

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ МЕДИЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

**Кисельова О. І.**

### **ВСТУП**

Трудове право розвивається, йдучи шляхом диференціації регулювання праці різних працівників. Трудова діяльність працівників охорони здоров'я пов'язана з великим фізичним та емоційним напруженням, необхідністю в низці випадків працювати у важких і небезпечних для життя і здоров'я умовах. Це і визначає деякі особливості правового регулювання трудових відносин у цій сфері діяльності: додаткові вимоги під час укладання трудового договору, пільговий режим робочого часу і часу відпочинку, особливі правила роботи за сумісництвом та ін. Нині в КЗпП України виділені лише дві глави, присвячені регулюванню праці окремих категорій працівників (жінок і неповнолітніх), але видається необхідним закріплення окремих глав про працю дистанційних, іноземних, науковців і т.д. Правове регулювання праці працівників охорони здоров'я здійснюється на основі єдності та диференціації. Деякі норми діють щодо всіх медпрацівників, особливі правила регулювання праці встановлюються залежно від виду наданої працівниками медичної допомоги, умов їх роботи та інших обставин. Крім загальних положень Кодексу законів про працю України, на медичних працівників поширюються положення Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19 листопада 1992 р. № 2801-ХІІ, а також інші підзаконні нормативні правові документи. Нині в законодавстві відбулися істотні зміни в регулюванні праці медичних працівників. Прийняті Верховною Радою України закони України щодо медичної реформи, зокрема: «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я» від 06.04.2017 р. № 2002-VIII, «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» від 19.10.2017 р. № 2168-VIII, «Про підвищення доступності та якості медичного обслуговування у сільській місцевості» від 14.11.2017 р. № 2206-VIII – передбачають масштабні перетворення в системі охорони здоров'я, спрямовані на корпоратизацію галузі та лібералізацію трудових відносин, і створюють значні ризики стосовно обмеження (скасування) обсягу прав та гарантій медичних працівників, скорочення мережі державних і комунальних закладів охорони здоров'я. Такий величезний масив нормативного матеріалу потребує систематизації для усунення прогалин у правовому регулюванні праці медичних працівників.

## **1. Виникнення передумов проблеми та формулювання проблеми**

Специфіка правового становища медичних працівників пояснюється тим, що регулювання базується не тільки на загальних нормах трудового права, а й на спеціальних нормативних актах, які зачіпають різні особливості їхньої діяльності. Основу законодавчої регламентації праці медичних працівників становлять загальновизнані принципи і норми міжнародного права, а також норми національного законодавства. Складна, розгалужена система нормативних правових актів, недосконалість норм, прогалини в трудовому законодавстві, що стосується медпрацівників, породжують проблеми правового регулювання трудових відносин у сфері охорони здоров'я. Як зазначають Є.В. Тищенко та С.Н. Черноус, норми трудових і спеціальних кодексів і законів мають, як правило, фрагментарний характер у частині визначення правового статусу медичних працівників та осіб, які на інших підставах здійснюють медичну діяльність. Закріплені правила мають загальний, часто декларативний характер, при цьому переважають бланкетні і відсылні норми, що передбачає очевидність розгалуженої системи спеціальних законів і підзаконних актів<sup>1</sup>. Вади в правовій регламентації потребують ретельного опрацювання та створення впорядкованої системи норм, націлених на поліпшення якості медичної допомоги населенню, збільшення зацікавленості в удосконаленні професійних знань і навичок, розвитку творчого потенціалу. Наявність специфіки в умовах праці медичного персоналу: високі нервові перевантаження, пережиті ними на роботі, серйозне психоемоційне напруження в процесі трудової діяльності, важкі і небезпечні умови праці зумовлюють необхідність систематизації і більш ретельного опрацювання норм про працю медичних працівників. Так, Д.О. Новіков проаналізувавши наукові підходи, бачить мету диференційованого підходу до правового регулювання праці медичних працівників у конкретизації та деталізації загальних норм трудового права щодо важливості соціальної функції медичного працівника, завдань державного реформування в галузі охорони здоров'я, особливих умов праці, а також створення найбільш сприятливих умов для творчої діяльності медичних працівників і притягнення кваліфікованих кадрів у систему охорони здоров'я<sup>2</sup>. Працівники охорони здоров'я мають потребу у встановленні чіткого режиму праці та відпочинку, гарантії виплати заробітної плати. Більш того, їм необхідні додаткові гарантії і компенсації, покликані знизити

---

<sup>1</sup> Тищенко Е.В., Черноус С.Н. Проблемы правового регулирования труда медицинских работников. *Научовий вісник публічного та приватного права*. 2020. № 4. С. 45–54.

<sup>2</sup> Новіков Д.О. Особливості правового регулювання праці медичних працівників : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2013. 214 с.

вплив негативних соціально-психологічних факторів праці, а також інших можливих впливів на організм медичного працівника. Тим більше, що медпрацівники становлять досить численну групу працюючих, що виконують значні соціальні функції. У науковій літературі багаторазово вказувалося на затребуваність ґрунтовного опрацювання положень трудового законодавства в частині правового регулювання статусу медичних працівників. Перш за все хочеться зазначити відсутність у законодавстві чіткого, однозначного визначення медичних працівників, не визначено і коло осіб, які потрапляють під це поняття. Пропонується внести зміни до нормативних актів і законодавчо закріпити термін «особи, які здійснюють медичну діяльність». Також ніяк не врегульовано питання, що стосується лікарської помилки, і її вплив на подальшу зайнятість і працевлаштування у сфері охорони здоров'я. Деякі автори пропонують закріпити в законодавчому рівні звільнення за одноразове неналежне виконання медперсоналом трудових обов'язків, яке спричинило або могло спричинити тяжкі наслідки для здоров'я хворого. Крім цього, існує ще ціла низка актуальних проблем правового регулювання праці медичних працівників. Слід опрацювати питання в частині трудового навантаження на медичний персонал. У зв'язку з нестачею кваліфікованих працівників дуже часто на практиці відбувається недотримання правил, що стосуються навантаження. Потрібно затвердити єдині норми, що визначають обсяг робіт, стандарти з навантаження з розбивкою по кожній спеціальності, а також передбачити відповідальність роботодавців за порушення цих норм. Значимість цього запровадження не можна переоцінити, оскільки надмірна завантаженість роботою веде до зниження уваги, перевтоми, а отже, погіршення якості наданої допомоги та збільшення ризику заподіяння шкоди здоров'ю пацієнтів. Суміжною з цим питанням є проблема недотримання встановленої законодавством для медичних працівників скороченої тривалості робочого часу. На практиці дуже часто через низьку заробітну плату для того, щоб підтримувати гідний рівень життя, працівники охорони здоров'я змушені працювати додатково у вільний від основної роботи час. Це застосування праці часто оформлюється договорами про роботу за сумісництвом з оплатою в одинарному розмірі. У рамках цієї проблеми, передбачається, що слід підвищити оплату праці медпрацівників-сумісників залежно від складності та інтенсивності праці в конкретному медичному закладі або його структурному підрозділі. Можна зробити висновок, що є певні проблеми правового регулювання праці медичних працівників, для вирішення яких законодавцю варто робити поступові і зважені кроки.

## **2. Роль трудового договору в регулюванні праці медичних працівників**

Як зазначалося вище, останнім часом до трудових правовідносин, які укладаються в закладах охорони здоров'я з найманими працівниками та зовнішніми спеціалістами, прикута особлива увага. По-перше, це пов'язано з тим, що значно посилюється державний контроль за виконанням ліцензійних умов, додержанням критеріїв акредитації медичних закладів. По-друге, створюється багато нових закладів охорони здоров'я (зокрема приватної форми власності), і їх кадрові служби, не маючи достатнього досвіду роботи, не завжди дотримуються положень законодавства щодо забезпечення прав працівників. По-третє, зросла кількість конфліктів, що виникають під час оформлення медичними працівниками окремих категорій пільгових пенсій через помилки, допущені під час працевлаштування та внесення записів до трудових книжок. Трудові відносини між роботодавцем і медичним працівником, якого наймають для виконання тих чи інших функцій та завдань, мають бути обов'язково оформлені у вигляді трудового договору. Відповідно до ст. 21 КЗпП України, трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на кількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Особливою формою трудового договору є контракт, в якому термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (зокрема матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, зокрема дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України. Відповідно до Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 передбачено, що власник або уповноважений ним орган може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту лише в тому разі, коли він належить до категорії працівників, які згідно з законодавством працюють за контрактом<sup>3</sup>. Порушення цих вимог може бути підставою

---

<sup>3</sup> Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9.

