

Необхідність приймати управлінські рішення

Якщо автономізація первинки – це механічний процес (просто перетворилися на КНП і продовжили існувати), то керівництву вторинки слід подумати, чим займатися, чи має все залишитися, як є, чи треба щось змінити, які зміни внести до статуту задля цього тощо. Необхідно також визначитися із структурою, активами, вирішити, чи потрібні всі приміщення, люди, обладнання. Тут є унікальна можливість оптимізувати персонал (скоротити/додатково навчити/перепрофілювати). Можливо, про це варто думати вже зараз, шукати відповідні проекти.



Тож фактично в цьому і різниця: первинка може залишатися, її просто слід реорганізувати і робити те, що робили й до реорганізації. А на вторинці так не буде, їм доведеться приймати певні управлінські рішення. Крім того, треба буде узгоджувати статут із місцевою радою.

І цей процес також може затягнутися. За нашим досвідом, він триває в середньому від 2 до 6 місяців. Керівнику часто доводиться пояснювати вищій установі (органу управління), чому прийнято рішення внести ті чи інші зміни в діяльність медзакладу. Адже остаточне рішення – за депутатами міської ради.

Нині з упевненістю можна говорити, що медзаклади, які раніше почнуть підготовку до підписання договору з НСЗУ і до роботи в нових умовах, матимуть більш вигідне становище на старті. Тому всім, хто ще роздумує, радимо починати автономізацію. Крім того, лікарня як комунальне підприємство вже може розпочати структурувати свою роботу, оптимізувати витрати, створювати адекватну систему мотивації для кращих лікарів – стати більш привабливою для пацієнтів. Адже в майбутньому кількість пацієнтів стане основою підвищення доходів як самої лікарні, так і всіх її співробітників.

Утім, багато громад вважають, що в них ще достатньо часу для розв'язання цього питання. Як свідчить практика, переваги медреформи відчують на собі передусім ті, хто до неї готувався заздалегідь.

Наостанок зауважимо, що **НСЗУ** – досить вимогливий партнер. Так, незважаючи на те що багато амбулаторій та центрів первинної медичної допомоги готувалися до підписання договорів, далеко не всім бажаним це вдалося зробити з першого разу. В одних не була переоформлена ліцензія, у інших бракувало необхідного обладнання, хтось не встиг відкрити нові рахунки тощо. НСЗУ представляє інтереси пацієнтів, закуповує медичні послуги в їхніх інтересах, тому й до виконання умов медзакладами підходить серйозно.

Анна СЕМЕНЕНКО, консультант



УТВОРЕННЯ МЕДИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ: КАДРОВІ АСПЕКТИ

Триває реформування медичної галузі, що потребує розв'язання безлічі кадрових питань. Розглянемо, як діяти в цих умовах роботодавцям, щоб не порушити вимог трудового законодавства та забезпечити працівникам передбачені державні гарантії.

Автономність підприємств з надання медичних послуг

Питання автономності підприємств, що надаватимуть населенню медичні послуги, законодавчо закріплено в ч. 2 Прикінцевих положень Закону

від 06.04.17 р. № 2002-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я» (далі – Закон № 2002).

Там ідеться про те, що наявні заклади охорони здоров'я (далі – ЗОЗ) – як державні, так і кому-

нальні, реорганізуються та перетворюються на підприємства, зокрема на комунальні некомерційні підприємства (далі – КНП).

Тобто фактично відбувається зміна статусу ЗОЗ як бюджетної установи на підприємство. Однак вимогою Закону № 2002 є заборона зміни основного виду діяльності цих закладів щодо медичного обслуговування населення (медичної практики). Це означає, що така реорганізація за будь-яких підстав не може призвести до виконання новоствореним КНП невластивих для нього основних функцій.



Оскільки згідно зі ст. 49 Конституції заборонено скорочувати наявну мережу державних і комунальних ЗОЗ, їх реорганізація можлива через перетворення (ст. 104 Цивільного кодексу, далі – ЦК). У такому разі має місце правонаступництво – до КНП переходить усе майно, права та обов'язки юрособи-попередника, тобто ЗОЗ – комунальної бюджетної установи (ст. 104–108 ЦК).

Нагадаємо: ухвалення рішень про створення, ліквідацію, реорганізацію та перепрофілювання підприємств, установ та організацій комунальної власності територіальних громад згідно з п. 30 ч. 1 ст. 26 Закону від 21.05.97 р. № 280/97-ВР «Про місцеве самоврядування в Україні» належить до компетенції сільських, селищних, міських рад. До того ж, ухвалюватися вони мають лише на пленарних засіданнях відповідних рад.

