

Д.О. Новіков

**ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ДОПЛАТ МЕДИЧНИМ
ПРАЦІВНИКАМ**

Анотація. Розглянуто особливості доплат у контексті їх прояву у диференціації правового регулювання медичних працівників. Визначено, що досліджені доплати при їх належній практичній реалізації повинні створити зацікавленість медичних працівників у роботі в особливих умовах та компенсувати їх вплив.

Ключові слова: диференціація, заробітна плата, особливі умови праці, доплати.

Аннотация. Рассмотрены особенности доплат в контексте их проявления в дифференциации правового регулирования медицинских работников. Определено, что исследованные доплаты при их надлежащей практической реализации должны создать заинтересованность медицинских работников в работе в особых условиях и компенсировать их влияние.

Ключевые слова: дифференциация, заработная плата, особые условия труда, доплаты.

Abstract. It is considered particularities of additional payment of display a differentiation of legal regulation of labour relations of medical workers. The article defines that considering additional payments within its proper realization have to create the interest for medical worker for working at special labour conditions and compensates its influence.

Key words: differentiation, wages, special labour conditions, additional payments.

Постановка проблеми. Охорона здоров'я є системою заходів, спрямованих на забезпечення збереження і розвитку фізіологічних і психологічних функцій, оптимальної працездатності та соціальної активності людини при максимальній біологічно можливій індивідуальній тривалості життя [1]. Як зазначають учасники парламентських слухань у Рекомендації «Шляхи реформування охорони здоров'я та медичне страхування в Україні» від 21 жовтня 2009 (далі – Рекомендація), «система охорони здоров'я, яка має вирішувати питання поліпшення здоров'я населення України, втрачає державні функції та перебуває у занедбаному стані» [2]. У Рекомендації підкреслюється, що кризова ситуація в галузі призводить «до зниження престижності праці медиків і зумовлюють кадровий дефіцит у медичній галузі» [2]. Як звітується у листі Центрального комітету Профспілки працівників охорони здоров'я України до Прем'єр-міністра України Азарова М.Я. від 21.05.2010 «галузь охорони здоров'я потерпає від кадрового дефіциту (не укомплектовано понад 48 тисяч посад медичного персоналу), зростає питома вага працюючих осіб пенсійного віку (понад 23% - лікарі, понад 15 % - медичні сестри)» [3]. Відповідно до викладеного вище виникає питання: чи належним чином компенсується медичним працівникам їх праця в особливих та шкідливих умовах, чи існують стимули продовження роботи при впливі небезпечних факторів виробництва? Адже за походженням своєї роботи медичні працівники регулярно перебувають в особливих умовах, умовах шкідливих для здоров'я (безпосередній контакт з інфекційними

хворими та джерелами інфекцій, робота на рентгенівських апаратах, робота з радіоактивними речовинами та джерелами іонізуючих випромінювань і т.д.). Таким чином, виникає актуальне питання щодо ефективного правового регулювання застосування доплат у структурі заробітної плати медичних працівників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У науці трудового права проблеми застосування доплат у різний час досліджували С.С. Каринський [4], Я.В. Красько [5], Р.З. Лившиць [6], Н.М. Салікова [7], І.Ю. Сафронов [8], Д.А. Смирнов [9], П.Б. Цехмистер [10]. Особливості доплат у контексті їх прояву у диференціації правового регулювання медичних працівників, на жаль, не були досліджені.

Формулювання мети статті. Метою статті є виявлення особливостей правового регулювання доплат медичним працівникам у контексті прояву диференціації правового регулювання заробітної плати медичних працівників.

Виклад основного матеріалу статті. Трудові відносини завжди мають відплатний характер. Працівник виконує роботу відповідно до визначеної трудової функції за плату. Одним з основних обов'язків роботодавця, що прямо передбачений у ст. 21 КЗпП, є обов'язок вчасно й у повному розмірі виплачувати працівникові заробітну плату. Згідно зі ст. 94 КЗпП «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [11]. Структура заробітної плати визначається в ст. 2 Закону України «Про оплату праці» (далі – Закон) і передбачає три частини: основну заробітну плату, додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати [12].

Наявність такої структури О.К. Пестова пояснювала неоднорідністю якості праці. Дослідниця стверджувала, що «відносно постійні фактори якості праці породжують більш-менш однакові витрати праці конкретного працівника, а в свою чергу змінні фактори визначають і перемінний характер витрат праці» [13; с. 87]. Таким чином, наведені фактори обумовлюють диференціацію правового регулювання заробітної плати, яка виявляється у її динамічній структурі. Я.В. Сімутіна підкреслює, що диференціація правового регулювання заробітної плати дозволяє враховувати особливості умов праці та результати роботи працівника [14; с. 138].

