

Консультації Медичного Правника

ПОРЯДОК ОПЛАТИ ПРАЦІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Відповідно до ст. 94 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган 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, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначаються Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці» та іншими нормативно-правовими актами.

Умови оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та соціального захисту населення (далі – Умови) затверджені спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» № 308/519 від 05.10.2005 р.

Розміри посадових окладів (тарифних ставок) визначаються за тарифними розрядами Єдиної тарифної сітки (ЄТС), які встановлюються професіоналам, фахівцям залежно від кваліфікаційної категорії, робітникам – кваліфікаційного розряду в межах діапазону, визначеного для цих посад (професій) Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, і відображаються у тарифікаційному списку.

Оплата праці працівників здійснюється за фактично відпрацьований час, виходячи з посадового окладу (тарифної ставки), або залежно від виконання норм виробітку і відрядних розцінок з урахуванням підвищень, доплат і надбавок, передбачених чинним законодавством. Заробітна плата працівника граничними розмірами не обмежується.

Відповідно до Інформаційного листа з питань оплати праці працівників закладів охорони здоров'я № 10.1-17/2025 від 27.01.2017 р., з метою уникнення порушення законодавства з оплати праці у зв'язку із внесенням змін до законодавчих актів з оплати праці, що застосовуються з 1 січня 2017 р., Міністерство охорони здоров'я України рекомендує враховувати та використовувати в роботі інформацію, наведену в Інформаційному листі.

Згідно зі ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2017 рік», мінімальна заробітна плата з 1 січня 2017 р. становить 3200 грн.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 р. № 1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (далі – Постанова № 1037), розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду ЄТС встановлено на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 1 січня календарного року. Тобто з 01.01.2017 р. розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду ЄТС становить 1600 грн. Посадові оклади решти працівників за ЄТС обчислюють шляхом множення 1600 грн на відповідний тарифний коефіцієнт.

Розміри тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення згідно з п. 2.1. Умов, наведені в таблиці.

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти, що застосовуються	
	з 1 червня 2007 р.	з 1 вересня 2008 р.
1	1	1
2	1,06	1,09
3	1,12	1,18
4	1,18	1,27
5	1,24	1,36
6	1,3	1,45
7	1,37	1,54
8	1,47	1,64
9	1,57	1,73
10	1,66	1,82
11	1,78	1,97
12	1,92	2,12
13	2,07	2,27
14	2,21	2,42
15	2,35	2,58
16	2,5	2,79
17	2,66	3
18	2,83	3,21
19	3,01	3,42
20	3,25	3,64
21	3,41	3,85
22	3,5	4,06

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти, що застосовуються	
	з 1 червня 2007 р.	з 1 вересня 2008 р.
23	3,71	4,27
24	3,8	4,36
25	3,93	4,51

Якщо заробітна плата, нарахована працівникові, який виконав місячну норму праці, нижча за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, необхідно щомісячно, одночасно з виплатою заробітної плати, проводити доплату до рівня мінімальної заробітної плати.

Оплата праці працівника, який не виконав місячну норму праці, перебував у відпустці, на лікарняному, працює неповний робочий час тощо, проводиться пропорційно виконаній нормі праці.

Час простою не з вини працівника оплачується, згідно з нормами ст. 113 КЗпП, не нижче двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) без проведення доплати до рівня мінімальної заробітної плати (лист Міністерства соціальної політики України від 12.01.2017 р. № 493/0/2-17/28).

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 і надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат (ст. 3¹ Закону України «Про оплату праці»).

Отож, при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються такі передбачені Умовами та іншими нормативними актами надбавки, доплати і підвищення посадових окладів, як обов'язкові, так і необов'язкові:

Підвищення посадових окладів:

за наявність кваліфікаційної категорії;

за оперативне втручання;

за диплом з відзнакою;

за керування санітарним транспортом;

у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці;

інші підвищення посадових окладів (тарифних ставок), передбачені

п. 2.4 Умов.

Доплати:

за науковий ступінь;

за ненормований робочий день для водіїв легкових і санітарних автомобілів, автомобілів швидкої медичної допомоги;

шеф-кухарю, який не звільнений від основної роботи;

за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Надбавки:

за вилугу років медичним і фармацевтичним працівникам державних і комунальних закладів охорони здоров'я (Постанова Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 р. № 1418);

за особливий характер праці (Постанова Кабінету Міністрів України від 27.03.2013 р. № 199);

за особливі умови праці (Постанова Кабінету Міністрів України від 27.03.2013 р. № 199);

за тривалість безперервної роботи;

за почесні звання;

за знання та використання в роботі іноземної мови;

за спецконтингент;

за професійну майстерність;

за класність водіям тощо.

У разі проведення подвійної оплати праці за роботу у святкові дні ці виплати також враховуються до розміру мінімальної заробітної плати.

До переліку доплат за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, які встановлюються понад мінімальну заробітну плату, включено доплати працівникам, які використовують у роботі дезінфікувальні засоби, що передбачено п. 3.4.7 Умов, доплати робітникам закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, зайнятим на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, відповідно до п. 3.4.5 цих Умов.

З метою уникнення «зрівнялівки» заробітної плати керівникам установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери необхідно забезпечити диференціацію заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної, у межах фонду оплати праці, шляхом встановлення доплат, надбавок, премій з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи (Постанова № 1037).

Для спрощення роботи з визначення розміру заробітної плати та розміру доплати до рівня мінімальної заробітної плати та враховуючи, що технічним документом, завдяки якому визначають фонд оплати праці працівників закладів, що, своєю чергою, буде затверджено в штатному розписі та кошторисі закладу на відповідний період, є тарифікаційний список (Наказ Міністерства фінансів України від 01.02.2002 р. № 57 «Про затвердження документів, що застосовуються в процесі виконання бюджету» та Постанова Кабінету Міністрів України від 28.02.2002 р. № 228 «Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ»), Міністерство охорони здоров'я України пропонує дещо змінити наведену в додатку 2 до Умов № 308/519 форму тарифікаційного списку працівників. Зокрема, пропонується тарифікаційний список доповнити трьома новими стовпчиками: «Місячний фонд заробітної плати без урахування доплати до мінімальної заробітної плати», «Доплата до мінімальної заробітної плати» та «Доплата за шкідливі умови робітникам (додаток 6 Умов № 308/519), за використання дезінфікувальних засобів, які не враховуються до розміру мінімальної заробітної плати.

Пропоновані міністерством зміни допоможуть оптимізувати процес оплати праці та забезпечать дотримання прав працівників на гідні умови праці.

*Консультацію підготувала Христина Терешко,
асистент кафедри медичного права ФПДО
Львівського національного медичного університету
імені Данила Галицького, адвокат*