

# Правове забезпечення діяльності закладів охорони здоров'я

## Переведення керівників закладів охорони здоров'я на контрактну форму трудового договору

Відповідно до статті 16 Основ законодавства України про охорону здоров'я (в редакції законів № 3611-VI від 07.07.2011 та № 694-VII від 19.11.2013) керівники державних, комунальних закладів охорони здоров'я призначаються на посаду шляхом укладання з ними контракту строком від трьох до п'яти років. Якщо після закінчення строку дії контракту трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія контракту вважається продовженою відповідно до закону. Порядок укладання контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я та типова форма такого контракту затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Таким чином, з 1 січня 2012 року Законом України «Про внесення змін до Основ законодавства України про охорону здоров'я щодо удосконалення надання медичної допомоги» від 07.07.2011р. запроваджено контрактну форму трудового договору з керівниками державних і комунальних закладів охорони здоров'я.

Враховуючи, що вказана законодавча норма є порівняно новою, досі залишається дискусійним питання щодо переведення на контрактну форму трудового договору головних лікарів, які були призначені на цю посаду до 2012 року.

Виходячи з цього, питання переведення на контракт головних лікарів, які працюють на умовах безстрокового трудового договору, було предметом розгляду на президії Львівської обласної організації профспілки працівників охорони здоров'я.

За результатами цього розгляду висловлена позиція, що переведення на контрактну форму трудового договору керівників державного чи комунального закладу охорони здоров'я, призначених до 01.01.2012р., можливе лише за їх згодою, оскільки є погіршенням істотних умов трудового договору. Відповідне звернення скероване постійній комісії Львівської обласної ради з питань охорони здоров'я, материнства та соціального захисту.

Частиною третьою статті 21 Кодексу законів про працю України контракт визначається як особлива форма трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Оскільки з головними лікарями закладів охорони здоров'я, які прийняті на роботу до 1 січня 2012 року, укладено трудові договори на невизначений термін, то переукладання їх на строкові трудові договори у формі контрактів значно погіршує їх трудові права, послаблює соціальний та правовий захист.

Виходячи з цього, Львівська обласна організація профспілки працівників охорони здоров'я України підтримує ту позицію, що керівники закладів охорони здоров'я не зобов'язані укладати контракт, якщо їх призначено на посаду до 1 січня 2012 року. Контракт з такими керівниками може бути укладено виключно за згодою сторін. Контракт не може містити умов, які призведуть до погіршення становища керівника закладу охорони здоров'я порівняно із законодавством про працю.

Враховуючи, що відповідно до статті 58 Конституції України закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії у часі, а норма частини 9 статті 16 Основ (в редакції законів № 3611-VI від 07.07.2011р. та № 694-VII від 19.11.2013р.) стосовно укладання з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я контрактів є погіршенням їх трудових прав, вимоги щодо переукладання діючих безстрокових трудових договорів з головними лікарями в односторонньому порядку, можна вважати безпідставними.

При цьому діюче законодавство, як в статті 16 Основ, так і в постанові КМУ №170 від 19.03.1994р. «Про впровадження застосування контрактної форми трудового договору», передбачає укладання контракту саме при прийнятті (найманні) на роботу.

Крім того, Законом № 694-VII від 19.11.2013р. було обумовлено наявність окремого порядку укладання контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я та типову форму такого контракту, що затверджуються Кабінетом Міністрів України. На даний час такі нормативно-правові акти не прийняті.

Крім того, з метою недопущення різного трактування законодавства та порушення прав головних лікарів Міністерству охорони здоров'я України направлені пропозиції до проекту постанови Кабінету Міністрів України, якою визначається

порядок укладання контракту з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я та типова форма контракту, чітко закріпити в тексті останньої гарантію недопустимості переведення на контрактну форму трудового договору керівників закладів охорони здоров'я, які були призначені на цю посаду до 1 січня 2012 року. Відповідні пропозиції подавалися також і раніше в рамках публічного обговорення проекту постанови.

## Впровадження індивідуального ліцензування професійної діяльності медичних працівників

На засіданні президії Львівської обласної організації професійної спілки працівників охорони здоров'я України було розглянуто питання щодо впровадження обов'язкового індивідуального ліцензування професійної діяльності медичних працівників.

Зокрема, відповідно до проекту закону «Про заклади охорони здоров'я та медичне обслуговування» (стаття 12) передбачається, що забезпечення якості медичного обслуговування здійснюється шляхом ліцензування професійної діяльності медичних працівників, ліцензування господарської діяльності у сфері охорони здоров'я, акредитації закладів охорони здоров'я, сертифікації систем управління якістю медичної допомоги в закладах охорони здоров'я та стандартизації медичної допомоги. Ліцензування професійної діяльності лікарів здійснюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, за участі професійних громадських організацій медичних і фармацевтичних працівників. Здійснення професійної діяльності лікарями на території України можливе за умови наявності у них відповідної ліцензії.