для визнання відповідно до ст. 9 КЗпП недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище порівняно із законодавством України. А отже, контракт можна укласти, якщо дозвіл на його укладення з відповідною категорією працівників прямо передбачений відповідним законом. А тому, якщо чинними законами не передбачена можливість укладення контракту, роботодавець і працівник не можуть укласти контракт, хоч би він і укладався за умов повного погодження сторін і відсутності будь-якого тиску з боку роботодавця. Відповідно до ст. 24 КЗпП контракт укладають у письмовій формі і підписують роботодавець та працівник, якого приймають (наймають) на роботу за контрактом. Контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу з дня, встановленого у контракті за угодою сторін. У контракті передбачаються термін його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (зокрема матеріальна), вимоги до збереження керівником закладу державного або комунального майна, підвищення ним кваліфікації або проходження перепідготовки впродовж терміну дії контракту, умови матеріального забезпечення та організації праці, умови розірвання контракту. Керівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я призначають на посаду уповноважені виконавчі органи правління власника закладу охорони здоров'я на конкурсній основі шляхом укладання з ними контракту терміном від трьох до п'яти років. Порядок проведення конкурсу на обійняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я та порядок укладання контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я, а також типова форма такого контракту затверджуються Кабінетом Міністрів України. Постановою КМУ від 21.08.2019 р. № 792 затверджено новий Порядок укладення контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я, яким врегульовано порядок укладення контрактів із керівниками державних, комунальних закладів охорони здоров'я та затверджено типову форму контрактів з такими керівниками<sup>4</sup>. Таким чином, нині керівники державних або комунальних закладів охорони здоров'я – єдині працівники медичної галузі, з ким законом дозволено укладати трудові контракти. З іншими працівниками має бути укладений звичайний трудовий договір. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне

---

<sup>4</sup> Про затвердження Порядку укладення контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я та типових форм контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я : Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 792.

соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу затверджений Постановою КМУ від 17.06.2015 р. № 413. Зокрема, цією Постановою передбачено, що повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи ФОП – суб'єктом господарської діяльності до територіальних органів ДПС за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором<sup>5</sup>. Норми ст. 24 КЗпП України та Постанови № 413 поширюються на всі випадки, коли працівник виконує роботу на умовах трудового договору. Трудовий договір укладають зазвичай у письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим: 1) у разі організованого набору працівників; 2) у разі укладення трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) у разі укладення контракту; 4) якщо працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; 5) у разі укладення трудового договору з неповнолітнім; 6) у разі укладення трудового договору з фізичною особою; 6-1) у разі укладення трудового договору про дистанційну (надомну) роботу; 7) в інших випадках, передбачених законодавством України<sup>6</sup>. Якщо медичний працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі, то відмова роботодавця у цьому разі вважатиметься грубим порушенням законодавства, що підлягає юридичній відповідальності. На практиці трапляються випадки, коли роботодавець хотів би приховати факт укладення трудових відносин з окремими медичними працівниками, зокрема під час конфліктів із пацієнтами щодо відшкодування завданої останнім шкоди. Адже відповідно до положень ст. 1172 ЦК України, юридична або фізична особа відшкодовує шкоду, завдану їхнім працівником під час виконання ним своїх трудових (службових) обов'язків<sup>7</sup>. Однак роботодавцеві необхідно пам'ятати: згідно зі ст. 24 КЗпП трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження про прийняття медичного працівника не були видані, але медичний працівник фактично був допущений до роботи. Як докази в суді можуть розглядатися медичні картки, оформлені лікарем, гарантійні талони, журнали реєстрації виходу

---

<sup>5</sup> Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413.

<sup>6</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII.

<sup>7</sup> Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV.

працівників на роботу, візитні картки лікаря з назвою закладу охорони здоров'я тощо. Трудовий договір може бути *безстроковим*, тобто укладеним на невизначений термін, *строковим*, укладеним на певний термін за погодженням сторін (наприклад, контракти) чи укладеним на час виконання певної роботи.

Більшість трудових договорів, які укладаються на практиці, є безстроковими. Фактично сторони такого договору оформлюють свої відносини на невизначений термін. Працівника зараховують як окрему штатну одиницю. Строкові трудові договори згідно з чинним законодавством (частина друга ст. 23 КЗпП) укладають, якщо трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін з урахуванням характеру роботи, умов її виконання або інтересів медичного працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами, наприклад, контракт (особлива форма строкового трудового договору) застосовується лише для окремих категорій медичних працівників. Роз'яснення понять «характер наступної роботи», «умови її виконання» міститься в листі Міністерства праці та соціальної політики України від 03.02.2003 р. № 06/2-4/13. Характер майбутньої роботи в цьому разі означає, що робота не може бути постійною, а є такою, що виконується впродовж певного терміну (сезонні роботи тощо). Перелік сезонних робіт визначений спеціальним списком, який затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 р. № 278 «Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей». Під умовами виконання роботи розуміють такі обставини, за яких трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін, навіть коли сама робота за характером є постійною. Зокрема, йдеться про прийняття на роботу особи для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким відповідно до закону зберігається це робоче місце. Обмеження щодо строкових трудових договорів стосуються не лише посад або спеціальностей медичних працівників, з якими такі договори можуть бути укладені, а й кількості їх переукладення. В адвокатській практиці нерідко трапляються випадки, коли роботодавці переоформлювали строкові договори з одним і тим самим медичним працівником кілька разів поспіль. Такі дії не узгоджуються із положеннями ст. 39 КЗпП, відповідно до якої строкові трудові договори, що були переукладені один чи кілька разів, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП, вважаються такими, що укладені на невизначений термін. Підписаний усупереч вимогам чинного законодавства та обмежений у часі трудовий договір у майбутньому може бути визнаний судом безстроковим із моменту його укладення. В окремих випадках (коли не можна наперед визначити термін завершення робіт за договором) використовують трудові договори на час виконання певних робіт. У медичній практиці такою формою можна скористатися під час оформлення правовідносин із консультантами, під час проведення

дослідницьких робіт, виконання технічних завдань тощо. Такий договір зазвичай укладають у письмовій формі. Якщо після закінчення строку трудового договору власник не видавав відповідний наказ про звільнення працівника, трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, дія трудового договору вважається продовженою (ч. 1 ст. 39-1 КЗпП). Під час працевлаштування майбутній медичний працівник має надати роботодавцеві документи, визначені чинним законодавством (паспорт, трудову книжку), а також документи, що підтверджують відповідність спеціальним освітнім та кваліфікаційним вимогам: диплом державного зразка про медичну освіту; сертифікат лікаря-спеціаліста, виданий вищим медичним навчальним закладом, закладом післядипломної освіти III–IV рівнів акредитації відповідно до Положення про порядок проведення атестації лікарів, затвердженого Наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про подальше удосконалення атестації лікарів» від 19 грудня 1997 р. № 359; посвідчення про присвоєння (підтвердження) відповідної кваліфікаційної категорії за спеціальністю, видане відповідно до Положення про порядок проведення атестації лікарів, затвердженого Наказом № 359; свідоцтво про проходження підвищення кваліфікації та перепідготовки молодшим медичних та фармацевтичних працівників, видане вищим медичним навчальним закладом (закладом післядипломної освіти) I–III рівнів акредитації відповідно до Положення, затвердженого Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 7 вересня 1993 р. № 198. Водночас спеціалісти з інших країн мають пройти легалізацію, що передбачає підтвердження документів про медичну освіту, спеціалізацію, а також отримати дозвіл на працевлаштування. Ці питання вирішує сам роботодавець, який надає оформлені документи до відповідних державних органів. А документи, які не є обов'язковими (ст. 25 КЗпП), роботодавець не має права вимагати від медичного працівника. Далі медичного працівника ознайомлюють із посадовими обов'язками, правилами внутрішнього трудового розпорядку, умовами праці тощо. Посадова інструкція є кадровим документом, в якому визначено конкретні завдання та обов'язки працівника, його права й відповідальність. Ознайомлення працівника з посадовою інструкцією під підпис дає змогу уникнути спору про зміст трудових функцій працівника, а також у зв'язку з порушенням працівником трудових обов'язків. Під час складання посадових інструкцій необхідно використовувати: класифікатор професій, який є основним документом для визначення професійних назв посад, професій під час складання штатних розписів, випуск 78 «Охорона здоров'я» Довідника кваліфікаційних характеристик професій (ДКХП) працівників розроблено з урахуванням змін державних стандартів щодо класифікації професій та чинної номенклатури посад медичних працівників системи Міністерства охорони здоров'я України; відповідні кваліфікаційні характеристики