Отже, КНП згідно зі ст. 64 Господарського кодексу має **самостійно визначати** свою організаційну структуру, установлювати чисельність працівників і формувати штатний розпис.

Зі зміною статусу ЗОЗ на підприємство кардинально змінюються і підходи щодо визначення умов та розмірів оплати праці персоналу, а саме: замість державного регулювання оплата здійснюватиметься на договірних засадах.

Проте відповідні норми, що передбачають межі автономності, зокрема керівника КНП, мають бути зафіксовані у статуті КНП. Цей установчий документ затверджується власником майна (засновником). Засновниками КНП (тобто інституціями, які ухвалюють рішення про створення підприємства) є відповідні органи місцевого самоврядування (далі – ОМС) – ради сіл, селищ, міст, районів.

Також колишній ЗОЗ із набуттям статусу підприємства насамперед матиме змогу самостійно розпоряджатися коштами (звісно, у межах законодавства). Тобто таке підприємство затверджуватиме фінансові плани, які реально відображають його фінансові можливості, зокрема в частині використання обсягів коштів на оплату праці персоналу КНП.

Із цього випливає, що КНП набуває можливості в автономному режимі визначати напрям використання власних коштів, включаючи заохочення працівників, завдяки чому забезпечуватиметься оптимальне функціонування цього підприємства та надання населенню медичних послуг високої якості.

Важливим видається й те, що підприємство з надання медпослуг населенню може використати таку перевагу автономізації, як укладення договорів про роботу в КНП лікарів, що є фізичними особами – підприємцями (однак такі лікарі повинні мати ліцензії на право здійснення господарської діяльності з медичної практики).

Тому саме у статуті КНП має бути чітко розмежовано повноваження засновника та керівника новоствореного підприємства з надання медпослуг. Тоді, наприклад, ОМС (тобто засновник) не матимуть права втручатися в оперативно-господарську діяльність КНП. В іншому разі можуть виникнути непорозуміння, зокрема стосовно порядку призначення працівників на посади, визначення умов оплати їхньої праці, затвердження штатного розпису тощо.

Однак контроль за збереженням майна, яке перебуватиме в оперативному управлінні КНП, все ж таки здійснюватиметься власником.

Зі зміною статусу ЗОЗ на підприємство кардинально змінюються підходи до визначення умов та розмірів оплати праці персоналу, а саме: замість державного регулювання оплата здійснюватиметься на договірних засадах.

Тож радимо внести до статуту КНП положення, зокрема, щодо порядку та умов:

- визначення розмірів посадових окладів працівників, а також установлення їм надбавок, доплат, матеріальної допомоги;
- здійснення преміювання з урахуванням показників преміювання, визначених окремо для кожної категорії працюючих;

- виплати винагороди працівникам, завдяки яким КНП успішно виконує покладені на нього завдання.

А конкретизація цих положень має міститись у колдоговорі КНП.

Звернімо увагу: крім самостійного ухвалення рішень щодо діяльності підприємства, автономізація передбачає насамперед високий рівень відповідальності очільників КНП за його фінансове, кадрове та інше забезпечення.

Дії засновника КНП щодо персоналу

Згідно з пп. 3 п. 3 Прикінцевих положень Закону № 2002 до кінця минулого року заборонялося звільнення працівників закладів, що реорганізуються в КНП. Звільнення дозволялося в разі неможливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

Оскільки дію цієї норми законодавства не продовжено, на сьогодні можливе звільнення працівників ЗОЗ, що реорганізуються в КНП.

Адже в ході реорганізації ЗОЗ має право самостійно встановлювати свої структуру та штатний розпис, визначати чисельність працівників тощо. І законодавство не забороняє оптимізувати чисельність працівників, тобто позбутися «зайвого» персоналу.

На практиці мотиви для фактичного звільнення працівників начебто є аргументованими: відмова від деяких штатних посад працівників не призведе до зниження якості медичних послуг населенню, що надаватиме КНП. Та й обсяги фонду оплати праці можна буде використовувати оптимальніше.

Проте (увага!) трудове законодавство не передбачає такої підстави для звільнення працівників, як реорганізація.

Тому засновники передусім мають визначитися, якими будуть їхні дії стосовно працівників ЗОЗ, що реорганізовується в КНП. У будь-якому разі потрібно внести (в установленому порядку) до їхніх трудових книжок записи щодо реорганізації закладу та його перейменування із зазначенням підстави такої реорганізації (тобто перетворення ЗОЗ на КНП). Це стосується всіх працівників.

