

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**фармацевтичний факультет**  
**кафедра соціальної фармації**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему: **«ОСОБЛИВОСТІ ПОЄДНАННЯ ЗДОБУВАЧАМИ ОСВІТИ РОБОТИ З НАВЧАННЯМ»**

**Виконала:** здобувачка вищої освіти групи Фм(4,6з)1а спеціальності: 226 Фармація, промислова фармація освітньої програми Фармація

Дарина ШЕВЧУК

**Керівник:** асистент закладу вищої освіти кафедри соціальної фармації, к. фарм. н., доцент

Дарина ТАРАСЕНКО

**Рецензент:** завідувач кафедри фармацевтичного менеджменту та маркетингу, д. фарм. н., професор Володимир МАЛІЙ

## АНОТАЦІЯ

В роботі вивчено вітчизняні та міжнародні наукові джерела щодо поєднання роботи та навчання здобувачами освіти, нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, оплату праці, аналізує ключові аспекти поєднання роботи та навчання, включаючи розуміння взаємозв'язку між цими двома сферами, вплив на ефективність та розвиток особистості. Також розглядаються законодавчі та організаційні аспекти, які визначають умови для успішного поєднання робочої діяльності та навчання. Робота викладена на 45 сторінках та складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох основних розділів та висновків. За текстом зустрічається графічний матеріал: 9 таблиць. Список використаних джерел налічує 30 літературних джерел, 2 з яких є іншомовними.

*Ключові слова:* практична діяльність, фармацевт, навчання.

## ANNOTATION

The work examines domestic and international scientific sources regarding the combination of work and study by students, normative legal acts regulating labor relations, wages, analyzes the key aspects of the combination of work and study, including understanding the relationship between these two areas, the impact on efficiency and personality development. Legislative and organizational aspects that determine the conditions for a successful combination of work and study are also considered. The work is laid out on 45 pages and consists of a list of conventional abbreviations, an introduction, three main sections and conclusions. After the text there is graphic material: 9 tables. The list of used sources includes 30 literary sources, 2 of which are in foreign languages.

*Key words:* practical activity, pharmacist, science.

## ЗМІСТ

### ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ЗАКОНОДАВЧІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ .....	7
1.1 1.1. Загальні питання організації трудової діяльності у фармацевтичній галузі сфери охорони здоров'я України .....	7
1.2 Нормативно-правове регулювання трудової діяльності фармацевта в Україні .....	10
Висновки до розділу 1.....	14
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КАДРІВ УКРАЇНИ.....	15
2.1 Додипломна підготовка фармацевтичних кадрів.....	15
2.2 Післядипломна підготовка фармацевтичних кадрів.....	22
Висновки до розділу 2.....	25
РОЗДІЛ 3 ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ПОЄДНАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ КАДРАМИ З НАВЧАННЯМ.....	26
3.1 Огляд державних гарантій та пільг особам, які поєднують роботу з навчанням.....	26
3.2 Дослідження негативних явищ, які можуть впливати на зниження попиту на професію фармацевта.....	35
Висновки до розділу 3.....	43
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	45

## **ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

БПР – безперервний професійний розвиток

ЗУ – Закон України

КЗпП – Кодекс законів про працю

ПКМ – постанова Кабінету Міністрів України

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Важливість професійної діяльності фахівців фармації у сфері охорони здоров'я підкреслилася під час складних періодів пандемії коронавірусу та збройної агресії проти України. Дефіцит фармацевтів на ринку праці, пов'язаний з низьким попитом серед абітурієнтів на фармацевтичну професію, є негативним явищем.

**Метою дослідження** є проведення комплексного дослідження сучасних підходів поєднання роботи та навчання здобувачами освіти.

**Завдання дослідження** включають в себе такі питання: опрацювання даних літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи та відповідно до мети дослідження; нормативно-правового регулювання трудової діяльності працівників, які навчаються; проведення соціологічного опитування фармацевтичних працівників з метою виявлення факторів, що впливають на результативність поєднання роботи і навчання в контексті їхньої професійної діяльності та освітнього процесу.

**Об'єктом дослідження** є процес поєднання роботи та навчання здобувачами освіти, включаючи їхню взаємодію з робочим середовищем, навчальними програмами, та іншими аспектами їхнього життя та професійного розвитку..

**Предметом дослідження** є особистість здобувачів освіти, яка активно поєднує процес навчання з виконанням робочих обов'язків. Дослідження спрямоване на вивчення взаємозв'язку між роботою та навчанням, їхні впливи на особистісний розвиток, професійну кар'єру, а також на рівень загального благополуччя та ефективність навчання.

