

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УКРАИНЫ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
факультет по подготовке иностранных граждан
кафедра социальной фармации**

КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**по теме: «ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВО ВРЕМЯ
РЕЖИМА ВОЕННОГО ПОЛОЖЕНИЯ»**

Выполнил: соискательница высшего образования
группы Фм18 (5,0д) и - 07
специальности 226 Фармация, промышленная фармация
образовательной программы Фармация
Реда ЛАКТАУИ

Руководитель: ассистент
кафедры социальной фармации., к.фарм.н.,
Дарина ТАРАСЕНКО

Рецензент: заведший кафедрой ФММ, д.фарм.н.,
профессор Владимир МАЛЫЙ

Харьков – 2023 год

АННОТАЦИЯ

В работе изучены отечественные и международные научные источники исследования проблем фармацевтического рынка труда, с которыми сегодня встречаются фармацевтические работники во время своей профессиональной деятельности.

Работа изложена на 50 страницах и состоит из перечня условных сокращений, введения, трех основных разделов и выводов. По тексту встречается графический материал: 1 таблицу. Список использованных источников насчитывает 55 литературных источников, 5 из которых являются иноязычными.

Ключевые слова : фармацевтический работник, трудовые отношения.

ANNOTATION

The paper examines domestic and international scientific sources for studying the problems of the pharmaceutical labor market that pharmaceutical workers encounter today during their professional activities.

The work is presented on 50 pages and consists of a list of conditional abbreviations, an introduction, three main sections and conclusions. The text contains graphic material: 1 table. The list of sources used includes 55 literary sources, 5 of which are in foreign languages.

Key words: pharmaceutical worker, labor relations.

СОДЕРЖАНИЕ

ПЕРЕЧЕНЬ УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ	4
ВСТУПЛЕНИЕ	5
РАЗДЕЛ 1. ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ	7
1.1 Исследование состояния занятости фармацевтических работников в регионах Украины	7
1.2 Исследование факторов влияния на дефицит фармацевтических кадров в аптечных учреждениях	12
Выводы к первому разделу	14
РАЗДЕЛ 2. АНАЛИЗ НОРМ ПРОИСШЕСТВЕННОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ	15
2.1 Додипломная подготовка фармацевтических кадров	15
2.2 Сравнительный анализ изменений в законодательстве	24
Выводы ко второму разделу	39
РАЗДЕЛ 3. ИССЛЕДОВАНИЕ НЕГАТИВНЫХ ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ КАДРОВ	40
3.1 Основные методы повышения производительности труда персонала аптечных учреждений	40
3.2. Исследование негативных явлений, которые могут влиять на фармацевтический рынок труда	48
Выводы к третьему разделу	49
ОБЩИЕ ВЫВОДЫ	50
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ	52

ПЕРЕЧЕНЬ УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

БПР – непрерывное профессиональное развитие

ЗУ – Закон Украины

КЗоТ – Кодекс законов о труде

ПКМ – постановление Кабинета Министров Украины

ВСТУПЛЕНИЕ

Актуальность темы. Тяжелые времена пандемии коронавирусной инфекции и вооруженная агрессия против Украины подчеркнула важность профессиональной деятельности специалистов фармации в сфере здравоохранения. Наличие негативных явлений в виде дефицита фармацевтических кадров на рынке труда, что обусловлено низким спросом среди абитуриентов на профессию фармацевт.

Целью исследования является проведение исследования проблем фармацевтического рынка труда, с которым сегодня встречаются фармацевтические работники во время своей профессиональной деятельности.

Задачи исследования включают в себя следующие вопросы: обработка данных литературных источников по теме квалификационной работы и в соответствии с целью исследования; изучение подходов к мотивации персонала аптечных учреждений, нормативно правового регулирования трудовой деятельности фармацевтических работников и требований к оснащению рабочих мест; проведение социологического опроса фармацевтических работников с целью выявления факторов, которые влияют мотивационную активность персонала и нарушают законодательство о труде.

Объектом исследования есть трудовые отношения.

Предмет исследования. Предметом исследования является трудовое законодательство при профессиональной ориентации и осуществлении практической деятельности.

Методы исследования. Для достижения цели исследования на разных этапах его выполнения были использованы следующие методы: обобщение – для фиксации общих признаков и свойств определенного класса объектов и осуществления перехода от единичного к общему, от менее общего к более общему; системный – для изучения объекта как целостного множества элементов в совокупности отношений и связей между ними; диалектический – для формирования правовых понятий; гипотетико-дедуктивный – для

выдвижения гипотез о причинах изучаемых явлений и выводов из этих гипотез.

Практическое значение получаемых результатов. Исследованиями установлено, что фармацевтический работник неодинаково относится к мерам материального и морального стимулирования труда во время своей профессиональной деятельности в аптечных заведениях, в связи с чем принимает решение работать не по специальности. Руководству аптечных учреждений целесообразно рассмотреть вопрос о разработке комплекса мотивационных мероприятий для персонала, направленного на получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности аптечного учреждения.

Структура и размер квалификационной работы. Работа изложена на 46 страницах и состоит из перечня условных сокращений, введения, трех основных разделов и выводов. По тексту встречается графический материал: 1 таблица. Список использованных источников насчитывает 35 литературных источников, 5 из которых являются иноязычными.

РАЗДЕЛ 1

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ

1.1. Исследование состояния занятости фармацевтических работников в регионах Украины

Вопросы занятости фармацевтических кадров являются важной составляющей процесса развития отечественной сферы здравоохранения по решению основных задач ее функционирования, ведь здравоохранение является важнейшим фактором социально-экономического развития общества [1].

Процесс эффективного обеспечения занятости фармацевтических кадров формируется на уровнях его реализации и отвечает, с одной стороны, особенностям формирования кадрового потенциала аптечных учреждений, а с другой – принципам согласованности, взаимосвязи и взаимозависимости спроса и предложения на фармацевтическом рынке труда [2].

Учитывая важность вопроса о регулировании процесса занятости фармацевтических кадров на пути реализации основных задач функционирования сферы здравоохранения, нами был проведен анализ состояния обеспечения кадрами аптечных учреждений различных форм собственности и хозяйствования за 2018-2021 гг.

Для проведения анализа мы использовали данные Государственной службы занятости и кадровых агентств, информационных порталов, в которых представлена информация о количестве и перечне вакантных должностей фармацевтов (провизоров).

Анализом статистических данных, отражающих уровень занятости населения в Украине, установлено, что по обновленным данным Государственной службы занятости в 2021 г. насчитывается 87 тыс.

вакансий в сфере здравоохранения по таким специальностям, как врач, сестра медицинская, лаборанты, провизоры и фармацевты [3].

Согласно статистическим данным, наблюдается планомерный рост количества вакансий с 919,3 тыс. в 2016 г. до 1153,3 тыс. единиц в 2020 г., что составляет увеличение вакансий на 25,5% [4].

Прогнозные данные по которым количество вакансий в 2021 году составляет 1246,2 тыс. единиц, было сделано с учетом распространения коронавирусной инфекции в стране и внедрения комплекса противоэпидемических мероприятий [5].

Как свидетельствуют результаты структурного анализа вакансий в Украине в разрезе административно-территориальных единиц в динамике лет с 2018 по 2020 годы, сохраняется тенденция к увеличению количества вакансий [6].

Что касается структуры вакансий в разрезе административно-территориальных единиц страны, можно утверждать, что количество вакансий распределяется достаточно неравномерно. В регионы с наибольшим количеством вакансий входят Харьковская, Днепропетровская, Львовская, Полтавская области и г. Киев. Удельный вес вакансий в указанных регионах от общего количества по Украине колеблется в диапазоне значений от 6,6% (Полтавская область) до 8,0% (Днепропетровская область) [7].

Следует отметить, что самое низкое количество вакансий наблюдается в Черновицкой, Закарпатской, Черниговской, Луганской и Херсонской областях Украины. Ожидаемый прирост вакансий в 2021 колебался в диапазоне значений от 6,0% (Черновицкая, Кировоградская, Тернопольская области) до 24,0% (Ивано-Франковская область). Для других регионов и в целом по Украине в 2020 г. прогнозируется снижение количества вакансий на рынке труда от 4,0% (Луганская область) до 41,0% (Волынская область) [8].

Следующим этапом нашего исследования стало осуществление структуры вакансий в Украине в соответствии с Классификацией видов экономической деятельности (КВЭД), а именно секций G-Оптовая и розничная торговля (разделы 45-47) и Q-Здравоохранение и предоставление социальной помощи (разделы 86 -89)[9].

Как свидетельствуют результаты по КВЭД, секция Q-Здравоохранение и предоставление социальной помощи и секций G-Оптовая и розничная торговля на протяжении 2018-2020 гг. динамика количества вакансий носила сложный характер изменений на протяжении этих лет [10].

В структуре вакансии в здравоохранении вакансии по указанным видам деятельности в 2020 г. занимали 6,0% «Q-Здравоохранение и оказание социальной помощи (разделы 86-89)» и 16,0% «G-Оптовая и розничная торговля (разделы 45-47)»[11].

По данным Государственной службы статистики по показателю популярных профессий, по которому ожидается наибольшее количество вакансий в 2021 г., установлено, что фармацевт занимает в этом рейтинге 30-ю позицию. В группе профессионалов, специалистов в составе 10 популярных профессий, по которым будет ожидаться наибольшее количество вакансий в 2021 г., фармацевт (провизор) занимает шестую позицию.

Наиболее ожидаемое количество вакансий в разрезе регионов демонстрирует, что фармацевтические профессии, по которым потребность работодателей в 2021 г. будет самой большой по Харьковской и Черниговской областях.

В Харьковской области фармацевт (провизор) в рейтинге наиболее востребованных профессий занимает 12-ю позицию. В Черниговской области в состав наиболее востребованных профессий вошли фармацевты (провизоры) и заняли 17-ю позицию.

Учитывая, что в Харьковской области, несмотря на наличие профильного учебного заведения – Национального фармацевтического

университета профессия фармацевт (провизор) входят в перечень наиболее востребованных профессий.

Следующим этапом нашего исследования стало проведение анализа количества вакантных должностей фармацевтов (провизоров) по данным Государственной службы занятости Украины за период с 2018 по 2020 годы, а также информация кадровых агентств и информационных порталов.

Исследованиями установлено, что количество безработных фармацевтов (провизоров) с 2018 планомерно увеличивается. Так, несмотря на активизацию работы аптечных заведений, вызванную распространением коронавирусной болезни и внедрением комплекса противоэпидемиологических мероприятий, количество безработных провизоров в 2020 г. по сравнению с данными 2018 г. увеличилось на 46,8%, а с 2015 г. – на 2015 г. 0%. Вместе с тем, количество вакансий в 2020 г. увеличилось по сравнению с данными 2018 г. на 8,13%, а с данными 2019 г. – наоборот снизилось на 21,0%. Учитывая изложенное, можно сделать вывод, что, несмотря на наличие достаточного количества вакансий в Украине, показатель количества безработных фармацевтов (провизоров) в фармацевтическом секторе сферы здравоохранения ежегодно увеличивается [12].