Тих працівників, яких планується зберегти у штаті новоствореного КНП, переводять на нові посади, передбачені штатним розписом КНП. Звісно, цю роботу кадрова служба проводитиме лише після затвердження штатного розпису КНП, утвореного місцевим органом влади.

Трудове законодавство (ст. 32 КЗпП) передбачає, що переведення на іншу роботу здійснюється за згодою працівника, тому потрібне письмове підтвердження такої згоди. Варіантом документального оформлення є подання заяви керівникові КНП від працівників, які погоджуються працювати на запропонованих їм посадах у новоствореному КНП. Такі процедурні питання мають бути відображені в локальному документі КНП, наприклад у правилах внутрішнього трудового розпорядку чи в іншому внутрішньому документі.

Далі керівник КНП видає наказ про переведення працівника до нової структури, і з цим наказом кожен працівник письмово ознайомлюється протягом 5 робочих днів. Фактично відбувається звільнення працівника ЗОЗ у порядку його переведення до КНП. У наказі керівника та у трудовій книжці працівника здійснюється запис: «Звільнений за переведенням. Підстава: п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП».



*Згідно із ч. 3 ст. 36 КЗпП у разі реорганізації (злиття, приєднання, перетворення) дія трудового договору між працівником та роботодавцем продовжується. Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації також не передбачає припинення трудового договору. Тож **немає потреби видавати наказ про продовження трудових відносин.***

Крім того, після звільнення працівника у зв'язку з переведенням його на роботу на інше підприємство (п. 5 ст. 36 КЗпП) такий працівник має бути прийнятий на роботу на підприємство, на яке його запрошено, не пізніше наступного дня після звільнення, якщо не було обумовлено іншої дати.

Тобто між звільненням і прийняттям на роботу, зазвичай, перерви бути не повинно. З п. 6 постанови Пленуму ВСУ від 06.11.92 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» (далі – Постанова № 9) також впливає, що обов'язком роботодавця є оформлення на роботу переведеного працівника з першого робочо-

го дня (що настає після дня звільнення з попереднього місця роботи). Отже, впливає, що наказ щодо початку роботи працівника на новоствореному КНП має бути виданий його керівником саме в межах такого періоду.



Якщо звільнений за переведенням працівник не використав за попереднім місцем роботи щорічну відпустку, він має право оформити її в КНП, не чекаючи спливу шестимісячного строку. Тому радимо заздалегідь коректно розв'язати й відпусткові питання стосовно працівників, які працюватимуть у КНП.

До трудової книжки працівника, який надалі продовжуватиме працювати в КНП, вноситься запис такого змісту: «Звільнено за переведенням до комунального некомерційного підприємства <...> (назва КНП). Підстави: п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП; рішення сесії <...> (назва відповідної місцевої ради) від <...> № <...>».

Нагадуємо: запис до трудової книжки працівника має бути сформульований так само, як відповідний наказ керівника.

Найкращим варіантом оформлення продовження роботи конкретного працівника на відповідній посаді в КНП є ознайомлення його з посадовою інструкцією, умовами роботи, тривалістю робочого часу за його посадою, правилами внутрішнього трудового розпорядку. Особливо актуальним це є через те, що в багатьох випадках робота персоналу медичного закладу чи підприємства відбувається у шкідливих умовах чи умовах підвищеного ризику для здоров'я (рентгенологічні та комп'ютерні обстеження, робота із збудниками заразних хвороб тощо), і не попередити про таку шкідливість роботодавець просто не має права.



***Важливо!** Працівникам, які переводяться із ЗОЗ до КНП, випробування не встановлюється (ст. 26 КЗпП).*

Підстави для звільнення

Трудове законодавство передбачає, зокрема, такі підстави для звільнення працівників:

- за власним бажанням (ст. 38 КЗпП);
- за згодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП);

- у зв'язку з переведенням до іншої установи, підприємства (п. 5 ст. 36 КЗпП).

Звільнити працівника ЗОЗ, який у процесі реорганізації стає КНП, можливо, зокрема, якщо у штатному розписі новоствореного КНП немає посади, за якою було раніше оформлено працівника-бюджетника, а працювати на іншій посаді він відмовляється. Тобто, виходячи з норм ст. 32 та 103 КЗпП, відбувається зміна істотних умов праці (у т. ч. із зміною складових заробітку працівників).