Одним із способів реалізації диференціації правового регулювання заробітної плати є такий елемент додаткової заробітної плати як доплати.

Необхідно зазначити, що у діючих нормативно-правових актах на теперішній час відсутня конкретна дефініція поняття «доплати». Також відсутній чіткий та послідовний критерій розмежування доплат та надбавок. Наприклад, згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 4 жовтня 1995 р. № 783 «Про надбавки до посадових окладів за особливий характер роботи та інтенсивність праці» встановлюються надбавки за інтенсивність праці та особливий характер роботи посадового окладу з урахуванням доплати за ранг. У свою чергу Постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 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» за інтенсивність праці та особливий характер роботи встановлюється доплата. Також згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2008 р. № 809 «Про встановлення надбавки за особливі умови роботи державним інспекторам Державного комітету ядерного регулювання» встановлюється надбавка за особливі умови роботи. В свою чергу, згідно з Наказом Міністерства Охорони Здоров'я України від 18.08.94 р. № 137 «Про доплати за несприятливі умови праці робітникам, спеціалістам і службовцям закладів охорони здоров'я України» за особливі умови роботи встановлюється доплата. Такі приклади не є поодинокими у чинному законодавстві, а досвід правотворчості у цій сфері не зменшує неоднаковості застосування понять надбавок та доплат.

Одним із критеріїв розмежування надбавок та доплат у працях сучасних дослідників є критерій їх цільового призначення. Наприклад, як відзначає В.І. Прокопенко, «призначення надбавок – це індивідуальна винагорода працівнику за його високу майстерність, а призначення доплат – компенсація працівнику в разі відхилення від нормальних умов праці» [15; с. 357].

На думку Н.Б. Болотіної, призначення надбавок полягає в тому, щоб «стимулювати працівників до підвищення ділової кваліфікації і зростання майстерності, тривалого виконання трудових обов'язків у певній сфері трудової діяльності, а за допомогою доплат, як правило, компенсуються підвищена інтенсивність і напруженість праці» [16; с. 408].

За розумінням Н.М. Салікової, «надбавки покликані стимулювати працівника до досягнення більш високих трудових результатів, а доплати – компенсувати вплив на працівника несприятливих факторів праці, обумовлених характером роботи» [7; с. 8].

З наведених позицій науковців можна визначити, що за цільовим призначенням надбавки є стимулюючими виплатами, а доплати – компенсаційними. Відповідно до цього критерію до надбавок відносять виплати за високу професійну майстерність працівників, за виконання особливо важливої роботи, за знання і використання іноземних мов у роботі, за вислугу років, а до доплат – виплати за роботу в надурочний час, у святкові і неробочі дні, при виконанні робіт різної кваліфікації, за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт, за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах праці, за інтенсивність праці, за роботу в нічний час, за перевезення небезпечних вантажів, за багатозмінний режим роботи і т.д.

Однак, на мою думку, обґрунтованість критерію цільового призначення розмежування надбавок та доплат можна поставити під сумнів через такі обґрунтування. Більшість надбавок та доплат можуть одночасно носити і компенсаційний, і стимулюючий характер. Наприклад, надбавка за високу професійну майстерність працівників покликана як стимулювати працівника до підвищення професійних якостей, так і компенсувати розумові та емоційні затрати, котрі він поніс підвищуючи власну професійну майстерність. У свою чергу, доплата за роботу у важких та шкідливих

умовах праці одночасно компенсує працівникові підвищену небезпеку впливу умов праці на його здоров'я і стимулює тривалу роботу на підприємстві з особливими умовами праці.

У науці пропонуються також інші теорії розмежування надбавок та доплат.

