



Департамент охорони здоров'я
Львівської обласної державної
адміністрації



Львівська обласна організація
профспілки працівників охорони
здоров'я України

БІБЛІОТЕКА
головного лікаря та голови профкому
закладу охорони здоров'я
ВИПУСК 19

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА
У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я
(інформаційно-роз'яснювальна робота
з окремих питань змін трудового законодавства
у період дії воєнного стану)

Львів 2023

Актуальні питання трудового законодавства у сфері охорони здоров'я. Інформаційно-роз'яснювальна робота з окремих питань змін трудового законодавства у період дії воєнного стану. Бібліотека головного лікаря та голови профкому закладу охорони здоров'я. Випуск – 19. Львів – 2023

Департамент охорони здоров'я Львівської облдержадміністрації.

Львівська обласна організація профспілки працівників охорони здоров'я України.

Упорядник: відділ правової роботи та соціального захисту Львівської обласної організації профспілки працівників охорони здоров'я (Олійник А.М., завідувач відділу правової роботи та соціального захисту, старший викладач кафедри громадського здоров'я ЛНМУ ім. Данила Галицького).



**Департамент охорони здоров'я
Львівської обласної державної адміністрації**
м. Львів, вул. Конопницької, 3
тел. (032) 2764592 факс: (032) 2756037
<http://health-loda.gov.ua>
e-mail:dephealth.lvivoda@gmail.com



**Львівська обласна організація професійної
спілки працівників охорони здоров'я України**
м.Львів, проспект Шевченка, 7 (6 поверх)
тел.:(032) 235-69-36, факс: (032)225-50-52
<http://lviv.medprof.org.ua>
e-mail:lviv@medprof.org.ua
Львівський юридичний медичний клуб
<http://pravomedprof.blogspot.com>
e-mail:pravomedprof@gmail.com

	З М І С Т		
1.	Щодо обов'язку подавати антикорупційну декларацію під час воєнного стану		4
2.	Про скасування нормативних обмежень щодо роботи за сумісництвом		5
3.	Лист Мінекономіки від 30.03.2023 №4706-05/13998-07 (щодо питань роботи за сумісництвом)		7
4.	Про новий Порядок проведення органами Пенсійного фонду України перевірок обґрунтованості видачі та продовження листків непрацездатності		10
5.	Про мінімальний рівень оплати праці для медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я		12
6.	Щодо конфлікту інтересів під час реалізації повноважень з окремих питань оплати праці		17
7.	Роз'яснення НАЗК «Щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів під час реалізації повноважень з окремих питань оплати праці» від 13.06.2022 №11		18
8.	Про продовження строку дії сертифіката-спеціаліста, посвідчення про кваліфікаційну категорію		24
9.	Про спрощений режим регулювання трудових відносин		25
10.	Про зміни у законодавстві щодо оптимізації трудових відносин		27
11.	Про зміни у законодавстві щодо процедури вивільнення працівників		32
12.	Про зміни у законодавстві щодо колективних договорів		35
13.	Вчинення мобінгу (цькування) заборонено і за нього передбачено адміністративне покарання		37
14.	Лист Пенсійного фонду України від 30.03.2023 (щодо виплати лікарняних за сумісництвом)		39
15.	Лист Мінсоцполітики України від 20.03.2023 №3316/0/2-23/54 (щодо оплати лікарняних за сумісництвом)		41



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
**Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України**

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

29.03.2023

№ 38/03

Керівникам закладів охорони здоров'я

**Щодо обов'язку подавати антикорупційну декларацію
під час воєнного стану**

У зв'язку із неодноразовими зверненнями щодо питань щорічного антикорупційного декларування повідомляємо таке.

Відповідно до п. 2-7 Прикінцевих положень Закону України «Про запобігання корупції» суб'єкт декларування зобов'язаний подати декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, кінцевий строк подання якої припадає на період дії воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 "Про введення воєнного стану в Україні", затвердженим Законом України "Про затвердження Указу Президента України "Про введення воєнного стану в Україні", протягом дев'яноста календарних днів з дня його припинення чи скасування.

Отже, під час дії воєнного стану подання декларації згідно Закону України «Про запобігання корупції» є необов'язковим, але може здійснюватися в добровільному порядку. Це стосується декларацій будь-якого виду, в тому числі щорічної декларації як за 2021, так і за 2022 роки (така декларація, зазвичай, подається до 1 квітня наступного за звітним року).

Слід звернути увагу, що мова йде не про звільнення від такого обов'язку, а лише щодо відтермінування його виконання. Так усі декларації слід буде подати протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни за весь період неподання чи обов'язку подати відповідні документи.

Вказана позиція підтверджується НАЗК у роз'ясненнях, розміщених на вебсайті агентства, а також ґрунтується на положеннях Закону України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» від 3 березня 2022 року № 2115-IX.

Водночас повідомляємо, що у парламенті перебуває на розгляді законопроект №8071, який передбачає відновлення обов'язку подавати декларацію, але станом на цей час такий закон не ухвалено.

Нагадуємо, що з врахуванням частини 5 статті 45 Закону України «Про запобігання корупції» обов'язок щодо декларування поширюється на керівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я центрального, обласного, районного, міського (міст обласного значення) рівня), в тому числі комунальних некомерційних підприємств.

З повагою,

Голова

Юрій БЛІЙ

Андрій Олійник (032) 2356936



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

29.03.2023 № 39/03

**Керівникам закладів охорони здоров'я та
головам профспілкових організацій
Львівської області**

**Про скасування нормативних обмежень
щодо роботи за сумісництвом**

В рамках проведення профспілкою інформаційно-роз'яснювальної роботи, враховуючи численні звернення з питань щодо роботи за сумісництвом, повідомляємо таке.

25 листопада 2022 року втратила чинність постанова КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 р. № 245 (згідно постанови КМУ від 22 листопада 2022 р. № 1306). Також скасовано прийнятий на її виконання наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» № 43 від 28.06.93 (згідно розпорядження КМУ № 1047-р від 22.11.2022).

Таким чином, у минуле відійшла ціла епоха правового регулювання умов і обмежень роботи за сумісництвом, що застосовувались у державних та комунальних закладах охорони здоров'я (зокрема, обмежень щодо тривалості робочого часу сумісників (не більше «як півставки»), заборони роботи за сумісництвом для окремих категорій працівників (наприклад, керівним працівникам, окрім медичної та освітньої діяльності), додаткової підстави звільнення сумісника (якщо приймають на роботу працівника, для якого це буде основне місце праці), надання суміснику відпустки одночасно із відпусткою за основним місцем роботи тощо).

Разом з тим втратив чинність і Перелік робіт, які не є сумісництвом (додаток до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій). У відповідності до нього, наприклад, не вважалось сумісництвом, зокрема:

- педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік (її можна було здійснювати і в робочий час за основою роботою з дозволу керівника підприємства, установи, організації без утримання заробітної плати);
- виконання обов'язків медичних консультантів установ охорони здоров'я в обсязі не більш як 12 годин на місяць з разовою оплатою праці;
- інша робота, яка виконується в тому разі, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці по основній та іншій роботі не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи.

Останній випадок є дуже поширеним для закладів охорони здоров'я, коли працівник працює на двох посадах (наприклад, по 0,5 ставки), які в сукупності не перевищують однієї ставки (повного робочого дня). Оскільки наявність такого переліку мало і позитивні

моменти, Львівська обласна організація профспілки працівників охорони здоров'я України звернулася до Міністерства економіки України з клопотанням нормативно визначити перелік робіт, які не є сумісництвом, за прикладом скасованого положення.

Таким чином, на даний час питання роботи за сумісництвом в основному регулюються статтею 102-1 КЗпП України. Так, сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця - фізичної особи. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Жодних інших обмежень чи заборон щодо роботи за сумісництвом (зокрема щодо тривалості роботи за сумісництвом) для працівників закладів охорони здоров'я, в тому числі державної чи комунальної форми власності немає. Ключовим аспектом у цьому випадку є те, щоб графіки роботи за основним місцем та за сумісництвом не пересікалися.