Тоді працівника заздалегідь (не менш як за два місяці до події, як це встановлено ст. 49³ КЗпП) письмово попереджають про такі зміни, а він письмово підтверджує свою незгоду працювати на іншій посаді. Протягом цих двох місяців такої особі має виплачуватися заробіток згідно з тими умовами оплати праці, які були визначені йому в ЗОЗ. Потім оформлюється звільнення працівника з посиланням на п. 6 ч. 1 ст. 32 КЗпП (відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці).

Наголошуємо: оформити звільнення працівника раніше, ніж спливе двомісячний термін із дня його попередження про такі зміни, не можна. Це кваліфікується як **порушення трудового законодавства** і може зацікавити контролюючі органи, які мають право застосовувати штрафні санкції за таке порушення.

Переваги під час звільнення

Держава встановила гарантії для деяких категорій осіб у разі скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці. Зокрема, переважне право на залишення на роботі надається, зокрема (ст. 42 КЗпП):

- сімейним, якщо є двоє і більше утриманців;
- особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх навчальних закладах без відриву від виробництва;
- учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється дія Закону від 22.10.93 р. № 3551-XII «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

- тим, хто дістав на цьому підприємстві, в установі трудове каліцтво або професійне захоплення;
- особам з-поміж депортованих з України, протягом 5 років із часу повернення на постійне місце проживання в Україну;
- колишнім військовослужбовцям строкової служби та особам, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом 2 років із дня їх звільнення зі служби.

Тож радимо спеціально уповноваженим особам (зазвичай це працівники кадрової служби, юристи) проаналізувати наявність згаданих преференцій у осіб, яких планується скоротити із вищезгаданих підстав, та скласти перелік працівників, яких однозначно залишать на роботі в новоствореному КНП.

Важливим є те, що за ст. 42 КЗпП переважне право залишення на роботі є у працівників із більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці. Додамо: скористатися перевагами під час скорочення штату можуть ті, у кого не було дисциплінарних стягнень, прогулів, зауважень щодо строків виконання роботи, тобто ті, хто зазвичай залучається до виконання особливо важливих та відповідальних завдань. У будь-якому разі остаточне рішення стосовно конкретних осіб, яким надано переваги, роботодавець приймає самостійно.

Ще додамо: якщо до реорганізації працівника незаконно звільнено чи переведено на іншу роботу, він підлягає поновленню на попередній роботі. У такому разі за весь час вимушеного прогулу йому належить виплатити середній зарплаток.

Особливості оформлення керівних працівників

Відповідно до ст. 16 Основ законодавства України про охорону здоров'я (далі – Основи) керівником закладу охорони здоров'я незалежно від форм власності може бути призначено лише особу, яка відповідає єдиним кваліфікаційним вимогам, установленим МОЗ. Відповідність цим вимогам такого керівника, як медичний директор, визначається за Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 78 «Охо-

рона здоров'я»), затвердженим наказом МОЗ від 29.03.02 р. № 117.

Водночас Основами визначено, що керівники комунальних ЗОЗ мають призначатися на посаду уповноваженим виконавчим органом управління власника на конкурсній основі шляхом укладання з ними контракту строком на 3–5 років. Отже, керівникові ЗОЗ, який реорганізовано в КНП, необхідно впорядкувати свої трудові відносини в нових умовах.

Практично це має виглядати так. ОМС, який ухвалив рішення щодо функціонування КНП і який є засновником такого підприємства з надання медичних послуг населенню, коректно оформлює всі необхідні документи, починаючи з фіксації відповідних положень у статуті новоствореного КНП.

Зокрема, ухвалюється рішення відповідної ради стосовно продовження дії раніше укладеного контракту з керівником ЗОЗ (тепер – з керівником КНП), наприклад шляхом унесення доповнень до нього: зазначається нова назва – замість найменування ЗОЗ у контракті зазначається назва КНП. Також є доцільним водночас упорядкувати питання щодо повноважень керівника КНП у частині:

- відкриття рахунків в органах Держказначейства;
- оформлення кадрової документації, зокрема внесення змін до трудових книжок працівників КНП щодо реорганізації ЗОЗ;
- ухвалення штатного розпису КНП;
- затвердження посадових інструкцій працівників;
- отримання ліцензій на провадження господарської діяльності з медичної практики тощо.



Радимо у статуті КНП чітко зафіксувати, що головного бухгалтера (як і своїх заступників) на посаду призначає очільник КНП. Не зайвим буде зазначити, що керівник КНП та головний бухгалтер несуть персональну відповідальність за дотримання порядку ведення і достовірність обліку та статистичної звітності, як це встановлено нормами законодавства.

Звісно ж, усіх інших працівників КНП має право призначати та звільняти з посад його керівник.