Так цікаву та одночасно радикальну теорію розмежування надбавок та доплат пропонує І.Ю.Сафронов. Ним пропонується два варіанти рішення цієї проблеми. У першому йдеться «про відсутність необхідності розмежування зазначених виплат, оскільки, як правило, доплати і надбавки несуть у собі і компенсаційні і стимулюючі складові» [8; с. 11]. Другий варіант полягає в точному розмежуванні доплат і надбавок. Дослідник зазначає, що «необхідно вказати перелік на законодавчому рівні всіх доплат і надбавок, а також внести зміни у вже існуючі нормативні правові акти всіх рівнів з метою уніфікації понятійного апарату. В такому разі можна припустити таку перспективу: перелік доплат і надбавок буде встановлений, але зробити його закритим неможливо, тому що неможливо врахувати в умовах ринкової системи усі варіанти доплат і надбавок та позбавити роботодавця права встановлювати у локальних актах власні надбавки та доплати. Отже, роботодавець буде в актах локального регулювання встановлювати все нові й нові види доплат і надбавок, відносячи їх за своїм розсудом до стимулюючих або компенсаційних. Таким чином, знову буде спостерігатися хаотичне уявлення про досліджувані виплати» [8; с. 12]. З такими висновками науковця важко погодитись, адже проблема розмежування надбавок та доплат полягає не у встановленні закритого переліку зазначених виплат чи навпаки у необхідності їх скасування, а у виявленні правильного критерію розмежування у процесі наукового пошуку.

Звернемося до інших позицій у сучасній науці щодо розмежування надбавок та доплат.

В.І. Миронов зауважує, що «доплата припускає виплату додаткових сум до заробітної плати за трудову діяльність, тоді як надбавка виплачується за наявність у працівника визначених кваліфікаційних навичок і знань, що дозволяють йому більш кваліфіковано виконувати трудову функцію» [17; с. 288].

У такий же спосіб проводить розмежування Я.В. Красько, яка відзначає, що «доплата пов'язана з виконуваною роботою, а надбавка – з професійними якостями конкретного працівника» [5; с. 82].

Необхідно відзначити, що цей критерій також не завжди знаходить своє відображення у діючих нормативно-правових актах. Наприклад, згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 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» за знання та використання в роботі іноземної мови встановлюється доплата, хоча при цьому додаткових трудових обов'язків на працівника не покладається, адже вивчення та використання іноземної мови в роботі є виключно правом працівника.

Однак, на мою думку, така позиція є найбільш прийнятною, адже вона покладає в основу об'єктивний та суб'єктивний критерій розмежування. У такому разі до

надбавок належать усі додаткові виплати до заробітної плати, що встановлюються залежно від особистості працівника (надбавки за професійну майстерність працівників, за знання і використання іноземних мов у роботі). У свою чергу до доплат належать усі додаткові виплати до заробітної плати, що встановлюються залежно від особливих умов праці (доплати за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах праці, за інтенсивність праці, за роботу в нічний час, за перевезення небезпечних вантажів, за багатозмінний режим роботи тощо). Відзначимо, що зазначене розуміння доплат покладене у дослідження особливостей їх правового регулювання у медичній сфері.

Основним нормативно-правовим актом, що встановлює види доплат медичним працівникам, є спеціальний спільний Наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 5 жовтня 2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (далі – Наказ) [18].

Згідно з Наказом доплати медичним працівникам встановлюються таким чином: за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт, за роботу в нічний час, за науковий ступінь. Необхідно підкреслити, що зазначені доплати самочинно не відображають специфіку диференціації правового регулювання заробітної плати медичних працівників. Особливим в цьому випадку є порядок встановлення та розмір зазначених доплат.

Так, доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт провадяться у розмірі до 50 відсотків посадового окладу медичного працівника працівника. Зазначені доплати встановлюються медичним працівникам за умови виконання ними роботи меншою чисельністю працівників, ніж за встановленими нормами (нормативами). На мою думку, порядок встановлення зазначеної доплати має враховувати не тільки кількісні нормативи виконання роботи, але і якісні результати роботи медичного працівника. Саме у такому випадку зазначена надбавка зможе як стимулювати медичних працівників до підвищення професійної майстерності, так і компенсувати високе трудове навантаження.

Необхідно відзначити, що до доплат згідно з Наказом відноситься додаткова виплата за науковий ступінь. На мою думку, наявність наукового ступеня медичного працівника не передбачає покладання на нього додаткових трудових обов'язків та залежить від особистих його наукових досягнень. В цьому випадку додаткова виплата за науковий ступінь має бути віднесена до надбавок з метою стимулювання особистого творчого розвитку працівника.

Наказом також передбачені доплати, що є специфічними та можуть застосовуватись лише до медичних працівників. Такими є доплати медичним працівникам, які зайняті збиранням і здаванням для переробки плацентарної, ретроплацентарної та абортної крові; працівникам (у т.ч. молодшим медичним сестрам), які використовують у роботі дезінфікувальні засоби; лікарям, старшим сестрам медичним, сестрам медичним та медичним реєстраторам медико-соціальних експертних

комісій, центрів (бюро) медико-соціальних експертиз, що виїжджають у вихідні дні на засідання комісій поза місцем постійної роботи.