У зв'язку з цим слід звернути увагу на можливість застосування на практиці нових режимів роботи, які визначив законодавець, зокрема: гнучкий режим робочого часу (ст. 60 КЗпП України), дистанційна робота (ст.60-2 КЗпП України).

З повагою

Голова



Юрій БЛИЙ

Андрій Олійник (032) 2356936



МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

(Мінекономіки)

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044)200-47-53, факс (044)253-63-71
E-mail: meconomy@me.gov.ua, <http://www.me.gov.ua>, код ЄДРПОУ 37508596

На _____ від _____

Львівська обласна
організація професійної
спілки працівників охорони
здоров'я України

lviv@medprof.org.ua

Міністерство економіки України розглянуло листи Львівської обласної організації професійної спілки працівників охорони здоров'я України від 08.03.2023 № 29/03 та 09.03.2023 № 30/03 та в межах компетенції повідомляє.

Відповідно до статті 92 Конституції України виключно законами України визначаються, зокрема, основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення; засади регулювання праці і зайнятості, шлюбу, сім'ї, охорони дитинства, материнства, батьківства; виховання, освіти, культури і охорони здоров'я; екологічної безпеки.

Статтею 113 Конституції України визначено, що Кабінет Міністрів України у своїй діяльності керується цією Конституцією та законами України, а також указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України.

Законом України від 01.07.2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (набрав чинності з 19.07.2022) внесено зміни до статті 102¹ Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс), відповідно до яких на рівні закону закріплено поняття сумісництва та основний принцип оплати роботи за сумісництвом, а також виключено норму, згідно з якою умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.

Водночас Урядом прийнято постанову Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 № 1306 «Про визнання такими, що втратили чинність, деяких



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Бережна Тетяна Василівна**

Сертифікат 4FD4BFDE9E1BAF3A04000000736F000022570100

Дійсний з 19.09.2022 17:21:28 по 19.09.2024 17:21:28

Мінекономіки



4706-05/13998-07 від 30.03.2023 20:04

постанов Кабінету Міністрів України з питань роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» якою визнано такими, що втратили чинність, зокрема, постанову Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» (далі – постанова № 245) та постанову Кабінету Міністрів України від 04.03.2015 № 81 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції».

Також Урядом прийнято розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 № 1047-р, яким скасовано наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» (далі – наказ № 43).

Таким чином обмеження щодо сумісництва, які були встановлені постановою № 245 та наказом № 43, на сьогоднішній день втратили чинність.

Відповідно до статті 102¹ Кодексу сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця - фізичної особи.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Частиною першою статті 105 Кодексу, зокрема, встановлено, що працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад).

На вказаних вище умовах працівники можуть виконувати, в тому числі, й роботи, які в наказі № 43 були визначені Переліком робіт, які не сумісництвом.

Також відповідно до частини першої, другої статті 60 Кодексу за письмовим погодженням між працівником і роботодавцем незалежно від форми власності або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися наказом (розпорядженням) роботодавця. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

Звертаємо увагу, що гнучкий режим робочого часу передбачає, зокрема, змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу.

На нашу думку, у разі встановлення для працівника гнучкого режиму робочого часу такий працівник може займатися іншою діяльністю, в змінний за основним місцем роботи час.

Принадно інформуємо, що Міністерством освіти і науки України підготовлено проект постанови Кабінеті Міністрів України «Деякі питання організації роботи працівників у бюджетній сфері», яким передбачається врегулювати порушені у вашому листі питання.

З питань застосування Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» радимо звернутися до Мінсоцполітики.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційний характер і не встановлюють правових норм.

Враховуючи те, що в Україні введено воєнний стан, Мінекономіки мінімізує використання паперового документообігу, у зв'язку з чим відповідь надається електронною поштою.

Заступник Міністра економіки України

Тетяна БЕРЕЖНА



**Профспілка працівників охорони здоров'я України
Львівська обласна організація профспілки
працівників охорони здоров'я України**

Проспект Шевченка, 7, м. Львів, 79005, тел.: (032) 272-91-28, 235-69-36, 235-72-20, факс 225-50-52
п/р 2600700012985 в Обласній дирекції Укрсоцбанку м.Львова, МФО 325019, ЗКПО 05426666
www.lviv.medprof.org.ua lviv@medprof.org.ua

N 32/03 від 15.03.2023

**Керівникам закладів охорони
здоров'я Львівської області
Головам первинних профспілкових
організацій Профспілки
працівників охорони здоров'я
України**

Львівська обласна організація профспілки працівників охорони здоров'я України вважає необхідним проінформувати про наступне.

03 березня 2023 р. Кабінет Міністрів України своєю постановою № 185 затвердив Порядок проведення особами, уповноваженими правлінням Пенсійного фонду України, перевірок обґрунтованості видачі та продовження листків непрацездатності.

Постановою визначені умови та порядок проведення правлінням Пенсійного фонду України, перевірок обґрунтованості видачі та продовження листків непрацездатності а також документів, що були підставою для їх формування.

Перевірка листків непрацездатності буде проводитись уповноваженими посадовими особами територіального органу Пенсійного фонду України та/або уповноваженими лікарями, перелік яких затверджується правлінням Пенсійного фонду України. Посадовою особою вважається особа, яка є працівником Пенсійного фонду України та уповноважена правлінням Пенсійного фонду України на проведення перевірки обґрунтованості видачі та продовження листків непрацездатності; уповноважений лікар - особа, яка є лікарем та уповноважена правлінням Пенсійного фонду України на проведення перевірки обґрунтованості формування та видачі медичних висновків,

Підставами для прийняття територіальним органом Пенсійного фонду України рішення щодо проведення перевірки листків непрацездатності є:

1) виявлення невідповідностей шляхом проведення ризик-орієнтованого моніторингу електронного реєстру листків непрацездатності з використанням автоматизованої інформаційно-аналітичної системи Пенсійного фонду України.

2) повідомлення від НСЗУ про виявлення невідповідностей та/або застережень до даних, що містяться в медичному висновку за результатами здійснення заходів з верифікації даних в електронній системі охорони здоров'я;

3) звернення страхувальника (роботодавця);

4) звернення застрахованої особи щодо обґрунтованості виданого їй листка непрацездатності;

5) запити правоохоронних органів та рішення суду.

Слід зазначити, що відповідно до ст.28 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" за створення необґрунтованого медичного висновку про тимчасову непрацездатність, на підставі якого сформовано листок непрацездатності, відповідальними є лікарі, що працюють у закладах охорони здоров'я, які несуть відповідальність згідно із законодавством.

У разі встановлення необґрунтованості створення медичного висновку про тимчасову непрацездатність керівник територіального органу уповноваженого органу управління звертається з повідомленням про виявлені порушення. Таке повідомлення є підставою для усунення виявлених порушень, зупинення фінансування страхових виплат, компенсації відповідної суми страхових виплат у встановленому законом порядку.

У разі призначення та здійснення страхової виплати за листком непрацездатності, сформованим на підставі необґрунтованого медичного висновку про тимчасову непрацездатність, керівник територіального органу уповноваженого органу управління протягом п'яти календарних днів з дня встановлення необґрунтованості медичного висновку про тимчасову непрацездатність звертається до закладу охорони здоров'я, лікар якого допустив необґрунтоване створення медичного висновку про тимчасову непрацездатність, з вимогою про компенсацію відповідної суми страхової виплати.

Неправомірні дії або рішення уповноваженої посадової особи територіального органу Пенсійного фонду України щодо перевірки листка непрацездатності можуть бути оскаржені у порядку підлеглості до вищого органу або посадової особи Пенсійного фонду України, а також у судовому порядку.

Голова Львівської обласної
організації профспілки працівників
охорони здоров'я
України



Юрій БЛІЙ



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
**Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України**

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

16 січня 2023 р. № 3/03

**Керівникам закладів охорони здоров'я
Львівської області
Головам профспілкових організацій
Львівської області Профспілки
працівників охорони здоров'я України**

**Про мінімальний рівень оплати праці для медичних,
фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації
державних та комунальних закладів охорони здоров'я**

У зв'язку із прийняттям постанови КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» інформуємо Вас про наступне.

