

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.2.24>

## ТРУДОВИЙ КОНТРАКТ З КЕРІВНИКАМИ ДЕРЖАВНИХ ТА КОМУНАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

**Менів Л.Д.,**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільного права та процесу  
Державного податкового університету  
ORCID: 0000-0003-4491-3218*

**Менів Л.Д. Трудовий контракт з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я.**

У статті здійснено аналіз правового регулювання трудового контракту з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я. Досліджено правову природу контракту як особливої форми трудового договору, нормативно-правові засади його укладення, зміст, а також проблемні аспекти правозастосування. Обґрунтовано необхідність удосконалення законодавчого регулювання контрактної форми трудових відносин з керівниками закладів охорони здоров'я з метою забезпечення балансу інтересів держави, територіальних громад і самих керівників.

Проведене дослідження дає підстави стверджувати, що трудовий контракт з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я є самостійним і специфічним інструментом правового регулювання трудових відносин, який поєднує у собі риси строкового трудового договору та елементи публічно-управлінського характеру. Його правова природа має змішаний, публічно-приватний характер, що зумовлено особливим статусом керівника як суб'єкта трудових правовідносин і водночас носія управлінських повноважень у сфері реалізації публічної політики охорони здоров'я.

Суттєвою прогалиною чинного регулювання є відсутність законодавчо визначеної, уніфікованої та вимірюваної системи показників ефективності діяльності керівників закладів охорони здоров'я. Це створює підґрунтя для суб'єктивізму в оцінці результатів їх роботи, ускладнює застосування контрактних механізмів відповідальності та підвищує ризик трудових спорів. У цьому контексті позитивним є зарубіжний досвід (Англії, США), де широко застосовуються системи КРІ, зовнішній аудит та інституційна підзвітність, що забезпечує прозорість і об'єктивність оцінювання.

Подальше вдосконалення правового регулювання трудового контракту з керівниками державних і комунальних закладів охорони здоров'я має бути спрямоване на: законодавче закріплення базових засад контрактної форми на рівні закону; формування чіткої системи критеріїв оцінювання ефективності діяльності керівника; забезпечення оптимального балансу між принципом стабільності трудових відносин і необхідною управлінською гнучкістю; посилення гарантій правової визначеності та захисту трудових прав при збереженні підвищеної відповідальності за реалізацію публічних інтересів у сфері охорони здоров'я.

Реалізація зазначених напрямів сприятиме підвищенню якості управління закладами охорони здоров'я, зміцненню правового статусу їх керівників та забезпеченню ефективного функціонування системи охорони здоров'я в умовах сучасних викликів.

**Ключові слова:** трудовий контракт, керівник закладу охорони здоров'я, державні та комунальні заклади охорони здоров'я, контрактна форма трудового договору, трудові відносини.

### **Meniv L.D. Employment contract with heads of state and municipal healthcare institutions.**

The article provides a comprehensive analysis of the legal regulation of the employment contract with the heads of state and municipal healthcare institutions. The legal nature of the contract as a special form of employment contract, the regulatory and legal principles of its conclusion, content, as well as problematic aspects of law enforcement are investigated. The need to improve the legislative regulation of the contractual form of employment relations with the heads of healthcare institutions is substantiated in order to ensure a balance of interests of the state, territorial communities and the managers themselves.

The conducted research gives grounds to assert that the employment contract with the heads of state and municipal healthcare institutions is an independent and specific instrument of legal regulation of employment relations, which combines the features of a fixed-term employment contract and elements of a public-administrative nature. Its legal nature is of a mixed, public-private nature, which is due to the special status of the manager as a subject of employment relations and at the same time the bearer of administrative powers in the field of implementation of public healthcare policy.

A significant gap in the current regulation is the lack of a legally defined, unified and measurable system of performance indicators for the heads of healthcare institutions. This creates a basis for subjectivity in assessing the results of their work, complicates the application of contractual liability mechanisms and increases the risk of labor disputes. In this context, foreign experience (England, USA) is positive, where KPI systems, external audit and institutional accountability are widely used, which ensures transparency and objectivity of the assessment.

