



Офіціоз

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛОЖЕНЬ ПОСТАНОВИ КМУ ВІД 24 ТРАВНЯ 2011 р. № 524

Лист від 31.05.2011 р. № 5562/0/14/- 11113

У зв'язку з прийняттям постанови Кабінету Міністрів України від 24 травня 2011 р. № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (далі – постанова) Міністерство соціальної політики України з питань реалізації абзаців третього та четвертого пункту 2 постанови роз'яснює.

Згідно з абзацом третім постанови за медичними і фармацевтичними працівниками державних та комунальних закладів (установ), які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки, зберігається середня заробітна плата за кожним місцем роботи згідно із законодавством.

Середня заробітна плата обчислюється з урахуванням Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.2005 р. № 100 (далі – Порядок).

При направленні працівників до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки обчислення середньої заробітної плати провадиться виходячи з виплат за два календарні місяці, які передують місяцю, в якому працівника направляють на підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки (пункт 2 Порядку).

Відповідно до пункту 3 Порядку при обчисленні середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження, у тому числі й для проведення нарахувань за час підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки, враховуються: основна заробітна плата (оклади, ставки заробітної плати); доплати, надбавки, премії, які не мають разового характеру, індексація тощо.

Згідно з пунктом 8 Порядку нарахування виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи, провадяться шляхом множення середньоденного (годинного) заробітку на число робочих днів (годин), які мають бути оплачені за середнім заробітком.

Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі дні на число відпрацьованих робочих днів (годин) за цей період.

Крім того, відповідно до пункту 10 Порядку у випадку підвищення посадових окладів в установі, організації відповідно до актів законодавства як у розрахунковому періоді (2 місяці), так і в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітна плата, включаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати за проміжок часу до підвищення, коригуються на коефіцієнт їх підвищення.

У випадку коли підвищення окладів (ставок заробітної плати) відбулося у періоді, протягом якого за працівником зберігалася середній заробіток, за цим заробітком здійснюється нарахування

тільки в частині, що стосується збереження середньої заробітної плати з дня підвищення окладів (ставок заробітної плати).

При підвищенні окладів (ставок заробітної плати) працівникові у зв'язку з присвоєнням вищого розряду, переведенням на іншу вищеоплачувану роботу (посаду) тощо таке коригування середньої заробітної плати не провадиться.

Абзацом четвертим пункту 2 постанови передбачено виплату з 1 січня 2012 року медичним і фармацевтичним працівникам державних і комунальних закладів (установ) допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки.

Допомога на оздоровлення виплачується при наданні чергових відпусток згідно з графіком їх надання. У разі виплати компенсації за невикористану відпустку допомога на оздоровлення не виплачується.

Зазначені норми постанови поширюються на медичних і фармацевтичних працівників державних та комунальних закладів (установ) незалежно від відомчого підпорядкування.

Перший заступник Міністра

В.Надрага

КОМЕНТАР ФАХІВЦЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ ТА ВИПЛАТА МАТЕРІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ НА ОЗДОРОВЛЕННЯ МЕДИЧНИМ ТА ФАРМАЦЕВТИЧНИМ ПРАЦІВНИКАМ

Як відомо, 24 травня 2011 року набрала чинності постанова КМУ «Питання оплати праці працівників установ, закладів і організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 11.05.2011 р. № 524 (далі – постанова № 524).

У листі, що коментується, Мінсоцполітики роз'яснило порядок реалізації положень абз. 3 і 4 п. 2 постанови № 524, які стосуються нових правил збереження середнього заробітку за медичними та фармацевтичними працівниками, направленими на курси підвищення кваліфікації, а також надання їм матеріальної допомоги на оздоровлення з 01.01.2012 р.

Далі зупинимося на них докладніше.

Збереження середнього заробітку за період перебування на курсах підвищення кваліфікації

Нагадаємо, що питання гарантії та компенсації для працівників, які направляються на курси підвищення кваліфікації, регулює постанова КМУ «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28.06.97р. № 695 (далі – постанова № 695). Згідно з п. 1 цієї постанови за працівниками, які направляються на курси підвищення кваліфікації, зберігається середній заробіток тільки за основним місцем роботи за весь період навчання.