Постановою КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» встановлено **мінімальний рівень оплати праці** для медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я.

Передбачено, що мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці устанавлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

20 000 гривень для осіб, які займають у закладах охорони здоров'я посади:

- **лікарські посади** (крім лікарів-інтернів),
- **фармацевтів** (крім фармацевтів-інтернів),
- **професіоналів у галузі охорони здоров'я,**
- **професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;**

13 500 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад **фахівців** (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів).

Таким чином, постановою КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 встановлено той самий розмір мінімального рівня оплати, що діяв у 2022 році згідно постанови КМУ від 12 січня 2022 р. № 2.

Водночас, просимо звернути увагу, що порівняно із постановою КМУ від 12 січня 2022 р. № 2 (яка застосовувалася у 2022 році), постановою КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 розширено перелік працівників, на яких поширюються вимоги щодо забезпечення мінімального рівня оплати праці. Так, мінімальний рівень в розмірі 20 тис. грн відтепер обов'язковий також і для **фармацевтів** (крім фармацевтів-інтернів) та **професіоналів у галузі охорони здоров'я** (зокрема, ерготерапевтів та фізичних терапевтів), а вимога щодо

13,5 тис. грн поширюється на усі посади, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад **фахівців** (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів).

При визначенні посад, зайняття яких дає право на встановлений мінімальний рівень оплати праці, слід керуватися, зокрема, відповідними Переліками посад, які затверджені наказом МОЗ України 28.10.2002 № 385 «Про затвердження переліків закладів охорони здоров'я, лікарських посад, посад фармацевтів, посад фахівців з фармацевтичною освітою, 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», а також Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників Випуск 78 Охорона здоров'я, затвердженим наказом МОЗ від 29.03.2002 № 117.

Мінімальний розмір оплати праці, встановлений постановою КМУ від 13 січня 2023 р. № 28, застосовується з **1 січня 2023 року**. На відміну від постанови КМУ від 12 січня 2022 р. №2 “Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я”, застосовування якої було обмежене 2022 роком, постанова КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 прийнята на безстроковий період.

Положення постанови КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 **обов'язкові для дотримання усіма державними та комунальними закладами охорони здоров'я**, які одержали ліцензію на право провадження господарської діяльності з медичної практики, тобто як бюджетними установами, так і комунальними некомерційними підприємствами, які мають укладені договори з НСЗУ в рамках Програми медичних гарантій.

При цьому, передбачені випадки, коли вимоги щодо мінімального рівня оплати праці не застосовуються, тобто не обов'язкові до виконання:

- державні та комунальні заклади охорони здоров'я, які мають укладені з НСЗУ договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, що розраховані з врахуванням зазначених вимог, **перевищують 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків;**

- для медичних працівників, які залучені виключно до надання первинної медичної допомоги (лікарів або інших медичних працівників, які працюють під керівництвом таких лікарів), у разі, коли лікаря обрали **менше ніж 70 відсотків пацієнтів оптимального обсягу практики первинної медичної допомоги.**

Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Слід звернути увагу, що постанова КМУ від 13 січня 2023 р. № 28, як і постанова КМУ від 12 січня 2022 р. № 2, не регулює питання структури зарплати та розміру її складових, а лише встановлює мінімальний рівень оплати праці за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці, під час обчислення якої для забезпечення цього мінімального розміру враховується основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Водночас, питання регулювання та формування структури та розміру складових виплат заробітної плати (посадовий оклад, надбавки, доплати, премії тощо) згідно статті 97 КЗпП України відноситься до внутрішньої компетенції закладу охорони здоров'я (КНП) і визначається у колективному договорі.

Граничний розмір надбавок, передбачених у підпункті “а” підпункту 2 пункту 3 постанови КМУ від 30 серпня 2002р. № 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”, може бути збільшений медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я для досягнення розміру нарахованої заробітної плати, передбаченого абзацами третім і четвертим цього підпункту, та диференціації заробітної плати в межах наявного фонду оплати праці. При цьому такі надбавки не враховуються під час

установлення доплат та інших надбавок медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я.

Диференціація заробітної плати медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я здійснюється у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

У разі встановлення медичному, фармацевтичному працівнику та фахівцю з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я неповного робочого дня або неповного робочого тижня, а також під час невиконання працівником у повному обсязі встановленої норми тривалості робочого часу вимога щодо встановленого мінімального розміру оплати праці застосовується пропорційно до виконаної працівником норми праці.

Аналогічні за змістом вимоги одночасно внесені також до пункту 1 додатка 3 до Типової форми договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, затвердженої постановою КМУ від 25 квітня 2018 р. № 410 "Про договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій".

Відповідно, визнано таким, що втратив чинність, пункт 1 постанови КМУ від 12 січня 2022 р. № 2 "Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я", який встановлював ці ж самі розміри мінімальні розміри заробітної плати (20 тис. та 13,5 тис. відповідно), але згадана постанова їх передбачала лише на 2022 рік.

Враховуючи вищенаведене, просимо врахувати положення постанови КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» під час регулювання питань оплати праці у вашому закладі охорони здоров'я.

Додатки: постанова КМУ від 13 січня 2023 р. № 28, звернення Профспілки від 28.09.2022, лист МОЗ України.

Зсилка на постанову: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deiaki-pytannia-oplaty-pratsi-medychnykh-farmatsevtichnykh-pratsivnykiv-ta-fakhivtsiv-z-reabilitatsii-t130123>

З повагою,

Голова



Юрій БІЛИЙ



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

03 лютого 2023 р. № 06/03

**Голові Професійної спілки працівників
охорони здоров'я України
КОВАЛЬ В.М.**

На Ваш лист від 24.01.23 №01-08/05 про надання інформації щодо проблемних моментів реалізації постанови КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» (далі - постанова №28) з метою організації наради з представниками МОЗ України та НСЗУ, повідомляємо, що найбільш поширеними та актуальними питаннями, які вимагають додаткового роз'яснення, є такі:

- Чи поширюються вимоги про мінімальний рівень оплати праці, передбачений постановою №28, на працівників, які займають посади: «біолог», «психолог», «практичний психолог»?

- Чи можна перейменувати назву посади «психолог»/«практичний психолог» на «клінічний психолог» та допустити до роботи на посаді «клінічний психолог»/«психотерапевт» працівника, який працював на посаді «психолог»/«практичний психолог»?

- Чи поширюються вимоги постанови №28 про мінімальний рівень оплати праці на працівників, які займають «медичні посади», наприклад, «медичний статистик», але не мають медичної освіти (були допущені до медичної діяльності у встановленому порядку)?

- Яким чином застосовувати положення постанови №28 стосовно фельдшерів ФАПів у контексті норми про не поширення вимог про мінімальний рівень оплати праці (пункт 1 постанови) щодо медичних працівників, які залучені виключно до надання первинної медичної допомоги (лікарів або інших медичних працівників, які працюють під керівництвом таких лікарів), у разі, коли лікаря обрали менше ніж 70 відсотків пацієнтів оптимального обсягу практики первинної медичної допомоги? Питання обумовлене тим, що фельдшера неможливо включити у якусь одну конкретну команду, оскільки вони обслуговують мешканців за територіальним принципом, а не згідно декларацій, а тому фактично працюють під керівництвом кількох лікарів.

- Чи зобов'язана адміністрація ЗОЗ дотримуватись обмеження (норми) у 85% від надходжень і залишків коштів у поточних місяцях для здійснення витрат із заробітної плати з нарахуванням? Чи дана відсоткова частка носить обов'язковий характер і є межею, вище якої ЗОЗ не може перейти для здійснення витрат на оплату праці?

- Якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, що розраховані відповідно постанови №28, перевищать 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків, то чи повинен/може ЗОЗ у цьому випадку забезпечити пропорційне виконання вимог щодо мінімального рівня оплати праці, передбаченого постановою №28?