професій працівників згідно з Довідником, що є основним та обов'язковим нормативним документом для визначення змісту професії і підставою для розроблення посадових інструкцій працівників; посадові (робочі) інструкції працівників підприємств, установ, організацій вводяться з метою чіткого визначення вимог, що ставляться до певної категорії працівників, раціонального розподілу обов'язків між працівниками, наділення працівників потрібними правами, підвищення відповідальності працівників за доручену ділянку роботи; локальні нормативні документи підприємства, установи, організації (статут, колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку). Також обов'язкова наявність у закладі затверджених посадових інструкцій передбачена, крім КЗпП, й у п.12 Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з медичної практики, затверджених Постановою Кабінету Міністрів України від 2 березня 2016 р. № 285<sup>8</sup>.

Особливе значення має додержання роботодавцем наданих державою гарантій щодо тривалості робочого часу, відпусток та оплати праці. Так, для працівників деяких медичних спеціальностей робочий тиждень не може перевищувати 33 годин. Ось чому працівники служби кадрів закладу охорони здоров'я повинні чітко знати визначену відповідними наказами Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України тривалість робочого тижня для всіх медичних спеціальностей, представники яких працюють у закладі. Якщо роботодавець вважає за потрібне встановити для медичного працівника термін випробування, така умова повинна бути викладена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Відповідно до ст. 27 КЗпП термін випробування для медичних спеціалістів не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням із профспілковим комітетом – шести місяців. Згідно зі ст. 26 КЗпП випробування не встановлюють під час прийняття на роботу для: осіб, які вже досягли 18 років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас із військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Випробування не встановлюють також під час прийняття на роботу в іншу місцевість або під час переведення на інше підприємство, в установу, організацію тощо. Якщо термін випробування закінчився, а медичний працівник продовжує працювати, то він вважається таким, який витримав випробування, і подальше

---

<sup>8</sup> Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з медичної практики : Постанова Кабінету Міністрів України від 2 березня 2016 р. № 285.

розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах. У період випробування на медичного працівника поширюються усі положення чинного законодавства про працю, він є штатним працівником закладу охорони здоров'я, має право на соціальні та інші гарантії, отримує заробітну плату згідно з визначеним посадовим окладом. Крім того, має право виконувати, крім своєї основної, іншу роботу на умовах трудового договору на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи у вільний від основної роботи час. Такі правовідносини називають сумісництвом. Не може вважатися сумісництвом робота, що виконується епізодично, без певної посади, без регулярної оплати. Для роботи за сумісництвом згоди роботодавця за місцем основної роботи не потрібно. Якщо медичний працівник працює за сумісництвом в одному й тому самому закладі охорони здоров'я або в однієї й тієї самій фізичної особи-підприємця, то укладаються два трудові договори з одним роботодавцем. Обмеження щодо роботи за сумісництвом стосуються зазвичай керівних працівників і державних службовців, а також професій, що передбачають роботу зі шкідливими умовами праці. Так, працювати за сумісництвом не можуть керівники державних закладів охорони здоров'я, їх заступники, керівники структурних підрозділів державних закладів охорони здоров'я та їх заступники, за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності. Ст. 31 КЗпП забороняє власникові або уповноваженому ним органу вимагати від працівника виконання роботи, не зумовленої трудовим договором. Але за певних обставин може виникнути потреба в зміні умов трудового договору. Зі змісту ст. 32 КЗпП можна зробити висновок про існування трьох видів зміни умов трудового договору в галузі охорони здоров'я: 1) переміщення на інше робоче місце; 2) переведення на іншу роботу; 3) зміна істотних умов праці. Переміщення – це доручення медичному працівникові роботи на іншому робочому місці, в іншому структурному підрозділі в тій самій місцевості, на іншому механізмі або агрегаті в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, зумовленої трудовим договором (ч. 2 ст. 32 КЗпП). Переміщення не потребує згоди медичного працівника, отже, відмова від переміщення вважається порушенням трудової дисципліни. Однак власник не має права переміщати медичного працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я. Переведенням на іншу роботу вважається доручення медичному працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації або посаді, зумовленої трудовим договором. Переведення на іншу роботу можливе лише за згодою медичного працівника, за винятком випадків, передбачених ст. 33 КЗпП. Таким чином, за загальним правилом, відмова від переведення не є порушенням трудової дисципліни. Види переведень на іншу роботу в галузі охорони здоров'я: залежно від терміну: постійні та

тимчасові; за територіальною ознакою: переведення в межах підприємства, закладу, організації тощо, переведення на інше підприємство, переведення на роботу в іншу місцевість, зокрема разом із підприємством, закладом, організацією тощо; залежно від ініціативи: з ініціативи власника або медичного працівника. Відповідно до ст. 33 КЗпП тимчасове переведення медичного працівника на іншу роботу можливе лише за його згодою. Без згоди медичного працівника можливе тимчасове переведення терміном до 1 місяця, якщо така робота не протипоказана йому за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, епізоотії, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей. Але у зазначених випадках забороняється без згоди тимчасово переводити на іншу роботу вагітних, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до 6 років, а також осіб віком до 18 років. До переведень, пов'язаних з інтересами медичних працівників, належать: переведення за станом здоров'я (ст. 170 КЗпП); переведення на легшу роботу вагітних і жінок, які мають дітей віком до 3 років (ст. 178 КЗпП). Відповідно до частини третьої ст. 32 КЗпП у зв'язку зі змінами організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці в разі продовження роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. До істотних умов праці належать: системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад тощо (наприклад, раціоналізація робочих місць, перехід на бригадну форму, впровадження передових методів, технологій, переведення медичного працівника на контрактну форму трудового договору). Про зміну істотних умов праці медичний працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці. Якщо він не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП. Згідно зі ст. 21 і 139 КЗпП медичний працівник, який уклав трудовий договір, зобов'язаний виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації, виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний згідно зі ст. 21 та 141 КЗпП забезпечувати медичному працівникові умови праці, необхідні для виконання роботи, забезпечувати трудову й виробничу дисципліну, неухильно дотримуватись законодавства про працю і правил охорони праці. Відповідно до ст. 153 КЗпП власник або уповноважений ним орган зобов'язаний забезпечувати безпечні та нешкідливі умови праці, систематично проводити інструктаж (навчання) працівників із питань охорони праці, протипожежної охорони. Ст. 159 КЗпП зобов'язує медичного

