

Необходимость принимать управленческие решения

Если автономизация первички – это механический процесс (просто преобразовались в КНП и продолжили существование), то руководству вторички следует подумать, чем заниматься, должно ли все остаться, как есть, нужно ли что-то изменить, какие изменения внести в устав ради этого и т. п. Необходимо также определиться со структурой, активами, решить, нужны ли все помещения, люди, оборудование. Здесь есть уникальная возможность оптимизировать персонал (сократить/дополнительно обучить/перепрофилировать). Возможно, об этом стоит думать уже в настоящий момент, искать соответствующие проекты.



Поэтому фактически в этом и разница: первичка может оставаться, ее просто следует реорганизовать и делать то, что делали и до реорганизации. А на вторичке так не будет, им придется принимать определенные управленческие решения. Кроме того, нужно будет согласовывать устав с местным советом.

И этот процесс также может затянуться. По нашему опыту, он продолжается в среднем от 2 до 6 месяцев. Руководителю часто придется объяснять вышестоящему учреждению (органу управления), почему принято решение внести те или иные изменения в деятельность медзаведения.

Анна СЕМЕНЕНКО, консультант



СОЗДАНИЕ МЕДИЦИНСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ: КАДРОВЫЕ АСПЕКТЫ

Продолжается реформирование медицинской отрасли, требующее решения множества кадровых вопросов. Рассмотрим, как действовать в этих условиях работодателям, чтобы не нарушить требований трудового законодательства и обеспечить работникам предусмотренные государственные гарантии.

Автономность предприятий по предоставлению медицинских услуг

Вопросы автономности предприятий, которые будут оказывать населению медицинские услуги, законодательно закреплены в ч. 2 Заключительных положений Закона от 06.04.17 г. № 2002-VIII

Ведь окончательное решение – за депутатами городского совета.

Сегодня с уверенностью можно говорить, что медзаведения, которые раньше начнут подготовку к подписанию договора с НСЗУ и к работе в новых условиях, будут иметь более выгодное положение на старте. Поэтому всем, кто еще размышляет, советуем начинать автономизацию. Кроме того, больница как коммунальное предприятие уже может начать структурировать свою работу, оптимизировать расходы, создавать адекватную систему мотивации для лучших врачей – стать привлекательнее для пациентов. Ведь в будущем количество пациентов станет основой повышения доходов как самой больницы, так и всех ее сотрудников.

Впрочем, многие общества считают, что у них еще достаточно времени для решения этого вопроса. Как свидетельствует практика, преимущества медреформы чувствуют на себе прежде всего те, кто к ней готовился заранее.

В завершение заметим, что **НСЗУ** – достаточно требовательный партнер. Так, невзирая на то что многие амбулатории и центры первичной медицинской помощи готовились к подписанию договоров, далеко не всем желающим это удалось сделать с первого раза. У одних не была переоформлена лицензия, у других не хватало необходимого оборудования, кто-то не успел открыть новые счета и т. п. НСЗУ представляет интересы пациентов, закупает медицинские услуги в их интересах, поэтому и к выполнению условий медзаведениями подходит серьезно.

«О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины относительно усовершенствования законодательства по вопросам деятельности заведений здравоохранения» (далее – Закон № 2002).

Там речь идет о том, что имеющиеся заведения здравоохранения (далее – ЗЗО), как государ-

ственные, так и коммунальные, реорганизуются и преобразуются в предприятия, в частности в коммунальные некоммерческие предприятия (далее – КНП).

То есть фактически происходит изменение статуса ЗЗО как бюджетного учреждения на предприятие. Однако требованием Закона № 2002 является запрет изменения основного вида деятельности этих заведений относительно медицинского обслуживания населения (медицинской практики). Это означает, что такая реорганизация при любых основаниях не может привести к выполнению вновь созданным КНП несвойственных для него основных функций.



Поскольку согласно ст. 49 Конституции запрещено сокращать имеющуюся сеть государственных и коммунальных ЗЗО, их реорганизация возможна путем преобразования (ст. 104 Гражданского кодекса, далее – ГК). В таком случае имеет место правопреемство – к КНП переходит все имущество, права и обязанности юрлица-предшественника, то есть ЗЗО – коммунального бюджетного учреждения (ст. 104–108 ГК).

Напомним: принятие решений о создании, ликвидации, реорганизации и перепрофилировании предприятий, учреждений и организаций коммунальной собственности тергромад согласно п. 30 ч. 1 ст. 26 Закона от 21.05.97 г. № 280/97-ВР «О местном самоуправлении в Украине» относится к компетенции сельских, поселковых, городских советов. К тому же приниматься они должны только на пленарных заседаниях соответствующих советов.