- Які надходження слід враховувати з метою визначення показника 85 відсотків фонду оплати праці? Чи слід враховувати отримані у поточному місяці грошові кошти із

залишками на рахунках по всьому наявному фінансовому ресурсу ЗОЗ, включаючи кошти від надання платних послуг, кошти від місцевого бюджету за цільовими програмами підтримки (кошти які виділяються місцевою радою на енергоносії, медикаменти тощо), спонсорські внески на конкретні (цільові) цілі? Чи до розрахунку беруться лише кошти, отримані від НСЗУ згідно договорів за пакетами медичних послуг й відповідно залишки по даних надходженнях? Якщо ЗОЗ, приміром, отримає кошти від НСЗУ за січень лише у лютому 2023 року, а залишків коштів не вистачає у поточному місяці (січень 2023) для нарахування зарплати згідно розмірів 20,0 і 13,5 тис. грн, чи слід у цьому випадку дотримуватися даних гарантій?

Окремо звертаємо Вашу увагу на те, що багато закладів охорони здоров'я у контексті фінансової можливості забезпечити мінімальний рівень оплати праці, передбачений постановою, вказують на те, що доведений обсяг фінансування за пакетами програми медичних гарантій на 2023 рік є значно менший (урізаний) у порівнянні з 2022 роком, незважаючи на належні високі показники обслуговування у минулому році. Вказане призвело до того, що фонд оплати праці буде перевищувати показник 85 відсотків, і відповідно ставить під загрозу дотримання у 2023 році встановленого мінімального рівня оплати праці. У зв'язку із наведеним додатково надсилаємо з метою можливого роз'яснення звернення Сокальської районної лікарні із проблемними питаннями щодо пакетів програми медичних гарантій.

З повагою,

Голова



Юрій БІЛИЙ



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

21 вересня 2022р. № 74/03

Керівникам закладів охорони здоров'я
Львівської області
Головам профспілкових організацій
Львівської області Профспілки
працівників охорони здоров'я України

Щодо конфлікту інтересів під час реалізації повноважень з окремих питань оплати праці

Надсилаємо для відома та користування в роботі Роз'яснення Національного агентства з питань запобігання корупції від 13 червня 2022 року № 11 «Щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів під час реалізації повноважень з окремих питань оплати праці».

Найчастіше конфлікт інтересів виникає у керівника, який самостійно приймає рішення про виплату собі стимулюючих виплат (премій, надбавок тощо).

Водночас, на думку НАЗК, конфлікт інтересів виникає також у випадку, коли особа подає пропозицію (у формі письмового подання чи іншим чином) щодо розміру стимулюючих виплат для себе (наприклад, щодо власної премії), а рішення про встановлення стимулюючих виплат безпосередньо приймає керівник вищого рівня. Відповідно конфлікту інтересів не буде у разі, якщо таке звернення (подання) про призначення, наприклад розміру премії, буде ініційовано та внесено іншими особами.

Враховуючи вищенаведене, вважаємо, що такою «іншою особою», яка у передбачених випадках може ініціювати та звертатися до уповноважених органів з приводу призначення розміру премії керівнику підприємства, установи, організації, може бути первинна профспілкова організація (якщо керівник є членом профспілки).

Нагадуємо, що згідно з пп. а) п.2 ч.1 ст. 3, ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції» обов'язки щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів поширюються також і на посадових осіб державних та комунальних закладів охорони здоров'я, як юридичних осіб публічного права.

Додаток: роз'яснення НАЗК від 13.06.2022 №11 «Щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів під час реалізації повноважень з окремих питань оплати праці».

Юрій БЛИЙ

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ РОЗ'ЯСНЕННЯ

13 червня 2022 року № 11

Щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів під час реалізації повноважень з окремих питань оплати праці

Відповідно до п. 15 ч. 1 ст. 11 Закону України «Про запобігання корупції» (далі — Закон) Національне агентство з питань запобігання корупції надає роз'яснення, методичну та консультаційну допомогу, зокрема, з питань застосування актів законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб.

Ці Роз'яснення надані для забезпечення однакового застосування положень Закону стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час реалізації керівниками повноважень з питань оплати праці, у тому числі встановлення собі стимулюючих виплат.

Загальні роз'яснення щодо поняття «конфлікт інтересів» та його складових, обов'язків особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів, застосування заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів надано у Методичних рекомендаціях щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції від 02.04.2021 № 5 (далі — Методичні рекомендації), які розміщені на офіційному вебсайті Національного агентства у рубриці «База знань» у розділі «Конфлікт інтересів», а також доступні за посиланням: <https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt-interesiv/>.

Конституція України гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про оплату праці» структуру заробітної плати становлять основна (винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки)) та додаткова (винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці) заробітна плата.

На відміну від основної, додаткова заробітна плата, до якої, у тому числі, належать різні види стимулюючих виплат (премії, надбавки тощо), не є гарантованою, можливість її отримання, так само як і її розмір, як правило, залежать від оцінки результатів роботи особи керівником.

Керівники органів, підприємств, закладів, установ та організацій приймають рішення про виплату додаткової заробітної плати усім працівникам.

Найчастіше конфлікт інтересів виникає у керівника, який самостійно приймає рішення про виплату собі стимулюючих виплат (премій, надбавок тощо).

Випадки наявності конфлікту інтересів у керівника, який приймає рішення про встановлення собі стимулюючих виплат

При вирішенні питання про встановлення собі стимулюючих виплат керівник самостійно оцінює свою роботу за певними критеріями, визначеними у відповідних нормативно-правових актах, і встановлює їх конкретний розмір.

Приватний (майновий) інтерес такого керівника полягає у заінтересованості отримати заробітну плату у більшому розмірі та впливає на об'єктивність і неупередженість прийняття ним рішень щодо встановлення собі стимулюючих виплат.

Отже, у керівника виникає конфлікт інтересів, який потребує врегулювання у встановленому Законом порядку.

Обов'язки особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів та правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів розглянуто у розділі 3 та п. 5.2 розділу 5 Методичних рекомендацій.

Також конфлікт інтересів виникає у випадку, коли особа подає пропозицію (у формі письмового подання чи іншим чином) щодо розміру стимулюючих виплат, а безпосередньо рішення про встановлення стимулюючих виплат приймає керівник вищого рівня.

У цьому випадку особа не приймає рішення про встановлення стимулюючих виплат та їх розмір, а ініціює таке питання перед особою, яка уповноважена на прийняття відповідного рішення.

Необхідність внесення зазначеної пропозиції зумовлена тим, що керівник органу, підприємства, установи, організації, приймаючи рішення про встановлення стимулюючих виплат, з об'єктивних причин не може самостійно оцінити роботу кожного з підлеглих працівників, у зв'язку з чим здійснення такої оцінки покладається на безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу.

Відповідно, пропозиції безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу є основою для прийняття керівником органу, підприємства, установи, організації рішення про преміювання чи встановлення надбавок.

Таким чином, приватний інтерес при реалізації цього повноваження стосовно себе пов'язаний з можливістю впливу на зміст рішення керівника органу, підприємства, установи, організації про встановлення стимулюючих виплат.

Оскільки особа не може об'єктивно оцінити власну роботу, при внесенні пропозицій щодо розміру премії чи надбавки для себе між її приватним інтересом, що полягає у бажанні отримати стимулюючу виплату у вищому розмірі, та службовим повноваженням виникає суперечність, яка впливає на її об'єктивність при вчиненні зазначених дій, що є реальним конфліктом інтересів.

Наприклад, відповідно до п. 2 розділу III Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 № 646 (далі — Типове положення), керівники самостійних структурних підрозділів відповідного державного органу або особи, які їх заміщують, на основі розрахунків, наданих бухгалтерською службою, готують пропозиції щодо встановлення розміру місячної або квартальної премії кожному державному службовцю з урахуванням пропозицій безпосередніх керівників державних службовців.