Further improvement of the legal regulation of the employment contract with heads of state and municipal healthcare institutions should be aimed at: legislative consolidation of the basic principles of the contractual form at the level of law; formation of a clear system of criteria for assessing the effectiveness of the head's activities; ensuring the optimal balance between the principle of stability of labor relations and the necessary managerial flexibility; strengthening guarantees of legal certainty and protection of labor rights while maintaining increased responsibility for the implementation of public interests in the healthcare sector.

The implementation of these areas will contribute to improving the quality of management of healthcare institutions, strengthening the legal status of their managers, and ensuring the effective functioning of the healthcare system in the face of modern challenges.

**Key words:** employment contract, head of a healthcare institution, state and municipal healthcare institutions, contractual form of employment contract, labor relations.

**Постановка проблеми.** Реформування системи охорони здоров'я в Україні зумовило суттєві зміни у підходах до управління державними та комунальними закладами охорони здоров'я. Одним із ключових елементів цих змін стало запровадження контрактної форми трудового договору з керівниками таких закладів.

Водночас правове регулювання трудового контракту з керівниками закладів охорони здоров'я характеризується низкою проблемних аспектів, пов'язаних із співвідношенням норм трудового та спеціального законодавства, відсутністю вимірюваних показників ефективності діяльності керівника, а також особливостями їх припинення. У науковій літературі питання трудового договору та контракту досліджувалися достатньо ґрунтовно, однак специфіка трудового контракту керівників закладів охорони здоров'я як особливої категорії працівників потребує окремого комплексного аналізу.

**Метою статті є** провести правовий аналіз трудового контракту як особливого виду строкового трудового договору керівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я, визначити проблеми його застосування на практиці та запропонувати шляхи вдосконалення правового регулювання.

**Стан дослідження проблематики.** У вітчизняній юридичній доктрині дослідженням проблем застосування контракту займалися такі вчені, як І.О. Гаврилюк, В. Жернаков, Ю. Зінченко, А. Клименко, П. Пилипенко, С. Прилипко, О. Процевський, Н. Хуторян, Г. Чанишева, О. Ярошенко та ін. Однак проблематика правового регулювання укладання трудового контракту з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я детально науковцями не розглядалася, що зумовило обрання теми дослідження.

**Виклад основного матеріалу.** У сучасних умовах розвитку трудового законодавства України особливого значення набуває договірне регулювання трудових відносин окремих категорій працівників, зокрема керівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я. Трудовий контракт як особлива форма трудового договору виступає ключовим інструментом індивідуалізації їх умов праці.

Варто відмітити, що в юридичній науці немає єдиної точки зору з приводу правової природи контракту. С. Прилипко зазначає, що контракт «є особливим регулятором трудових відносин, особливим видом трудового договору, в який можна включити умови матеріального забезпечення, зміст роботи, відповідальність сторін тощо». [1, с. 1–3]. Як вважає О. Гаврилюк, у контракті вира-

жається воля сторін шляхом запровадження умов праці та забезпечення матеріального характеру. Характерною його особливістю виступає матеріальне забезпечення працівника, вирішення його соціально-побутових проблем. Тому контракт є правовою формою, що допомагає врахувати виробничі особливості при визначенні змісту прав та обов'язків сторін і має більш складну структуру в порівнянні з трудовим договором [2, с. 2]. Слушною є позиція й Ярошенка О. та Вапнярчук Н., які переконані, що «контракт повинен спрямовуватися на забезпечення умов для проявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності та професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову й соціальну захищеність працівника» [3, с. 278].

Отже, трудовий контракт – це особлива форма трудового договору, що укладається між роботодавцем і працівником на визначений строк, у якій за згодою сторін встановлюються права та обов'язки, відповідальність, підстави і порядок припинення трудових правовідносин з урахуванням специфіки виконуваної роботи та вимог законодавства.

