

давцєві не вдалося уникнути проблем у регулюванні цього явища. Зокрема, слухна критика стосується відсутності переліку відсторонень від роботи, крім того, автор зазначає, що необхідно визначитися з поняттям «відсторонення від роботи» і наводить обґрунтований приклад такої дефініції [6, 25—27].

За загальним правилом залучення до надурочної роботи працівників, як правило, не допускається, але специфіка праці лікарів вказує на випадки, коли такі залучення є обґрунтованими, доцільними та необхідними. Лікарям, які працюють у закладах з цілодобовим безперервним режимом роботи, забороняється залишати зміну до приходу працівника, що змінює його. А коли стан здоров'я хворого потребує проведення певних медичних дій, чи операція, яка була розпочата і ще не завершена, не дозволяють лікарю покинути робоче місце, і, таким чином, ця робота буде провадитися за межами нормальної тривалості робочого часу і при відповідному оформленні є надурочною.

Крім того, законодавство регулює й інші види роботи за межами нормальної тривалості робочого часу, зокрема, це стосується ненормованого робочого дня. Встановлення такого режиму належить до компетенції трудових колективів.

Наведене вище дає можливість зробити такі висновки:

— правосуб'єктність є ключовим елементом правового статусу лікаря;

— процедура оформлення трудового договору з лікарем має певні властивості, що спричинені обтяжуючими факторами життєдіяльності особи;

— зміст трудового договору визначається предметом діяльності лікаря. Серед основних і додаткових умов трудового договору головне місце посідає трудова функція, яка, у свою чергу, визначає конкретно особистий внесок лікаря у суспільно необхідній праці;

— атестація лікарів виступає комплексним елементом їх правосуб'єктності і є фактором зміни умов оплати праці за трудовим договором з лікарем;

— переміщення лікаря до іншого відділення, як правило, є зміною істотних умов праці, що потребує його згоди;

— робочий час характеризується скороченою тривалістю, застосуванням відсторонень від роботи та залученням лікарів до роботи за межами нормальної тривалості робочого часу, яка, у свою чергу, є однією із складових роботи лікаря залежно від спеціальності та займаної посади.

Доктринально-інституціональний аналіз надає можливість розкрити специфіку правового регулювання праці лікарів та обґрунтувати низку пропозицій щодо вдосконалення такого регулювання.

*Використані матеріали:*

1. Кодекс законів про працю // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — № 50. — Ст. 375.
2. Про державний реєстр фізичних осіб-платників податків та інших обов'язкових платежів: Закон України від 22 грудня 1994 р. № 320/94-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 2. — Ст. 10.
3. П р о ц е в с ь к и й А.И. Метод правового регулювання трудових отношений. — М., 1972. — 288 с.
4. П и л и п е н к о П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. — К., 2003. — 146 с.
5. Про подальше удосконалення атестації лікарів: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 19 грудня 1998 р. № 359 // Офіційний вісник України. — 1998. — № 3. — Ст. 127.
6. П р о ц е в с ь к и й В. Відсторонення від роботи: вирішення питання у проєкті Кодексу про працю // Право України. — 1996. — № 8. — С. 25—27.