



ОФІЦІОЗ

Інформаційний бюлетень
"За медичні права"
№ 10 жовтень,
2023 р.

РОЗ'ЯСНЕННЯ

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 8.02.1995 р. № 100 і від 8.08.2016 № 500

ДЕПАРТАМЕНТ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ

Щодо періоду, з якого застосовуються зміни

Урядом прийнято постанову Кабінету Міністрів України від 08.09.2023 № 957 „Про внесення змін до порядків, 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:
 $4 \text{ міс (квітень-липень)} \times 10\,000 + 9000 \text{ (серпень)} = 49\,000 \text{ грн}$

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

$109 \text{ роб.днів за графіком} - 3 \text{ дні відпустки} = 106 \text{ днів}$

У зазначеному прикладі середньоденна заробітна плата становитиме:

$49\,000 \text{ грн} : 106 \text{ днів} = 462,26 \text{ грн}$

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

Отже середньомісячне число робочих днів становитиме:

$261 \text{ робочих днів за графіком підприємства} : 12 \text{ місяців} = 21,75 \text{ розрах.роб.днів}$

Сума для надання матеріальної допомоги становитиме:

$462,26 \text{ грн} \times 21,75 \text{ розрах.роб.днів} = 10\,054,16 \text{ грн}$

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 розрахувати 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: $9\,300 \text{ грн} : 250 \text{ відпр. роб. днів} = 37,2 \text{ грн}$ 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): $37,2 \text{ грн} \times 22 \text{ відпр. роб. днів січня} = 818,40 \text{ грн}$.

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.

МОЗ затвердило масштабні зміни до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників

Наказ МОЗ від 10.10.2023 № 1769 вніс зміни до Довідника кваліфікаційних характеристик професій (ДКХП) працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я»

МОЗ наказом «Про затвердження змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я» від 10.10.2023 № 1769 вніс зміни до ДКХП 78.

МОЗ додало до ДКХП 78 кваліфікаційну характеристику терапевта мови і мовлення. У новій редакції виклало кваліфікаційні характеристики за такими посадами:

- генеральний директор центру контролю та профілактики хвороб – головний державний санітарний лікар;
- лікар-трансфузіолог;
- лікар-бактеріолог;
- лікар-вірусолог;
- лікар-мікробіолог-вірусолог;
- лікар-паразитолог;
- лікар-лаборант;
- лікар-лаборант-генетик;
- лікар-лаборант-гігієніст;
- лікар-лаборант-гігієніст з дослідження фізичних факторів навколишнього середовища;
- лікар-лаборант-гігієніст з дослідження хімічних факторів навколишнього середовища;
- лікар-лаборант-імунолог;
- лікар-лаборант з клінічної біохімії;
- ерготерапевт;
- фізичний терапевт;
- бактеріолог;
- біохімік;
- вірусолог;
- генетик;
- імунолог;
- цитоморфолог;

- мікробіолог;
- паразитолог;
- помічник лікаря-епідеміолога;
- фельдшер санітарний;
- асистент ерготерапевта;
- асистент фізичного терапевта.

Деякі посади ще й перейменували. Зокрема, лаборант клінічної діагностики став цитоморфологом.

Кваліфікаційну характеристику заступника головного державного санітарного лікаря із ДКХП 78 виключили.

Кваліфікаційні характеристики лікаря з лікувальної фізкультури, лікаря з лікувальної фізкультури і спортивної медицини, лікаря-фізіотерапевта та лікаря-онколога дитячого дитимуть лише до 1 січня 2026 року.

Деякі лікарі тепер зобов'язані надавати трансфузійну допомогу, а частина фельдшерів і медсестер – виконувати вимоги про безперервний професійний розвиток.

Старі МОЗівські стандарти медичної допомоги та клінічні протоколи втратили чинність 1 вересня 2023 року (наказ МОЗ «Про внесення зміни до пункту 4 наказу Міністерства охорони здоров'я України від 28 лютого 2020 року № 590» від 26.08.2022 № 1541).

Окрім того, із 2016 року МОЗ не розробляє медико-технологічні документи за Методикою розробки та впровадження медичних стандартів медичної допомоги на засадах доказової медицини, затвердженої наказом МОЗ від 28.09.2021 № 751 (далі – Наказ № 751). Хоча сам Наказ № 751 досі чинний. Як наслідок, більшість документів, складених відповідно до цієї Методики, потребували планового перегляду.

Тож у 2021 році МОЗ почало розробляти нові галузеві стандарти. Над документами працює понад 20 мультидисциплінарних робочих груп. Їхню діяльність регламентує Наказ № 751.

Усього за 2021-2023 роки МОЗ затвердило 87 нових стандартів і протоколів.

Вступив в дію Закон про систему громадського здоров'я. Що зміниться?

1 жовтня 2023 вводиться в дію Закон України від 06.09.2022 р. № 2573 «Про систему громадського здоров'я», який набув чинності 1 жовтня 2022 року. Закон дозволяє створити комплексну систему громадського здоров'я та інтегрувати її в європейську мережу відповідно до світових стандартів.