працівника знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведження з машинами, і механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, а ст. 160 КЗпП вимагає від власника або уповноваженого ним органу здійснення постійного контролю за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці. Ст. 46 КЗпП передбачено випадки, коли власник або уповноважений ним орган може відсторонити медичного працівника від роботи у зв'язку з невиконанням зобов'язань. Відсторонення від роботи можливе: 1) у разі появи на роботі в нетверезому стані або стані наркотичного чи токсичного сп'яніння; 2) у разі відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; 3) в інших випадках, передбачених законодавством. Відсторонення передбачає недопущення медичного працівника на певний термін до роботи, яку він зобов'язався виконувати відповідно до трудового договору. Варто зазначити, що в разі відсторонення від роботи трудові правовідносини та дія трудового договору тривають, хоча медичного працівника тимчасово до роботи і не допускають. Відсторонення застосовують як тимчасовий захід до ухвалення остаточного рішення про можливість чи неможливість виконання медичним працівником передбаченої трудовим договором роботи або перебування його на певній посаді. Після закінчення терміну медичного працівника, залежно від наявних підстав, можуть допустити до роботи, перевести на іншу роботу або звільнити. Наприклад, його можуть допустити до роботи, якщо відсторонення було визнано незаконним або усунуто причини такого відсторонення, тобто працівник виконав умови допуску до роботи (успішно пройшов обов'язковий медичний огляд, перевірку відповідних знань тощо). Однак варто зазначити, що невиконання в установлений термін вимог, які були підставою для законного відсторонення, дає право власнику або уповноваженому ним органу притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності, навіть розірвати з ним трудовий договір у встановленому порядку. Працівник після відсторонення від роботи може бути тимчасово або постійно переведений на іншу роботу, наприклад за результатами обов'язкового медичного огляду, якщо в медичному висновку буде зазначено про неспроможність медичного працівника виконувати передбачену трудовим договором роботу через стан здоров'я. Відсторонення медичного працівника від роботи може передувати його звільненню, зокрема за п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку з появою його на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Враховуючи те, що заробітна плата виплачується за виконану роботу (ст. 94 КЗпП, ст. 1 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р.), відсторонення від роботи мало б здійснюватися без збереження заробітної плати. Однак законодавством встановлені окремі

випадки, коли заробітна плата зберігається або працівникові виплачується допомога відповідно до державного соціального страхування. Зокрема, у Законі України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ встановлено, що власник або уповноважений ним орган забезпечує усунення причин, які призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, а працівник, зі свого боку, зобов'язаний проходити в установленому порядку медичні огляди, дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку та здоров'я людей, які його оточують. Крім того, працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою, повинні проводити попереднє спеціальне навчання й один раз на рік перевіряти знання відповідних нормативних актів. У ст. 17 Закону України «Про охорону праці» встановлено, що власник зобов'язаний відсторонити від роботи медичного працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, без збереження заробітної плати. Згідно з наступною статтею не допускаються до роботи працівники, серед них і посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці. Вимагати відсторонення осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання та інструктажу, не перевірили знання і не допущені до відповідних робіт, згідно зі ст. 15 Закону України «Про охорону праці» мають право спеціалісти служби охорони праці підприємства (закладу, установи)<sup>9</sup>. Ст. 7 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 р. № 4004-ХІІ визначено обов'язок підприємств, установ і організацій усувати за поданням відповідних посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби від роботи, навчання, відвідування дошкільних закладів осіб, які є носіями збудників інфекційних захворювань, хворих на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби, або осіб, які були в контакті з такими хворими, з виплатою у встановленому порядку допомоги із соціального страхування, а також осіб, які ухиляються від обов'язкового медичного огляду або щеплення проти інфекцій, перелік яких встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я<sup>10</sup>. Спори, пов'язані з відстороненням медичних працівників від роботи, вирішуються в порядку, встановленому КЗпП для розгляду трудових спорів. Ст. 154 Кримінально-процесуального кодексу України передбачає: відсторонення від посади може бути здійснено щодо особи, яка підозрюється або обвинувачується у вчиненні злочину. Відсторонення від посади здійснюється на підставі рішення слідчого

---

<sup>9</sup> Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ.

<sup>10</sup> Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення : Закон України від 24 лютого 1994 р. № 4004-ХІІ.

судді під час досудового розслідування чи суду під час судового провадження на строк не більше двох місяців. Строк відсторонення від посади може бути продовжено відповідно до вимог ст. 158 КПК України<sup>11</sup>.

### **3. Особливості звільнення медичних працівників з ініціативи роботодавця**

Перш ніж розглядати підстави для звільнення, зазначимо, що Кодексом законів про працю встановлено вичерпний перелік підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. У разі звільнення роботодавець зобов'язаний додержуватися певної процедури, порушення якої може спричинити скасування звільнення та відновлення працівника на колишній посаді. Так, ст.ст. 40–41 КЗпП України встановлюють виключний перелік підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця:

1) зміни в організації виробництва і праці, зокрема ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. П. 1 ст. 40 передбачена можливість розірвати трудові договори з медичними працівниками в разі ліквідації організації, реорганізації, банкрутства, скорочення чисельності працівників (штату) установи. У разі звільнення за цими підставами досить часто виникають трудові спори і, як наслідок, несприятливі для роботодавця судові рішення, що передбачають фінансові витрати на виплату компенсацій відновленим працівникам. А все тому, що роботодавці не до кінця знають процедуру звільнення за цими підставами. У разі ухвалення рішення роботодавцем щодо скорочення чисельності або штату працівників КЗпП України визначено певні процедурні зобов'язання, яких роботодавець має додержуватися під час звільнення працівників. Звернення до профспілки щодо проведення консультацій із питань скорочення чисельності або штату працівників. Згідно зі ст. 49-4 КЗпП та ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», власник або уповноважений ним орган не пізніше як за три місяці до запланованого масового вивільнення працівників звертається до професійних спілок про проведення консультацій щодо заходів запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення<sup>12</sup>. Рішення про скорочення чисельності або штату оформлюються наказом по підприємству, до штатного розпису вносяться відповідні зміни;

---

<sup>11</sup> Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України від 13 квітня 2012 р. № 4651-VI.

<sup>12</sup> Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV.

а) визначення переважного права на залишення на роботі в разі скорочення чисельності працівників. За ст. 42 КЗпП України, в разі скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам із більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. За однакових умов продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається: за наявності двох і більше утриманців; особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком; працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на такому підприємстві, в установі, організації; працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва; учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; працівникам, яким залишилося менше ніж три роки до настання пенсійного віку, за досягнення якого особа має право на одержання пенсійних виплат. Цей перелік не є вичерпним і перевага в залишенні на роботі може надаватися також іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України. У процесі визначення переважного права на залишення на роботі також необхідно враховувати пільгові категорії громадян згідно із ст. 184 КЗпП, звільнення яких з ініціативи роботодавця заборонене, а саме: звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Попередження працівників про можливе скорочення чисельності або штату працівників та пропонування іншої роботи, відповідно до вимог ст. 49-2 КЗпП. Про звільнення у зв'язку з скороченням чисельності або штату на підприємстві, в установі, організації працівники попереджаються не пізніше ніж за 2 місяці, одночасно з попередженням про звільнення роботодавець пропонує працівникам іншу роботу на тому самому підприємстві, якщо вона є. Про іншу роботу за її наявності роботодавець має проінформувати працівника не лише при попередженні про подальше звільнення, а й упродовж усього терміну попередження, якщо на підприємстві з'являються нові вакансії. Відповідно до ст. 48 Закону «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України<sup>13</sup>. Комісії утворюються розпорядженням голови місцевої держадміністрації, що

---

<sup>13</sup> Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI.