Далее нами были рассчитаны показатели дефицита фармацевтических кадров. Дефицит фармацевтических кадров – это разница между количеством вакансий и количеством безработных провизоров в Украине.

Нами установлено, что наибольшее значение показателя дефицита провизорских кадров наблюдалось в 2019 г., а именно на одного безработного фармацевта (провизора) приходилось по 3 вакансии провизорских должностей в аптечных заведениях. В 2018 г. аналогичный показатель равнялся почти два безработных провизора на одну вакансию в аптечных заведениях. По данным 2020 г. на одного безработного провизора приходилось 1,66 квалифицированных вакансий [13].

Учитывая изложенное, можно сделать вывод о том, что несмотря на стабильную подготовку фармацевтических кадров в Украине, а также наличие мощной аптечной инфраструктуры, существуют проблемы с кадровым обеспечением аптечных заведений.

Выявленные проблемы с кадровым обеспечением аптечных учреждений, по нашему мнению, связаны со следующими обстоятельствами:

- нормативно-правовое регулирование условий труда;
- неурегулированность вопросов трудовой деятельности между работодателем и работником, касающихся условий труда, соотношения времени труда и отдыха, охраны труда, требований к образованию и квалификации;
- нерешенность ряда вопросов между работодателями и наемными работниками;
- неудовлетворительная работа профсоюзных организаций, являющихся важным элементом системы защиты прав наемных работников;
- отсутствие координации между различными субъектами трудовых отношений в системе фармацевтического обеспечения по комплексу проблем, связанных с трудоустройством и переквалификацией фармацевтов и провизоров;
- отсутствие эффективной поддержки фармацевтов и провизоров по трудоустройству и эффективной организации труда и отдыха, материального и других видов стимулирования труда со стороны профессиональных организаций и объединений [14].

1.2. Исследование факторов воздействия на дефицит фармацевтических кадров в аптечных учреждениях

Учитывая результаты предыдущих исследований, были исследованы материалы по результатам проведения плановых и внеплановых проверок субъектов хозяйствования в розничном сегменте фармацевтического рынка, проведенных Государственной службой по вопросам труда, с целью изучения вопроса соблюдения трудовых прав и законодательных гарантий фармацевтических работников.

Государственная служба Украины по вопросам труда (Гоструда) - центральный орган исполнительной власти Украины, основными задачами которой являются:

1) реализация государственной политики в сферах промышленной безопасности, охраны труда, гигиены труда, обращение со взрывчатыми материалами, осуществление государственного горного надзора, а также по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде, занятости населения, общеобязательное государственное социальное страхование в части назначения, начисление и выплаты пособий, компенсаций, предоставления социальных услуг и других видов материального обеспечения с целью соблюдения прав и гарантий застрахованных лиц;

2) осуществление комплексного управления охраной труда и промышленной сохранностью на государственном уровне;

3) осуществление государственного регулирования и контроля в сфере деятельности, связанной с объектами повышенной опасности;

4) организация и осуществление государственного надзора (контроля) в сфере функционирования рынка природного газа в части поддержки надлежащего технического состояния систем, узлов и приборов учета природного газа на объектах его добычи и обеспечения безопасной и надежной эксплуатации объектов Единой газотранспортной системы [15].

Государственная регуляторная служба Украины совместно с Министерством экономического развития и торговли Украины и при поддержке Офиса эффективного регулирования (BRDO) запустила пилотный модуль системы мер надзора (контроля) ИАС ДНК – единственный инспекционный портал.

Есть единый инспекционный портал содержит сканированные копии документов, что было составлено по результатам проверок субъектов хозяйствования. Нами проведен поиск по поисковому запросу фарм* и аптек* и установлено, что Гострудом в 2020 году проведено 123 проверки по вопросам надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, занятости населения, общеобязательное государственное социальное страхование в части назначения, начисления и выплаты пособий, компенсаций, предоставления социальных услуг и других видов материального обеспечения с целью соблюдения прав и гарантий застрахованных лиц.

На основании нарушений, установленных в ходе проверок соблюдения законодательства о труде, нами разработан перечень типовых нарушений трудового законодательства в отношении фармацевтических работников.

По результатам данного анализа мы пришли к выводу о соблюдении трудового законодательства в деятельности фармацевтических предприятий:

- наиболее распространенными случаями нарушения трудовых прав фармацевтов (провизоров) есть вопросы оплаты труда и порядка увольнения;
- Многие работодатели игнорируют гарантированный уровень минимальной заработной платы и заставляют наемных рабочих работать на небольшую зарплату, а порой и вовсе не декларируя оплату их труда, желая избежать лишних, по их мнению, расходов, выдают работникам зарплату в «конвертах».

Профессия фармацевта недостаточно защищенным субъектом трудовых отношений в условиях монополизации крупными сетями аптечных заведений

в розничном сегменте фармацевтического рынка труда. При таких условиях в случае увольнения с работы в аптечной сети для фармацевтических работников фактически остается немного альтернативных мест работы (аптеки коммунальной формы собственности или мелкие аптечные учреждения, которые в перспективе также будут укрупняться с национальными аптечными сетями), что побуждает последних воспринимать нарушения своих прав как допустимое явление.

Учитывая изложенное, актуальным возникает вопрос о поиске новых способов и структур с целью защиты трудовых прав фармацевтических работников, налаживания действенного сотрудничества между работодателем и работниками с участием третьих незаинтересованных лиц.

Выводы к первому разделу

Учреждения высшего (последипломного) образования должны стать мощными центрами повышения квалификации, чтобы слушатели и интерны воспринимали получение документов об образовании как один из этапов постоянного партнерства.

РАЗДЕЛ 2

АНАЛИЗ НОРМ ПРОИСШЕСТВЕННОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ

2.1. Новеллы военного законодательства

В целях урегулирования различных аспектов трудовых отношений во время военного положения Верховная Рада Украины приняла Закон Украины «Об организации трудовых отношений в условиях военного положения» от 15.03.2022 г. №2136-IX (далее – Закон №2136).

Закон вступил в силу с 24 марта 2022 года и будет действовать во время военного положения, введенного в соответствии с Законом Украины «О правовом режиме военного положения» от 12.05.2015 г. №389-VIII. Отдельные его положения, а именно ч. 3 ст. 13 (возмещение за счет государства-агрессора) будут действовать вплоть до завершения процесса возмещения заработной платы, гарантийных и компенсационных выплат работникам со стороны государства, осуществляющего военную агрессию против Украины.

Как отмечается в разъяснениях Минэкономики Украины, Закон №2136 действует исключительно в период военного положения.

Несмотря на то, что военное положение в Украине введено Указом Президента Украины от 24.02.2022 г. №64/2022 с 24.02.2022 г., положения Закона №2136 применяются исключительно со дня, следующего за днем его опубликования (т.е. с 24.03.2022.). До этой даты в полном объеме действовали соответствующие нормы Кодекса законов о труде и других актов законодательства о труде.

Закон №2136 содержит 14 статей; ниже приведен анализ их содержания в сопоставлении с нормами остального трудового законодательства Украины.

Статья 1 Закона №2136 устанавливает, что этот Закон определяет особенности применения трудового законодательства во время войны. То есть нормы Закона №2136 имеют приоритет действия в отношении норм другого законодательства о труде. Этой же статьей предусмотрено, что в период действия военного положения не применяются нормы законодательства о труде в части отношений, урегулированных Законом №2136. Глава XIX «Заключительные положения» действующего Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ) дополнен п. 2, предусматривающий, что во время военного положения действуют ограничения и особенности организации трудовых отношений, установленные Законом №2136 (ч. 1 Заключительных положений Закона № 2136). Другие нормы законодательства о труде, не противоречащие положениям Закона №2136, могут и дальше применяться в условиях военного положения. Также ст. 1 Закона №2136 предусматривает введение ограничений конституционных прав и свобод человека и гражданина, определенных ст.ст. 43, 44 Конституции Украины.

В соответствии с пп. 5 п. 1 статьи 6 Закона Украины «О правовом режиме военного положения» в указе Президента Украины о введении военного положения очерчен исчерпывающий перечень конституционных прав и свобод человека и гражданина, которые временно ограничиваются в связи с введением военного положения, указан срок действия этих ограничений, а также перечислены временные ограничения прав и законных интересов юридических лиц с указанием срока действия этих ограничений. Итак, во время войны ограничено право на свободный выбор труда и право на забастовки для защиты собственных интересов. Это соответствует и нормам Закона Украины "О правовом режиме военного положения", статья 19 которого запрещает забастовки, а п. 2 ч. 1 ст. 8 которого разрешает военному командованию (военным администрациям) вводить трудовую повинность для трудоспособных лиц. Нормы Закона №2136 распространяются на работодателей, работников всех предприятий, учреждений, организаций в Украине независимо от формы собственности, вида деятельности и

отраслевой принадлежности, а также лиц, работающих по трудовому договору с физическими лицами. Следует отметить, что Закон №2136 прямо не запрещает предоставление работникам «более расширенных» прав и гарантий, например, по добровольному решению работодателя или в результате договоренностей, заключенных между работодателем и профсоюзом. Если таким образом будет обеспечена более эффективная работа во время военного положения и при этом права сторон трудового договора не подвергаются притеснениям, то и оснований для применения санкций за несоблюдение действующих норм права не возникнет.

Статья 2 Закона №2136 регулирует вопрос определения формы трудовых договоров в период действия военного положения, установление испытания при принятии на работу новых работников, а также основания заключения срочных трудовых договоров при необходимости замещения временно отсутствующих работников.

По требованиям законодательства мирного времени большинство трудовых договоров оформлялось заявлением работника о принятии на работу и соответствующим приказом (распоряжением) работодателя о таком принятии с указанием должности, размера оплаты труда и некоторых других условий. В предусмотренных законом вариантах применялась обязательная письменная форма трудового контракта. В условиях военного положения стороны наделены правом самостоятельно определять форму трудового договора (только заявление и приказ или полноценная письменная форма). При заключении трудового договора в письменной форме в этом документе можно обозначить специфические правила, например:

– правила передачи, использования и возврата имущества работодателя, необходимого для выполнения работником его рабочих задач;

- информацию о средствах электронной связи (электронной почты, мессенджеры) для ознакомления работника с приказами и внутренними документами работодателя;
- порядок коммуникации между работодателем и работником, работником и его непосредственным руководителем, а также контроля выполнения работ (особенно это актуально для ситуаций, когда работник выполняет работу дистанционно или дома);
- порядок и сроки информирования о причинах отсутствия на работе, в частности, в случае открытия листка нетрудоспособности;
- правила о защите персональных данных работника и персональных данных других лиц, которые работник может узнать в результате выполнения рабочих задач;
- правила о сохранении конфиденциальной информации и неразглашении такой информации, а также коммерческой тайны или других защищенных данных;
- положения об использовании работниками собственных электронных устройств для выполнения рабочих задач, порядке доступа к серверам или ресурсам работодателя с помощью таких устройств, защите данных при использовании таких устройств и возможности получения работником компенсации за использование этих устройств для выполнения рабочих задач;
- антикоррупционные положения, правила бизнес-этики и т.п. Независимо от избранной сторонами формы трудового договора сохраняется законодательное требование о необходимости представления Уведомления о принятии работника на работу/заключение гиг-контракта. Следовательно, последовательность действий по оформлению трудовых отношений во время военного положения такова:

- определение формы трудового договора (устная или письменная). Письменная необязательна даже в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 24 КЗоТ;
- заключение трудового договора: работник пишет заявление о принятии на работу и/или подписывает трудовой договор;
- издание приказа (распоряжение) о принятии на работу (произвольная форма или типовая форма №П-1);
- представление в орган ГНС Уведомление о принятии работника на работу / заключение гиг-контракта (обязательно перед тем, как фактически допустить работника к работе).

