

УДК 342.951

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.05.67>

ПРАВОВИЙ СТАТУС КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Пристая М.,

аспірант кафедри адміністративного,
фінансового та інформаційного права

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

Пристая М. Правовий статус керівника закладу охорони здоров'я.

У статті досліджено адміністративно-правовий статус керівника закладу охорони здоров'я. Проаналізовано зміст поняття та теоретичні положення правового статусу, визначено його види.

Визначено, що правовий статус керівника закладу охорони здоров'я може вважатися спеціальним правовим статусом, що з одного боку, зумовлює, що таким статусом володіють усі керівники закладів охорони здоров'я, а не конкретно визначений. А з іншого боку, це означає, що спеціальний правовий статус регулюється нормами різних галузей права, а не тільки якоїсь однієї. Проте відмінності у правовому статусі керівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я і керівників приватних закладів зумовлюють висновок, що їх правовий статус характеризується тільки індивідуальними рисами.

Встановлено, що до основних спеціальних актів, що визначають правовий статус керівника закладу охорони здоров'я, належать Основи законодавства України про охорону здоров'я, Постанова КМУ 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, а також Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Зроблено висновок, що права та обов'язки керівника державного та комунального закладу охорони здоров'я характеризуються подібністю до повноважень адміністративного органу. Право керівників таких закладів не реалізується аналогічно до того, як реалізується право фізичної особи, а саме, на основі свободи вільного вибору, а на виконання завдань та функцій керівника. Тобто варіативності у виборі поведінки менше. Стосовно приватних закладів охорони здоров'я, то відсутність типового договору, затвердженого урядовим актом, зумовлює більшу варіативність у визначенні як прав та обов'язків керівника, так і самої структури управління закладом.

Ключові слова: адміністративно-правовий статус, права та обов'язки керівника, державний заклад охорони здоров'я, комунальний заклад охорони здоров'я.

Prystaya M. Legal status of the head of the health care institution.

The article examines the administrative and legal status of the head of a health care institution. The content of the concept and theoretical provisions of legal status are analyzed, its types are defined.

It was determined that the legal status of the head of a health care facility can be considered a special legal status, which, on the one hand, means that all heads of health care facilities have this status, and not a specific one. And on the other hand, this means that the special legal status is regulated by the norms of various branches of law, and not just one. However, differences in the legal status of managers of state and communal health care institutions and managers of private institutions lead to the conclusion that their legal status is characterized only by individual features.

It has been established that the main special acts that determine the legal status of the head of a health care institution include the Fundamentals of Ukrainian legislation on health care, the Resolution of the CMU on approving the Procedure for concluding a contract with the head of a state, communal health care institution and standard contract forms with the head of the state, communal health care institution, as well as the Directory of the qualification characteristics of employees' professions.

It was concluded that the rights and responsibilities of the head of a state and communal health care institution are characterized by similarity to the powers of an administrative body. The right of managers of such institutions is not exercised in the same way as the right of an individual is exercised, namely, on the basis of freedom of free choice, but on the performance of tasks and functions of the manager. That is, there is less variability in the choice of behavior. With regard to private health care institutions, the absence of a standard contract approved by a government act leads to greater variability in determining both the rights and duties of the manager, as well as the institution's management structure itself.

Key words: administrative and legal status, rights and duties of the head, state health care institution, communal health care institution.

Постановка проблеми. Діяльність закладів охорони здоров'я в Україні за останні роки піддалася та продовжує піддаватися суттєвим впливам. Перш за все ці впливи пов'язуються із медичною реформою, що розпочалася та продовжується в країні протягом декількох років. Проте окрім цих очевидних впливів на заклади охорони здоров'я впливають також загальні процеси трансформації національного законодавства, що здійснюються у напрямку наближення їх діяльності до європейських стандартів [1, с. 782]: це стосується питань захисту інформації, цифровізації, регулювання адміністративної процедури тощо. Впливи особливого характеру також зумовлені коронавірусною епідемією, що продовжувалася 2020-2021 роки та повномасштабною війною, що розпочала рф на території України у лютому 2022 року.