Якщо окремі керівники, керуючись зазначеними положеннями, готуватимуть пропозиції щодо встановлення розміру власної премії, вони діятимуть в умовах реального конфлікту інтересів.

Для уникнення реального конфлікту інтересів у цій ситуації необхідно:

утриматись від здійснення оцінки своєї роботи та, відповідно, внесення пропозицій щодо визначення собі конкретного розміру премії чи надбавки;

за наявності потреби надавати керівнику вищого рівня необхідну інформацію, на підставі якої він зможе самостійно визначити конкретний розмір премії чи надбавки.

Випадки відсутності конфлікту інтересів у керівника при вирішенні питання про встановлення собі стимулюючих виплат

Конфлікт інтересів буде відсутнім, якщо керівник приймає рішення щодо виплати собі стимулюючих виплат за погодженням із суб'єктом призначення / керівником вищого рівня.

Для запобігання виникненню конфлікту інтересів окремі нормативно-правові акти, що визначають порядок встановлення стимулюючих виплат, передбачають процедуру

погодження відповідних виплат керівнику із суб'єктом призначення / керівником вищого рівня.

У такому випадку рішення про встановлення стимулюючих виплат приймається в один із вказаних нижче способів.

Перший спосіб. Погодження рішення про встановлення стимулюючих виплат керівнику отримується за зверненням інших осіб.

Наприклад, грошові виплати головам місцевих державних адміністрацій здійснюються згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 № 304 «Про умови оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників окремих державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу» (далі — Постанова № 304).

У п. 4 Постанови № 304 визначено, що рішення про виплату надбавки за інтенсивність праці, премії, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань головам районних державних адміністрацій приймаються ними за погодженням з головою відповідної обласної державної адміністрації відповідно до подання керівника державної служби у відповідній місцевій державній адміністрації.

Попереднє погодження встановлення розміру стимулюючих виплат голові районної державної адміністрації надає можливість останньому уникати конфлікту інтересів під час прийняття відповідного рішення, оскільки такі повноваження не будуть дискреційними.

Роз'яснення щодо того, які повноваження є дискреційними, міститься у пп. 2.3.1 п. 2.3 розділу 2 Методичних рекомендацій.

Другий спосіб. Перед прийняттям керівником рішення про встановлення собі стимулюючих виплат він подає відповідні пропозиції на погодження іншій особі (суб'єкту призначення / керівникові вищого рівня).

Наприклад, відповідно до п. 3 розділу II Типового положення державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «Б» та здійснюють повноваження керівників державної служби в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію однієї або кількох областей, міст Києва або Севастополя, одного або кількох районів, міст обласного значення, місячна або квартальна премія встановлюється керівником державної служби у державному органі за погодженням із суб'єктом призначення.

Отримавши у визначеному законодавством порядку погодження щодо розміру власної премії, керівник державної служби, приймаючи рішення про встановлення собі стимулюючої виплати, не діятиме в умовах реального конфлікту інтересів, оскільки відповідне повноваження не буде дискреційним.

Звертаємо увагу на те, що погодження розміру стимулюючої виплати є умовою реалізації службового повноваження керівника щодо її встановлення самому собі, а не самостійним службовим повноваженням, тому вимоги ч. 1 ст. 28 Закону (повідомляти про конфлікт інтересів; не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів) на випадки звернення за отриманням зазначеного погодження (може здійснюватися, у тому числі, шляхом підписання та направлення письмового подання чи пропозиції) не поширюються.

Конфлікт інтересів під час прийняття керівником рішення про встановлення того чи іншого виду виплати буде відсутній, якщо він зобов'язаний встановити конкретний розмір виплати, і законодавство не дає змоги йому зробити вибір щонайменше із двох чи більше можливих варіантів розмірів виплати (відсутність дискреції). Наприклад:

1. Надбавка за вислугу років на державній службі

Відповідно до ч. 1 ст. 52 Закону України «Про державну службу» надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 3 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 відсотків посадового окладу.

Таким чином, вказана надбавка має фіксований розмір, який залежить лише від стажу державної служби, тому застосоване повноваження при її встановленні не є дискреційним, і в особи відсутній конфлікт інтересів під час призначення собі такої виплати.

2. Надбавка за присвоєний ранг державного службовця

Питання встановлення вказаної надбавки врегульовано ст. 39 Закону України «Про державну службу», Порядком присвоєння рангів державних службовців, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 № 306, та постановою Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 № 15, якою затверджено Розміри надбавок до посадових окладів за ранги державних службовців.

Вказаними нормативно-правовими актами передбачені фіксовані розміри надбавок залежно від присвоєного особі рангу державного службовця. Наприклад, для особи, яка має 7 ранг державного службовця, передбачена надбавка у розмірі 400 грн, для особи, яка має 3 ранг, — 800 грн, 2 ранг — 900 грн тощо.

Отже, застосоване керівником державного органу повноваження під час встановлення собі надбавки за присвоєний ранг не буде дискреційним, оскільки, наприклад, маючи 2 ранг державного службовця, він не може встановити іншого розміру надбавки, окрім як 900 грн, і під час прийняття відповідного рішення конфлікт інтересів буде відсутній.

3. Компенсація громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці

Відповідно до ст. 30 Закону України «Про державну таємницю» у разі, коли за умовами своєї професійної діяльності громадянин постійно працює з відомостями, що становлять державну таємницю, йому повинна надаватися відповідна компенсація за роботу в умовах режимних обмежень, види, розміри та порядок надання якої встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Згідно з п. 2 Положення про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.94 № 414, особам, які працюють в умовах режимних обмежень, установлюється надбавка до посадових окладів (тарифних ставок), заробітної плати залежно від ступеня секретності інформації:

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «особливої важливості», — 20 відсотків;

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «цілком таємно», — 15 відсотків;

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «таємно», — 10 відсотків.

Зважаючи на викладене, при встановленні керівником собі надбавки у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці, у нього також відсутня дискреція, оскільки вказані норми є імперативними, а визначений законодавством розмір відповідної надбавки — фіксованим (без зазначення його граничних меж).

Додаток: інфографіка на 2 арк.

Голова Національного агентства
з питань запобігання корупції
Додаток

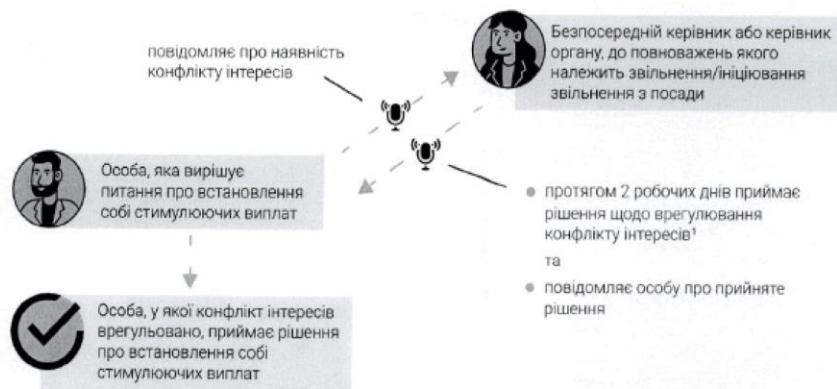
Олександр Новіков



Випадки наявності конфлікту інтересів у керівника, який приймає рішення про встановлення собі стимулюючих виплат

- 1 Особа самостійно приймає рішення (наприклад, наказ, розпорядження) про встановлення собі стимулюючих виплат
- 2 Особа самостійно подає пропозиції (наприклад, подання) щодо розміру стимулюючих виплат керівнику вищого рівня для прийняття ним рішення

Врегулювання конфлікту інтересів



¹В описаній ситуації заходом врегулювання конфлікту інтересів обрано здійснення повноважень під зовнішнім контролем



Випадки відсутності конфлікту інтересів у керівника при вирішенні питання про встановлення собі стимулюючих виплат

1

Окремі нормативно-правові акти, що визначають порядок встановлення стимулюючих виплат, передбачають процедуру погодження відповідних виплат керівнику із суб'єктом призначення/керівником вищого рівня