Вищевказана ініціатива у подальшому була підтверджена і підтримана також у листі МОЗ України від 28.04.2014р. №17/10/671-14/11700, проте уже у рамках розгляду пропозицій Уряду щодо перегляду ліцензійних та дозвільних документів.

На президії була висловлена позиція, що запровадження обов'язкового індивідуального ліцензування є недоцільним та передчасним, таким, що не узгоджується із законодавством про ліцензування суб'єктів господарської діяльності, і призведе до створення додаткових бюрократичних механізмів.

Так, відповідно до Основ законодавства України про охорону здоров'я медична допомога надається медичними працівниками, які перебувають у трудових відносинах із закладами охорони здоров'я чи фізичними особами-підприємцями, які здійснюють свою господарську діяльність на підставі відповідної ліцензії з медичної практики.

Згідно положень цивільного законодавства роботодавець несе цивільно-правову відповідальність за шкоду, спричинену працівником.

Відтак, запровадження індивідуальної лікарської ліцензії, на думку обласної організації профспілки, суперечить як загальним нормам цивільного законодавства, так і положенням Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності».

Крім того, закріплення на рівні закону обов'язкової індивідуальної лікарської ліцензії, без попереднього чіткого та комплексного бачення правового статусу та особливостей такого ліцензування, наприклад, щодо процедури ліцензування, ліцензійних умов, підстав видачі та позбавлення ліцензій, переліку документів, необхідних для отримання ліцензії, взаємозв'язку індивідуальної ліцензії із ліцензією з медичної практики закладу охорони здоров'я тощо, є просто передчасним.

Щодо забезпечення контролю за якістю діяльності та професійним рівнем лікаря, то на сьогодні такий механізм передбачений у формі обов'язкової періодичної атестації лікарів.

Відповідне звернення із зауваженнями щодо впровадження індивідуального ліцензування професійної діяльності медичних працівників скеровано Міністерству охорони здоров'я України.

Пам'ятаймо: набагато легше щось попередити, ніж пізніше змінити.

**Андрій ОЛІЙНИК,**  
завідувач відділу правової роботи та соціального захисту,

старший викладач кафедри організації і управління охороною здоров'я ЛНМУ ім. Д. Галицького

## Зміни у законодавстві

# Санітарні норми по-новому

30 травня 2014 року, з моменту публікації у бюлетені «Офіційний вісник України», набули чинності нові Державні санітарні норми та правила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 8 квітня 2014 року № 248 (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14>).

Також цим наказом визнано такою, що не застосовується на території України, «Гігієнічна класифікація праці (по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса)», затверджена заступником Головного державного санітарного лікаря СРСР від 12 серпня 1986 року № 4137-86.

У новій Гігієнічній класифікації праці дещо розширено перелік факторів, які враховуються під час проведення атестації робочих місць за умовами праці, у тому числі для підтвердження права працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці.

Визначено, що у разі наявності у повітрі робочої зони патогенних мікроорганізмів (збудників особливо небезпечних інфекцій та інших інфекційних захворювань) умови праці працівників відносять до відповідного класу без проведення досліджень.

**І. ШВЕЦЬ,**  
заступник Голови Профспілки

## Соцзахист

# Допомога на оздоровлення

Департамент економіки та ресурсного забезпечення Міністерства охорони здоров'я України на звернення щодо виплати матеріальної допомоги на оздоровлення біологам та біохімікам клініко-діагностичної лабораторії повідомляє: відповідно до п. 2 постанови Кабінету Міністрів України від 11.05.2011 р. № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» медичним і фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів (установ) виплачується допомога на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки.

Посади біологів та біохіміків відносяться до професіоналів з вищою неметодичною освітою, що не належать до медичних або фармацевтичних посад.

Відповідно до пункту 4 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та п. 5.11 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, які затверджені спільним наказом Мінпраці та МОЗ України від 05.10.2005 р. № 308/519, керівникам бюджетних установ, закладів та організацій надано право у межах фонду заробітної плати, затвердженого у кошторисах доходів і видатків, надавати працівникам матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

Зазначені умови поширюються на всі категорії працівників закладів охорони здоров'я, у т. ч. біологів та біохіміків.

Таким чином, питання щодо виплати матеріальної допомоги на оздоровлення працівникам бюджетної сфери врегульовано чинним законодавством.

При цьому формування обсягів фонду заробітної плати працівників комунальних закладів охорони здоров'я здійснюється самостійно місцевими органами влади при формуванні показників видатків місцевих бюджетів на відповідний рік.

**В.ДУДА,**  
директор Департаменту