видається на підставі інформації, поданої територіальними органами Служби. Комісія, зокрема, відповідно до покладених на неї завдань: аналізує здійснені роботодавцями заходи щодо зменшення чисельності вивільнюваних працівників; розглядає питання щодо можливості надання підприємствам, на яких передбачається масове вивільнення працівників, фінансової допомоги у формі пільгових кредитів, відстрочення платежів до місцевих бюджетів; вивчає питання щодо перепрофілювання або зміни форми власності підприємства. Розірвання трудового договору може бути проведене лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації);

б) звільнення працівника, видача йому трудової книжки та проведення розрахунку. Звільнення працівників має відбуватися не раніше закінчення двомісячного попереджувального терміну, за наявності згоди працівника. У день звільнення працівнику видається належно оформлена трудова книжка та копія наказу про звільнення (ст. 47 КЗпП). Відповідно до ст. 44 КЗпП у разі припинення трудового договору згідно з п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП працівникові виплачують вихідну допомогу розміром не менше середнього місячного заробітку. У разі звільнення працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації (зокрема, грошової компенсації за всі невикористані ним дні щорічної відпустки згідно із ст. 38 КЗпП України та вихідної допомоги згідно із ст. 44 КЗпП), провадиться в день звільнення згідно із ст. 116 КЗпП;

2) виявлена невідповідність працівника обійманій посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а так само в разі відмови в наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці. Згідно з п. 21 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» на цій підставі можуть бути звільнені працівники, якщо будуть установлені фактичні дані, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або втрати здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належним чином виконувати покладені на нього трудові обов'язки або виконання їх протипоказано за станом здоров'я або несприятливо для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і його неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу. Невідповідність працівника обійманій посаді або виконуваній роботі має бути доведена власником або уповноваженим ним органом працівникові. Невідповідність працівника за станом здоров'я має бути підтверджена медичним висновком. Особливо це важливо для працівників, які проходять обов'язковий медичний огляд (водії, працівники закладів



громадського харчування, лікувально-профілактичних і дитячих установ, працівники із шкідливими й важкими умовами праці та ін.). Такий медичний висновок згідно зі ст. 69 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 р. дають медико-соціальні експертні комісії, які встановлюють ступінь та причину інвалідності, визначають для інвалідів роботи і професії, доступні їм за станом здоров'я, перевіряють правильність використання праці інвалідів згідно з висновком експертної комісії та сприяють відновленню працездатності інвалідів<sup>14</sup>. Фактами підтвердження невідповідності можуть бути: щодо робітників – систематичне невиконання норм виробітку, порушення технологічної дисципліни та ін.; щодо керівних працівників, спеціалістів і службовців – невчасне і неякісне виконання службових обов'язків, прийняття помилкових рішень, брак достатніх знань, наявність рішення атестаційної комісії тощо. Одним із способів виявлення невідповідності працівника обійманій посаді чи виконуваній роботі є проведення атестації. Звільнення медпрацівника на підставі невідповідності обійманій посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації неможливе без проведення атестації. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 року № 302 «Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я», затвердженого Наказом Міністерства охорони здоров'я України, яким затверджено порядок проведення атестації лікарів. Основними завданнями атестації лікарів є оцінювання виконання лікарями вимог щодо здобуття післядипломної освіти в інтернатурі та лікарській резидентурі, підвищення їх кваліфікації та проходження безперервного професійного розвитку відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 р. № 302. Види атестації лікарів: 1) атестація на визначення знань і практичних навичок із присвоєнням (підтвердженням) звання «лікар-спеціаліст»; 2) атестація на присвоєння кваліфікаційної категорії; 3) атестація на підтвердження кваліфікаційної категорії. Розглянемо їх детальніше:

а) атестацію на визначення знань та практичних навичок із присвоєнням (підтвердженням) звання «лікар-спеціаліст» проводять у комісіях, які створюють при закладах вищої освіти, що здійснюють підготовку фахівців у галузі знань 22 «Охорона здоров'я» – закладах вищої медичної освіти та закладах післядипломної освіти. Атестації на визначення знань та практичних навичок із присвоєнням звання «лікар-спеціаліст» із конкретної лікарської спеціальності підлягають особи, які закінчують навчання в інтернатурі, а також особи, які в порядку, передбаченому Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 25 грудня 1992 р. № 195 «Про затвердження Переліку вищих і середніх

---

<sup>14</sup> Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19 листопада 1992 р. № 2801-ХІІ.

спеціальних навчальних закладів, підготовка і отримання звання в яких дають право займатися медичною і фармацевтичною діяльністю», допущені до лікарської діяльності та пройшли курси спеціалізації або стажування. Атестація з присвоєнням (підтвердженням) звання «лікар-спеціаліст» певної лікарської спеціальності має передувати зайняттю особою лікарської посади в закладах охорони здоров'я, що відповідає певній спеціальності, або здійсненню медичної практики за певною спеціальністю. Особі, якій за результатами атестації присвоєно (підтверджено) звання «лікар-спеціаліст» із конкретної лікарської спеціальності, заклад вищої медичної освіти видає сертифікат лікаря-спеціаліста. Особа, якій за результатами атестації відмовлено у присвоєнні (підтвердженні) звання «лікар-спеціаліст» із конкретної лікарської спеціальності, може бути прийнята на роботу на посаду, яку може обіймати молодший спеціаліст із медичною освітою відповідно до Наказу Міністерства охорони здоров'я України від 25 грудня 1992 р. № 195 «Про затвердження Переліку вищих і середніх спеціальних навчальних закладів, підготовка і отримання звання в яких дають право займатися медичною і фармацевтичною діяльністю». Атестацію на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій проводять комісії, які створюють при Міністерстві охорони здоров'я України (Центральна атестаційна комісія), Міністерстві охорони здоров'я Автономної Республіки Крим, структурних підрозділах із питань охорони здоров'я обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій;

б) атестація на присвоєння кваліфікаційної категорії. До атестації на присвоєння кваліфікаційних категорій допускаються лікарі-спеціалісти за лікарськими спеціальностями, передбаченими Переліком лікарських посад, які працюють за сертифікатом лікаря-спеціаліста або посвідченням про кваліфікаційну категорію та мають необхідну кількість балів безперервного професійного розвитку, що нараховуються відповідно до розділу V Порядку № 302. Лікарі, які бажають пройти атестацію на присвоєння кваліфікаційної категорії, подають необхідні документи до атестаційної комісії за два місяці до початку її роботи або за два місяці до закінчення терміну дії посвідчення. До атестаційної комісії подають: 1) письмову заяву; 2) атестаційний листок за формою; 3) копії документів: диплома, трудової книжки, сертифіката лікаря спеціаліста або посвідчення про наявність кваліфікаційної категорії (за наявності). 4) особисте освітнє портфоліо з результатами проходження безперервного професійного розвитку, за формою та копіями документів, що підтверджують обліковані бали безперервного професійного розвитку. На засіданні атестаційної комісії лікар пред'являє оригінали документів, що підтверджують нарахування балів безперервного професійного розвитку, особисто. Атестаційна комісія виносить своє рішення про присвоєння лікарю спеціалісту кваліфікаційної категорії на підставі

поданих документів. Присвоєння кваліфікаційних категорій рекомендовано здійснювати в такій послідовності: друга, перша, вища. Якщо лікар має відповідний стаж роботи і демонструє в особистому освітньому портфоліо різноманітні види діяльності та значно (втричі й більше разів) перевищує мінімальні вимоги до кількості балів безперервного професійного розвитку за рік, атестаційна комісія може прийняти рішення про присвоєння більш високої категорії. Підставою відмови у присвоєнні кваліфікаційної категорії є недостатня кількість балів безперервного професійного розвитку, що нараховуються відповідно до зазначеного Порядку. У цьому випадку комісія має право перенести розгляд пакету атестаційних документів лікаря на наступне засідання, а лікар – добрати необхідну кількість балів (за умови, що з моменту закінчення терміну дії його посвідчення про кваліфікаційну категорію минуло не більше року). Протокол із рішенням комісії про присвоєння кваліфікаційної категорії затверджується наказом органу охорони здоров'я, за якого створена комісія, в двотижневий термін із дня атестації;