Следовательно, КНП согласно ст. 64 Хозяйственного кодекса должно **самостоятельно определять** свою организационную структуру, устанавливать численность работников и формировать штатное расписание.

С изменением статуса ЗЗО на предприятие кардинально изменяются и подходы относительно определения условий и размеров оплаты труда персонала, а именно: вместо государственного регулирования оплата будет осуществляться на договорных началах.

Однако соответствующие нормы, предусматривающие пределы автономности, в частности руководителя КНП, должны быть зафиксированы в уставе КНП. Этот учредительный документ утверждается собственником имущества (учредителем). Учредителями КНП (т. е. институциями, которые принимают решение о создании предприятия) являются соответствующие органы местного са-

моуправления (далее – ОМС) – советы сел, поселков, городов, районов.

Также бывшее ЗЗО с приобретением статуса предприятия в первую очередь будет иметь возможность самостоятельно распоряжаться средствами (конечно, в рамках законодательства). То есть такое предприятие будет утверждать финансовые планы, которые реально отражают его финансовые возможности, в частности в части использования объемов средств на оплату труда персонала КНП.

Из этого вытекает, что КНП приобретает возможность в автономном режиме определять направление использования собственных средств, включая поощрение работников, благодаря чему будет обеспечиваться оптимальное функционирование этого предприятия и предоставление населению медицинских услуг высокого качества.

Важным представляется и то, что предприятие по оказанию медуслуг населению может использовать такое преимущество автономизации, как заключение договоров о работе в КНП врачами, являющимися физическими лицами – предпринимателями (однако такие врачи должны иметь лицензии на право осуществления хозяйственной деятельности по медицинской практике).

Поэтому именно в уставе КНП должны быть четко разграничены полномочия учредителя и руководителя вновь созданного предприятия по предоставлению медуслуг. Тогда, например, ОМС (т. е. учредители) не будут иметь права вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность КНП. Иначе могут возникнуть недоразумения, в частности, относительно порядка назначения работников на должности, определения условий оплаты их труда, утверждения штатного расписания и т. п.

Однако контроль за сохранением имущества, которое будет находиться в оперативном управлении КНП, будет все же осуществляться собственником.

С изменением статуса ЗЗО на предприятие кардинально изменяются подходы к определению условий и размеров оплаты труда персонала, а именно: вместо государственного регулирования оплата будет осуществляться на договорных началах.

Поэтому советуем внести в устав КНП положения, в частности, относительно порядка и условий:

- определения размеров должностных окладов работников, а также установления им надбавок, доплат, материальной помощи;
- осуществления премирования с учетом показателей премирования, определенных отдельно для каждой категории работающих;

- выплаты вознаграждения работникам, благодаря которым КНП успешно выполняет возложенные на него задачи.

А конкретизация этих положений должна содержаться в колдоговоре КНП.

Обратим внимание: кроме самостоятельного принятия решений относительно деятельности предприятия, автономизация предусматривает в первую очередь высокий уровень ответственности руководителей КНП за его финансовое, кадровое и другое обеспечение.

Действия учредителя КНП относительно персонала

Согласно пп. 3 п. 3 Заключительных положений Закона № 2002 **до конца прошлого года** запрещалось увольнение работников заведений, которые реорганизуются в КНП. Увольнение разрешалось в случае невозможности перевести работника с его согласия на другую работу.

Поскольку действие этой нормы законодательства не продлено, на сегодня возможно увольнение работников ЗЗО, которые реорганизуются в КНП.

Ведь в ходе реорганизации ЗЗО имеет право самостоятельно устанавливать свою структуру и штатное расписание, определять численность работников и т. п. И законодательство не запрещает оптимизировать численность работников, то есть избавиться от «лишнего» персонала.

На практике мотивы для фактического увольнения работников вроде бы аргументированы: отказ от некоторых штатных должностей работников не приведет к снижению качества медицинских услуг населению, которые будет предоставлять КНП. Да и объемы фонда оплаты труда можно будет использовать оптимальнее.

Однако (внимание!) трудовое законодательство не предусматривает такого основания для увольнения работников, как реорганизация.

Поэтому учредители прежде всего должны определиться, какими будут их действия относительно работников ЗЗО, которое реорганизовывается в КНП. В любом случае нужно внести (в установленном порядке) в их трудовые книжки записи относительно реорганизации заведения и его переименования с указанием основания такой реорганизации (т. е. преобразования ЗЗО в КНП). Это касается всех работников.