Тому за медичними та фармацевтичними працівниками, направленими на курси підвищення кваліфікації, зберігалася

середня заробітна плата тільки за основним місцем роботи. При обчисленні середньої заробітної плати для оплати часу перебування на курсах підвищення кваліфікації заробітна плата на роботі за сумісництвом не враховувалася.

Міністерство охорони здоров'я в листі від 30.12.2009р. № 11-03-03/1010 вказувало на те, що п. 1 постанови № 695 суперечить п. 10 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого спільним наказом Мінпраці, Мінфіну та Мін'юсту від 28.06.93 р. №43. Нагадаємо, що п. 10 зазначеного Положення передбачено: при обчисленні середнього заробітку медичним та фармацевтичним працівникам лікувально-профілактичних закладів охорони здоров'я заробітна плата враховується на всіх місцях роботи, тобто і за сумісництвом також.

З прийняттям постанови № 524 цю законодавчу колізію вирішено. Так, абз. 3 п. 2 цієї постанови встановлено: за медичними і фармацевтичними працівниками державних та комунальних закладів (установ), які направляються до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки і перепідготовки, зберігається середня заробітна плата за кожним місцем роботи згідно із законодавством. Ця норма застосовується з моменту набуття чинності постановою № 524.

У таблиці 1 наведемо порядок оплати праці та оформлення трудових відносин при направленні працівників на курси підвищення кваліфікації залежно від конкретної ситуації.

Також звернемо увагу на такий момент: новий порядок збереження середньої заробітної плати передбачено тільки в разі направлення медичних та фармацевтичних працівників до закладів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки. У разі проходження такими працівниками курсів удосконалення на базі інших закладів норми абз. 2 п. 2 постанови № 524 не застосовуються.

Крім того, нагадаємо, що збереження заробітної плати за основним місцем роботи за лікарями та середнім медичним персоналом за весь час перебування в медкомісії при військоматі передбачено ч. 6 ст. 43 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.92 р. № 2232-XII. Збереження середнього заробітку на роботі за сумісництвом у цьому випадку не передбачено. Отже, на період перебування в медкомісії на роботі за сумісництвом може бути надана відпустка (щорічна, без збереження заробітної плати, додаткова відпустка, якщо працівник має на неї право).

У листі, що коментується, Мінсоцполітики звернуло увагу на особливості розрахунку середньої заробітної плати за період перебування на курсах підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки згідно з вимогами Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.95 р. № 100 (далі – Порядок № 100).

Так, розрахунок середньої заробітної плати здійснюють виходячи з виплат за останні два календарні місяці, що

Таблиця 1

Ситуація	Збереження заробітної плати	Виплата добових	Особливості оформлення трудових відносин
Лікар працює в закладі за основним місцем роботи та за сумісництвом. Його направляють на курси підвищення кваліфікації:			
– за основним місцем роботи	Середня заробітна плата зберігається за основним місцем роботи та за сумісництвом	Добові виплачуються за кожний день перебування в дорозі в розмірі, установленому для службових відряджень, тобто в розмірі 30 грн	Керівник видає наказ про направлення працівника на курси підвищення кваліфікації за основним місцем роботи зі збереженням середнього заробітку як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом. У Табелі обліку використання робочого часу за цей період: за основним місцем роботи робиться відмітка «ВД» (відрядження); на роботі за сумісництвом – «Ін» (інший невідпрацьований час, передбачений законодавством)
– за сумісництвом	Середня заробітна плата зберігається за основним місцем роботи та за сумісництвом	Добові виплачуються за кожний день перебування в дорозі в розмірі, установленому для службових відряджень, тобто в розмірі 30 грн	Керівник видає наказ про направлення працівника на курси підвищення кваліфікації на роботі за сумісництвом зі збереженням середнього заробітку як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом. У Табелі обліку використання робочого часу за цей період: за основним місцем роботи робиться відмітка «Ін» (інший невідпрацьований час, передбачений законодавством); на роботі за сумісництвом – «ВД» (відрядження)
2. Лікар працює в закладі тільки за сумісництвом. Його направляють на курси підвищення кваліфікації			
– за сумісництвом	Заклад охорони здоров'я, в якому лікар працює тільки за сумісництвом, оплатити передатестаційний цикл не може. У цьому випадку лікар проходить передатестаційний цикл за власний рахунок та у вільний від роботи час. Водночас за період проходження курсів за основним місцем роботи на роботі за сумісництвом зберігається середня заробітна плата		У Табелі обліку використання робочого часу за цей період робиться відмітка «Ін» (інший невідпрацьований час, передбачений законодавством)

