

**Пропозиції та зауваження Національної асоціації адвокатів України
щодо проекту Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо
підготовки, безперервного професійного розвитку та професійної діяльності за
професіями у сфері охорони здоров'я (реєстр. № 11527 від 28.08.2024)**

Національна асоціація адвокатів України (далі – НААУ) розглянула проект Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підготовки, безперервного професійного розвитку та професійної діяльності за професіями у сфері охорони здоров'я (реєстр. № 11527 від 28.08.2024) (далі – законопроект № 11527).

Відповідно до пояснювальної записки законопроектом № 11527 пропонується внести зміни до:

- ст. 4-2 Кодексу законів про працю України;
- ст.ст. 33, 74, 75 Основ законодавства України про охорону здоров'я;
- ст. 27 Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”,

якими встановити повноваження МОЗ щодо окремого визначення кваліфікаційних вимог працівників у сфері охорони здоров'я та їх перевірки шляхом атестації відповідності вимогам, визначеним професійними стандартами (компетентність, обов'язки, кваліфікація), порядок підготовки, перепідготовки та безперервного професійного розвитку за професіями у сфері охорони здоров'я шляхом атестації відповідності.

НААУ, загалом, підтримує зміни, які пропонуються законопроектом № 11527 щодо чіткого визначення та встановлення кваліфікаційних вимог, кваліфікаційних характеристик професій у сфері охорони здоров'я, приведення у відповідність законодавства щодо безперервного професійного розвитку працівників в медичній сфері. Втім має зауваження та пропозиції в частині змін до **ч. 4 ст. 4-2 КЗпП України, ч. 1, ч. 2, ч. 3 ст. 74 Закону України Основи законодавства України про охорону здоров'я**:

Зокрема, пропонується доповнити ст. 4-2 КЗпП такою частиною:

“Професійні стандарти на професії у сфері охорони здоров'я затверджуються після погодження з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я”.

Законопроектом не регулюється порядок та строки погодження професійних стандартів в МОЗ та наслідки їх непогодження для роботодавців.

Законопроект не регулює питання розробки та затвердження професійних стандартів для медиків, які ведуть приватну діяльність, наприклад як ФОП без найманих працівників.

Пропонується змінити ст. 74 Закону України Основ законодавства України про охорону здоров'я:

- ч. 1 викласти в такій редакції:

“Проводити медичну, фармацевтичну діяльність, надавати реабілітаційну допомогу та проводити іншу професійну діяльність за професіями у сфері охорони здоров'я можуть особи, які мають відповідну освіту і відповідають встановленим вимогам до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій”;

- ч. 2 викласти в такій редакції:

“Вимоги до компетентностей, обов’язків та кваліфікації, які проводять певні види медичної і фармацевтичної діяльності, надають реабілітаційну допомогу та проводять іншу професійну діяльність за професіями у сфері охорони здоров’я, визначаються професійними стандартами, а за їх відсутності – кваліфікаційними характеристиками, затвердженими центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров’я”;

- ч. 3 викласти в такій редакції:

“Атестація медичних, фармацевтичних працівників та інших працівників сфери охорони здоров’я з метою визначення їх відповідності вимогам до компетентностей, обов’язків та кваліфікацій здійснюється в порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров’я”.

За своєю суттю зміни до ч. 4 ст. 4-2 КЗпП України, ч. 1, ч. 2, ч. 3 ст. 74 Закону України Основ законодавства України про охорону здоров’я разом з нормою ч. 1 ст. 33 Основ законодавства України про охорону здоров’я ст. 21, 24, 29, 32 КЗпП України передбачають зміни щодо доступу до професій у сфері охорони здоров’я, адже запроваджують зміну підходу та порядку визначення кваліфікаційних вимог до посад шляхом затвердження нових професійних стандартів, яким повинні будуть відповідати як нові медичні працівники, так і ті, які вже працюють за кваліфікаційними вимогами, які діяли на момент прийняття їх на посаду.

НААУ вважає, що запропоновані зміни не було враховано норми КЗпП України щодо допуску до професії, оформлення трудового договору, зміни умов праці працівників та звільнення за невідповідність посаді.

Відповідно до ч. 1 ст. 33 Основ законодавства України про охорону здоров’я медична допомога надається відповідно до медичних показань професійно підготовленими медичними працівниками, які перебувають у трудових відносинах із закладами охорони здоров’я, що забезпечують надання медичної допомоги згідно з одержаною відповідно до закону ліцензією, та фізичними особами - підприємцями, які зареєстровані та одержали відповідну ліцензію в установленому законом порядку і можуть перебувати із цими закладами у цивільно-правових відносинах.

Відповідно до ст. 5⁻¹ КЗпП України держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Відповідно до ст. 21 КЗпП України трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов’язується

виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – 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. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації.

Відповідно до ст. 24 КЗпП України при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи.

Відповідно до ст. 29 КЗпП України до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника, зокрема, про трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), умови праці; організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено).

Відповідно до п. 2 ст. 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи.