Тех работников, которых планируется сохранить в штате вновь созданного КНП, переводят на новые должности, предусмотренные штатным расписанием КНП. Конечно, эту работу кадровая служба будет проводить только после утверждения штатного расписания КНП, созданного местным органом власти.

Трудовое законодательство (ст. 32 КЗоТ) предусматривает, что перевод на другую работу осуществляется с согласия работника, поэтому нужно письменное подтверждение такого согласия. Вариантом документального оформления является подача заявления руководителю КНП от работников, которые соглашаются работать на предложенных им должностях во вновь созданном КНП. Такие процедурные вопросы должны быть отражены в локальном документе КНП, например в правилах внутреннего трудового распорядка или в другом внутреннем документе.

Далее руководитель КНП издает приказ о переводе работника в новую структуру, и с этим приказом каждый работник в письменном виде ознакомляется в течение 5 рабочих дней. Фактически происходит увольнение работника ЗЗО в порядке его перевода в КНП. В приказе руководителя и в трудовой книжке работника осуществляется запись: «Уволен по переводу. Основание: п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗоТ».



Согласно ч. 3 ст. 36 КЗоТ в случае реорганизации (слияние, присоединение, преобразование) действие трудового договора между работником и работодателем продолжается. Изменение подчиненности предприятия, учреждения, организации также не предусматривает прекращения трудового договора. Поэтому **нет необходимости издавать приказ о продолжении трудовых отношений.**

Кроме того, после увольнения работника в связи с его переводом на работу на другое предприятие (п. 5 ст. 36 КЗоТ) такой работник должен быть принят на работу на предприятие, на которое он приглашен, не позднее следующего дня после увольнения, если не была оговорена другая дата.

То есть между увольнением и приемом на работу обычно перерыва быть не должно. Из п. 6 постановления Пленума ВСУ от 06.11.92 г. № 9 «О практике рассмотрения судами трудовых споров» (далее – Постановление № 9) также вытекает, что обязанностью работодателя является оформление на работу переведенного работника с первого рабочего дня (который наступает после

дня увольнения с предыдущего места работы). Отсюда вытекает, что приказ относительно начала работы работника на вновь созданном КНП должен быть издан его руководителем именно в рамках такого периода.



Если уволенный по переводу работник не использовал по предыдущему месту работы ежегодный отпуск, он имеет право оформить его в КНП, не дожидаясь истечения шестимесячного срока. Поэтому советуем заранее корректно разрешить и отпускные вопросы относительно работников, которые будут работать в КНП.

В трудовую книжку работника, который в дальнейшем будет продолжать работать в КНП, вносится запись следующего содержания: «Уволен по переводу в коммунальное некоммерческое предприятие <...> (название КНП). Основания: п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗоТ; решение сессии <...> (название соответствующего местного совета) от <...> № <...>».

Напоминаем: запись в трудовой книжке работника должна быть сформулирована так же, как соответствующий приказ руководителя.

Наилучшим вариантом оформления продолжения работы конкретного работника на соответствующей должности в КНП является ознакомление его с должностной инструкцией, условиями работы, продолжительностью рабочего времени по его должности, правилами внутреннего трудового распорядка. Особо актуальным это является из-за того, что во многих случаях работа персонала медицинского заведения или предприятия происходит во вредных условиях или условиях повышенного риска для здоровья (рентгенологические и компьютерные обследования, работа с возбудителями заразных болезней и т. п.), и не предупредить о таком вреде работодатель просто не имеет права.



Важно! Работникам, которые переводятся из ЗЗО в КНП, испытание не устанавливается (ст. 26 КЗоТ).

Основания для увольнения

Трудовое законодательство предусматривает, в частности, следующие основания для увольнения работников:

- по собственному желанию (ст. 38 КЗоТ);
- по соглашению сторон (п. 1 ст. 36 КЗоТ);

- в связи с переводом в другое учреждение, на предприятие (п. 5 ст. 36 КЗоТ).

Уволить работника ЗЗО, которое в процессе реорганизации становится КНП, можно, в частности, если в штатном расписании вновь созданного КНП нет должности, по которой был ранее оформлен работник-бюджетник, а работать на другой должности он отказывается. То есть, исходя из норм ст. 32 и 103 КЗоТ, происходит изменение существенных условий труда (в т. ч. с изменением составляющих заработка работников).

Тогда работника заранее (не менее чем за два месяца до события, как это установлено ст. 493 КЗоТ) в письменном виде предупреждают о таких изменениях, а он в письменном виде подтверждает свое несогласие работать на другой должности. В течение этих двух месяцев такому лицу должен выплачиваться заработок согласно тем условиям оплаты труда, которые были определены ему в ЗЗО. Затем оформляется увольнение работника со ссылкой на п. 6 ч. 1 ст. 32 КЗоТ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда).