передують події, з якою пов'язана виплата. Згідно з вимогами Порядку № 100 при визначенні сумарного заробітку за розрахунковий період ураховуються виплати, наведені в п. 3 цього Порядку.

Також слід пам'ятати: при обчисленні середньої заробітної плати за останні два місяці не враховуються виплати за час, протягом якого зберігається середній заробіток працівника (за час виконання державних та громадських обов'язків, щорічної та додаткової відпусток, відрядження тощо), та допомога по тимчасовій непрацездатності (абз. 2 п. 4 Порядку № 100).

Крім того, Порядком № 100 визначено, що премії враховуються в місяці, в якому вони нараховані згідно з розрахунковою відомістю на заробітну плату, незалежно від того, за який місяць цю премію нараховано. Отже, якщо згідно з наказом керівника працівнику в розрахунковому періоді була виплачена щомісячна премія, то вона враховується в повній сумі в тому місяці, в якому нарахована, незалежно від того за який місяць її нараховано (за умови, що працівником у розрахунковому періоді робочі дні відпрацьовано повністю).

Якщо ж кількість робочих днів у розрахунковому періоді працівником відпрацьовано не повністю (це стосується випадків, коли працівник хворів, перебував у відрядженні, відпустці тощо), то премії при розрахунку середньої зарплати за останні два календарні місяці враховуються пропорційно часу, відпрацьованому в розрахунковому періоді.

Як правило, у закладах охорони здоров'я застосовується підсумований облік робочого часу, тому для обчислення середнього заробітку конкретного працівника використовується середньогодинна заробітна плата.

Середня зарплата розраховується шляхом множення середньогодинної зарплати на кількість робочих годин, які має бути оплачено за середнім заробітком. Години, за які зберігається середня зарплата, визначаються на підставі Табеля обліку використання робочого часу (графіка роботи), і середній заробіток виплачують за ті години, які є робочими за графіком роботи при 6-денному робочому тижні. Графік проведення занять на курсах підвищення кваліфікації при цьому значення не має.

Слід зазначити, що розрахунок середньої зарплати здійснюється щодо кожної посади окремо.

Розрахунок середньої заробітної плати за основним місцем роботи провадиться виходячи з виплат, які нараховані працівнику в розрахунковому періоді за основним місцем роботи та включаються до розрахунку згідно з п. 3 Порядку № 100.

Розрахунок середньої заробітної плати на роботі за сумісництвом здійснюється виходячи з виплат, що нараховані працівнику в розрахунковому періоді на роботі за сумісництвом та включаються до розрахунку згідно з п. 3 Порядку № 100.

Нагадаємо також, що при обчисленні середнього заробітку в усіх випадках його збереження необхідно дотримуватись вимог п. 10 Порядку № 100 про проведення коригування середньої заробітної плати, якщо в розрахунковому періоді підвищувалися посадові оклади.

Допомога на оздоровлення для медичних та фармацевтичних працівників з 1 січня 2012 року буде обов'язковою виплатою

Нагадаємо: п. 5.11 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджених спільним наказом Мінпраці та МОЗ від 05.10.2005 р. № 308/519 (далі – Умови №308/519), керівникам закладів охорони здоров'я надано право в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, надавати працівникам матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більше одного посадового окладу на рік (крім матеріальної допомоги на поховання).