в) атестація на підтвердження кваліфікаційної категорії. Атестації на підтвердження кваліфікаційної категорії підлягають (за бажанням) особи, яким присвоєно кваліфікаційні категорії, терміном до п'яти років із дня попередньої атестації. Лікарі, які бажають пройти атестацію на підтвердження кваліфікаційної категорії, подають необхідні документи до атестаційної комісії не пізніше ніж за два місяці до початку її роботи. До атестаційної комісії подають: 1) письмову заяву; 2) атестаційний листок за формою; 3) копії документів: диплома, трудової книжки, сертифіката лікаря-спеціаліста або посвідчення про наявність кваліфікаційної категорії (за наявності); 4) особисте освітнє портфоліо з результатами проходження безперервного професійного розвитку, за формою та копіями документів, що підтверджують обліковані бали безперервного професійного розвитку. На засідання атестаційної комісії лікар пред'являє оригінали документів, що підтверджують нарахування балів безперервного професійного розвитку. Атестаційна комісія виносить своє рішення про підтвердження кваліфікаційної категорії на підставі поданих документів. За результатами розгляду поданих документів атестаційна комісія приймає рішення щодо підтвердження кваліфікаційної категорії з конкретної лікарської спеціальності або відмови в підтвердженні кваліфікаційної категорії в разі відсутності необхідності кількості балів безперервного професійного розвитку. Комісія має право перенести розгляд пакета атестаційних документів лікаря на наступне засідання, а лікар – добрати необхідну кількість балів (за умови, що з моменту закінчення терміну дії його посвідчення про кваліфікаційну категорію минуло не більше ніж 1 рік). У разі підтвердження лікарем кваліфікаційної категорії в посвідченні проставляють відповідну

відмітку або видають нове посвідчення, якщо в попередньому залишилося місця для відміток, у місячний строк із дня атестації<sup>15</sup>;

3) систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення. Легальне тлумачення систематичності було спочатку надане роз'ясненням Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС «Про деякі питання, пов'язані із застосуванням законодавства про трудову дисципліну» (п. 3.2). Такими, що систематично порушують трудову дисципліну, були визнані працівники, які мають дисциплінарне або громадське стягнення за порушення трудової дисципліни та порушили її знову впродовж року з дня застосування стягнення за перше порушення. Дисциплінарні та громадські стягнення погашаються, якщо впродовж року після їх застосування працівник не порушив дисципліну знову (ст. 151 КЗпП). Якщо дисциплінарне чи громадське стягнення не погашене часом або не зняте до закінчення встановленого річного строку, порушення трудової дисципліни працівником дає підставу для його звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП. Пленум Верховного Суду України в п. 23 Постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» дав таке саме тлумачення систематичності. Якщо працівник систематично не виконує свої трудові обов'язки, але до нього дисциплінарні або громадські стягнення не застосовувалися, то він не може бути звільнений за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Отже, аналізуючи норми чинного законодавства, можна дійти висновку, що для розірвання трудового договору за підставою, що міститься в п. 3 ст. 40 КЗпП України, необхідними є такі умови: а) належним чином зафіксований факт протиправного винного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків; б) порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складниками трудової функції працівника чи впливають із правил внутрішнього трудового розпорядку (звільнення за порушення громадських обов'язків, наприклад, нез'явлення на збори чи небажання вступити до профспілкової організації не допускається); в) невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності; г) невиконання трудових обов'язків мало систематичний характер (тобто до працівника впродовж року вже було застосовано дисциплінарне або громадське стягнення); ґ) до працівника раніше впродовж року вже застосовувалися заходи дисциплінарного або громадського стягнення. Враховуються лише дисциплінарні й громадські стягнення, які накладаються трудовими

---

<sup>15</sup> Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 р. № 302.

колективами і громадськими організаціями відповідно до їх статутів (заходи громадського впливу, наприклад обговорення порушення, у таких випадках не мають юридичного значення) і є чинними на момент звільнення працівника; д) з моменту виявлення порушення до дисциплінарного звільнення може минути не більше ніж 1 місяць. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше ніж шість місяців із дня вчинення проступку (ст. 148 КЗпП); е) згода профспілки на звільнення на підставі п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП, якщо працівник є членом профспілки. Однією з вимог чинного законодавства є належним чином зафіксований факт протиправного винного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. У цьому разі доцільно відібрати пояснення від порушника щодо кожного факту такого невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків. Для застосування цієї підстави для розірвання трудового договору важливим є невиконання працівником обов'язків, передбачених трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. А отже, не може вважатися порушенням трудової дисципліни невиконання ним обов'язків, які виходять за межі трудових або не впливають із трудового договору. Работодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не зумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП), тому відмова працівника від виконання роботи, що не входить до кола його обов'язків, не є порушенням трудової дисципліни, і, відповідно, такі дії не дають підстав для його звільнення на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП. Ще однією умовою звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП є наявність вини працівника (у формі умислу чи необережності). Принцип вини прямо закріплений у п. 24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених Постановою Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань від 20 липня 1984 р. № 213, який кваліфікує поведінку працівника як порушення трудової дисципліни за наявності вини працівника та поширюється на звільнення як один із видів дисциплінарного стягнення (ст. 147 КЗпП), а опосередковано – у п. 3 ст. 40 КЗпП (адже звільнення допускається за систематичне невиконання трудових обов'язків за відсутності поважних причин). Якщо ж наявні поважні причини невиконання працівником його трудових функцій, то, відповідно, вина його відсутня, а отже, звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП вже проводити не можна. Такими причинами можна вважати невиконання (чи неналежне виконання) працівником його трудових обов'язків унаслідок недостатньої кваліфікації, нездужання (навіть якщо воно не підтверджено відповідним документом медичної установи), у стані крайньої необхідності, за наявності обставин непереборної сили чи внаслідок інших причин, незалежних від волі працівника;

4) прогул. Під прогулом розуміється відсутність працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП; п. 24 Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.1992 р. № 9). Законодавством не визначений вичерпний перелік поважних причин відсутності на роботі. Тому роботодавець самостійно в кожному конкретному випадку вирішує, чи вважати причину, названу працівником, поважною. Зазвичай поважними необхідно визнати такі причини, які виключають провину працівника. Відсутністю на роботі є знаходження працівника поза територією підприємства, де він відповідно до трудових обов'язків має виконувати доручену йому роботу. Якщо ж працівник залишив своє робоче місце, але не залишав територію підприємства, це не може вважатися прогулом. Для уникнення непорозумінь щодо чіткого визначення режиму робочого часу та часу відпочинку на підприємстві та обізнаності працівника роботодавець має визначити та документально закріпити такі положення. Зазвичай режим робочого часу визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства або колективним договором чи іншими внутрішніми нормативними актами, які мають бути доведені до відома працівника під розписку під час його працевлаштування на роботу. Насамперед роботодавець має вжити заходів для з'ясування причин відсутності працівника на роботі. Зазвичай процедура розпочинається після доповідної записки безпосереднього керівника відсутнього працівника щодо факту відсутності. Роботодавець на свій розсуд може вчинити низку дій для з'ясування причин відсутності працівника, а саме: зателефонувати працівникові та членам його родини, відвідати за місцем державної реєстрації чи фактичного проживання, надіслати лист із повідомленням про вручення із пропозицією надати пояснення щодо відсутності тощо. Відсутність працівника може бути зафіксована автоматизованою пропусковою системою або відповідною позначкою в таблиці, якщо облік використання робочого часу ведеться за допомогою таблиця та (або) відсутності позначень у журналі, в яких працівники ставлять свій підпис під час проходження на роботу тощо. Необхідно задокументувати факт відсутності працівника на роботі за допомогою акта про відсутність на робочому місці, підписаного комісією, що складається не менше ніж із трьох осіб. До ухвалення рішення про накладення такого дисциплінарного стягнення, як звільнення, роботодавець має витребувати від працівника письмових пояснень після появи працівника на роботі. У разі відмови працівника від надання письмових пояснень щодо причин прогулу слід скласти відповідний акт. Пропозиції щодо надання письмових пояснень причин відсутності на роботі можна зробити і під час відвідування працівника за місцем проживання. Треба отримати згоду профспілки на звільнення, якщо працівник є членом профспілки;