Следовательно, законодатель сохранил возможность устанавливать испытания при принятии на работу и на время военного положения, причем для любых категорий лиц. В свою очередь ч. 3 ст. 26 КЗоТ устанавливала исключения для определенных категорий работников. Следует отметить, что установление испытания было и остается правом работодателя, а не его обязанностью. Другие нормы трудового законодательства об испытаниях при принятии на работу продолжают действовать.

В ситуации, когда часть работников вынужденно уехала из мест проживания и фактически перестала выходить на работу, возникает необходимость принимать на их места других работников. Согласно разъяснению Министерства экономики Украины от 23.03.2022 года отсутствие работника на работе в связи с боевыми действиями не может быть квалифицировано как прогул без уважительной причины. Поэтому до выяснения причин отсутствия работника и получения от него письменных объяснений целесообразно учитывать его как отсутствующего по невыясненным или другим причинам. Законодательство о труде не предусматривает обязанности работника сообщать работодателю о своем местонахождении и получении статуса беженца или обретении статуса лица, нуждающегося в временной защите. Учитывая сверхсложную ситуацию на

территории Украины, по мнению Минэкономики, работники, которые не выходят на работу в результате обстоятельств, связанных с боевыми действиями, или не имеющие возможности выходить на работу в связи с опасностью для жизни и здоровья не подлежат автоматическому увольнению или, например, увольнению согласно пункту 4 части первой статьи 40 Кодекса законов о труде Украины за «прогул без уважительной причины». Указанное обусловлено необходимостью сохранения жизни и здоровья работников и их семей; в таком случае невыход на работу считается отсутствием по уважительным причинам. Если с таким работником нет связи, до выяснения причин и обстоятельств его отсутствия за ним сохраняются рабочее место и должность, трудовые отношения не прекращаются, однако время таких неявок не засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск и в общем случае не подлежит оплате. В случае на места основных работников работодатель должен принимать других работников на условиях срочного трудового договора.

В ст. 2 Закона №2136 определены обстоятельства, при которых во время военного положения заключаются именно срочные трудовые договоры:

1) в целях оперативного привлечения к выполнению работы новых работников;

2) для устранения кадрового дефицита и нехватки рабочей силы, в том числе в результате фактического отсутствия работников, которые:

- эвакуировались в другую местность;
- находятся в отпуске, простое;
- временно потеряли трудоспособность;
- местонахождение которых временно неизвестно.

Эта норма определяет и срок трудовых отношений, который следует обязательно определить в приказе (распоряжении) о принятии на работу:

- на период действия военного положения (можно только на часть, не до фактического завершения);
- на период замещения временно отсутствующего работника вне зависимости от причин его отсутствия. Как только основной работник появится и будет готов приступить к работе, работника, оформленного по срочному трудовому договору, следует уволить – накануне выхода на работу основного исполнителя. Основание для увольнения – п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗоТ (окончание срока трудового договора). Аспекты определения основного места работы и совместительства изменений не претерпели. С 11.06.2021 г. работник во время принятия на работу обязан сообщать работодателю, у которого он работает по основному месту работы, об определении такого места работы как основного согласно поданному заявлению (до его отзыва).

Также не изменились ограничения на продолжительность работы для совместителей для работодателей, на которых распространяются нормы постановления Кабинета Министров Украины №245 от 3 апреля 1993 г. «О работе по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций». Да, работодатели бюджетной сферы могут принять на работу совместителей только на условиях неполной занятости – половины месячной нормы рабочего времени (п. 2 постановления №245). При этом продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 часа в день и полного рабочего дня в выходной день. Для работодателей небюджетной сферы такого ограничения по занятости совместителей нет, следовательно, возможна и их полная занятость. Кроме того, работодатели могут получить компенсацию расходов за каждое внутренне перемещенное лицо, которое трудоустроено на условиях срочного или бессрочного трудового договора (контракта), гиг-контракта, в том числе и по совместительству. Порядок такой компенсации определен постановлением Кабинета Министров Украины от 20 марта 2022 г. №331.

Статья 3 Закона №2136 содержит положения об особенностях перевода работников на другую работу, в том числе без их согласия, а также об изменении существенных условий труда в условиях военного положения. Эти положения существенно отличаются от соответствующих норм КЗоТ.

На период действия военного положения работодатель имеет право перевести работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, без его согласия. Аналогичная норма содержится в ст. 33 КЗоТ. По-прежнему такая работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья. Также установлен запрет на такой перевод в другую местность, на территории которой продолжаются активные боевые действия. Для перевода на работу в другую местность с активными боевыми действиями необходимо согласие работника. Изменились и основания для перевода – во время военного положения это допускается только для предотвращения или ликвидации:

- последствий боевых действий;
- других обстоятельств, которые представляют или могут представлять угрозу жизни или нормальным жизненным условиям людей.

Размер оплаты труда переведенного работника не изменен: за выполненную работу на уровне, не ниже средней заработной платы за предыдущую работу.

Существенные условия труда – это:

- система и размеры оплаты труда;
- льготы;
- режим работы;
- установка или отмена неполного рабочего времени;
- совмещение профессий;

– смена разрядов, наименование должностей и т.п.

Однако приведенный в части третьей статьи 32 КЗоТа перечень существенных условий труда, которые могут изменяться в связи с изменениями в организации производства и труда, не является исчерпывающим, ведь указано, что речь может идти также и о других условиях. Следовательно, в период военного положения работодатель освобождается от обязанности заблаговременно (за 2 месяца) уведомлять работника об изменении существенных условий труда, как это предусмотрено ч. 3 ст. 32 КЗоТ. Однако по-прежнему допускается изменение существенных условий труда, если это вызвано изменениями организации производства и труда. В пункте 31 постановления Пленума Верховного Суда Украины «О практике рассмотрения судами трудовых споров» от 6 ноября 1992 г. №9 отмечено, что согласно части третьей статьи 32 КЗоТа в пределах специальности, квалификации и должности, обусловленной трудовым договором, изменение существенных условий труда допускается, если это вызвано изменениями в организации производства и труда и если работнику уведомлено об этих изменениях не позднее чем за два месяца до их введения. Если при рассмотрении трудового спора будет установлено, что существенные условия трудового договора были изменены не в связи с изменением в организации производства и труда на предприятии, в учреждении, организации, то с учетом конкретных обстоятельств суд может признать такое изменение неправомерным. Язатыть владельца восстановить работнику предварительные условия труда. Так, не может считаться изменением существенных условий труда изменение наименования должности, например, в случае приведения штатного расписания в соответствие с Классификатором профессий, если при этом не изменяются ни круг трудовых обязанностей по данной должности, ни содержание трудового договора, ни организация производства и труда. Аналогично не может считаться изменением существенных условий труда изменение названия структурного подразделения, в котором работает работник, если оно не связано с

изменениями в организации производства и труда и если при этом не изменяются ни функции структурного подразделения, ни определенные трудовым договором условия труда. Изменением в организации производства и труда признают рационализацию рабочих мест, введение новых форм организации труда, в частности переход на бригадную или индивидуальную форму, внедрение передовых методов, технологий и т.д.

2.2 Сравнительный анализ изменений в законодательстве

Как и прежде, работодатель должен обязательно ознакомить работника с приказом или распоряжением о предстоящем изменении существенных условий труда и получить его документальное согласие или несогласие, ведь такое согласие или несогласие будет иметь юридические последствия для сторон трудового договора. В случае несогласия работник может быть уволен с работы на основании п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗоТ (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда). При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере, не меньше среднего месячного заработка (ст. 44 КЗоТ).

Статья 4 Закона №2136 устанавливает в период военного положения некоторые особенности расторжения трудового договора по инициативе работника.

Статья 4 Закона №2136 устанавливает правило, согласно которому работник может уволиться с работы по собственному желанию в срок, указанный в его заявлении. При этом такое увольнение возможно именно в связи с ведением боевых действий в районах, в которых расположено предприятие, учреждение, организация и существование угрозы для жизни и здоровья работника. Об этом также необходимо сообщить в заявлении на увольнение.

Кроме того, работник не должен быть привлечен к общественно полезным работам в условиях военного положения или выполнению работ на объектах критической инфраструктуры. Согласно норме невоенного времени работник должен в письменном виде за 2 недели предупредить работодателя о намерении расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенное время, или обосновать необходимость скорейшего увольнения какой-либо уважительной причиной (переездом, переводом жены или мужа на работу в другую местность, поступлением в учебное заведение, медицинскими показаниями и т.п.). Этими причинами работник вполне может обосновать свое желание уволиться и в период военного положения.

Статья 5 Закона №2136 описывает особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя в период военного положения.

Увольнение по инициативе работодателя – это увольнение в соответствии со ст. 40 и 41 КЗоТ (п. 4 ч. 1 ст. 36 КЗоТ). В период действия военного положения ч. 1 ст. 5 Закона №2136 разрешает увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске.

Однако по-прежнему нельзя уволить работника в период отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста. Датой увольнения является первый рабочий день, следующий за днем окончания временной нетрудоспособности, указанным в документе о временной нетрудоспособности или после окончания отпуска. В период действия военного положения ч. 2 ст. 5 Закона №2136 предусматривает увольнение по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюза. Исключение – когда по инициативе работодателя увольняют работника, избранного в профсоюзный орган.

В обычных условиях процедура увольнения члена профсоюза по инициативе работодателя (ст. 43 КЗоТ) предусматривает обязательное

обращение в выборный орган первичной профсоюзной организации, членом которой является работник. Такой орган в пятнадцатидневный срок в присутствии работника рассматривает обоснованное письменное представление собственника или уполномоченного им органа о расторжении трудового договора с работником. Рассмотрение представления при отсутствии работника допускается только по его письменному заявлению. По желанию работника от его имени может выступать другое лицо, в частности, адвокат. Если работник или его представитель не явился на заседание, рассмотрение заявления откладывается на следующее заседание в пределах срока, определенного частью второй настоящей статьи. В случае повторной неявки работника (его представителя) без уважительных причин представление может рассматриваться в его отсутствие. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации не образуется, согласие на расторжение трудового договора предоставляет профсоюзный представитель, уполномоченный на представительство интересов членов профессионального союза согласно уставу.

Выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный представитель) уведомляет владельца или уполномоченный им орган о принятом решении в письменной форме в трехдневный срок после его принятия. Если уведомление внутри этого срока не поступило, считается, что выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный представитель) дал согласие на расторжение трудового договора.