Аналізуючи чинні норми КЗпП України і запропоновані зміни, НААУ просить врахувати такі зауваження:

1) зміна професійних стандартів призведе до зміни умов праці вже працюючих медичних працівників.

У момент прийняття працівника на роботу роботодавець перевіряє відповідність працівника посаді (кваліфікаційним вимогам та характеристикам посади), доводить до нього посадові обов'язки тощо.

Наразі єдині кваліфікаційні вимоги до медичних працівників регулюється Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників (випуск 78 “Охорона здоров'я”), затвердженого наказом МОЗ від 29 березня 2002 р. № 117, де визначені кваліфікаційні характеристики "Завдання та обов'язки", "Повинен знати", "Кваліфікаційні вимоги".

Кваліфікаційні вимоги, компетентність, обов'язки до посади зазначаються в посадовій інструкції, яка затверджується керівником підприємства чи установи і доводиться до працівника.

Отже, наразі медичні працівники для прийняття їх на роботу за медичними професіями повинні надати роботодавцю документ про освіту та відповідати єдиним кваліфікаційним вимогам.

Після затвердження нових професійних стандартів на професії у сфері охорони здоров'я зміняться умови доступу до медичних професій – кваліфікаційні вимоги, посадові обов'язки і постане обов'язок всіх медичних працівників пройти атестацію.

У разі зміни кваліфікаційних вимог або посадових обов'язків відбувається зміна умов праці працівників і потребує дотримання порядку, встановленого ст. 32 КЗпП України, ст. 3 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”. А у разі відмови працівника продовжувати працювати на нових умовах праці трудовий договір може бути з ним припинено на підставі п. 6. ст. 36 КЗпП України.

Такі масові зміни умов праці медичних працівників, які вже працюють, можуть призвести до порушення їхніх трудових прав з боку роботодавців;

2) обов'язкова атестація медичних працівників відповідності вимогам до компетентності, обов'язків та кваліфікації.

Порядок проведення атестації планується затвердити МОЗ.

Але змінами не врегульовано перехідний період з моменту набуття чинності законом до моменту затвердження порядку атестації медичних, фармацевтичних працівників та інших працівників сфери охорони здоров'я з метою визначення їх відповідності.

Також законопроект № 11527 не містить наслідків непроходження атестації медичними працівниками (відсторонення, звільнення, переведення тощо).

КЗпП України містить норму п. 2 ст. 40, за якою роботодавець має право розірвати трудовий договір із працівником у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації.

Отже, результати атестації (або її непроходження) можуть стати підставою для звільнення медичних працівників за п. 2 ст. 40 КЗпП України, оскільки в результаті законодавчих змін зміняться їх умови праці не з їх вини. Але на момент прийняття працівника на роботу на той час діяли інші законодавчі вимоги до професії.

Обов'язкова атестація медичних працівників може призвести до масових звільнень працівників.

Пропозиції НААУ щодо законопроекту № 11527:

1) ст. 74 Закону України Основ законодавства України про охорону здоров'я доповнити такими абзацами:

“Проводити медичну, фармацевтичну діяльність, надавати реабілітаційну допомогу та проводити іншу професійну діяльність за професіями у сфері охорони здоров'я можуть особи, які мають відповідну освіту і відповідають встановленим вимогам до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій.

Вимоги до компетентностей, обов'язків та кваліфікації, які проводять певні види медичної і фармацевтичної діяльності, надають реабілітаційну допомогу та проводять іншу професійну діяльність за професіями у сфері охорони здоров'я, визначаються

професійними стандартами, а за їх відсутності – кваліфікаційними характеристиками, затвердженими центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

З медичними працівниками, прийнятими на посади до дня набрання чинності змін за ч. 1 та ч. 2 ст. 74 цього Закону, не може бути розірваний трудовий договір за п. 2 ст. 40 КЗпП України за підставою виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації до проходження атестації в установленому порядку.

Атестація медичних, фармацевтичних працівників та інших працівників сфери охорони здоров'я з метою визначення їх відповідності вимогам до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій здійснюється в порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Непроходження медичними, фармацевтичними працівниками та іншими працівниками сфери охорони здоров'я атестації в установленій порядку, може стати підставою для відсторонення від роботи та/або звільнення працівника за ч. 2 п. 1 ст. 40 КЗпП України із дотриманням умов, визначених п. 2 ст. 40 КЗпП України.”;

2) п. 1 Прикінцевих положень викласти в такій редакції:

“Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування, **крім п. 4 ст. 4-2 КЗпП України, п. 1., п. 2, п. 3 ст. 74 Закону України Основи законодавства України про охорону здоров'я, які набирають чинності через шість місяців з дня його опублікування.”;**

3) **доповнити ст. 46 КЗпП України (Відсторонення від роботи):**

“Відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; проведення службової перевірки роботодавцем, який віднесений до переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, та/або об'єктів чи операторів критичної інфраструктури; **непроходження в установленому порядку атестації медичними працівниками**, в інших випадках, передбачених законодавством.”;

4) доповнити ст. 40 КЗпП України ч. 2-1 п. 1 ст. 40 КЗпП України:

“Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках:

- **непроходження в установленому порядку атестації медичними працівниками.”.**