- **1 спосіб.** Керівник, який вирішує питання про встановлення собі стимулюючих виплат, отримує погодження суб'єкта призначення/керівника вищого рівня для прийняття рішення за зверненням інших осіб (наприклад, подання керівника державної служби для голови районної державної адміністрації)
- **2 спосіб.** Керівник отримує таке погодження за власним зверненням (наприклад, керівник державної служби державного органу для себе)

Відсутність конфлікту інтересів у разі наявності у нормативно-правових актах процедури погодження відповідних виплат



2

Конфлікт інтересів буде відсутнім у разі відсутності у керівника дискреційних повноважень

У керівника відсутні дискреційні повноваження під час встановлення собі:

- надбавки за вислугу років на державній службі
- надбавки за присвоєний ранг державного службовця
- компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
**Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України**

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

12 вересня 2022р. № 72/03

Керівникам закладів охорони здоров'я
Львівської області
Головам профспілкових організацій
Львівської області Профспілки
працівників охорони здоров'я України

**Про продовження строку дії сертифіката-спеціаліста,
посвідчення про кваліфікаційну категорію**

Наказом МОЗ України від 04.08.2022 №1415 «Про особливості атестації працівників сфери охорони здоров'я та продовження терміну дії сертифікатів спеціаліста, посвідчень про кваліфікаційну категорію в період дії воєнного стану» зупинено проведення атестації на підтвердження звання лікаря (провізора)-спеціаліста, атестації на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій лікарям (провізорам), атестації на підтвердження звання спеціаліста та атестації на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій професіоналам з вищою немедичною освітою, які працюють у сфері охорони здоров'я, атестації на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій молодшим спеціалістам з медичною освітою та фармацевтам на період дії воєнного стану в Україні. Проведення атестації має бути поновлено через 60 днів після припинення чи скасування воєнного стану в Україні.

У зв'язку з цим встановлено, що термін дії сертифікатів лікаря (провізора)-спеціаліста, сертифікатів спеціаліста, посвідчень про кваліфікаційну категорію, який спливає у період дії воєнного стану, та посвідчень лікарів про кваліфікаційну категорію, які планували пройти атестацію протягом року після закінчення п'ятирічного строку з дати попередньої атестації, **продовжується на 1 рік наказом керівника закладу охорони здоров'я за місцем роботи.**

Як впливає із вказаного наказу, строк дії кваліфікаційних документів не продовжується автоматично. Тому з метою недопущення виникнення в майбутньому проблем під час чергової атестації медичних працівників, просимо звернути увагу на необхідність своєчасного винесення за місцем роботи наказів про продовження дії сертифікату лікаря (провізора)-спеціаліста/спеціаліста чи посвідчень про кваліфікаційну категорію на один рік згідно наказу МОЗ України від 04.08.2022 №1415.

Голова

Юрій БІЛИЙ

Андрій Олійник 2356936



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

07 вересня 2022р. № 70/03

**Керівникам закладів охорони здоров'я
Львівської області
Головам профспілкових організацій
Львівської області Профспілки
працівників охорони здоров'я України**

**Про спрощений режим
регулювання трудових відносин**

В рамках інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо змін у сфері законодавства про працю, з метою правильного застосування норм законодавства та запобігання порушенням трудових прав працівників повідомляємо таке.

19 серпня набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року № 2434-IX, яким передбачено спрощений режим регулювання трудових відносин. Зокрема, КЗпП України доповнено новою главою III-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин».

Так, спрощений режим регулювання трудових відносин (далі - спрощений режим) передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі з врахуванням норм КЗпП. В умовах спрощеного режиму та за умови, що це не суперечить іншим положенням КЗпП України, сторони трудового договору можуть з урахуванням положень глави III КЗпП України на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленої законом мінімальної заробітної плати, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених КЗпП України.

Водночас, звертаємо увагу на ключові аспекти щодо підстав застосування спрощеного режиму:

- ✓ Спрощений режим може застосовуватися виключно на добровільних засадах між працівником та роботодавцем.
- ✓ Спрощений режим може застосовуватися лише у відносинах між працівниками та роботодавцями, які мають право на його використання.

Так, згідно з ст. 49-5 КЗпП України спрощений режим регулювання трудових відносин застосовується до трудових відносин, що виникають:

між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб;

або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

✓ Положення цієї глави КЗпП України про спрощений режим не поширюються на трудові відносини, що виникають між працівниками та роботодавцями, які є юридичними особами публічного права (ч.9 ст.49-5 КЗпП України).

Таким чином, державні та комунальні заклади охорони здоров'я незалежно від організаційно-правової форми (державні та комунальні підприємства, установи, організації) не можуть застосовувати спрощений режим, оскільки відносяться до юридичних осіб публічного права згідно ст.81 Цивільного кодексу України.

✓ Закон від 19 липня 2022 року № 2434-IX діє протягом воєнного стану і втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану (п.1 Прикінцевих положень Закону).

Отже, спрощений режим регулювання трудових відносин може застосовуватися на добровільних засадах у період воєнного стану лише у приватних підприємствах, установах, організаціях при наявності інших умов, передбачених КЗпП України.

З повагою

Голова



Юрій БІЛИЙ



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

19 липня 2022р. № 63 /03

Керівникам закладів охорони здоров'я
Львівської області
Головам профспілкових організацій
Львівської області Профспілки
працівників охорони здоров'я України

Про зміни у законодавстві
щодо оптимізації трудових відносин

З метою правильного застосування законодавства про працю у закладах охорони здоров'я повідомляємо таке.

19 липня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX (надалі- Закон № 2352-IX), яким передбачено ряд важливих вимог у сфері регулювання трудових правовідносин.

Слід звернути увагу, що Закон № 2352-IX містить два блоки змін:

- зміни загального характеру, що вносяться до КЗпП України, Законів України «Про відпустки», «Про оплату праці», які не обмежені терміном дії;
- зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Дія цих норм обмежена в часі періодом воєнного стану.

I. ЗМІНИ ЗАГАЛЬНОГО ХАРАКТЕРУ.

Обов'язки роботодавця щодо надання працівнику інформації про умови праці та порядок обміну інформацією

✓ Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення (ст. 23 КЗпП України).

✓ В новій редакції викладено ст. 29 КЗпП, яка встановлює обсяг інформації про умови праці, про які до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника.

✓ Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної п.4 ч.1 ст. 29 КЗпП України (ч.3 ст. 29 КЗпП України).

Нові підстави припинення трудового договору

Статті 36 та 41 КЗпП доповнені новими підставами звільнення:

- смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (п.8-1 ст. 36 КЗпП);

- смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; (п.8-2 ст. 36 КЗпП);

- **відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль** (п.8-3 ст. 36 КЗпП);

- неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п.6 ст. 41 КЗпП).

Обов'язки роботодавця при звільненні працівника

✓ Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, **письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні** (стаття 116) та провести з ним розрахунок у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника (ч.1 ст. 47 КЗпП). Вказані обставини впливають на початок та перебіг строку позовної давності.

✓ Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати.

✓ У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому разі повинен у визначений строк виплатити не оспорювану ним суму. У разі невиконання з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців (ст. 117 КЗпП). *Раніше такий період не обмежувався.*

✓ При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більш як за період, встановлений частиною першою цієї статті.

Зміни строків позовної давності

✓ Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті (ст. 233 КЗпП).

✓ Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а **у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні** (стаття 116). *Раніше вимога про стягнення заробітної плати не обмежувалася строком.*

✓ У разі пропуску з поважних причин строків, встановлених статтею 233 цього Кодексу, суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116), минуло не більше одного року (ст. 234 КЗпП).

Відпустки

✓ Скасовано можливість перенесення невикористаної відпустки на нове підприємство, установу у разі переведення працівника із перерахуванням новому роботодавцю грошової компенсації (виключені ст. 81 КЗпП, п.8 ч.7 ст. 10, ч.3 ст.24 ЗУ «Про відпустки»). *Тепер при звільненні працівника виплата компенсації за невикористану відпустку є обов'язковою.*

✓ Починаючи з 19.07.2022 року, період військової служби призваних чи мобілізованих працівників під час дії особливого періоду, за якими зберігається місце роботи, не зараховується до стажу роботи, який дає право на щорічну основну відпустку (ст. 82 КЗпП, ст. 9 ЗУ «Про відпустки»).