Отмечаем: оформить увольнение работника раньше, чем истечет двухмесячный срок со дня его предупреждения о таких изменениях, нельзя. Это квалифицируется как **нарушение трудового законодательства** и может заинтересовать контролирующие органы, которые имеют право применять штрафные санкции за такое нарушение.

Преимущества во время увольнения

Государство установило гарантии для некоторых категорий лиц в случае сокращения численности или штата работников в связи с изменениями в организации производства и труда. В частности, преимущественное право на оставление на работе предоставляется (ст. 42 КЗоТ):

- семейным, если есть двое и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам с длительным непрерывным стажем работы на этом предприятии, в учреждении;
- работникам, которые обучаются в высших и средних учебных заведениях без отрыва от производства;
- участникам боевых действий, инвалидам войны и лицам, на которых распространяется действие Закона от 22.10.93 г. № 3551-XII «О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты»;

- тем, кто получил на этом предприятии, в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- лицам, депортированным из Украины, в течение 5 лет со времени возвращения на место постоянного проживания в Украине;
- бывшим военнослужащим срочной службы и лицам, которые проходили альтернативную (невоенную) службу, – в течение 2 лет со дня их увольнения со службы.

Поэтому советуем специально уполномоченным лицам (обычно это работники кадровой службы, юристы) проанализировать наличие упомянутых предпочтений у лиц, которых планируется сократить по вышеуказанным основаниям, и составить перечень работников, которых однозначно оставят на работе во вновь созданном КНП.

Важным является то, что по ст. 42 КЗоТ преимущественное право оставления на работе имеется у работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. Добавим: воспользоваться преимуществами во время сокращения штата могут те, у кого не было дисциплинарных взысканий, прогулов, замечаний относительно сроков выполнения работы, то есть те, кто обычно привлекается к выполнению особо важных и ответственных задач. В любом случае окончательное решение относительно конкретных лиц, которым предоставлены преимущества, работодатель принимает самостоятельно.

Еще добавим: если до реорганизации работник незаконно уволен или переведен на другую работу, он подлежит восстановлению на предыдущей работе. В таком случае за все время вынужденного прогула ему надлежит выплатить средний заработок.

Особенности оформления руководящих работников

В соответствии со ст. 16 Основ законодательства Украины о здравоохранении (далее – Основы) руководителем заведения здравоохранения независимо от форм собственности может быть назначено только лицо, которое соответствует единым квалификационным требованиям, установленным Минздравом. Соответствие этим требованиям такого руководителя, как медицинский директор, определяется по Справочнику квалификационных характеристик профессий работников (Выпуск 78 «Здравоохранение»), утвержденному приказом Минздрава от 29.03.02 г. № 117.

В то же время Основами определено, что руководители коммунальных ЗЗО должны назначаться на должность уполномоченным исполнительным органом управления собственника на конкурсной основе путем заключения с ними контракта сроком на 3–5 лет. Следовательно, руководителю ЗЗО, которое реорганизовано в КНП, необходимо упорядочить свои трудовые отношения в новых условиях.

Практически это должно выглядеть следующим образом. ОМС, который принял решение относительно функционирования КНП и который является учредителем такого предприятия по предоставлению медицинских услуг населению, корректно оформляет все необходимые документы, начиная с фиксации соответствующих положений в уставе вновь созданного КНП.

В частности, принимается решение соответствующего совета относительно продления действия ранее заключенного контракта с руководителем ЗЗО (теперь – с руководителем КНП), например путем внесения дополнений в него: указывается новое название – вместо наименования ЗЗО в контракте указывается название КНП. Также целесообразно в то же время упорядочить вопрос относительно полномочий руководителя КНП в части:

- открытия счетов в органах Госказначейства;
- оформления кадровой документации, в частности внесения изменений в трудовые книжки работников КНП относительно реорганизации ЗЗО;
- принятия штатного расписания КНП;
- утверждения должностных инструкций работников;
- получения лицензий на осуществление хозяйственной деятельности по медицинской практике и т. п.



Советуем в уставе КНП четко зафиксировать, что главного бухгалтера (как и своих заместителей) на должность назначает руководитель КНП. Не лишним будет указать, что руководитель КНП и главный бухгалтер несут персональную ответственность за соблюдение порядка ведения и достоверность учета и статистической отчетности, как это установлено нормами законодательства.

Конечно, всех других работников КНП имеет право назначать и увольнять с должностей его руководитель.