У таких умовах реформовані заклади системи охорони здоров'я повинні бути гнучкими і здатними до пристосування, мати здатність реагувати на невизначеність та мінливі умови оточення [2, с. 29]. І важливим за таких обставин є наявність належного управління закладами охорони здоров'я, належного правового врегулювання зав'язків «лікар-керівник-організація». Тому абсолютно слушною є думка, про те, що це вимагає від керівників закладів охорони здоров'я наступних дій. По-перше: самим особисто бути готовими до роботи в нових умовах та добре знати нормативно-правове регулювання. По-друге: знати методологію вивчення конкурентоспроможності та провести організаційну роботу по забезпеченню конкурентоздатності закладу охорони здоров'я при його діяльності в нових умовах. По-третє: проводити постійну комунікацію з медичним персоналом і забезпечити його повною та достовірною інформацією про особливості організації роботи автономізованого закладу охорони здоров'я. Четверте: проводити комунікацію з населенням і забезпечити його повною та достовірною інформацією про особливості отримання населенням медичної допомоги в умовах діяльності автономізованого закладу охорони здоров'я [3, с. 936].

Мета дослідження. Відповідно, вважаємо, що для наукового дослідження аспектом загальної проблеми є обґрунтування теоретичних положень правового статусу керівника закладу охорони здоров'я з метою подальшого використання напрацювань у наукових дослідженнях та для розуміння нормативних актів, які регулюють його статус.

Стан наукового опрацювання. Наукові дослідження у сфері медичних правовідносин, правового статусу медичних закладів, медичної реформи та загалом медичного права проводилися такими дослідниками як С. Болдіжар, С. Булеца, С. Назарко, В. Піддубна, І. Сенюта, О. Сіделков-

ський, В. Стеценко та інші. Проте питання правового статусу керівника закладу охорони здоров'я поки не ставали предметом наукового пошуку.

Виклад основного матеріалу.

1. *Теоретичні питання правового статусу.* Безумовно виправданим є те, що більшість наукових досліджень, які стосуються правового статусу загалом та окремих його видів належить представникам науки теорії права. Тому по-перше, варто зробити ревізію теоретичних напрацювань у цьому питанні, а вже потім - застосувати теоретичні положення до законодавства, що стосується керівників закладів охорони здоров'я. Найбільш загальне розуміння правового статусу може бути представлено системою законодавчо встановлених та гарантованих державою прав, свобод, законних інтересів та обов'язків суб'єкта суспільних відносин [4, с. 366].

Деякі дослідники звертають увагу на інтеграційну роль правового статусу і визначають, що це система закріплених у нормативно-правових актах і гарантованих державою прав, свобод, обов'язків, відповідальності, відповідно до яких індивід як суб'єкт права координує свою поведінку в суспільстві [5, с. 59]. Натомість протилежна позиція вказує, що поняття «правовий статус» використовується для загальної характеристики положення суб'єкта, а вже термін «правове положення» характеризує суб'єкта у певному колі суспільних відносин [6, с. 221]. У цьому контексті досить цікавим є наступний підхід до визначення правового статусу: вважається, що ним встановлюються межі можливого і дозволеного поведінки людей, тим самим він забезпечує вільну, автономну, суспільно корисну діяльність особистості [7, с. 154]. Також до перелічених складових правового статусу крім прав та обов'язків відносять гарантії діяльності і юридичну відповідальність [8, с. 107].

Звичайно, правовий статус не є однорідним для усіх суб'єктів, а тому виділяються його окремі види. Найбільш практично корисною є класифікація у залежності від способу впливу норм, що визначають такий статус.

Відповідно виділяють: загальний правовий статус, який охоплює дію усіх норм права, що визначають правовий статус; галузевий правовий статус, що обмежений нормами певної галузі (адміністративно-правовий, цивільно-правовий тощо); спеціальний правовий статус, що об'єднує права та обов'язки певної групи осіб: студентів, публічних службовців, дітей, ув'язнених, біженців тощо; а також індивідуальний правовий статус, що відображає права та обов'язки конкретної особи.