Нормативно-правове регулювання трудового контракту з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я здійснюється на основі поєднання норм загального трудового законодавства та спеціальних нормативно-правових актів, що регулюють сферу охорони здоров'я.

Базовим нормативно-правовим актом у сфері регулювання трудових відносин є КЗпП України. Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України [4] контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України. Зазначене положення створює загальну правову основу для застосування контрактної форми трудового договору з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я.

Загальні норми трудового законодавства про укладання трудового контракту конкретизуються положеннями Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» [5]. Так, Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» передбачає, що керівники державних та комунальних закладів охорони здоров'я призначаються на посаду уповноваженим виконавчим органом управління власника закладу охорони здоров'я на конкурсній основі шляхом укладання з ними контракту на строк від трьох до п'яти років (ч. 10 ст.16).

Ключове значення у правовому регулюванні трудового контракту з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я мають підзаконні нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України. Зокрема, Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1094 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я» [6] визначає процедуру конкурсного відбору, вимоги до кандидатів, порядок укладення контракту, його строк. Саме ця постанова фактично закріплює конкурс як обов'язкову передумову призначення на посаду керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я, через підписання контракту і саме контракт і є підставою виникнення трудових правовідносин. Але, у період дії воєнного стану особи призначаються на відповідні посади без конкурсного відбору.

Основні аспекти контрактної форми трудових відносин з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я також регулюються Постановою Кабінету міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 792 «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» [7], яка визначає механізм укладення контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я і підстави для розірвання контракту та застосовується для керівників державних, комунальних некомерційних підприємств, державних і комунальних установ. Також, цією постановою затверджено Типову форму контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я.

Попри наявність цих нормативно-правових актів, правове регулювання трудового контракту з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я характеризується переважанням підзаконного нормативно-правового регулювання. Істотні умови контракту – строки укладання, додаткові підстави дострокового розірвання та межі відповідальності керівника – визначаються Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 792 «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». У зв'язку з цим виникає потреба у законодавчому закріпленні контрактної форми трудового договору з керівниками закладів охорони здоров'я на рівні окремого закону.

Правова природа трудового контракту з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я характеризується поєднанням договірних та владно-управлінських елементів. Договірні елементи проявляються у свободі сторін визначати строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), підвищення ним кваліфікації або проходження перепідготовки протягом строку дії контракту, умови матеріального забезпечення і організації праці, умови розірвання контракту.

Владно-управлінські елементи трудового контракту керівника державного закладу охорони здоров'я визначають рамки його повноважень та обов'язків у сфері організації та управління закладом. Вони включають право на прийняття стратегічних рішень, розподіл ресурсів, кадрове управління та представництво закладу тощо. Це свідчить про те, що трудовий контракт з керівником закладів охорони здоров'я не є суто приватно-правовою угодою, а має змішаний, публічно-приватний характер.

Погоджуємося із Пристая М., що 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 [8, с.383].

Отже, трудовий контракт з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я – це вид строкового трудового договору, що укладається на підставі конкурсного відбору, в якому передбачаються строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), підвищення ним кваліфікації або проходження перепідготовки протягом строку дії контракту, умови матеріального забезпечення і організації праці, умови розірвання контракту, а також умови щодо до збереження керівником закладу державного або комунального майна закладу охорони здоров'я.

Місце роботи є обов'язковою умовою будь-якого трудового договору, без узгодження якого, угода не може вважатися укладеною і не породжує трудові правовідносини [9, с. 482]. Місцем роботи керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я є державний, комунальний заклад охорони здоров'я, крім закладів заклади охорони здоров'я військових формувань, утворених відповідно до законів, правоохоронних органів спеціального призначення, заклади охорони здоров'я, які є відокремленими підрозділами юридичних осіб, державними науковими установами (організаціями, підприємствами), що перебувають у віданні Національної академії наук та національних галузевих академій наук, а також заклад охорони здоров'я, що створений для забезпечення виконання завдань Державної кримінально-виконавчої служби.