Необхідно зауважити, що остання доплата, на мою думку, має спірний характер застосування та може належати лише до третьої ланки у структурі заробітної плати – компенсаційних виплат. Цю позицію можна обґрунтувати таким чином. По-перше, у вихідні дні працівник звільняється від виконання своїх трудових обов'язків. Згідно зі ст. 71 КЗпП «робота у вихідні дні забороняється, а залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках» [11]. По-друге, згідно зі ст. 72 КЗпП «робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі» [11]. Таким чином, зазначену доплату є доцільним вилучити з Наказу.

Особливі доплати медичним працівникам встановлені Наказом Міністерства Оборони України від 28.02.2006 № 125 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту Збройних Сил України» [19]. Цей Наказ встановлює доплати лікарям та фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою морських та річкових суден за роботу понад норму робочого часу в період рейсу суден; лікарям, які працюють на судах Військово-Морських Сил України за роботу у важких та шкідливих умовах праці за районами плавання. Розкриємо окремі особливості застосування цих доплат.

Перша припускає компенсацію понаднормових робіт при вахтовому методі організації праці шляхом встановлення доплати. Основними положеннями про вахтовий метод організації робіт, затвердженими постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань, Секретаріату ВЦРПС, Міністерства охорони здоров'я СРСР від 31 грудня 1987 р. № 79433-82, у редакції від 17 січня 1990 р. передбачено, що «керівникам підприємств дозволяється в межах встановленого за нормативами фонду заробітної плати оплачувати у встановлених розмірах дні відпочинку (відгулу) понад нормальну тривалість робочого часу на вахті» [20]. Слід звернути увагу, що зазначена доплата не може застосуватись без урахування компенсації понаднормових робіт згідно зі ст. 106 КЗпП. Отже, можливість застосування доплати медичним працівникам за роботу понад норму робочого часу в період рейсу суден має створювати додатковий стимулюючий та компенсуючий імпульс щодо праці в особливих умовах.

Друга доплата покликана компенсувати медичним працівникам вплив особливих умов праці в окремих районах плавання. Наказ передбачає застосування доплати за такими районами плавання: південно-східна Атлантика, центрально-східна Атлантика, південно-східний Тихий океан (зона Перу), Індійський океан (Кергеленська антарктична частина Індійського океану), Чорне море – 8 відсотків; південно-східний Тихий океан, південно-західний Тихий океан, південно-західна Атлантика, екваторіально-західна Атлантика, Нова Зеландія, північно-східна Арктика, Курильські острови – 12 відсотків; атлантична частина Індійського океану, атлантична

частина Атлантики, Кергелен – 16 відсотків. В цьому переліку чітко простежується раціональна думка законодавця відносно компенсації медичному працівнику перебування у процесі праці у відповідних географічних регіонах та їх класифікація за шкідливим впливом на організм.

Наказ також передбачає можливість встановлення доплати медичним працівникам, яким за їх згодою вводиться робочий день з розподілом зміни на частини. Наказом передбачені такі умови застосування цієї доплати. По-перше, загальна тривалість роботи з розподілом зміни на частини має не перевищувати встановленої тривалості робочого дня. По-друге, коли в межах робочого часу з урахуванням застосування різних графіків роботи неможливо забезпечити належне надання медичної та лікарської допомоги хворим у стаціонарі, а також військовослужбовцям, працівникам і членам їхніх сімей у зручний для них час. На мою думку, саме при додержанні зазначених умов можна забезпечити врахування особливих факторів праці та нормального забезпечення пацієнтів медичною допомогою.

Необхідно відзначити, що нещодавно на виконання завдання підвищення престижності праці медичних працівників, яке було поставлене у Рекомендації парламентських слухань за темою: «Шляхи реформування охорони здоров'я та медичне страхування в Україні» від 21 жовтня 2009 року, було прийнято дві Постанови Кабінету Міністрів України. Так Постановою Кабінету Міністрів України «Про встановлення надбавки окремим працівникам установ соціального захисту населення» від 29 вересня 2010 р. № 875 [21] була встановлена надбавка лікарям, фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою і молодшим медичним сестрам з догляду за хворими, які працюють у будинках-інтернатах для громадян похилого віку та інвалідів, геріатричних пансіонатах, пансіонатах для ветеранів війни і праці, психоневрологічних інтернатах та дитячих будинках-інтернатах і безпосередньо обслуговують осіб із значно зниженою рухомою активністю та ліжкових хворих. У свою чергу Постановою Кабінету Міністрів України «Про деякі заходи щодо підвищення престижності праці медичних працівників, які надають медичну допомогу хворим на туберкульоз» від 16 лютого 2011 р. № 123 [22] була встановлена надбавка медичним працівникам, які надають лікувально-профілактичну допомогу хворим на заразну та активну форму туберкульозу. На мою думку, зазначені виплати є по своїй суті доплатами, адже встановлюються вони за особливі та шкідливі умови праці. Тому і призначатись вони повинні усім медичним працівникам, які працюють у вказаних умовах, незалежно від особистості працівника.