Звідси можна зробити висновок про правильність висловленої думки щодо того, що індивідуальний правовий статус громадян є нестабільним. Він відображає зміни в часі, не встанов-

люється раз і назавжди, він змінюється та зміцнюється разом із розвитком суспільства і права, наповнюється новим та іншим змістом, збагачується додатковими рисами [9, с. 81-82].

2. *Нормативні акти, що визначають правовий статус керівника закладу охорони здоров'я.* Правовий статус керівника закладу охорони здоров'я може вважатися спеціальним правовим статусом. Це означає, з одного боку, що таким статусом володіють усі керівники закладів охорони здоров'я, а не конкретно визначений. А з іншого боку, це означає, що спеціальний правовий статус регулюється нормами різних галузей права, а не тільки якоїсь однієї.

Спеціальний правовий статус керівника закладу охорони здоров'я визначається:

- положеннями Конституції України, які мають засадниче значення для регулювання;

- Основами законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 № 2801-ХІІ [10] та іншими законами;

- Постановами уряду, зокрема, 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 21.08.2019 р. № 792;

- наказами центральних органів виконавчої влади, наприклад тим, що затверджений Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78. Охорона здоров'я: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 березня 2002 р. № 117 [11].

Нормативні акти, які врегульовують інші сфери, відмінні від охорони здоров'я, так само визначають правовий статус керівника. Наприклад, Господарський кодекс визначає повноваження керівника підприємства для закладу охорони здоров'я, що утворений у формі підприємства, Цивільний кодекс визначає права та обов'язки керівника у цивільних правовідносинах, Трудовий кодекс – у трудових правовідносинах, Кодекс про адміністративні правопорушення та Кримінальний кодекс визначають відповідальність за вчинення правопорушень керівником закладу охорони здоров'я тощо.

3. Спеціальні права та обов'язки.

Основи законодавства України про охорону здоров'я тільки побіжно торкаються питання правового статусу керівника закладу охорони здоров'я. Встановлено про необхідність керівника закладу незалежно від форми власності відповідати єдиним кваліфікаційним вимогам. Також у Основах міститься вказівка, що призначення на посаду та звільнення з посади керівника державних та комунальних закладів здійснюються відповідно до законодавства на конкурсній основі шляхом укладання з ними контракту на строк від трьох до п'яти років.

Серед кваліфікаційних вимог, що висуваються до керівника закладу охорони здоров'я, є *освітні вимоги та вимоги стажу*. Для керівника присутня освітня вимога наявності вищої освіти магістерського рівня у галузях знань Управління та адміністрування або Публічне управління та адміністрування або Державне управління або Охорона здоров'я, або Право, або Соціальні та поведінкові науки, або Гуманітарні науки. У разі здобуття вищої освіти у галузі знань Право або Соціальні та поведінкові науки або Гуманітарні науки вимагається наявність вищої освіти магістерського рівня у галузі знань Управління та адміністрування або Публічне управління та адміністрування, або Державне управління (крім керівників закладів охорони здоров'я, які надають первинну медичну допомогу). У разі здобуття вищої освіти у галузі знань Охорона здоров'я вимагається подальша спеціалізація Організація і управління охороною здоров'я або наявність вищої освіти магістерського рівня у галузі знань Управління та адміністрування або Публічне управління та адміністрування, або Державне управління.

Стосовно питання стажу, то він різниться для закладів різних організаційних рівнів: для закладів національного рівня мінімальний стаж на керівних посадах становить 7 років, обласного рівня – 5 років, районного рівня – 3 роки. Для керівників закладів охорони здоров'я, які надають тільки первинну медичну допомогу, стаж за основною спеціальністю повинен становити не менше 3 роки або одного року на керівних посадах.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників визначає, що посада керівника у кожному окремому закладі може називатися по-різному, а саме, генеральний директор, директор, начальник або завідувач закладу охорони здоров'я але у всякому разі ця посада стоїть першою у переліку серед керівних. Довідник також подає опис основних завдань та обов'язків, властивих керівникові. Конкретний зміст, обсяг і порядок їх виконання на кожному робочому місці встановлюються безпосередньо в закладах охорони здоров'я посадовими інструкціями, контрактами чи іншими документами.