Істотною умовою трудового контракту є чітке визначення виду трудової діяльності керівника закладу охорони здоров'я, що охоплюється поняттям «трудова функція». Відповідно до ч. 2 ст. 4-2 КЗпП України трудова функція - це інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання.

Наказом МОЗ України від 31.10.2018 № 1977 «Про внесення змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я» [10] виключено назву посади «головний лікар» та введено назви посади «медичний директор» (який здійснює керівництво закладом охорони здоров'я (крім аптечних закладів) у порядку делегованих йому керівником повноважень з медичних питань, відповідно до чинного законодавства) та генеральний директор (директор) / начальник (завідувач) закладу охорони здоров'я, який керує згідно з чинним законодавством виробничо-господарською та фінансово-економічною діяльністю закладу охорони здоров'я, відповідає за фінансово-господарські результати його діяльності. Також, цим нормативно-правовим актом чітко визначено обов'язки керівників закладів охорони здоров'я (Таблиця 1)

Таблиця 1

## Класифікація посадових обов'язків керівників закладів охорони здоров'я

№	Види обов'язків	Зміст обов'язків
1.	Управлінсько- організаційні	Загальне керівництво діяльністю закладу охорони здоров'я; розробка та реалізація стратегії розвитку; формування і контроль виконання операційних планів; організація ефективної роботи та взаємодії структурних підрозділів; делегування повноважень керівникам; затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку та графіків роботи.
2.	Фінансово- господарські	Управління фінансово-господарською діяльністю закладу; відповідальність за фінансові результати; забезпечення виконання зобов'язань перед бюджетами, фондами, кредиторами та контрагентами; залучення інвестиційних коштів; вирішення фінансово-економічних і господарських питань у межах повноважень.
3.	Кадрові, соціально-трудова	Забезпечення закладу кваліфікованими кадрами; відбір і призначення працівників; професійний розвиток і наставництво персоналу; укладення та виконання колективного договору; дотримання трудового законодавства; створення безпечних умов праці, дотримання вимог охорони праці, протипожежної безпеки та екологічних норм.
4.	Представницькі	Представництво інтересів закладу в органах державної влади, місцевого самоврядування, судах і ЗМІ; ведення переговорів із власником, замовниками та партнерами; захист майнових інтересів закладу; взаємодія з громадськістю, створення та забезпечення роботи опікунських і наглядових рад; забезпечення якості та відповідності медичних послуг стандартам.

При укладенні трудового контракту сторони зобов'язані домовитися про його строк. Законом України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 792 «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» передбачають, що контракт укладається на строк від трьох до п'яти років.

Відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах дії воєнного стану» з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких невідоме, роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника [11].

Отже, правове регулювання строку трудового договору поєднує принцип стабільності трудових відносин із необхідною гнучкістю в умовах воєнного стану, що дозволяє забезпечити безперервність функціонування державних та комунальних медичних закладів охорони здоров'я. Встановлення чітких строкових меж (від трьох до п'яти років) для керівників державних і комунальних закладів охорони здоров'я спрямоване на забезпечення передбачуваності управління та підвищення відповідальності керівника. Проте така жорстка фіксація строку може обмежувати автономію сторін договору та не завжди враховувати індивідуальні обставини діяльності.

Умови матеріального забезпечення є основними при укладенні трудового контракту з керівником медичного закладу, адже заробітна плата є джерелом доходу, яку він отримує за виконану роботу відповідно до трудового контракту. Відповідно до ст. 94 КЗпП України заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Закон України «Про оплату праці» передбачає державне та договірне ре-

гулювання оплати праці [12]. У ст. 8 Закону зазначено, що держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Остаточні умови оплати праці, згідно закону, визначаються на договірному рівні через колективні договори та угоди (ст. 14). Разом з тим, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 р. № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» розмір посадового окладу керівника закладу охорони здоров'я забезпечує співвідношення між середньою заробітною платою медичних працівників та не може перевищувати розмір середньої заробітної плати медичних працівників підприємства більш як на 60 відсотків [13]. Це обмеження діє у зв'язку із воєнним станом в Україні.