Если работник одновременно является членом нескольких первичных профсоюзных организаций, действующих на предприятии, в учреждении, организации, согласие на его увольнение дает выборный орган той первичной профсоюзной организации, в которую обратился собственник или уполномоченный им орган. Если выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) отказывается дать согласие на расторжение трудового договора, должен обосновать свое решение. Если в

решении нет обоснования отказа в предоставлении согласия на расторжение трудового договора, собственник или уполномоченный им орган вправе уволить работника без согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя). Владелец или уполномоченный им орган имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее чем через месяц со дня получения согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя). Если собственник или уполномоченный им орган расторгает трудовой договор с работником без обращения в выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя), суд останавливает производство по делу, запрашивает согласие выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) и после его получения или отказа от выборного профсоюзной организации (профсоюзного представителя) в предоставлении согласия на увольнение работника (часть первая настоящей статьи) рассматривает спор по существу. Даже без соблюдения процедуры согласования увольнения работника с профсоюзом работодатель обязан выполнить требования ст. 116 КЗоТ. При увольнении работника все суммы, принадлежащие ему от предприятия, учреждения, организации, выплачиваются в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предоставления уволенным работником требования о расчете.

О начисленных суммах, причитающихся работнику при увольнении, собственник или уполномоченный им орган должен письменно уведомить работника перед выплатой указанных сумм. В случае спора о размере сумм, причитающихся работнику при увольнении, собственник или уполномоченный им орган в любом случае должен в указанный в этой статье срок выплатить не оспариваемую им сумму. Также не изменилась норма о необходимости выдачи в день увольнения копии приказа (распоряжения) об увольнении (ч. 1 ст. 47 КЗоТ).

Статья 6 Закона №2136 временно определяет особенности регулирования работодателем продолжительности рабочего времени и времени отдыха

Нормы ст. 6 Закона №2136 в период военного положения применяются вместо положений части первой статьи 50 КЗоТ, которой определялось, что нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. В то же время согласно ч. 2 статьи 50 КЗоТ предприятия и организации, заключая коллективный договор, могут устанавливать меньшую норму продолжительности рабочего времени, чем предусмотрено в части первой настоящей статьи. Следовательно, увеличение на период военного положения нормальной продолжительности рабочего времени до 60 часов в неделю является правом, а не обязанностью работодателя.

Такое увеличение должно быть обосновано потребностью более эффективной деятельности предприятия, учреждения, организации в оборонной сфере и сфере обеспечения жизнедеятельности населения. При этом согласно статье 2 Закона Украины «Об оплате труда» основная заработная плата – это вознаграждение за проделанную работу в соответствии с установленными нормами труда (нормы времени, выработки, обслуживания, должностные обязанности). Она устанавливается посредством тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих. Следовательно, тарифная ставка (оклад) оплаты труда устанавливается на основе установленных работодателем норм продолжительности рабочего времени, которые могут достигать 60 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени предусматривает уменьшение времени исполнения работником трудовых обязанностей, однако работник имеет право на оплату труда в размере полной тарифной ставки, полного оклада. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с положениями статьи 51 КЗоТ устанавливается: 1. Для

работников в возрасте от 16 до 18 лет, лиц в возрасте от 15 до 16 лет (учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул). Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени. 2. Для работников, занятых в работах с вредными условиями труда.

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном законодательством. Законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (учителей, врачей и других). Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться за счет собственных средств предприятий, учреждений, организаций для работников, имеющих детей до четырнадцати лет или ребенка с инвалидностью, а также для одиноких матерей и родителей, воспитывающих ребенка без отца (матери), в частности в случае длительного пребывания матери в больничном заведении.

Частями третьей, четвертой статьи 6 Закона определен особый порядок установления пятидневной и шестидневной рабочей недели и продолжительности ежедневной работы, отличающейся от норм статьи 52 КЗоТ. Согласно статье 70 КЗоТа продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее сорока двух часов. В то же время сокращение еженедельного непрерывного отдыха до 24 часов – это право, а не обязанность работника.

На период действия военного положения не действуют нормы КЗоТ относительно:

– сокращение работы на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе в канун праздничных и нерабочих дней;

- продолжительности рабочего дня накануне выходных дней за шестидневную рабочую неделю не более 5 часов;
- ограничение предельных норм сверхурочных работ;
- перенос выходного дня на следующий после праздничного или нерабочего;
- перенос выходных и рабочих дней в соответствии с рекомендацией Кабинета Министров Украины;
- запрета привлечения к работам в выходные, праздничные и нерабочие дни;
- компенсации за привлечение к работам в выходные, праздничные и нерабочие дни.

Статья 7 Закона №2136 определяет особенности организации кадрового делопроизводства и архивного хранения кадровых документов у работодателя в период военного положения.

Со вступлением в силу Закона Украины «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины об учете трудовой деятельности работника в электронной форме» от 5 февраля 2021 года №1217-IX учет трудовой деятельности работника осуществляется в электронной форме в реестре застрахованных лиц Государственного реестра общеобязательного государственного социального страхования в порядке, определенном Законом Украины «О сборе и учете единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование». Однако работодатель также должен вести документы по кадровому делопроизводству. Для обеспечения соблюдения прав работников от работодателя по-прежнему требуют достоверного учета выполненной работником работы и затрат на оплату труда.

Ст. 7 Закона №2136 предусмотрено, что в период действия военного положения порядок организации кадрового делопроизводства и архивного хранения кадровых документов в районах активных боевых действий

определяется работодателем самостоятельно, при условии обеспечения ведения достоверного учета:

- выполняемой работником работы;
- затрат на оплату труда. В комментариях к указанному Закону Министерство экономики Украины обратило внимание на следующие аспекты ведения кадрового делопроизводства в период действия военного положения:
 - работодатель самостоятельно определяет порядок работы кадровых служб на предприятии, а также перечень кадровых документов, которые будут вестись на период военного положения;
 - для обеспечения соблюдения прав работников работодатель по-прежнему обязан вести достоверный учет выполненной работником работы и затрат на оплату труда.

Следует отметить, что перечень кадровых документов не является исчерпывающим. При таких обстоятельствах в условиях военного положения следует сосредоточиться на дальнейшем ведении обязательных кадровых документов, а именно:

- 1) штатного расписания;
- 2) правил внутреннего трудового распорядка;
- 3) табелю учета рабочего времени;
- 4) приказов по кадровым вопросам (по личному составу);
- 5) личных карточек работников по форме П-2;
- 6) трудовых книжек работников и Книги (журнала) учета движения трудовых книжек;
- 7) графику отпусков;
- 8) трудовых соглашений (контрактов);

9) должностных (рабочих) инструкций работников.

Кроме того, желательно поручить кадровой службе создавать цифровые копии указанных выше документов. Созданные цифровые копии целесообразно разместить на нескольких носителях в разных регионах (жесткие диски компьютеров, флеш-накопители, внешние жесткие диски, карты памяти), сохранить в облачных хранилищах. Это обезопасит от потери документов в случае физического уничтожения одного из носителей. Также целесообразно утвердить локальный нормативно правовой акт (приказ, порядок, положения), которым нормируется ведение делопроизводства в условиях военного положения. В таком акте следует указать, какие документы вести обязательно, а в отношении которых ведение приостанавливается на период действия военного положения (активных боевых действий). В частности, подождать могут личные карточки №П-2, личные дела, служебные (докладные) записки, акты, журналы регистрации и т.п.

Также можно определить порядок коммуникации работников с работодателем в части подачи заявлений работодателю, ознакомление с приказами работников и порядка выдачи работникам трудовых книжек при увольнении. В условиях военного положения и активных боевых действий в некоторых регионах у работодателя нет возможности лично вручить работнику или получить от работника документы, связанные с трудовыми отношениями. В таких обстоятельствах желательно максимально перевести коммуникацию с работником в цифровой формат. В частности, посредством сообщений в электронной форме с использованием технических средств электронных коммуникаций (электронной почты, системы обмена мгновенными сообщениями). В то же время, чтобы указанные сообщения приобрели статус официального документа, следует скреплять их электронной цифровой подписью (при наличии) и получить предварительное согласие работника/работодателя на обмен официальными документами через средства электронной связи. В разъяснении по приостановке трудового договора

Минэкономики отмечает, что с целью устранения правовой неопределенности сторонам рекомендовано сообщать друг другу о приостановлении трудового договора в письменном виде или в электронной форме с использованием технических средств электронных коммуникаций.

Статья 8 Закона №2136 описывает особенности привлечения работников к работе в ночное время на период военного положения.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра (ч. 3 ст. 54 КЗоТ). Во время военного положения работа в ночное время не запрещена. Также не изменены условия ее оплаты – согласно ст. 108 КЗоТа работа в ночное время (статья 54) оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом генеральным, отраслевым (региональным) соглашениями и коллективным договором, но не ниже 20 процентов тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Однако в ст. 8 Закона №2136 приведены некоторые уточнения: 1) о работе отдельных категорий работников в ночное время.

В частности, разрешено привлекать к ночной работе с их согласия:

- беременных женщин (в мирное время действует запрет в соответствии с п.п. 1 ч. 1 ст. 55 КЗоТ);
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до одного года (в мирное время запрещено в соответствии с п.п. 1 ч. 1 ст. 55 КЗоТ; при этом запрет применялся при наличии детей до трех лет);
- лиц с инвалидностью, которым по медицинским рекомендациям противопоказана такая работа (в мирное время запрещено тем, кому работа противопоказана, согласно ч. 2 ст. 55 КЗоТ); 2) в период действия военного положения не применяются нормы ч. 1 и 2 ст. 54 КЗоТ о сокращении продолжительности работы (смены) ночью на один час и о случаях, когда возможно уравнение продолжительности ночной работы с дневной. Также

работнику могут оплачивать в повышенном размере работу в вечерние часы, если это предусмотрено условиями коллективного договора.

Статья 9 Закона №2136 регулирует в период военного положения особенности привлечения к работе женщин и работников с детьми.

Норма Закона описывает исключения к статье 174 КЗоТ, которой, в частности, предусмотрен полный запрет применения труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытового обслуживания). На период действия военного положения применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах разрешено по их согласию. При этом сохраняется запрет на привлечение к таким работам беременных женщин и женщин, имеющих ребенка в возрасте до одного года. Хотя часть шестая статьи 6 настоящего Закона снимает запрет на привлечение к работам в выходные, праздничные и нерабочие дни, норма статьи устанавливает гарантии по привлечению работников, имеющих детей, к ночным и сверхурочным работам, работ в выходные, праздничные и нерабочие дни, направление в командировки. Для привлечения таких работников к ночным и сверхурочным работам, работам в выходные, праздничные и нерабочие дни, направление в командировку необходимо получить их согласие

Статья 10 Закона №2136 описывает особенности выплаты заработной платы работникам на период военного положения.