Завдання та обов'язки у довіднику наведено спільним переліком, проте для визначення правового статусу їх варто розділяти.

Серед основних *функцій* передбачено:

- керівництво виробничо-господарською та фінансово-економічною діяльністю закладу охорони здоров'я, відповідальність за фінансово-господарські результати його діяльності;

- організація розробки та забезпечення реалізації довгострокової стратегії розвитку закладу на основі потреб громади та ринкової ситуації;

- організація формування та моніторинг виконання операційних планів;

– забезпечення виконання усіх зобов'язань перед державним та місцевим бюджетами, державними позабюджетними соціальними фондами, постачальниками, замовниками та кредиторами, а також виконання господарських і трудових договорів;

– організація роботи та ефективна взаємодія всіх структурних підрозділів, спрямування їх діяльності на розвиток і вдосконалення з урахуванням соціальних та ринкових пріоритетів, підвищення ефективності роботи закладу охорони здоров'я, якості та конкурентоспроможності послуг, що надаються, їх відповідності до стандартів надання медичної допомоги і задоволення потреб замовників і споживачів у відповідних видах медичної допомоги;

– забезпечення залучення коштів на інвестиційні потреби закладу;

– вжиття заходів щодо забезпечення закладу охорони здоров'я кваліфікованими працівниками, створення безпечних і сприятливих умов праці, а також найкращого використання знань та досвіду працівників;

– забезпечення дотримання вимог трудового законодавства, законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці, виконання вимог протипожежної безпеки, законодавства про охорону навколишнього середовища.

Для здійснення цих функцій на керівника покладається ряд *обов'язків*, Довідник кваліфікаційних характеристик до яких відніс обов'язки:

– проводити переговори з представниками власника закладу та замовниками щодо виконання планів та умов надання послуг;

– створювати та забезпечувати роботу опікунських та наглядових громадських рад при закладі;

– відбирати та призначати працівників на вакантні посади закладу;

– виступати наставником та забезпечувати професійний розвиток працівників;

– забезпечувати розроблення, укладення і виконання колективного договору;

– доручати виконання окремих організаційно-господарських функцій іншим посадовим особам: заступникам директора, керівникам виробничих підрозділів, функціональних підрозділів закладу охорони здоров'я;

– здійснювати зовнішнє представництво закладу в адміністративних органах, засобах масової інформації тощо;

– захищати майнові інтереси закладу охорони здоров'я в суді, органах державної влади та управління.

– затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку, тривалість щоденної роботи та графіки змінності з додержанням установленої тривалості робочого тижня.

Керівник закладу повинен знати чинне законодавство про охорону здоров'я та нормативні

документи, що регламентують діяльність органів управління і закладів охорони здоров'я, основи права в медицині, трудове законодавство; директивні документи, що визначають завдання та функції медичних закладів; соціально-демографічну характеристику регіону та показники стану здоров'я населення; основи соціальної гігієни та організації охорони здоров'я, загальної і соціальної психології; організацію фінансово-економічної діяльності закладів охорони здоров'я; документи, що визначають потужність, структуру, штатний розпис закладу, укомплектованість підрозділів та потребу в кадрах; нормативні акти щодо підготовки, підвищення кваліфікації та атестації медичних працівників; порядок ведення облікової та звітної документації, обробки медичної статистичної інформації; потреби в медичній техніці, обладнанні, медикаментах; специфіку менеджменту і маркетингу в галузі медицини.

Цими положеннями для приватного закладу охорони здоров'я вичерпується нормативне врегулювання прав та обов'язків, що обов'язково повинні визначати правовий статус керівника закладу, а відтак бути передбачені в умовах трудового договору (контракту). Натомість для державних та комунальних закладів охорони здоров'я імперативне регулювання цим не обмежується. Відповідно до Порядку проведення конкурсу на зайняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я [12] та Порядку укладення контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я [13] контракт із керівником державного та комунального закладу охорони здоров'я укладається згідно з типовою формою для відповідної організаційно-правової форми закладу. Відповідно, форма типового договору, визначена постановою уряду, передбачає ряд положень, що передбачають права та обов'язки, а відтак визначають правовий статус керівника.