Система громадського здоров'я має сприяти зміцненню здоров'я, запобіганню хворобам покращенню якості та збільшенню тривалості життя українців, зокрема завдяки пріоритетній функції – профілактиці інфекційних і неінфекційних захворювань та доступу до послуг з імунопрофілактики. Такий підхід обрали європейські країни, де середня тривалість життя чоловіків становить 72 роки, жінок – 80. Натомість показники України за останні 20 років лишаються в середньому на 5 років нижчі від європейських.

«З 1 жовтня запускаються регуляції, які посилюють комплекс системи громадського здоров'я. На національному рівні Законом передбачено функціонування головної експертної установи, якою визначено державну установу «Центр громадського здоров'я МОЗ України». На рівні кожної області

ключовою інституцією є центри контролю та профілактики хвороб (ЦКПХ), які виконують функції щодо протидії спалахам інфекційних хвороб, реагування на надзвичайні ситуації, забезпечують епіднагляд та організують проведення імунопрофілактики населення. З 1 жовтня ЦКПХ будуть повноцінно відповідати усім вимогам ЄС – стосовно готовності, реагування, профілактики. Це стосується функціоналу цих установ. Раніше вони переважно займалися інфекційними захворюваннями. Тепер вони будуть більше уваги приділяти також профілактиці неінфекційних захворювань, таких як серцево-судинні захворювання, інсульти, інфаркти, онкозахворювання та впровадженню програми ментального здоров'я», – зазначив заступник міністра, головний державний санітарний лікар Ігор Кузін.

Зокрема, йдеться про посилення системи охорони здоров'я за наступними напрямками:

- запобігання хворобам, зміцнення здоров'я населення та збільшення тривалості життя шляхом впровадження профілактичних заходів, у тому числі направлених на фактори ризику НІЗ;
- забезпечення епідеміологічного нагляду, моніторингу, забезпечення готовності та реагування на загрози та надзвичайні ситуації;
- розвитку комплексного підходу до розв'язання проблем громадського здоров'я;
- забезпечення біологічної безпеки та біологічного захисту держави через створення національної мережі установ із контролю та профілактики хвороб тощо.

Запобігання розвитку хвороб і контроль над ними передбачені угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Закон гарантує кожній людині безпечні для здоров'я і життя харчові продукти, питну воду, довкілля, умови праці, навчання, виховання, побуту, дозвілля, відпочинку. Водночас він зобов'язує громадян піклуватися про своє здоров'я,

Уряду ухвалив рішення щодо запуску електронної системи безперервного професійного розвитку медиків

Для працівників сфери охорони здоров'я будуть удосконалені умови проходження безперервного професійного розвитку.

Зокрема, нормативне-правове регулювання дозволить працівникам ефективніше здійснювати свій професійний розвиток, а також впровадити функціонал електронної системи безперервного професійного розвитку. Відповідну постанову Кабінету Міністрів України сьогодні за ініціативи МОЗ ухвалив уряд.

«Якість медичної допомоги значною мірою залежить від безперервного професійного розвитку працівників сфери охорони здоров'я. Важливою є зміна парадигми від навчання для проформи до реального удосконалення знань, умінь і навичок на благо українських пацієнтів. Наше завдання – створити для фахівців всі умови для цього. Використання електронних рішень дозволить зекономити витрати робочого часу, максимально спростити процеси та зробити їх зручними. Крім того, нова електронна система БПР покликана допомогти провайдером освітніх послуг швидко та просто подати заявку на включення їх до переліку провайдерів та реєстрацію заходів БПР, а також мінімізувати будь-які корупційні ризики», – зазначив Віктор Ляшко, міністр охорони здоров'я України.

Електронні рішення забезпечать автоматизоване отримання та збереження інформації, взаємодію з державними реєстрами, збереження даних тощо. Функціонал включатиме можливість електронної реєстрації провайдерів та заходів БПР, а також подання апеляції стосовно відмови у реєстрації. Електронна система розробляється у співпраці з проектом USAID «Підтримка реформи охорони здоров'я».

Важливими будуть і впроваджені зміни для керівників закладів охорони здоров'я. Тепер вони матимуть змогу здійснювати безперервний професійний розвиток, що дозволить підтримувати та підвищувати їх професійну компетентність, а значить – покращувати якість надання медичної, фармацевтичної та реабілітаційної допомоги людям.

Крім цього ініційовані зміни дозволять:

- залучити нові групи працівників сфери охорони здоров'я до системи БПР. Це, зокрема, фармацевти, медичні сестри/брати, працівники з вищою немедичною освітою, що працюють у сфері охорони здоров'я, фахівці з реабілітації, у тому числі які працюють у профспілкових організаціях і громадських об'єднаннях, що провадять діяльність у сфері охорони здоров'я;
 - розширити можливості для розвитку шляхом участі у нових формах заходів БПР, таких як «групи рівних». «Групи рівних» – це можливість систематично навчатися у групі з рівними за посадою колегами на базі медичного закладу. Такий підхід дозволяє навчатися на основі взаємообміну досвідом щодо дій у складних клінічних випадках, виходячи з принципів доказової медицини. Такий метод допомагає будувати професійні зв'язки з колегами та мультидисциплінарну взаємодію з метою безперервного поліпшення якості медичної допомоги;
 - встановити вимоги щодо структури та змісту навчальних програм заходів БПР, що є важливою складовою забезпечення якості цих заходів.
- здоров'я і гігієнічне виховання дітей; не шкодити здоров'ю інших тощо.

**Джерело:
Держпраці**