Работодатели как сторона индивидуальных и коллективных трудовых договоров обязаны выплачивать работникам зарплаты в условиях, определенных этими договорами. По-прежнему зарплату выплачивают в сроки, установленные в коллективном договоре или локальном нормативном

акте работодателя Законодательство требует производить выплату заработной платы:

- регулярно, не реже двух раз в месяц;
- через промежуток времени, не превышающий 16 календарных дней;
- не позднее чем через 7 дней после окончания периода, за который производится выплата. Также работодатель должен принимать все возможные меры для реализации права работников на своевременное получение заработной платы. Если нарушение произошло вследствие ведения боевых действий или других обстоятельств непреодолимой силы, работодатель освобождается от ответственности за невыполнение обязательства по срокам оплаты труда.

Таковыми обстоятельствами будут, в частности, расположение предприятия (его структурных и/или обособленных подразделений) в месте ведения боевых действий, выезд работников с места жительства и невозможность дистанционно выполнять работу, отсутствие финансовых возможностей из-за непоступления средств от контрагентов, невозможность привлечения на эти цели банковских кредитов тому подобное. Если из-за наступления указанных обстоятельств невозможно выполнить общие правила выплаты зарплаты, работодателю целесообразно издать приказ с указанием причин нарушения порядка выплаты зарплаты.

Такой документ лучше оформлять по каждому несоблюдению сроков выплаты заработной платы. Торгово-промышленная палата Украины в письме от 28.08.2022 г. №2024/02.0-7.1 засвидетельствовала форс-мажорные обстоятельства (обстоятельства непреодолимой силы) из-за военной агрессии российской федерации против Украины. ТПП Украины подтверждает, что указанные условия с 24 февраля 2022 до их официального окончания являются чрезвычайными, неотвратимыми и объективными обстоятельствами для субъектов хозяйственной деятельности. В приказе нужно сослаться и на

выводы из этого письма. Несмотря на освобождение от ответственности за несвоевременную оплату труда, работодатель обязан выплатить работникам зарплату по первому случаю. В ч. 4 ст. 10 Закона №2136 отмечено, что в случае, когда невозможно своевременно выплатить зарплату в результате ведения боевых действий, выплату можно произвести после возобновления деятельности предприятия. Оплата труда осуществляется в первоочередном порядке, все остальные платежи производятся собственником или уполномоченным им органом после выполнения обязательств по оплате труда (ч. 5 ст. 97 КЗоТ).

Минэкономики в комментарии от 23.03.2022 г. к ст. 10 Закона №2136 объясняет: «В случае нарушения обязательства по срокам оплаты труда работодатель должен доказать, что это нарушение произошло именно вследствие ведения боевых действий или других обстоятельств непреодолимой силы. Если вышеуказанные обстоятельства не доказаны – работодатель несет ответственность согласно законодательству. Освобождение от ответственности за нарушение обязательства в результате ведения боевых действий или действия других обстоятельств непреодолимой силы (форс-мажор) не освобождает от выполнения самого обязательства. Таким образом, после устранения вышеупомянутых обстоятельств лицо обязано выполнить все свои обязательства перед другой стороной». Работодатель должен выплачивать зарплату дважды в месяц, в частности, в случаях: – дистанционной работы (оплата труда в таком случае производится в общем порядке); – простоя (письмо Минэкономики от 02.04.2021 г. №4711-06/20380-07, где указано: «Что касается минимального размера оплаты за первую половину месяца простоя, то размер такой оплаты должен определяться на основании табеля учета рабочего времени, который заполняется за отчетный месяц (с 1 по 15 число), с учетом условий оплаты труда, установленных работнику на период простоя»; – когда за первую половину месяца (с 1 по 15 число) отработаны не все рабочие дни; – сохранение средней зарплаты мобилизованным работникам или работникам,

проходящим военную службу по контракту, и вступившим в подразделения Территориальной обороны (письмо Минэкономики от 02.04.2021 г. №4711-06/20369-07: «...средняя заработная плата работникам, проходящие военную службу по контракту, по нашему мнению, должны выплачиваться в сроки, установленные коллективным договором или нормативным актом работодателя... Что касается минимального размера оплаты за первую половину месяца, то размер такой оплаты должен определяться на основании табеля учета рабочего времени, заполняемого за отчетный месяц (с 1 по 15 число) исходя из размера среднедневной заработной платы, рассчитанной с учетом положений Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 08.02.1995 г. №100»). Если работник увольняется, но в результате ведения боевых действий или действия других обстоятельств непреодолимой силы у работодателя нет возможности произвести с ним окончательный расчет (в соответствии со ст. 116 КЗоТ), то, учитывая особенности оплаты труда на период военного положения, последнему следует выдать соответствующий приказ о невозможности выплаты окончательного расчета с указанием причин. После окончания действия обстоятельств непреодолимой силы (или по возможности раньше) необходимо произвести полный расчет с уволенным работником.

Статья 12 Закона №2136 устанавливает ряд особенностей в контексте продолжительности отпусков и порядка предоставления их работникам в период военного положения. С даты вступления в силу Закона №2136 и до окончания действия военного положения максимальная продолжительность ежегодного основного отпуска составит 24 календарных дня. При этом работнику могут быть предоставлены ежегодные дополнительные отпуска, социальные и другие отпуска в соответствии с Законом Украины «Об отпусках». Если продолжительность ежегодного основного отпуска работника составляет более 24 календарных дней, дополнительные дни отпуска не теряются, а должны быть предоставлены после окончания действия военного

положения. В период действия военного положения работодатель может отказать работнику в предоставлении любого вида отпусков (кроме отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста), если такой работник привлечен к выполнению работ на объектах критической инфраструктуры. Если работник не привлечен к выполнению работ на объектах критической инфраструктуры, следует учитывать, что согласно статье 10 Закона Украины «Об отпусках» очередность предоставления отпусков определяется графиками, утверждаемыми собственником или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) или другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом и доводится до сведения всех работников. Конкретный период предоставления ежегодных отпусков в пределах, установленных графиком, согласовывается между работником и собственником или уполномоченным им органом, который обязан письменно уведомить работника о дате начала отпуска не позднее чем за две недели до установленного графиком срока.

Ежегодные отпуска по желанию работника в удобное для него время предоставляются:

- 1) лицам младше восемнадцати лет;
- 2) лицам с инвалидностью;
- 3) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после нее;
- 4) женщинам, имеющим двоих и более детей младше 15 лет или ребенка с инвалидностью;
- 5) одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка без отца (матери); опекунам, попечителям или другим одиноким лицам, фактически воспитывающим одного или более детей в возрасте до 15 лет при отсутствии родителей;
- 6) женам (супругам) военнослужащих;
- 7) ветеранам труда и лицам, имеющим особые трудовые награды перед родиной;
- 8) ветеранам войны, лицам, имеющим особые заслуги перед родиной, а также лицам, на которых распространяется действие Закона Украины "О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты";
- 9) родителям – воспитателям детских домов семейного типа;
- 10) в других случаях,

предусмотренных законодательством, коллективным или трудовым договором.

Выводы ко второму разделу

Регулируемость профессии с одной стороны и особенности должностных обязанностей фармацевта с другой создают неконкурентно способные условия работы для профессии. Введение в распространение отдаленного труда и гибкого графика работ будет способствовать росту спроса на профессию фармацевта.

РАЗДЕЛ 3

ИССЛЕДОВАНИЕ ДЕМОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ О ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМИ КАДРАМИ

3.1 Основные методы повышения производительности труда персонала аптечных заведений

Руководители аптечных учреждений должны постоянно обдумывать возможные способы улучшения работы и мотивации работающих с ними людей. На этом этапе исследований мы рассмотрели возможные изменения работы, которые могли бы привести к стимулированию внутренней мотивации фармацевтических работников, вызвать сотрудничество и энтузиазм с их стороны.

Методы усовершенствования параметров работы основаны на принципах, изложенных в предыдущих главах.

Во-первых, по нашему мнению, руководству аптечных заведений необходимо принимать меры по расширению умений и навыков фармацевтического персонала аптеки.

Несмотря на то, что в соответствии с Законом Украины «Основы законодательства о здравоохранении Украины» фармацевтический обязан постоянно повышать уровень своих профессиональных знаний и мастерства, не всегда сотрудники аптеки встретят с энтузиазмом новость о необходимости посещения лекций-мастерклассов, курсов или семинаров. для повышения квалификации.

Работникам аптечных заведений также необходимо дать ощущение признания используемых ими умений и навыков. То есть нужно стремиться уделять внимание сотрудникам с целью публично объявить о незаменимой ценности данного навыка у работника. Такой подход, как правило,

стимулирует работника к совершенствованию навыков, расширению диапазона его способностей.

Во-вторых, важно повышение восприятия целостности работы, как определенного процесса. Как уже отмечалось, работники испытают большее удовольствие от работы, что имеет некоторый видимый результат, например, по количеству пациентов, которым оказана квалифицированная фармацевтическая помощь, за рабочую смену, месяц, квартал и т.д.

По нашему мнению, даже процесс контроля качества работы значительно повышает ее целостность. Необходимо также иметь в виду то, что добавление рабочих операций более низкого уровня, не делающих работу более целостной, обычно снижают уровень мотивации и вызывают чувство враждебности со стороны работников.

При возникновении проблем с обеспечением «содержания» работы лучше данную операцию автоматизировать. Так, во многих аптечных заведениях владельцами разрабатываются внутренние автоматизированные системы, которые помогают провизору построить траекторию общения с посетителем аптеки.

Объединение нескольких операций в одну законченную работу улучшит многие показатели работы – от временных до стимуляционных. Однако важно вовремя остановиться и не поручить всю работу одному исполнителю.

Повышение значимости работы. Если работник знает как конкретно будут использованы результаты его труда, он начинает ощущать важность собственной работы, что стимулирует его к скорейшему выполнению работы при хорошем ее качестве.

Работник всегда хочет знать, зачем он делает ту или иную работу. Даже если его просят собрать данные для отчета, ему хочется знать, какую цель преследует этот отчет. Поэтому при формулировке абсолютно любой задачи необходимо упомянуть о целях, о том, что реально будет зависеть от скорости и качества выполнения данной работы, как эта работа согласуется с работой

закада в целом. После выполнения работы исполнитель будет ждать результата.

В-третьих, по нашему мнению, есть увеличение автономии фармацевтических работников. Работа заведующего аптекой требует решения задач разного уровня важности. Передача некоторых управленческих функций низкого уровня подчиненным несет двойной эффект – концентрация усилий руководства аптечного учреждения на решении проблем более высокого уровня и одновременно оказывает положительное влияние на мотивацию работников аптеки.

Передача права на принятие решений низкого уровня подчиненным может рассматриваться как благо при условии, что они обучены и правильно понимают все особенности работы, в том числе, где получить необходимую информацию и в какой момент принять решение.

При условии знания подчиненным работникам всех требований и инструкций, действующих в заведении, заведующий аптекой может дать им возможность самостоятельной постановки целей своей работы. Даже если они частично принимают участие в процессе принятия таких решений, гораздо больше вероятность того, что они будут чувствовать ответственность за работу и испытать чувство успеха при успешном ее завершении. Реально это реализуется посредством системы квалифицированных собеседований. В ходе таких собеседований необходимо предотвратить ситуацию, когда подчиненный ставит перед собой нереальные цели, которые сознательно не могут быть реализованы по каким-либо причинам, зависящим в том числе и от текущего положения дел заведения.