Зокрема, типова форма договору передбачає наступні *обов'язки* керівника:

– організувати роботу закладу щодо виконання завдань та мети бюджетних програм, за якими фінансується заклад, відповідно до статуту;

– забезпечувати раціональний добір кадрів, створювати умови для підвищення фахового і кваліфікаційного рівня працівників згідно із затвердженням в установленому порядку штатним розписом;

– подавати органам управління майном звітність закладу;

– забезпечувати ефективне використання і збереження закріпленого за закладом майна з метою належного виконання закладом покладених на нього завдань, задоволення соціально-побутових потреб працівників закладу;

– вживати заходів до ефективного використання за призначенням, збереження та відновлення закріплених за закладом на праві оперативного управління основних засобів;

– забезпечувати дотримання у закладі вимог законодавства про охорону праці, санітарно-гігієнічних та протипожежних норм і правил, створення належних умов праці;

– забезпечувати належне виконання закладом вимог законодавства у сфері публічних закупівель;

– вживати заходів до своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати та недопущення утворення заборгованості з неї;

– забезпечувати своєчасну та в повному обсязі сплату податків, зборів та інших обов'язкових платежів;

– призначати на посаду та звільняти з посади своїх заступників, головного бухгалтера закладу, керівника юридичної служби, керівника уповноваженого підрозділу з питань запобігання та виявлення корупції закладу за погодженням з органом управління майном з дотриманням вимог законодавства;

– подавати на затвердження органів управління майном кошторис, план асигнувань загального фонду бюджету, штатний розпис та структуру закладу;

– погоджувати з органом управління майном свої відпустки, закордонні відрядження та відрядження в межах України, а також невідкладно інформувати орган управління майном про свою тимчасову втрату працездатності;

– затверджувати за погодженням з органом управління майном розподіл обов'язків між своїми заступниками;

– укладати трудові договори з працівниками закладу, керуючись законодавством про працю, з урахуванням галузевих особливостей, передбачених статутом закладу, генеральною та галузевими угодами, колективним договором;

– укладати договори на суму в межах обмежень, встановлених статутом закладу, а у разі перевищення цієї суми - з письмової згоди органу управління майном;

– дотримуватися граничних сум витрат на придбання обладнання та устаткування, комп'ютерів, затверджених Кабінетом Міністрів України;

– відшкодовувати збитки, завдані закладу з його вини, згідно із законодавством;

– своєчасно і в повному обсязі виконувати нормативно-правові і розпорядчі акти органу управління майном, видані відповідно до законодавства;

– затверджувати посадові та робочі інструкції працівників закладу;

– розглядати пропозиції спостережної ради закладу, що надаються в межах її повноважень, та вживати заходів для усунення виявлених по-

рушень і підвищення рівня забезпечення безпеки пацієнтів у закладі;

До прав керівника, що передбачені типовим договором, віднесено наступні:

– діяти від імені закладу, представляти його інтереси у відносинах із підприємствами, установами, організаціями будь-якої форми власності, фізичними особами, іншими третіми особами та у судових органах, органах державної влади та органах місцевого самоврядування;

– укладати від імені закладу правочини відповідно до законодавства та в межах обмежень, встановлених статутом закладу;

– відкривати рахунки в органах Казначейства, а у випадках, визначених законодавством, - у банках;

– розпоряджатися коштами закладу в межах обсягів та у порядку, визначеному законодавством;

– застосовувати заходи заохочення та накладати на працівників дисциплінарні стягнення відповідно до законодавства;

– видавати у межах своїх повноважень накази та розпорядження, обов'язкові для всіх підрозділів та працівників закладу;

– визначати розмір заробітної плати працівників відповідно до законодавства у межах бюджетних асигнувань згідно із затвердженим штатним розписом та колективним договором;

– вирішувати інші питання, що згідно із законодавством, актами органу управління майном, статутом закладу і цим контрактом належать до компетенції керівника.