Висновки. Таким чином, досліджена система доплат відображає диференціацію правового регулювання заробітної плати медичних працівників. Зазначені доплати при їх належній практичній реалізації повинні створити зацікавленість медичних працівників у роботі в особливих умовах та компенсувати їх вплив.

Література

1. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19 листопада 1992 року N 2801-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1993. – № 4. – Ст.19;

2. Рекомендації парламентських слухань на тему: «Шляхи реформування охорони здоров'я та медичне страхування в Україні» схвалені Постановою Верховної Ради України від 21 жовтня 2009 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2009. – № 51. – Ст. 760; 3. Лист Центрального комітету Профспілки працівників охорони здоров'я України до Прем'єр-міністра України Азарова М.Я. від 21.05.2010 № 03-199 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://kharkiv.medprof.org.ua/kharkiv/novini/novini/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=438&cHash=7d63732930; 4. *Каринский С.С.* Упорядочение заработной платы и дальнейшее совершенствование государственного регулирования оплаты труда / С. С. Каринский. // Советское государство и право. – 1962. – № 1. – С. 38–49; 5. *Красько Я.В.* Відмінність надбавок від доплат як елементів заробітної плати / Я. В. Красько // Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди: Серія «Право». – 2007. – № 9; 6. *Лившиц Р. З.* Заработная плата в СССР. – М., 1972; 7. *Саликова, Н.М.* Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации : Вопросы теории и практики : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. Специальность 12.00.05 – Трудовое право ; Право социального обеспечения / Н.М. Саликова; Министерство Образования Российской Федерации. Уральская государственная юридическая академия. – Екатеринбург, 2003. – 50 с.; 8. *Сафронов И.Ю.* Правовое регулирование стимулирующих выплат по трудовому законодательству Российской Федерации: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 – Трудовое право ; Право социального обеспечения / И. Ю. Сафронов; – Екатеринбург, 2008. – 23 с.; 9. *Смирнов Д. А.* Понятийный аппарат института оплаты труда: Комплексный анализ: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 – Трудовое право ; Право социального обеспечения / Д.А. Смирнов; Санкт-Петербургский государственный университет. –СПб., 2009. – 23 с.; 10. *Цехмистер П. Б.* Правовое регулирование заработной платы в России: Некоторые проблемы истории, теории и практики : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 – Трудовое право; Право социального обеспечения /П. Б. Цехмистер; – Пермь, 2003. – 16 с.; 11. Кодекс законів про працю України // ВВР, 1971, додаток до № 50. – Ст. 375; 12. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995. – № 17. – Ст. 121; 13. *Пестова О.К.* О дифференциации заработной платы рабочих и служащих / О.К. Пестова // Правоведение. – 1971. – № 6. – С. 87–91; 14. *Сімутіна Я.В.* Єдність та диференціація правового регулювання заробітної плати / Я.В. Сімутіна / Часопис Київського університету права. – 2010. – № 3. – С. 137–141; 15. *Прокопенко В. І.* Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003; 16. *Болотіна Н.Б.* Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003; 17. *В.И. Миронов.* Трудовое право России. – М.: Изд-во: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2007; 18. Наказ 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» від 5 жовтня 2005 року № 308/519; 19. Наказ Міністерства Оборони України «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту Збройних Сил України» від 28.02.2006 № 125; 20. Основні положення про вахтовий метод організації робіт, затвердженими постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань, Секретаріату ВЦРПС, Міністерства охорони здоров'я СРСР від 31 грудня 1987 р. № 79433-82; 21. Постанова Кабінету Міністрів України «Про встановлення надбавки окремим працівникам установ соціального захисту населення» від 29 вересня 2010 р. № 875; 22. Постанова Кабінету Міністрів України «Про деякі заходи щодо підвищення престижності праці медичних працівників, які надають медичну допомогу хворим на туберкульоз» від 16 лютого 2011 р. № 123.