На сьогодні, такий захід є виправданими з огляду на необхідність раціонального використання бюджетних коштів та забезпечення соціальної справедливості в умовах обмежених фінансових ресурсів держави. З іншої сторони, такий підхід ставить під сумнів його ефективність і це може знижувати мотивацію керівників та впливати на якість управління закладами.

Правове регулювання підстав припинення трудових відносин з керівниками державних і комунальних закладів охорони здоров'я має комплексний характер і ґрунтується на нормах КЗпП України, Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», Постанови Кабінету міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 792 «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 на умовах укладеного контракту як особливої форми трудового договору.

Контракт з керівником закладу охорони здоров'я є строковим трудовим договором, що передбачає підвищений рівень відповідальності, в тому числі, спеціальні підстави для його припинення. Відповідно, підстави припинення контракту можна класифікувати на загальні та спеціальні. Загальні підстави припинення трудового контакту передбачені ст. 36 КЗпП України, зокрема: закінчення строку дії контракту; угода сторін тощо; розірвання з ініціативи працівника (ст. 38, 39 КЗпП України); розірвання з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 40, 41 КЗпП України); інші підстави, встановлені законом. Для керівників медичних закладів особливе значення має п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України – одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації.

Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України, контракт може містити додаткові підстави для його розірвання, які не суперечать законодавству. До таких підстав, як правило, належать: невиконання або неналежне виконання умов контракту; порушення фінансової дисципліни чи бюджетного законодавства; втрата довіри з боку роботодавця; порушення антикорупційного законодавства тощо.

Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 792 «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» передбачено додаткові підставами розірвання контракту.

Отже, правовий механізм припинення контракту з керівником закладу охорони здоров'я має комплексний характер, поєднуючи норми загального трудового законодавства та спеціальні галузеві положення. Такий підхід спрямований на забезпечення балансу між гарантіями стабільності трудових правовідносин і необхідністю підвищеної відповідальності керівника за результати діяльності закладу та дотримання публічних інтересів у сфері охорони здоров'я.

Водночас істотною проблемою є відсутність у чинному трудовому законодавстві імперативних норм щодо встановлення чітких, уніфікованих та вимірюваних показників ефективності діяльності керівника медичного закладу охорони здоров'я. Така ситуація зумовлює ризики суб'єктивізму при оцінці діяльності керівника, ускладнює доведення факту неналежного виконання контракту та може призводити до трудових спорів.

У зв'язку з цим актуалізується необхідність формування нормативно визначеної системи показників ефективності роботи керівників закладів охорони здоров'я, яка б забезпечувала об'єктивність оцінювання, прозорість управлінських рішень і правову визначеність.

Зарубіжна практика укладання трудових контрактів із керівниками медичних закладів демонструє різноманітні підходи до правового регулювання та оцінки результативності управління.

Наприклад, у Англії, керівники Національної служби охорони здоров'я (NHS Trusts) укладають контракти строком зазвичай від 3 до 5 років. Основні положення контракту включають: чітко визначені цілі діяльності, систему ключових показників ефективності (КПІ), вимоги до звітності та підзвітності перед наглядовою радою [14].

У США система управління державними та муніципальними медичними закладами передбачає контракти керівників, що базуються на корпоративних принципах: чітке визначення обов'язків, система фінансових та нефінансових стимулів, включаючи бонуси за досягнення стратегічних цілей. Особливістю є активна роль наглядових рад і консультативних органів, що формують стандарти оцінки результативності керівника [15].