✓ Протягом цього часу за мобілізованими чи призваними під час особливого періоду працівниками зберігається лише місце роботи і посада (ст. 119 КЗпП). *Раніше зберігався ще й середній заробіток.*

✓ **Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором** (ч.14 ст. 115 КЗпП України, ст. 21 ЗУ «Про відпустки»).

II. ЗМІНИ ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ» (НАДАЛІ – ЗАКОН № 2136-IX) *(діють лише у період воєнного стану)*

Щодо повідомлення про зміну істотних умов праці

У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов (стаття 3 Закону № 2136-IX).

Раніше на період воєнного стану була призупинена лише ч.3 ст.32КЗпП (щодо двомісячного попередження про зміну істотних умов праці), а ст. 103 КЗПП, яка передбачає вимогу про повідомлення за два місяці про зменшення заробітної, була чинною.

Особливості встановлення та обліку часу роботи

✓ Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

✓ Проте, для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

✓ П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем.

✓ У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53, частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78¹ Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України "Про відпустки"

✓ У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої цієї статті понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

(стаття 6 Закону № 2136-IX)

Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця.

✓ У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

✓ У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

(стаття 7 Закону № 2136-IX)

Відпустки

✓ У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. *Раніше закон в імперативній формі обмежив можливість надання щорічної основної відпустки для всіх роботодавців не більше 24 к.д.*

✓ Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

✓ У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються.

✓ У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України "Про відпустки";

✓ У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

(стаття 6 Закону № 2136-IX)

Призупинення дії трудового договору

У новій редакції викладена стаття 13 Закону № 2136-IX, яка визначає порядок та умови призупинення дії трудового договору. Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Перевірки органів Держпраці

Закон доповнено новою статтею 16, яка регулює державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану.

✓ У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.

✓ Позапланові заходи державного нагляду (контролю) здійснюються у порядку, встановленому Законом України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності", з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.

✓ Позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану здійснюються:

- за наявності підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності";

- за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації;

- у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року.

✓ У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються.

Додатково надсилаємо для ознайомлення та використання в роботі:

- Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX

- Коментар Мінекономіки до закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин».

З повагою,

Голова



Юрій БЛІЙ



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

12 липня 2022р. № 60/03

Керівникам закладів охорони здоров'я
Львівської області
Головам профспілкових організацій
Львівської області Профспілки
працівників охорони здоров'я України

Про зміни у законодавстві
щодо процедури вивільнення працівників

З метою правильного застосування законодавства про працю у закладах охорони здоров'я повідомляємо, що з 27 травня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», яким були внесені зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про зайнятість населення» в частині процедури вивільнення працівників, зокрема:

Щодо повідомлення про заплановане масове вивільнення орган зайнятості

У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Повідомлення має містити інформацію про заплановане масове вивільнення працівників, визначену частиною другою статті 49-4 цього Кодексу (*про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення*) та проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Повідомлення обов'язково подається виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику). У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього підприємства (установи, організації).

(ст. 49-2 КЗпП України)

Роботодавці зобов'язані своєчасно та в повному обсязі у встановленому порядку подавати територіальним органам зайнятості інформацію про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання не пізніше ніж за два місяці до вивільнення.

(п. 4 ч. 3 ст. 50 закону України «Про зайнятість населення»).

У разі неподання або порушення роботодавцем установленого порядку подання інформації про масове вивільнення стягується штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

(ч.6 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення»).

Нові критерії масового вивільнення

Змінами до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» змінені критерії для визначення вивільнення масовим. Так, масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця:

- 1) вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;
- 2) вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;
- 3) вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;
- 4) вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

Показники масового вивільнення працівників, заходи із запобігання вивільненню та з мінімізації негативних наслідків передбачаються колективними договорами, угодами.

Комплекс заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, розробляється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

Якщо масовим вивільненням працівників спричиняється зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, під час такого масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, для вжиття заходів із запобігання стрімкому зростанню безробіття.

(ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення»).

Щодо повідомлення про заплановане вивільнення профспілкову організацію та проведення консультацій з нею

Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про:

- причини наступних звільнень,
- середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися,
- строки проведення звільнення.

Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій надсилається повідомлення та проводяться консультації із спільним представницьким органом, утвореним ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що об'єднує більшість працівників цього підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю. Порядок проведення таких консультацій та виконання

рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю

Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду"

(ч.ч.2,3 ст.49-4 КЗпП України)

Роботодавець повинен вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників. Для цього роботодавець у ході консультацій, але не пізніше ніж за три місяці до дати можливих звільнень, подає виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього роботодавця. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю.

(п.2 ч.3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»).

Водночас, звертаємо увагу, що частина 3 статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» змін не зазнала. Згідно з її вимогами у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

(ч.3 ст.22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

З повагою

Голова



Юрій БЛИЙ



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

11 липня 2022р. № 59/03

Керівникам закладів охорони здоров'я
Львівської області
Головам профспілкових організацій
Львівської області Профспілки
працівників охорони здоров'я України

Про зміни у законодавстві
щодо колективних договорів

З метою правильного застосування законодавства про працю у закладах охорони здоров'я повідомляємо, що з 27 травня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», яким були внесені зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про колективні договори і угоди» в частині укладення колективних договорів, зокрема:

Щодо сторін колективного договору

Змінами до ст. 12 КЗпП та ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» чітко визначено сторін колективного договору, чим було узгоджено між собою усі норми законодавства з цього приводу, а також приведено їх у відповідність із термінологією Міжнародної організації праці.

Так сторонами колективного договору є:

- 1) **сторона роботодавця**, суб'єктами якої є власник або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, яка використовує найману працю, та/або її уповноважені представники, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;
- 2) **сторона працівників**, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

Якщо створено кілька профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це власника або уповноважений ним орган, фізичну особу. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Таким чином, вказаними змінами підтверджено існуючу вимогу, що профспілкова організація в силу прямої вказівки закону є суб'єктом, який представляє інтереси трудового колективу і є стороною колективного договору та колективних переговорів (незалежно від кількості членів профспілки).

Колективні переговори щодо укладення колективного договору, а також підписання колективного договору із представниками трудового колективу без участі профспілки (наприклад, з уповноваженим представником, радою трудового колективу тощо) можуть мати місце виключно у випадку відсутності профспілкової організації.

Недотримання вказаного порядку є грубим порушенням Кодексу законів про працю України, законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні».

Щодо строку дії колективного договору

Внесені окремі зміни до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» в частині строку дії колективного договору у разі зміни власника чи реорганізації підприємства.

Так, у разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, **якщо сторони не домовилися про інше.**

Таким чином, вказаними змінами дозволено сторонам продовжити строк дії колективного договору у випадку зміни власника підприємства. Раніше, нагадуємо, закон в імперативній формі визначав, що у разі зміни власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні були розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін.

Щодо ознайомлення із колективним договором працівників

Змінами до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» чітко визначений обов'язок роботодавця ознайомити працівників із змістом колективного договору та вказані відповідні строки для цього.

Так, роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання.

Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами до нього визначається договором.

З повагою,

Голова



Юрій БІЛИЙ

**Вчинення мобінгу (цькування) заборонено і за нього передбачено
адміністративне покарання**

11.12.2022 набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX (далі - Закон № 2759).

Отже, Кодекс законів про працю України доповнено статтею 2-2, згідно з якою мобінг як систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);
- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;
- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;
- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Закон №2759 зобов'язує роботодавця:

- вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників;
- проводити профілактику ризиків і напруги на робочому місці;
- проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи із запобігання та протидії мобінгу (цькування).