5) нез'явлення на роботу впродовж більше ніж чотири місяці підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустки у зв'язку з вагітністю і родами, якщо законодавством не встановлений триваліший термін збереження місця роботи (посади) за певного захворювання. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. За п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП не можуть бути звільнені працівники, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням. За ними місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. Перелік професійних захворювань затверджено Постановою КМУ від 08.11.2000 р. № 1662. Крім того, після закінчення чотирьох місяців хвороби не можуть бути звільнені працівники, тимчасова непрацездатність яких викликана захворюваннями, за яких законодавством встановлено триваліший термін збереження робочого місця. Так, наприклад, за працівником, хворим на туберкульоз, місце роботи зберігається на весь період лікування, який може тривати до 10 місяців із дня початку основного курсу лікування (ст. 21 Закону України «Про боротьбу із захворюванням на туберкульоз» від 05.07.2001 р. № 2586-III). І лише після закінчення зазначеного строку безперервного невиходу на роботу такого працівника може бути звільнено на підставі п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП. У разі звільнення працівника на підставі п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП роботодавець має: 1) визначити період тимчасової непрацездатності працівника: загалом непрацездатність працівника, якого звільняють, має тривати більше ніж чотири місяці поспіль. Вихід працівника на роботу хоча б на один день перериває перебіг 4-місячного строку. І якщо він після виходу знову тимчасово втрачає працездатність, обчислення чотиримісячного строку слід починати заново. Крім того, передбачений п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП термін має закінчитися повністю. Його закінченням необхідно вважати відповідний день четвертого місяця з моменту, коли працівник не з'явився на роботу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. До чотиримісячного періоду непрацездатності неможна включати відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. Також потрібно з'ясувати, чи не належить захворювання працівника до тих, маючи яке, працівник зберігає своє робоче місце на триваліший термін; 2) зібрати докази того, що звільнення працівника – це виробнича необхідність. Під виробничою необхідністю розуміють таку ситуацію, за якої заміщення непрацездатного працівника є необхідним (неможливо ані перерозподілити обов'язку хворого між іншими працівниками, ані прийняти іншого працівника на період його хвороби). Інакше звільнення працівника може бути визнано судом неправомірним; 3) отримати згоду профспілки на звільнення на підставі п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП, якщо працівник є членом профспілки; 4) з'ясувати, чи не

приступив працівник до роботи в день звільнення. Справа в тому, що звільнення працівника можливе тільки в період його тимчасової непрацездатності. Якщо працівник приступив до роботи, його звільнення на цій підставі неможливе; 5) видати наказ про звільнення; 6) у день звільнення провести з працівником остаточний розрахунок і видати копію наказу про звільнення та належним чином оформлену трудову книжку;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Перша умова – звільненого раніше працівника поновлюють на роботу за рішенням суду або вищого за рівнем органу. Друга умова – неможливо перевести новоприйнятого працівника за його згодою на іншу роботу. Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню (ст. 235 КЗпП). Виконаним воно вважається із дня видання роботодавцем відповідного наказу. Неправомірно звільненого працівника має бути поновлено на тій посаді, яку він обіймав до звільнення. Якщо на посаді поновлюваного працівника працює особа, яка не може бути звільнена з ініціативи роботодавця, вона підлягає обов'язковому працевлаштуванню. Одержувати згоду профспілкового органу в процесі розірвання трудового договору на підставі п. 6 ч. 1 ст. 40 КЗпП роботодавцю не потрібно. Працівникові, який звільняється за п. 6 ч. 1 ст. 40 КЗпП, виплачується вихідна допомога розміром, передбаченим ст. 44 КЗпП України;

7) поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. У п. 25 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 зазначено, що за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння працівники можуть бути звільнені з роботи в будь-який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки. Нетверезий стан працівника (сп'яніння) може бути підтверджений як медичним висновком, так і іншими видами доказів (ст. 27 ЦПК), яким суд повинен дати відповідну оцінку. У разі виявлення факту перебування працівника на роботі у нетверезому або іншому подібному стані або в разі виникнення у роботодавця підозри щодо такого стану, відповідний факт слід належними чином зафіксувати. Зокрема, за таких обставин необхідно скласти відповідний акт, який мають підписати свідки. До того ж в акті потрібно зазначити лише ті факти (обставини, події, ознаки сп'яніння тощо), які свідки особисто спостерігали. Зазначений акт можна скласти як одразу після появи працівника у нетверезому стані, так і згодом у наступні дні. Водночас потрібно мати на увазі, що якщо справа про звільнення дійде до суду, то судді зазвичай не обмежуються лише розглядом зазначених актів, а також заслуховують свідків у судових засіданнях. Також щодо



«наркотичного сп'яніння», то необхідно звернути увагу, що відповідно до ст. 12 Закону України «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними» від 15 лютого 1995 р. № 62/95-ВР встановлення факту незаконного вживання наркотичних засобів або психотропних речовин здійснюється на підставі показань свідків, наявності ознак наркотичного сп'яніння, результатів медичного огляду, а також тестів на вміст наркотичного засобу або психотропної речовини в організмі особи, наявності стану наркотичного сп'яніння внаслідок незаконного вживання наркотичних засобів або психотропних речовин є компетенцією лише лікаря, на якого покладено обов'язки щодо проведення медичного огляду (обстеження), а діагноз «наркоманія» встановлюється лікарсько-консультаційною комісією. З урахуванням усіх зазначених нюансів та достатністю підстав роботодавець може прийняти рішення про звільнення працівника за п. 7 ст. 40 КЗпП України. До того ж він також зобов'язаний додержуватися гарантій, установлених законодавством для окремих категорій працівників або в окремих випадках, зокрема, згідно з ч. 1 та ч. 8 ст. 43 КЗпП України необхідно отримати попередню згоду виборного органу первинної профспілкової організації чи профспілкового представника, членом якої є працівник (якщо працівник, який з'явився на роботі в нетверезому або іншому подібному стані, не є прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства), і звільнити відповідного працівника не пізніше ніж через 1 місяць із дня одержання згоди профспілки. Оскільки поява працівника на роботі в нетверезому або іншому подібному стані є фактично порушенням трудової дисципліни, під час відповідного розслідування згідно зі ст. 149 КЗпП України до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець має зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. У такому поясненні працівник може пояснити свій певний стан необхідністю вживання певних ліків, хворобою тощо. Водночас необхідно звернути увагу на те, що в цьому разі не йдеться про обов'язок порушника написати пояснювальну записку, а лише про право роботодавця зажадати її. Але в разі відмови порушника написати пояснювальну записку зазвичай складають акт про таку відмову, який і дає роботодавцеві практичну можливість діяти далі у вирішенні питання щодо застосування дисциплінарного стягнення. За ч. 3 ст. 40 КЗпП України не можна звільняти працівника в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці. За ч. 3 ст. 184 КЗпП України не допускається звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч. 6

ст. 179), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (зокрема дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу. У разі виявлення факту розкрадання на підприємстві, установі організації власник або уповноважений ним орган звертається до відповідного відділу Поліції для проведення перевірки. Слідчим вноситься інформація до єдиного реєстру досудових розслідувань, заводиться кримінальне провадження та проводиться по ньому досудове розслідування. Під час розслідування встановлюються усі обставини крадіжки: об'єкт, суб'єкт, обставини крадіжки, розмір викраденого. Досудове розслідування закінчується: обвинувальним актом, якщо є достатні підстави для притягнення особи до кримінальної відповідальності; постановою про закриття кримінального провадження та направленням матеріалів на розгляд у порядку адміністративного провадження. І обвинувальний акт, і адміністративні матеріали розглядаються єдиним органом, який має право розглядати матеріали про наявність вини особи, судом. Лише після доведення вини особи в суді та наявності вироку щодо кримінального провадження або постанови у справі про адміністративне правопорушення власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника з роботи за п. 8 ст. 40 Кодексу законів про працю України. Таким чином, для звільнення потрібні такі умови: крадіжка має бути здійснена за місцем роботи винної особи (на цьому самому підприємстві, установі, організації); вина особи повинна бути доведена у встановленому законом порядку; про винність особи повинно бути рішення суду, яке набуло законної сили; якщо працівник здійснив крадіжку на іншому підприємстві і не під час виконання своїх обов'язків, його не можна звільнити на підставі п. 8 ст. 40 КЗпП України;

9) призов або мобілізація власника – фізичної особи під час особливого періоду. Ч. 3 ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ визначено, що за громадянами України, які призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом, у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану терміном до закінчення особливого періоду або до оголошення рішення про демобілізацію, не припиняється державна реєстрація підприємницької діяльності фізичних осіб – підприємців<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25 березня 1992 року № 2232-ХІІ.