**Висновок.** Проведене дослідження дає підстави стверджувати, що трудовий контракт з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я є самостійним і специфічним інструментом правового регулювання трудових відносин, який поєднує у собі риси строкового трудового договору та елементи публічно-управлінського характеру. Його правова природа має змішаний, публічно-приватний характер, що зумовлено особливим статусом керівника як суб'єкта трудових правовідносин і водночас носія управлінських повноважень у сфері реалізації публічної політики охорони здоров'я.

Суттєвою прогалиною чинного регулювання є відсутність законодавчо визначеної, уніфікованої та вимірюваної системи показників ефективності діяльності керівників закладів охорони здоров'я. Це створює підґрунтя для суб'єктивізму в оцінці результатів їх роботи, ускладнює застосування контрактних механізмів відповідальності та підвищує ризик трудових спорів. У цьому контексті позитивним є зарубіжний досвід (Англії, США), де широко застосовуються системи КПІ, зовнішній аудит та інституційна підзвітність, що забезпечує прозорість і об'єктивність оцінювання.

Отже, подальше вдосконалення правового регулювання трудового контракту з керівниками державних і комунальних закладів охорони здоров'я має бути спрямоване на: законодавче закріплення базових засад контрактної форми на рівні закону; формування чіткої системи критеріїв оцінювання ефективності діяльності керівника; забезпечення оптимального балансу між принципом стабільності трудових відносин і необхідною управлінською гнучкістю; посилення гарантій правової визначеності та захисту трудових прав при збереженні підвищеної відповідальності за реалізацію публічних інтересів у сфері охорони здоров'я.

Реалізація зазначених напрямів сприятиме підвищенню якості управління закладами охорони здоров'я, зміцненню правового статусу їх керівників та забезпеченню ефективного функціонування системи охорони здоров'я в умовах сучасних викликів.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Прилипко С.М. Трудовий контракт у законодавстві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 1995. 16 с.
2. Гаврилюк О.В. Контракт в трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 1998. С. 17.
3. Ярошенко О.М., Вапнярчук Н.М. Контракт у трудовому праві. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / [редкол. вид.: Тацій В.Я. та ін.]; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право / [редкол.: С.М. Прилипко, М.І. Іншин, О.М. Ярошенко та ін.]. 2018. С. 278–280.
4. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375. URL: <mailto:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08-Text>.
5. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-XII. URL: <mailto:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12-Text>.
6. 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. URL: <https://mailto:zakon.rada.gov.ua/laws/show/1094-2017-p-n9>.
7. 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. URL: <mailto:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2019-п-Text>.
8. Пристая М. Правовий статус керівника закладу охорони здоров'я. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство» № 5. 2023 р. С. 379-384. URL: <mailto:https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/11/69.pdf>.
  9. Мельницька Н.В. Місце роботи і робоче місце: основні правові ознаки. Університетські наукові записки. 2012. № 1. С. 482–488. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap\\_2012\\_1\\_58](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2012_1_58).
  10. Про затвердження Змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я» від 24.02.2025 № 307. URL: <mailto:https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0307282-25-Text>.
  11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
  12. Про оплату праці: закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
  13. Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств. Постанова Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 р. № 859. URL: <mailto:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/859-99-п-Text>.
  14. NHS Executive Contract Template (PDF). URL: [mailto:https://www.nhsconfed.org/system/files/2025-05/NHSWalesExecutiveContract\\_Template.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](mailto:https://www.nhsconfed.org/system/files/2025-05/NHSWalesExecutiveContract_Template.pdf?utm_source=chatgpt.com).
  15. American College of Healthcare Executives. (2017). CEO contracts and performance evaluations in healthcare organizations. URL: <https://www.ache.org/-/media/ache/learning-center/research/ceo-surveys/20170829wpcecontractsfinal.pdf>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 09.02.2026  
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026  
Дата публікації: 05.03.2026

© Менів Л.Д., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0