Кроме того, время является важнейшим фактором во всех видах работы. Если у человека нет достаточно времени для качественного выполнения работы, он будет считать, что на него не стоит тратить усилий. Доверенность работы заранее дает работникам значительную автономию в выборе времени работы. У него появляется возможность расстановки приоритетов, планировать работу с учетом своих склонностей, а, следовательно, получать

большее удовольствие. Темп выполнения работы также оказывает существенное влияние на мотивацию.

Усиление обратной связи, по нашему мнению, также важно. Обратная связь бывает внутренней – то есть такой, которая идет от самой работы и внешней – в случае, когда посетитель аптеки отзывается о качестве обслуживания его фармацевтическим работником, а также в случае публичной похвалы.

Внутренняя обратная связь более надежна, так как действует непосредственно на работника во время выполнения задания. Так, например, возможность давать свои предложения региональным менеджерам в сетевых аптеках. Верный способ стимулирования этой связи – постановка четких и конкретных целей, не указывая при этом путь их достижения. Другой способ – введение в процесс изготовления проверок на качество, как контрольный покупатель. Это позволит работнику немедленно исправлять недостатки и соответственно корректировать процесс выполнения работы, приближая его к максимально эффективному. А значит, в результате подобные сбои в будущем уже не повторяются.

Очень часто бывает ситуация исключительно негативной обратной связи, то есть когда работники узнают только о недостатках своей работы. Таким образом они лишаются вознаграждения за хорошую работу. С другой стороны известно, что люди почти не реагируют на критическую обратную связь. Работник не будет воспринимать отрицательные оценки более чем по двум-трем параметрам. Однако, если руководитель дежурит положительную и отрицательную критику, то информация о неудачах будет воспринята более полно. В случае, когда руководитель не способен критиковать своих подчиненных, неудачи фиксируются и работник не получает возможность исправлять свои ошибки, а часто даже не знает, нужно или нет это делать.

Для эффективности внешней обратной связи необходимо, чтобы она была правдивой, точной, подробной, осуществлялась немедленно. Уведомление о плохом выполнении работы только демотивирует работника.

Если же отметить, что именно было сделано неправильно, почему это случилось, как исправить ситуацию, и при этом не забыть затронуть положительные аспекты работы, эффективность такой обратной связи, несомненно, возрастет. Она может быть еще выше, если работник выяснит эти вопросы сам.

Одной из важнейших форм мотивации на предприятиях и организациях есть материальное стимулирование труда, которое представляет собой процесс формирования и использования систем материальных стимулов труда и распределения заработной платы в соответствии с действием закона распределения по количеству и качеству труда [18].

Политика вознаграждения за труд организуется так, чтобы сознательная инициатива работника была направлена на повышение производительности труда, усовершенствование своей квалификации, предоставляла работнику возможность увеличивать трудом свой доход [12].

По общему правилу, заработная плата является вознаграждением в денежном выражении, которое работник получает от предприятия или физического лица, для которых выполняет оговоренную трудовым договором работу [18].

Основной заработной платой признается вознаграждение за выполняемую работу в соответствии с установленными нормами труда (нормы времени, выработки, обслуживания, должностные обязанности)[19]. Она устанавливается посредством тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и служащих [20].

Дополнительной заработной платой является вознаграждение за труд сверх установленных норм, трудовых успехов и изобретательности и особых условий труда. Она включает в себя доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, премии [22].

Правовое регулирование оплаты труда осуществляется на основании законодательных и других нормативных актов; генерального соглашения на государственном уровне; отраслевых, региональных соглашений;

коллективных договоров; трудовых договоров (в том числе контрактов)[23]. Именно трудовой договор и контракт как особая его форма предоставляют широкие возможности предприятию по применению материальных мотиваторов труда, поскольку обуславливают дополнительные по сравнению с действующим законодательством материальные поощрения [24].

Распределение заработной платы включает оценку количества и свойства затраченного труда, воплощение на его базе материального поощрения и материальных санкций [23]. В процессе формирования и использования систем материальных стимулов закладываются необходимые побудительные мотивы трудовой деятельности, осуществляется ориентация работников на конкретные текущие и конечные результаты, создается материальная заинтересованность в совершенствовании производства, ускорении научно-технического прогресса, уменьшении издержек, реализуются коллективные и личные экономические интересы работников, обеспечивается перспектива повышения материального положения[29].

Мотивирующая сила заработка на предприятиях будет расти при оптимизации усилий со стороны руководителей. К наиболее благоприятным мерам и действиям следует отнести:

1. улучшение трудовой дисциплины и организации труда, нормирование труда через своевременность и пересмотра производственных норм и нормативов;
2. изменение структуры средств и издержек производства через введение режима повышенной экономии и ресурсосберегающих технологий в пользу оплаты живого труда;
3. повышение трудовой квалификации работников, обоснованное уменьшение избыточной численности;
4. гибкое использование: надбавок за сложность и напряженность труда; премии за экономию ресурсов, инновации и рационализаторство; вознаграждений по итогам квартала, полугодия и года;

5. введение показателей зависимости размеров заработной платы от оценки личного вклада и деловых качеств конкретного работника (коэффициентов трудового участия) [35].

Самым распространенным и действенным методом повышения эффективности труда до сих пор остается выплата денежных вознаграждений в виде премий. Вознаграждения могут быть рассчитаны на обеспечение прибыли на предоставление отдельных льгот, отвечающих потребностям рабочих. Это позволяет не только заинтересовать последних в эффективности труда, но и закрепить в конкретном коллективе тех, чья работа нуждается [33].

Первоочередное значение в условиях неопределенности рыночной среды приобретает соотношение между основной заработной платой, которую работники получают согласно заключенному трудовому соглашению, и дополнительными выплатами в виде денежных премий. С целью преодоления проблемы текучести персонала, вызванной неудовлетворением системой оплаты труда, следует соблюдать пропорции, то есть в нормальных условиях расширенного производства сумма дополнительных выплат должна составлять не более половины заработной платы. Превышение этого показателя приведет к потере мотивирующей функции, а дополнительные денежные поступления станут частью обязательного заработка [15].

Для определения эффективности системы материального стимулирования необходимо, чтобы реально полученный эффект от использования определенного метода стимулирования труда был больше затрат на его проведение.

Главной целью, побуждающей человека к труду является потребность в получении средств для удовлетворения своих интересов. Осознанная потребность преобразуется в сознательную цель, определяющую поведение работника, его трудовую активность. Хотя труд в Украине на сегодняшний день рассматривается в основном только как средство заработка, можно предположить, что потребность в деньгах будет расти до определенного предела (зависящего от уровня жизни), после которого деньги станут условием

нормальной жизни, сохранения человеческого достоинства. В этом случае в качестве доминирующих могут выступить потребности в творчестве, достижении успехов и другие. Основными нематериальными средствами поддержания высокой трудовой активности есть создание благоприятных условий труда, нормального психологического климата, убеждения, сила примера, моральные поощрения.

В правовых нормах разного уровня (от централизованных до локальных) установлена система стимулирования труда: виды поощрений, основания поощрения и порядок их применения. Поощрения по видам делятся на моральные и материальные, индивидуальные и коллективные. К моральным относятся такие поощрения, не связанные с выплатой денег, предоставлением услуг, продукции, подарков. Нравственное поощрение работников можно определить как закрепленные нормами трудового права средства морального признания работников и трудовых коллективов за достижение высоких результатов труда [9].

В согласовании со ст. 143 КЗоТ Украины к работникам предприятий, учреждений, организаций могут применяться любые поощрения, содержащиеся в утвержденных трудовыми коллективами правилах внутреннего трудового распорядка. То есть вопросы поощрения полностью отнесены к сфере локального правового регулирования. В правилах внутреннего трудового распорядка предприятия устанавливаются определенные виды морального и материального поощрения, в других локальных актах – положениях о премировании предусматриваются показатели (основания), достижение которых дает право на соответствующий вид материального или морального поощрения, условия лишения поощрения [31].

Указанные факторы могут оказать влияние и на процесс избрания профессии молодежью.

3.2 Исследование негативных явлений, которые могут влиять на фармацевтический рынок труда

Вопрос занятости фармацевтических кадров является важной составляющей процесса развития отечественной сферы здравоохранения по решению основных задач его функционирования, ведь здравоохранение является важнейшим фактором социально-экономического развития общества.

На следующем этапе исследования при содействии Института повышения квалификации специалистов фармации Национального фармацевтического университета нами было изучено экспертное мнение специалистов-практиков, проходивших тематические циклы повышения квалификации в октябре-ноябре 2022 года. В общей сложности участниками социологического опроса стали 57 человек из числа заведующих аптечными заведениями и фармацевтами.

Нарушение семидневного срока выплаты заработной платы по истечении периода, по которому осуществляется выплата встречается почти у каждого второго субъекта хозяйствования (55% ответили «ДА»).

Нарушение срока выплаты отпускных за три дня до начала отпуска является распространенным явлением потому, что почти 70% респондентов ответили, по меньшей мере, однократно получали несвоевременно указанную выплату.

Также 34% респондентов по меньшей мере однократно инициировали расторжение трудового договора без письменного предупреждения работодателя через две недели.

Кроме того, 74% респондентов сообщили, что договариваются с руководством о предстоящем отпуске в преддверии такого периода.

Вместе с тем, 14% респондентов сообщили о том, что работодатель не издал им трудовую книгу, копию приказа об увольнении и расчетные сведения

в последний рабочий день, при этом 58% из них ни разу не меняли места работы.

Так, 46% респондентов по меньшей мере однократно получали предложение от работодателя об оформлении отпуска без сохранения заработной платы хотя имели законные основания на оформление других видов отпуска.

Почти 70% респондентов сообщают о том, что они встречаются с поручением сверхурочных работ, выходом на работу не по установленному графику. Вместе с тем 14% респондентов сообщили о том, что им известно о случаях оформления фармацевтических работников на неполное рабочее время, хотя работники заняты полное рабочее время.

Результаты исследования свидетельствуют о наличии проблем в соблюдении требований действующего законодательства о труде как работодателями, так и самими работниками (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Распределение ответов респондентов по группам

Ответ	
«ДА»	43 человек
«НЕТ»	14 человек

Выводы к третьему разделу

Результаты анкетного опроса респондентов по защите своих трудовых, социально-экономических прав и интересов позволили выяснить, что в большинстве случаев фармацевтические работники в случае необходимости планируют обращаться в профессиональный союз в 44,7% случаев, в судебные органы – в 34,4% случаев, в правоохранительные органы – в 26% случаев.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

1. Военное положение кардинально повлияло на все сферы жизни украинцев, включая трудовую деятельность. Закон Украины «Об организации трудовых отношений в условиях военного положения» (№ 2136) изменил условия для работодателей и работников Украины, работающих по трудовому договору.

2. Работодатели и работники сами решают, заключать ли договор в письменной форме. На период военного положения допускаются срочные договоры с новыми работниками, в частности, для замены временно отсутствующих работников, которые в эвакуации, отпуске или потеряли трудоспособность.