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує

державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

Закон також запроваджує адміністративну відповідальність за систематичне застосування до працівника різних форм мобінгу.

Працівникові, який вирішив звільнитися через мобінг, Закон гарантує виплату вихідної допомоги у розмірі щонайменше тримісячного середнього заробітку коштом роботодавця.

Крім того, 01.12.2022 ВРУ прийняла Закон «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці» (законопроект № 5749), який запроваджує адміністративне покарання за мобінг: штраф від 1700 до 2550 грн або громадські роботи від 20 до 40 годин;

за те саме порушення, вчинене групою осіб, або повторний випадок цькування упродовж року — штраф від 3400 до 5100 грн або громадські роботи від 40 до 60 годин.

За матеріалами Департаменту правового захисту апарату ФПУ



ПЕНСІЙНИЙ ФОНД УКРАЇНИ

вул. Бастіонна, 9, м. Київ-14, 01601 тел. 284-89-33,

E-mail: info@pfu.gov.ua, сайт www.pfu.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 00035323

від _____ 20__ р. № _____

На № _____ від _____ 20__ р.

**Львівська обласна організація
професійної спілки працівників
охорони здоров'я України**

lviv@medprof.org.ua

Пенсійний фонд України розглянув ваш лист від 27.02.2023 № 21/03 (вх. № 2595/8 від 01.03.2023) про надання страхових виплат за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та в межах компетенції повідомляє.

З 01.01.2023 набрав чинності Закон України від 21.09.2022 № 2620-IX "Про внесення змін до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" та Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", згідно з яким викладено у новій редакції Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" (далі – Закон).

Згідно із частиною першою статті 3 Закону соціальне страхування здійснюється за принципами законодавчого визначення умов і порядку здійснення соціального страхування.

Частиною першою статті 4 Закону визначено, що уповноваженим органом управління в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та від нещасного випадку є Пенсійний фонд України.

При реалізації права застрахованих осіб на страхові виплати за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності Пенсійний фонд України керується виключно нормами чинного законодавства України.

Відповідно до абзацу другого частини першої статті 22 Закону допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомога по вагітності та пологах застрахованим особам (у тому числі тим, які здійснюють підприємницьку чи іншу діяльність та одночасно працюють на умовах трудового договору) надається за основним місцем роботи (діяльності) або за місцем роботи за сумісництвом (наймом) у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Тобто в словосполученні "надається за основним місцем роботи (діяльності) або за місцем роботи за сумісництвом (наймом)" використано сполучник "або", який уживається на означення того, що з ряду перелічуваних предметів (явищ і т. ін.) можливий тільки один.



Ковпашко Ірина Василівна

КНЕДП - ІДД ДПС

9150E4E6B2B5CCDDC41E80F6F8C665E8F0D1FDD62B02DB41BC2030D5650E1D1C01

30.03.2023

Пенсійний фонд України



30.03.2023
2800-030401-8/17052

Варто зазначити, що згідно з абзацом першим частини першої статті 22 Закону страхова виплата у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору та на інших підставах, передбачених законом, призначається та здійснюється за основним місцем роботи (діяльності).

Отже, частиною першою статті 22 Закону визначено першочерговість реалізації права застрахованих осіб на допомогу по тимчасовій непрацездатності та допомогу по вагітності та пологах страхувальниками за основним місцем роботи (діяльності).

З урахуванням наведеного допомога по тимчасовій непрацездатності та допомога по вагітності та пологах призначається та надається застрахованим особам страхувальниками за основним місцем роботи (діяльності), і лише у разі нереалізації застрахованою особою права на таку допомогу – вона надається за місцем роботи за сумісництвом (наймом).

Додатково повідомляємо, що згідно з частиною другою статті 25 Закону порядок обчислення середньої заробітної плати для надання допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах визначається Кабінетом Міністрів України.

Тобто норми Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 № 1266, застосовуються виключно для обчислення середньої заробітної плати.

Заступник Голови правління

Ірина КОВПАШКО



МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 289-86-22, (044) 289-70-60,
E-mail: info@mlsp.gov.ua, сайт: www.msp.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 37567866

від _____ 20__ р. № _____

На № 13/01-16/72 від 08.02.2023 р.

Федерація профспілок України

Міністерство соціальної політики розглянуло лист Федерації профспілок України щодо порядку оплати листків непрацездатності застрахованим особам, працюючим за сумісництвом, відповідно до Закону України від 23.09.1999 № 1105-XIV „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” у редакції Закону України від 21.09.2022 № 2620-IX “Про внесення змін до Закону України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” та Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” (далі – Закон) та повідомляє.

Порядок призначення та здійснення страхових виплат за страхуванням у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності визначено статтею 22 Закону України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” (далі – Закон), відповідно до якої допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомога по вагітності та пологах застрахованим особам (у тому числі тим, які здійснюють підприємницьку чи іншу діяльність та одночасно працюють на умовах трудового договору) надається за основним місцем роботи (діяльності) або за місцем роботи за сумісництвом (наймом) у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Умови надання допомоги по тимчасовій непрацездатності та тривалість її виплати встановлено статтею 15 Закону. Зокрема, частиною першою цієї статті визначено, що допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі страхових виплат, які повністю або частково компенсують втрату заробітної плати (доходу) у разі настання страхових випадків.

Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується застрахованим особам з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією інвалідності.

Оплата перших п’яти днів тимчасової непрацездатності здійснюється за рахунок коштів роботодавця у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів

частина друга с 3316/02-23/54 від 20.03.2023

АКУД „ДОК-ПРОФ”
МІНСОЦПОЛІТИКИ
3316/02-23/54 від 20.03.2023
КЕП Марчук Дарія Миколаївна
56E2D9E7F900307B04000000B0C0835005C4DA700
Підписано: 20.03.2023 20:37:11



Відповідно до пункту 2 Порядку оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.06.2015 № 440 (зі змінами), оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності здійснюється за основним місцем роботи застрахованої особи та за місцем роботи за сумісництвом.

Обчислення середньої заробітної плати для здійснення оплати днів перших тимчасової непрацездатності та розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності проводиться відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 № 1266 (зі змінами), (далі – Порядок № 1266).

Пунктом 30 Порядку № 1266 передбачено, що у разі коли на момент настання страхового випадку застрахована особа працює за сумісництвом, обчислення середньої заробітної плати здійснюється страховальниками окремо за основним місцем роботи та за сумісництвом, оскільки розрахунковий період, за який обчислюється середня заробітна плата, має визначатися за кожним місцем роботи окремо.

При цьому передбачено, що страхові виплати та оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця здійснюються на підставі виданого в установленому порядку листка непрацездатності (у разі видачі листка непрацездатності у формі документа на папері – на підставі його копії, засвідченої підписом керівника і скріпленої печаткою (у разі наявності) за основним місцем роботи) та довідки про середню заробітну плату за основним місцем роботи.

Отже, механізм обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, визначений Порядком № 1266, дозволяє здійснювати розрахунок середньої заробітної плати (доходу) як за одним, так і за декількома місцями роботи (діяльності).

Зазначені положення Порядку № 1266 відповідають нормам частини першої статті 23 Закону, відповідно до якої у разі роботи особи за сумісництвом, за трудовим договором (контрактом) одночасно із здійсненням підприємницької чи іншої діяльності підставою для призначення допомоги є копія листка непрацездатності, засвідчена підписом керівника і печаткою (за наявності) за основним місцем роботи.

Водночас, на сьогодні Мінсоцполітики розглядає питання щодо доцільності уточнення норм Закону з метою забезпечення права застрахованих осіб на отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності, вагітності та пологах за основним місцем роботи та за місцем роботи за сумісництвом.

Перший заступник Міністра

Дарія МАРЧАК



АСУД "ДОК ПРОФ 3"
МІНСОЦПОЛІТИКИ
3316/02-23/54 від 20.03.2023
КЕП Марчук Дарія Миколаївна
58E2D8E7F900307B04000008C0835005C4DA700
Підписано: 20.03.2023 20:37:11

Нотатки:

[illegible]