Інакше кажучи, сьогодні матеріальна допомога (у тому числі на оздоровлення) для медичних і фармацевтичних працівників

не є обов'язковою виплатою. Якщо фонду оплати праці, затвердженого в кошторисі, на виплату матеріальної допомоги недостатньо, то її може бути виплачено в розмірі меншому, ніж посадовий оклад, або не виплачуватися взагалі.

Абзацом 4 п. 2 постанови № 524 з 1 січня 2012 року медичним і фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів (установ) передбачена виплата допомоги на оздоровлення в розмірі посадового окладу при наданні основної щорічної відпустки. Це означає, що для таких працівників допомога на оздоровлення буде обов'язковою виплатою і кошти на її виплату необхідно буде передбачати в кошторисі доходів і видатків закладу охорони здоров'я.

Нагадаємо: до медичних і фармацевтичних працівників належать особи, які допущені до медичної і фармацевтичної діяльності, зокрема:

1) професіонали з повною вищою медичною та фармацевтичною освітою;

2) фахівці з базовою та неповною медичною освітою.

Нагадаємо, що згідно з Класифікатором професій ДК 003:2010, затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28.06.2010 р. № 327, та Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я», затвердженим наказом МОЗ від 29.03.2002 р. № 117, до них належать:

– молодші спеціалісти, що здобули неповну вищу медичну освіту, яку забезпечують училища, технікуми, віднесені до вищих закладів освіти I рівня акредитації;

– бакалаври, що здобули базову вищу медичну освіту, яку забезпечують коледжі та інші вищі заклади освіти II рівня акредитації (ст. 43 Закону України «Про освіту» від 23.05.91 р. № 1060-XII та ст. 6, 7, 8 Закону України «Про вищу освіту» від 17.02.2002 р. № 2984-111).

Крім того, до медичної діяльності на посадах лікарів та середнього медичного персоналу допускаються особи з повною вищою та неповною вищою (немедичною) освітою, які передбачені наказом МОЗ від 25.12.92 р. № 195 (далі – наказ № 195), а саме:

– професіонали за спеціальностями «біологія», «фармація», «хімія», «хімія-фармація», «біохімія», які пройшли спеціальну підготовку та отримали звання лікаря-спеціаліста з конкретної лікарської спеціальності або мають сертифікат, що дає право обіймати посаду лікаря-спеціаліста, та можуть працювати на посадах лікарів-лаборантів, у тому числі на посаді завідувача лабораторії (п. 8 розд. II наказу № 195 та примітка до нього);

– фахівці, які закінчили вищий або середній спеціальний навчальний заклад та здобули фізкультурну освіту, можуть працювати на посадах інструкторів з лікувальної фізкультури та сестер медичних з масажу (п. 11 розд. III наказу № 195);

– фахівці, які закінчили середній спеціальний навчальний заклад за спеціальністю «лаборантська справа» (техніки-хіміки) та можуть працювати на посадах лаборантів санітарно-профілактичних закладів (л. 8 розд. III наказу № 195)-,

– фахівці, які закінчили рентгенівський або медичний електротехнічний технікум за спеціальністю «рентгенотехнік», можуть працювати на посадах рентгенолаборантів (л. 9 розд. III наказу № 195)]

– фахівці, які закінчили медико-біологічний факультет вищих навчальних закладів, здобули вищу освіту за спеціальностями «біофізика», «кібернетика» і «біохімія» та були зараховані на лікарські посади до закладів охорони здоров'я до 01.04.95 р. згідно з вимогами наказу № 195 і зберігають право на подальшу роботу на лікарських посадах тих же найменувань.

Крім того, для працівників, яких було зараховано до 01.01.93 р. на посади середніх медичних працівників до закладів охорони здоров'я згідно з вимогами наказів МОЗ СРСР від 09.09.64 р. № 496 (додаток3), від 21.10.74 р. № 990 та від 13.07.89р. № 418, збережено право роботи на цих посадах. До таких працівників належать особи, які закінчили річні курси з підготовки медичних

сестер для дитячих ясел та допущені до роботи на посадах постових сестер медичних у будинках дитини, дієтичних сестер у молочних кухнях, медичних сестер у поліклініках (поліклінічних відділеннях) з обслуговування дітей дошкільних установ, інструкторів-дезінфекторів. У подальшому зарахування на ці посади можливе лише за умови здобуття відповідної медичної освіти (п. 1 примітки до розд. III наказу № 195).