4. *Відмінність правового статусу керівника державного та комунального закладу охорони здоров'я від приватного.* Наведені права та обов'язки керівника державного та комунального закладу охорони здоров'я звертають увагу на їх подібність до повноважень адміністративного органу. Право керівників таких закладів не реалізується аналогічно до того, як реалізується право фізичної особи, а саме, на основі свободи вільного вибору. Такі права як право представляти інтереси закладу, укладати від імені закладу правочини, відкривати рахунки в органах Казначейства, розпоряджатися коштами закладу та інші реалізуються на виконання завдань та функцій керівника. Ці функції визначені Міністерством охорони здоров'я у Кваліфікаційних характеристиках директора чи завідувача закладу охорони здоров'я та окреслені як завдання та обов'язки. Тобто варіативності у виборі варіанту поведінки у порівнянні до того, як це відбувається, коли права реалізує фізична особа, менше.

Стосовно приватних закладів охорони здоров'я, то тут ситуація дещо інша. Типового договору державою не затверджено, а отже, існує більша варіативність у визначенні як прав та обов'язків керівника, так і самої структури управління закладом.

Висновки. Таким чином можна зробити висновки, що обґрунтування спеціального правового статусу керівника закладу охорони здоров'я наштовхується на проблему варіативності такого статусу у різних закладах. Для закладів різних організаційних рівнів законодавство встановлює різні вимоги необхідного стажу для зайняття посади. Для державних (комунальних) закладів охорони здоров'я існує менша варіативність у визначенні як прав та обов'язків керівника, так і загалом самої структури управління закладом у порівнянні із приватними закладами. Звідси висновок, що коли мова йде про правовий статус керівника закладу охорони здоров'я, то варто послуговуватися поняттями галузевий правовий статус, або індивідуальний, оскільки не всі елементи спеціального правового статусу є спільними.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Karabin T., Bilash O., Fridmansky R., Tymchak V.: Local Government Transfer into the Process of Ukraine's European Integration: Achievements of Communities and Losses of the Executive Branch of Power. In: Lex Localis – Journal Of Local Self-Government. 2021, Vol. 19, No. 3. s. 782.
2. Литвинова О.Н., Панчишин Н.Я., Юрив К.Є., Зінчук А.М. Аналітичні дослідження інноваційного підходу до управління комунального некомерційного закладу охорони здоров'я. Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. 2018. № 3 (77). С. 29–35.
3. Скрип В.В., Миронюк І.С., Слабкий Г.О. Особливості підготовки закладів охорони здоров'я до автономізації в умовах впровадження нової системи їх фінансування (Streszczenia wystąpień na konferencji conference abstracts all-Ukrainian scientific and practical conference with international participation "Poltava days of public health" May 25, 2018, Poltava, Ukraina). Wiadomości Lekarskie 2018, tom LXXI, nr 4. С. 936.
4. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 688 с.
5. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. 2-ге вид. Київ: Алерта; ЦУЛ, 2011. 520 с. С. 59.
6. Карабін Т.О. Компетенція місцевих органів державно виконавчої влади та органів місцевого самоврядування: теоретико-термінологічні аспекти. Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Київ, 2005. № 29. С. 221–228.
7. Токар-Балаж Я.І. Деякі питання визначення правового статусу особи а адміністративному праві. Наше право. 2015. № 2. С. 81–85.
8. Зуй В.В. Адміністративно-правовий статус громадян в Україні. Правова держава Україна: Проблеми, перспективи розвитку: Короткі тези конфер. 9-11 лист. 1995. Харків, 1995. С. 107-108.
9. Павленко П.І. Правовий статус службовців органів внутрішніх справ (проблеми загальної теорії). Дис. к.ю.н. Донецький інститут внутрішніх справ, Донецьк, 2003. 164 с.
10. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>.
11. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників: Наказ МОЗ України від 29.03.2002 р. № 117. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va117282-02#Text>.
12. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 р. № 1094. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1094-2017-%D0%BF#n9>.
13. 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; Порядок, Форма типового документа від 21.08.2019 р. № 792.