3. Вопрос занятости фармацевтических кадров является важной составляющей процесса развития отечественной сферы здравоохранения по решению основных задач его функционирования, ведь здравоохранение является важнейшим фактором социально-экономического развития общества.

4. Анализом состояния обеспечения кадрами аптечных заведений разных форм собственности и хозяйствования за 2020 и 2022 гг. установлено наличие проблем в кадровом обеспечении аптечных заведений, а именно наличие достаточного количества безработных фармацевтов при соотношении на одного работника количества вакансий, которые преобладают в несколько раз. Это свидетельствует о необходимости поиска новых форм и методов решения проблем кадрового обеспечения аптечных заведений.

5. Адаптация бизнеса. За время войны бизнес и рынок труда в Украине пережили несколько эволюционных этапов своей деятельности в новых условиях военного положения. В конце февраля и марте 2022г. активность на рынке труда резко сократилась. В стране закрылось много бизнесов, и люди массово потеряли работу. Переместить весь коллектив или часть персонала в безопасные регионы или другие страны и продолжить работу только отдельные компании. Среди действий, проводимых

украинскими компаниями в первую неделю войны, в частности, были налаживание постоянной коммуникации с сотрудниками, психологическая помощь, соблюдение социальных гарантий, выплата зарплаты и авансовых платежей.

6. Фармацевтическая индустрия является частью критической инфраструктуры, ведь от ее работы зависит не только здоровье, но жизнь украинцев. Из-за полномасштабной войны России против Украины компании вынуждены адаптироваться ко многим новым вызовам в поддержке бизнеса, команд и государства на проблемы со снабжением и логистикой, мы перезапустили производство, несмотря на все имеющиеся риски.

7. В сфере соблюдения трудового законодательства в деятельности фармацевтических предприятий наиболее распространенными случаями нарушения трудовых прав фармацевтов являются вопросы оплаты труда и порядка увольнения, многие работодатели игнорируют гарантированный уровень минимальной заработной платы и заставляют наемных рабочих работать на небольшую зарплату, а порой и вовсе не декларируя оплату их труда, желая избежать лишних, по их мнению, расходов, выдают работникам зарплату в конвертах.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Альдерфер С.Р. Эмпирическая проверка новой теории человеческих потребностей // Организационное поведение и деятельность человека. 4. — 1969. — № 2. — С. 142—175.
2. Херси П. Управление организационным поведением: использование человеческих ресурсов. — 6-е изд. — Прентис-Холл, 1993. — 302 с.
3. Герцберг Ф. Мауснер Б. Мотивация к работе. — Н.Ю., 1959. — 317 с.
4. Шормерхорн-младший Дж.Р., Хант Дж.Г. Управление организационным поведением. - 5-е изд., John Wiley & sons, Inc., 1994. - 257 стр.
5. Врум В. Х. Работа и мотивация. - Нью-Йорк: Джон Уили, 1964. - 256.
6. Антоненко А. Использование методики LAB-profile в практике управления персоналом / А. Антоненко // Менеджер по персоналу. – 2016. – No 10. – С. 70-77.
7. Безручук С.Л. Аутсорсинг, лизинг персонала или услуги по бухгалтерскому учету: критическая оценка терминов / С.Л. Безручук, С.М. Лайчук // Международный сб. науч. стир. – 2012. – Вып. 3(12). – С. 41-60.
8. Бетенко И А. Организация прикладного социологического исследования. – М.: Наука, 1998. – 230 с.
9. Блэк Л., Маккейб Д. Внедрение новой системы управления и организации труда в английской компании // Проблемы теории и практики управления. – 1996. — № 1. – С. 78-82.
10. Бурева В. Социально-адекватный менеджмент: Монография. – К.: Ин-т социологии, 2006. – 401 с.
11. Верещагина АЛ., Карелина И.М. Психология потребностей и мотивация персонала: Науч. изд. – Х.: Гуманитарный центр, 2002. – 154 с.

12. Гавкалова Н.Л. Формирование эффективного механизма управления в организации // Економіка: проблеми та практики: 36. наук. пр. – Д.: ДНУ, 2003.
13. Отраслевое соглашение в 2002 г. // Единство: газета профсоюза работников АСМ Украины. –2002. – № 1-2.
14. Глухое В.В. Математические методы и модели для менеджмента. – СПб.: Пани, 2000. – 480 с.
15. Гринькова В.М., Ястремская О.М. Трудности управления трудовыми ресурсами компании: Наук. изд. / В.М. Гриньковой, О.М. Ястремский. – Х.: ХНЭУ, 2006. – 192 с.
16. Гринева В.М. Управление персоналом на промышленных предприятиях//Экономика: проблемы теории и практики: 36. наук. пр. – Д.: ДНУ., 2002. – С. 131-134.
17. Данюк В.М. Мотивация и стимулирование труда в менеджменте персонала. – М.: ИПК гос. службы и занятости, 2004. – 421 с.
18. Дашко И.М. Развитие инновационных технологий управления персоналом на предприятиях в современных условиях хозяйствования / И.М. Дашко // Научный вестник Ужгородского национального университета. – 2016. – Вып.9. – С.37-41.
19. Десслер Г. Управление персоналом / Пер с англ. – М.: Бином, 1999. – 432 с.
20. Направления усовершенствования организации обучения персонала в учреждении здравоохранения для повышения качества медицинской помощи. 2022.
21. Журавлев П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadry.org.ua/articles/show/18.html>.
22. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. – М.: Изд-во Экзамен, – 448 с.

23. Зинкевич-Евстигнеева Т. Команда на рынке: стратегия и методы: Руководство для эффективных команд) / Татьяна Зинкевич-Евстигнеева, Дмитрий Фролов. – СПб.: Речь, 2003. – 135 с.
24. Совершенствование системы мотивации труда в учреждении здравоохранения. 2022.
25. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2011. – 418 с.
26. Кодекс законов о труде / Кодексы Украины: 92 т. – К.: Ин Юрий, 2022. – Т. 1. – С. 149-224.
27. Красноносова О.М. Особенности оплаты труда специалистов промышленных предприятий Украины в период развития рыночных отношений // Физические и компьютерные технологии в народном хозяйстве. – Х., 2012.
28. Кудрявцева Е.И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / Кудрявцева Е.И., Голянич В.М. // Управленческое консультирование. – 2013. – № 2. – С. 5-16. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.sziu.ru/publication/650/rossijskij-nauchno-prakticheskij-zhurnal-upravlencheskoe-konsultirovanie.
29. Лидер и команда: Практ. рук. лидера эффектив. команды: Пер. с англ. – Д.: Balance business books, 2005. – 293 с.
30. Лизунова О.М. Использование инновационных методов управления персоналом предприятия / О.М.Лизунова // Экономика и общество: Мукачевский государственный университет. – 2018. – Вып.14. – С.448 – 456.
31. Нестерчук В.П. Организация и мотивация труда. – М.: Изд-во Евро. ун-та финансов, 2009. – 108 с.
32. Новикова М.М. Технология управления персоналом: теоретические и методические аспекты: [монография] / М.М. Новикова, Л.А. Мажник; Харьков. нац. акад. город. хоз-во. – Харьков: ХНАМГ, 2012. – 215 с.

33. Онуфриева, Я. В. (2021). Морально-психологический климат в частном здравоохранении (Doctoral dissertation).
34. Павленко Н.М. Организация труда и заработной платы: Практик. пособие. – 2001. – Т. 1. – 276 с.
35. Посылкина О. В., Братишко Ю. С., Кубасова Г. В. Управление персоналом: учеб. пособие. для студ. Экономических спец. высших мед. и форм. учеб. закл. – Х.: Изд-во НФаУ, 2015. – 517 с.
36. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов. М., 1996.
37. Рофе А.И. Рынок труда: учебник для вузов. М., 2003.
38. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: учебник для вузов. М., 2005.
39. Руденко Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития. М., 1999.
40. Рынок труда: образование. / под ред. ПРОТИВ. Буланова, Н.А. Волгина. М., 2000.
41. Сербиновский Б.Ю. Управление персоналом: Учебник. – 2-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008. – 464с.
42. Система управления персоналом развивающейся организации: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://library.if.ua/book/34/2302.html>.
43. Соколова Г.Н. Экономическая социология: Учеб. для вузов. – М.: Высш. шк., 2018. – 417 с.
44. Социология: Учеб. для вузов / В.Н. Лавриненко, Н.А. Наринов, О.А. Шабанова, Г.С. Лукашова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 407 с.
45. Таньков К.М. Персонал-технологии как ключевой элемент системы менеджмента туристической организации/К.М. Таньков, Г.М. Чепурда//Бизнес-информ. – 2012. – No 12. – С. 145-147.

46. Третьяк О.П. Современные персонал-технологии в системе управления персоналом на предприятии / О.П.Третьяк // Научный вестник НЛТУ Украины. – 2014. – Вып.24.4. –С.389-397.

47. Тридед А.Н. Моделирование процессов управления персоналом кризисного предприятия / В кн. Антикризисное управление: модели, стратегии, механизмы. – Х.: Модель вселенной, 2001. – С. 281-292.

48. Управление персоналом организации/Под ред. А.Е. Кибанова – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.

49. Управление развитием человеческих ресурсов/Верхосмотрова Н.И., Ильина С.Б., Иванникова Н.А., Лавринченко О.В.; Днепропетр. обл. совет, Обл. коммун. высш. учеб. закл., Ин-т предпринимательства «Стратегия» – Д.; Желтые Воды: Наука и образование, 2006. - 316 с.

50. Хохлова Т.П. Инновационные технологии современного персонал-менеджмента / Т.П.Хохлова. [Электронный ресурс]. – Доступный с http://journal.kfrgteu.ru/files/1/2012_6_16.pdf>.

51. Цыба В.Т. Математические основы социологических исследований: квалиметрический подход. – К.: МОУП, 2002. – 248 с.

52. Шулус А.А., Смольков В.Г. Актуальные проблемы социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2005. №2 (30). С.7-13.

53. Шульженко И.В. Коучинг как эффективный метод руководства командой работников/И.В.Шульженко, Т.А. Сазоново. [Электронный ресурс]. – Доступный с http://www.khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_113/68.pdf>

54. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / Под ред. д. э. н., проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 734 с.

55. Экономика труда: социально-трудовые отношения: учеб. / К.Х. Абдурахманов, В.Н. Бобков, В.С. Буланов и др. под общ. изд. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М., 2004.

56. Янг, Роб. Лидерство в командах: Создание команды. Разрешение конфликтов. Получение желаемых результатов в ходе командной работы /Пер. с англ. Н.А.Новиковой. – М.: НИРРО, 2004. – 122 с.

Национальный фармацевтический университет

Факультет по подготовке иностранных граждан
Кафедра социальной фармации

Уровень высшего образования магистр

Специальность 226 Фармация, промышленная фармация
Образовательная программа Фармация

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая кафедрой
социальной фармации

Алина ВОЛКОВА
“28” сентября 2022 года

**ЗАДАНИЕ
НА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
СОИСКАТЕЛЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Реда ЛАКТАУИ

1. Тема квалификационной работы: «Особенности регулирования трудовых отношений фармацевтических работников во время режима военного положения», руководитель квалификационной работы: Дарина ТАРАСЕНКО, к.фарм.н.,

утвержденный приказом НФаУ от “06” февраля 2023 года № 35

2. Срок подачи соискателем высшего образования квалификационной работы: апрель 2023 г.