У разі непровадження ними підприємницької діяльності в період проведення мобілізації нарахування податків і зборів такими фізичними особами – підприємцями не здійснюється. Якщо в підприємця є наймані працівники, слід враховувати одну особливість. Згідно з п. 10 ст. 40 КЗпП призов або мобілізація підприємця під час особливого періоду є підставою для розірвання підприємцем трудових договорів із найманими працівниками (з ініціативи роботодавця). За загальним правилом у день розірвання трудового договору роботодавець зобов'язаний здійснити зі співробітником повний розрахунок та видати йому оформлену трудову книжку. Якщо роботодавець звільняє працівника зі своєї ініціативи, працівникові також видається наказ про його звільнення (ч.ч. 1, 2 ст. 47 КЗпП). Однак у разі мобілізації підприємця звільняють від вищезазначених обов'язків. Здійснити розрахунок із працівником та оформити трудову книжку він має не в день звільнення, а протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій і штрафів (ч. 3 ст. 47 КЗпП). Також, якщо самозайнята особа, призвана на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, має найманих працівників і на термін своєї військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період може уповноважити іншу особу на виплату найманим працівникам заробітної плати та/або інших доходів, то обов'язок із нарахування та утримання податку на доходи фізичних осіб із таких виплат на термін військової служби самозайнятої особи несе ця уповноважена особа;

10) встановлення невідповідності працівника обійманій посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі впродовж терміну випробування. Ст. 26 Кодексу Законів про працю України визначено, що під час укладення трудового договору угодою сторін може бути зумовлене випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Таким чином, випробувальний термін (строк) – це період часу, впродовж якого роботодавець перевіряє працівника на придатність до виконання певної роботи. Відповідно до ч. 2 ст. 26 КЗпП у період випробування на працівника поширюються всі вимоги і гарантії законодавства про працю, зокрема й щодо оплати праці. Встановлення під час прийняття на роботу випробувального терміну для перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, за вимогами законодавства про працю, не є підставою для ненарахування та невиплати заробітної плати за виконану ним роботу. Уклавши трудовий договір із найманим працівником, роботодавець зобов'язаний виплачувати йому заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. А працівник, зі свого боку, зобов'язаний виконувати роботу, визначену цією угодою, та всі правила внутрішнього трудового розпорядку (ст. 21 КЗпП). Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю

України щодо випробування при прийнятті на роботу» від 17.05.2016 р. № 1367-VIII передбачено, що під час прийняття на роботу випробування не встановлюється для: осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування в процесі прийняття на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір терміном до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Не можна встановлювати випробувальний термін під час прийняття на роботу в іншу місцевість, переведення на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, передбачених у законодавстві. Працівник і роботодавець обов'язково мають не лише обговорити термін випробування і його умови, а й прописати їх у наказі про прийняття працівника. Останній своїм підписом підтверджує факт ознайомлення з цим документом. Якщо результати незадовільні, наприкінці випробувального терміну безпосередній керівник працівника має направити керівникові підприємства відповідну заяву, додавши до неї підтверджувальні документи. Щоб уникнути суб'єктивізму з боку керівника, остаточне рішення про невідповідність працівника дорученій роботі краще ухвалювати колегіально, спеціальною комісією, після чого видається наказ про звільнення працівника. Таким чином, у процесі встановлення роботодавцем невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі він має право впродовж терміну випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Зазначене передбачене ч. 1 ст. 40 КЗпП, яку доповнено новою підставою для звільнення, а саме установа невідповідності працівника обійманій посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі впродовж терміну випробування. Крім підстав, передбачених ст. 40 КЗпП України, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках, передбачених ст. 41 КЗпП України.

## **ВИСНОВКИ**

З багатьох питань, що стосуються регулювання трудових правовідносин медичних працівників, діє безліч нормативно-правових актів різного рівня. Незважаючи на різноманіття законодавчих актів, в процесі написання роботи виявлені проблеми, які вимагають ретельного опрацювання: перш за все, це відсутність у КЗпП України глави, яка регулює особливості правового регулювання медичних працівників. Підвищені вимоги до професійних знань і навичок медичних працівників, які спричиняють специфіку їхньої праці, повинні знайти більш повне відображення через прийняття спеціального закону «Особливості регулювання праці медичних

працівників» або окремої глави КЗпП, яка включатиме статті з особливостями укладання та розірвання трудового договору з медичними працівниками, тривалістю і режимом робочого часу (врегулювавши особливості умов праці під шкідливої і небезпечної середовищі), з умовами надання додаткової відпустки для окремих категорій медичних працівників. Можна припустити, що ці зміни допоможуть підвищити статус самих медичних працівників, а також більш послідовно здійснити правове регулювання трудових відносин із ними.

## АНОТАЦІЯ

Актуальність теми наукової роботи зумовлена явною необхідністю наукового переосмислення ряду аспектів правового регулювання праці медичних працівників. У роботі надана характеристика нормативних актів, що регулюють трудові відносини медичних працівників, виявлена роль трудового договору в регламентації їх праці, проведено аналіз особливостей правового статусу медичного персоналу як суб'єкта трудових відносин. Усі ці обставини вимагають особливого підходу до питань правового регулювання трудових відносин у сфері охорони здоров'я, до яких, зокрема, можна зарахувати: додаткові вимоги під час укладання трудового договору між медпрацівником і роботодавцем; пільговий режим робочого часу і часу відпочинку; особливі правила роботи за сумісництвом; встановлення в законодавстві особливих заходів відповідальності медпрацівників. Ця тематика становить інтерес не тільки з наукового, але і з практичного погляду, що зумовлює необхідність детальної, ґрунтовної правової регламентації праці медичних працівників та більш уважного ставлення законодавця до цієї сфери.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Тищенко Е.В., Черноус С.Н. Проблемы правового регулирования труда медицинских работников. *Научный вестник публичного та приватного права*. 2020. № 4. С. 45–54. URL: <chrome-extension://oemmnadbldboiebfnladdacbfmadadm/http://www.nvppp.in.ua/vip/2020/4/10.pdf> (дата звернення: 09.08.2021).
2. Новіков Д.О. Особливості правового регулювання праці медичних працівників : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2013. 214 с.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 12.08.2021).
4. Про затвердження Порядку укладення контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я та типових форм

контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я : Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 792. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.08.2021).

5. Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.08.2021).

6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.08.2021).

7. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 16.08.2021).

8. Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з медичної практики : Постанова Кабінету Міністрів України від 2 березня 2016 р. № 285. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/285-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 16.08.2021).

9. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 16.08.2021).

10. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення : Закон України від 24 лютого 1994 р. № 4004-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12#Text> (дата звернення: 16.08.2021).

11. Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України від 13 квітня 2012 р. № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text> (дата звернення: 16.08.2021).

12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 16.08.2021).

13. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 16.08.2021).

14. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19 листопада 1992 р. № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text> (дата звернення: 16.08.2021).

15. Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 р. № 302. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/302-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 16.08.2021).

16. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25 березня 1992 р. № 2232-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення: 16.08.2021).

**Information about the author:**

**Kyselova Olena Ivanivna,**

Doctor of Law, Associate Professor,

Associate Professor at the Department of Administrative,

Commercial Law and Financial and Economic Security

Academic and Research Institute of Law of the Sumy State University

57, Petropavlivska str., Sumy, 40000, Ukraine