На професіоналів з вищою немедичною освітою, допущених до медичної діяльності, перелік спеціальностей яких затверджено наказом МОЗ від 12.08.2009 р. № 588, дія

постанови № 524 не поширюється. Виплата матеріальної допомоги на оздоровлення таким працівникам здійснюється згідно з вимогами п. 5.11 Умов № 308/519.

Подією, у зв'язку з якою призначається допомога на оздоровлення, є щорічна основна відпустка. Це означає, що в разі виходу в додаткову відпустку, відпустку для догляду за дитиною до трьох років тощо допомога на оздоровлення не надається.

Далі в таблиці 2 розглянемо особливості надання матеріальної допомоги залежно від конкретної ситуації.

Таблиця 2

Ситуація	Особливості надання матеріальної допомоги
Працівник бере відпустку не повної тривалості, а тільки її частину	Згідно зі ст. 12 Закону України «Про відпустки» від 15.11.96 р. № 504/96-ВР (далі - Закон про відпустки) щорічна відпустка на прохання працівника може бути поділена на частини за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. У разі поділу щорічної відпустки на частини допомога на оздоровлення надається тільки один раз. При цьому допомога може бути надана до будь-якої частини відпустки
Працівник пропрацював менше року	Жодних обмежень з приводу тривалості роботи для надання допомоги на оздоровлення немає
Працівник звільняється	Якщо працівнику перед звільненням за його бажанням надана невикористана щорічна відпустка (таке право працівнику дає ст. 3 Закону про відпустки), то йому нараховуються відпускні та надається допомога на оздоровлення. Якщо працівник, перебуваючи в щорічній відпустці, подав заяву на звільнення, а йому вже виплачено матеріальну допомогу до відпустки, то при остаточному розрахунку виплачена йому матеріальна допомога не утримується. Якщо працівник звільняється і не бере належну йому відпустку, то йому виплачується грошова компенсація за дні невикористаної щорічної відпустки. При цьому в разі виплати компенсації за невикористану відпустку матеріальна допомога не компенсується та не виплачується. На це звернуло увагу Мінсоцполітики в листі, що коментується
Надання допомоги сумісникам	Працівнику, який працює за сумісництвом, оплата праці визначається за фактично відпрацьованим часом виходячи з передбачених умовами оплати праці складових (посадових оклад, надбавки та доплати до нього тощо). Надання допомоги на оздоровлення сумісникам здійснюється на загальних підставах, якщо інше не передбачено окремими нормативними актами. Підкреслимо, що для медичних та фармацевтичних працівників, які працюють за сумісництвом, обмежень щодо виплати допомоги на оздоровлення не встановлено
Якщо працівнику винесено догану	Згідно зі ст. 151 КЗпП протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються. Статтею 143 КЗпП встановлено, що відповідні заходи заохочення визначаються правилами внутрішнього трудового розпорядку або встановлюються в колективному договорі, іншому локальному нормативному акті роботодавця. Факт винесення працівнику дисциплінарного стягнення у вигляді догани не може бути підставою для відмови в наданні допомоги на оздоровлення, оскільки така виплата не належить до заходів заохочення
Якщо протягом року надано дві щорічні відпустки	Статтею 11 Закону про відпустки забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд. Якщо все-таки працівник не був у відпустці і має намір використати своє право на відпустку в поточному році за попередній рік, то виплата допомоги для оздоровлення за відпрацьований період проводиться за рахунок економії фонду оплати праці без утисків для інших працівників. При цьому, оскільки при плануванні фонду оплати праці на поточний рік матеріальна допомога враховується, то при наданні відпустки за поточний робочий рік матеріальна допомога виплачується в межах фонду оплати праці

Анжела КУПЛИВАНЧУК,
начальник відділу нормування та оплати праці, роботи з місцевими бюджетами та планування
централізованих заходів Департаменту фінансово-ресурсного забезпечення Міністерства охорони
здоров'я України