3. Исходящие данные к квалификационной работе: теоретические и практические аспекты трудовых отношений фармацевтических работников.

4. Содержание расчетно-пояснительной записки (перечень вопросов, которые необходимо разработать): обработать данные литературных источников по теме квалификационной работы и в соответствии с целью исследования;

- изучить подходы к подготовке фармацевтических кадров;
- исследовать нормативно правовое регулирование организации профессиональной деятельности фармацевтических работников и проблем фармацевтического рынка труда.

5. Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей):
таблиц – 1.

6. Консультанты разделов квалификационной работы

Раздел	Имя, ФАМИЛИЯ, должность консультанта	Подпись, дата	
		здание выдал	здание принял
1	Дарина ТАРАСЕНКО, ассистент кафедры социальной фармации	28.09.22	28.09.22
2	Дарина ТАРАСЕНКО, ассистент кафедры социальной фармации	15.11.22	15.11.22
3	Дарина ТАРАСЕНКО, ассистент кафедры социальной фармации	23.12.23	23.12.23

7. Дата выдачи задания: «28» сентября 2023 г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

№ з/п	Название этапов квалификационной работы	Срок выполнения этапов квалификационной работы	Примечание
1	Обзор литературных источников по теме квалификационной работы и согласно цели исследование;	Октябрь 2022 г.	выполнено
2	Проведение опроса по поводу типичных нарушений трудового законодательства	Ноябрь 2022 г.	выполнено
3	Исследование нормативно-правового регулирование организации труда фармацевтических работников	Декабрь 2022 г.	выполнено
4	Проведение анализа демотивационных проблем розничного сектора фармацевтического рынка	Январь-февраль 2023 г.	выполнено
5	Оформление и представление квалификационной работы	Март-апрель 2023 г.	выполнено

Соискатель высшего образования

_____ Реда ЛАКТАУИ

Руководитель квалификационной работы

_____ Дарина ТАРАСЕНКО

ВИТЯГ З ПІКАЗУ № 35
По Національному фармацевтичному університету
від 06 лютого 2023 року

нижченаведеним студентам 5-го курсу 2022-2023 навчального року, навчання за освітнім ступенем «магістр», галузь знань 22 «охорона здоров'я», спеціальності 226 – фармація, промислова фармація, освітня програма – фармація, денна форма службової освіти (термін навчання 4 роки 10 місяців та 3 роки 10 місяців), які навчаються за контрактом, затвердити теми кваліфікаційних робіт:

Прізвище студента	Тема кваліфікаційної роботи	Посада, прізвище та ініціали керівника	Рецензент кваліфікаційної роботи
• по кафедрі соціальної фармації			
Лавригоуї Реда	Особливості регулювання трудових відносин фармацевтичних працівників під час режиму воєнного стану	Peculiarities of the regulation of labor relations of pharmaceutical workers during the martial law regime асистент Гарасенко Д.Ю.	проф. Маліш В.В.

Підстава: постанова ректора, згода ректора

Ректор

Вірно, Секретар



ВИСНОВОК

**Комісії з академічної доброчесності про проведену експертизу
щодо академічного плагіату у кваліфікаційній роботі
здобувача вищої освіти**

№ 116525 від « 15 » червня 2023 р.

Проаналізувавши випускну кваліфікаційну роботу за магістерським рівнем здобувача вищої освіти денної форми навчання Лактаоуї Реда, 5 курсу, _____ групи, спеціальності 226 Фармація, промислова фармація, на тему: «Особливості регулювання трудових відносин фармацевтичних працівників під час режиму воєнного стану / Peculiarities of the regulation of labor relations of pharmaceutical workers during the martial law regime», Комісія з академічної доброчесності дійшла висновку, що робота, представлена до Екзаменаційної комісії для захисту, виконана самостійно і не містить елементів академічного плагіату (компіляції).

**Голова комісії,
професор**



Інна ВЛАДИМИРОВА

9%

15%

ОТЗЫВ

научного руководителя на квалификационную работу уровня высшего образования магистр специальности 226 Фармация, промышленная фармация

Реда ЛАКТАУИ

на тему: «Особенности регулирования трудовых отношений фармацевтических работников во время режима военного положения».

Актуальность темы. Необходимость реформирования фармацевтического сектора здравоохранения определяется рядом причин: отмечаются высокие темпы роста затрат на лекарственные средства, особенно в условиях стационара, которые, однако, не обеспечивают увеличения объема и качества фармацевтической помощи; наблюдается снижение социальной роли фармацевтической помощи; отсутствует положительная динамика показателей продолжительности и качества жизни, снижения смертности и случаев серьезных осложнений болезни среди населения. В отрасли формируются механизмы и формы экономических и социальных связей, отличные от прежних. Но система фармацевтического обеспечения по-прежнему рассматривается как неотъемлемая часть системы медицинского снабжения, как одно из основных структурных звеньев здравоохранения. Таким образом, выбранная тема квалификационного исследования актуальна.

Практическая ценность выводов, рекомендаций и их обоснованность. Результаты проведенных исследований могут быть использованы для усовершенствования систем реимбурсации стоимости ЛС.

Оценка работы. В ходе выполнения работы соискатель продемонстрировал владение материалом на высоком профессиональном уровне, а сама работа выполнена с использованием современного инструментария. Выводы в полном объеме отвечают поставленным заданиям исследований.

Общий вывод и рекомендации о допуске к защите. По результатам исследований квалификационная работа отвечает общим требованиям, предъявляемым к работам, и рекомендована к официальной защите в Экзаменационной комиссии Национального фармацевтического университета.

Научный руководитель _____ Инна КУБАРЕВА
«06» апреля 2023 г.

РЕЦЕНЗИЯ

на квалификационную работу уровня высшего образования магистр специальности 226 Фармация, промышленная фармация

Бузерад ЗАИНЕБ

на тему: «Особенности регулирования трудовых отношений фармацевтических работников во время режима военного положения».

Актуальность темы. Здоровоохранение является особой сферой деятельности государства по обеспечению прав граждан на жизнь и здоровье и в связи с этим является одним из самых приоритетных направлений в политической, экономической и социальной жизни страны и общества. Ключевую роль в обеспечении доступности фармацевтической помощи для населения играют цены на лекарственные препараты и участие государства в финансировании фармацевтического обеспечения. Реализация программы фармацевтического обеспечения в различных регионах страны имеет положительную оценку.

Теоретический уровень работы. Квалификационная работа выполнена на основе изучения научных литературных источников, обработки и анализа данных по заявленной тематике. Работа проведена с использованием современной информационной базы, а также инструментов, которые используются в организационно-экономических исследованиях в фармации.

Предложения автора по теме исследования. Впервые было проведено сравнительный анализ теоретико-прикладных аспектов функционирования систем реимбурсации в странах Европы за последние 5 лет.

Практическая ценность выводов, рекомендаций и их обоснованность. Результаты проведенных исследований могут быть положены в основу комплекса мероприятий для усовершенствования систем реимбурсации стоимости ЛС.

Недостатки работы. В работе встречаются неудачные стилистические выражения, грамматические ошибки и т.д., но они не влияют на высокую оценку выполненной работы.

Общий вывод и оценка работы. Результаты исследования квалификационной работы отвечают общим требованиям и может быть рекомендованы к официальной защите в Экзаменационной комиссии Национального фармацевтического университета.

Рецензент _____

доц. Геннадий ЮРЧЕНКО

«13» апреля 2023 г.

ВИТЯГ

**з протоколу засідання кафедри соціальної фармації
№ 12 від «20» квітня 2023 року**

ПРИСУТНІ: зав. каф. доц. Волкова А. В., доц. Кубарева І.В., доц. Овакімян О.С., доц. Болдарь Г.Є., доц. Корж Ю.В., доц. Терещенко Л.В., доц. Гавриш Н.Б., доц. Калайчева С.Г., ас. Пилюга Л.В., ас. Сєврюков О.В., ас. Сурікова І.О., ас. Тарасенко Д.Ю., ас. Ноздріна А.А

ПОРЯДОК ДЕННИЙ: Про представлення до захисту в Екзаменаційній комісії кваліфікаційних робіт.

СЛУХАЛИ: завідувачку кафедри доц. Волкову А. В. з рекомендацією представити до захисту в Екзаменаційній комісії кваліфікаційну роботу здобувача вищої освіти спеціальності 226 Фармація, промислова фармація Реда ЛАКТАУИ на тему: «Особенности регулирования трудовых отношений фармацевтических работников во время режима военного положения»

Науковий керівник: к. фарм. н., асистент кафедри СФ Тарасенко Д.Ю.

Рецензент: д. фарм. н., зав. кафедри ФММ Малий В.В.

ВИСТУПИЛИ: доц. Болдарь Г.Є., доц. Корж Ю.В., доц. Терещенко Л.В., висловили рекомендації до кваліфікаційної роботи Чауї ВІАМЕ

УХВАЛИЛИ: Рекомендувати до захисту в Екзаменаційній комісії кваліфікаційну роботу здобувачки вищої освіти Реда ЛАКТАУИ на тему: «Особенности регулирования трудовых отношений фармацевтических работников во время режима военного положения»

Завідувачка каф. СФ, доцент _____ Аліна ВОЛКОВА

Секретар, асистент _____ Альміра НОЗДРІНА

НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ПОДАННЯ ГОЛОВІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ ЩОДО ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Направляється здобувач вищої освіти Реда ЛАКТАУИ до захисту кваліфікаційної роботи за галуззю знань 22 Охорона здоров'я спеціальністю 226 Фармація, промислова фармація освітньою програмою Фармація на тему: «Особенности регулирования трудовых отношений фармацевтических работников во время режима военного положения».

Кваліфікаційна робота і рецензія додаються.

Декан факультету _____ / Світлана КАЛАЙЧЕВА /

Висновок керівника кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти Реда ЛАКТАУИ під час виконання роботи вивчив і проаналізував значний обсяг літератури та законодавчої бази, вчасно, відповідально та сумлінно виконував усі завдання кваліфікаційної роботи. Проведений аналіз підтверджує актуальність досліджень і висуває необхідність їх проведення.

Керівник кваліфікаційної роботи

Дарина ТАРАСЕНКО

«06» квітня 2023 р.

Висновок кафедри про кваліфікаційну роботу

Кваліфікаційну роботу розглянуто. Здобувач вищої освіти Реда ЛАКТАУИ допускається до захисту даної кваліфікаційної роботи в Екзаменаційній комісії.

Завідувачка кафедри
соціальної фармації

Аліна ВОЛКОВА

«20» квітня 2023 р.

Квалификационную работу защищено

в Экзаменационной комиссии

« ___ » _____ 2023 г.

С оценкой _____

Председатель Экзаменационной комиссии,

доктор фармацевтических наук, профессор

_____ / Владимир ЯКОВЕНКО /