**Методи дослідження.** Для досягнення мети дослідження на різних етапах його виконання було використано такі методи: узагальнення — для фіксації загальних ознак та властивостей певного класу об'єктів і здійснення переходу від одиничного до загального, від менш загального до більш загального; системний — для вивчення об'єкта як цілісної множини

елементів у сукупності відношень і зв'язків між ними; діалектичний — для формування правових понять; гіпотетико-дедуктивний — для висунення гіпотез про причини досліджуваних явищ і виведення висновків з цих гіпотез.

**Практичне значення отриманих результатів** дозволяє оптимізувати робочі процеси та створювати умови для продуктивної праці та успішного отримання освіти працівниками.

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Робота викладена на 45 сторінках та складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох основних розділів та висновків. За текстом зустрічається графічний матеріал: 9 таблиць. Список використаних джерел налічує 30 літературних джерел, 2 з яких є іншомовними.

## РОЗДІЛ І

### ЗАКОНОДАВЧІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

#### **1.1. Загальні питання організації трудової діяльності у фармацевтичній галузі сфери охорони здоров'я України**

Конституція України, як Основний Закон України, передбачає основоположні права, свободи та обов'язки людини і громадянина. Одним із важливих гарантій держави є права людини на освіту та на працю.

Так, статтею 23 Конституції України передбачено право кожної людини на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, у той самий час передбачено обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості [9].

Вказана норма дає можливість особі вільно розвивати свої природні навички, опановувати компетентності, до яких в неї є хист та у подальшому із задоволенням здійснювати свою майбутню трудову функцію, що створює сприятливі умови для розвитку, як роботодавця, так і працівника.

Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом відповідно до статті 24 Конституції України. Цією нормою не передбачено наявності привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [9].

Цією ж нормою передбачена рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою

материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [9].

Таким чином, держава наділяє кожну людину юридично однаковими правами в усіх сферах життя, а також забезпечує рівні умови їх реалізації для вільного розвитку особистості.

Право на роботу для кожної особи передбачено статтею 43 Конституції України. Вказаною статтею передбачена норма, що кожна особа має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [9].

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [9].

Отже, для громадянина України державою створено додаткові умови для вибору бажаної професії та роду трудової діяльності.

Важливим є те, що використання примусової праці в Україні забороняється [9].

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [9].

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [9].

Можна зробити висновок, що державою захищається право людини на роботу і також державою створено низку гарантій для працівників. Так, статтею 45 Конституції України передбачається, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час [9].



Трудова діяльність, у фармацевтичній галузі та системі охорони здоров'я загалом, передбачає володіння працівником комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду.

Основним нормативно правовим документом, що регулює трудову діяльність у фармацевтичній галуззі сфери охорони здоров'я є Кодекс законів про працю України, який визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці [10].

Взаємозв'язок роботодавця та працівника врегульовано системою трудового права, яка охоплює такі інститути, зокрема: трудовий; договір, інститути робочого часу та часу відпочинку; нормування праці; заробітної плати; дисципліни праці; матеріально відповідальності; охорони праці; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; розгляду трудових спорів тощо, у тому числі порядок поєднання роботи з навчанням та державні гарантії для здобувачів освіти.

Трудова діяльність фармацевта включає в себе широкий спектр обов'язків та відповідальностей, пов'язаних із забезпеченням безпечного та ефективного використання лікарських засобів та здоров'я клієнтів. Основні аспекти трудової діяльності фармацевта включають:

1. Обслуговування пацієнтів, а саме прийом та обробка рецептів від лікарів, надання консультацій та фармацевтичної допомоги з питань вибору та застосування лікарських препаратів, надання рекомендацій щодо правильного використання та зберігання ліків.
2. Видача лікарських засобів: підготовка та видача ліків відповідно до рецептів або за запитом клієнтів, контроль за термінами придатності та зберіганням лікарських препаратів.
3. Управління запасами: контроль за наявністю та розміщенням лікарських засобів та медичних товарів в аптечних складах,

замовлення нових товарів та управління запасами для задоволення потреб клієнтів.

4. Дотримання норм та правил, передбачених вимогами законодавства та стандартів у галузі фармації, забезпечення безпеки та якості надання фармацевтичних послуг.
5. Участь у професійних заходах, нахшталт участі у професійних семінарах, тренінгах та оновлення фармацевтичних знань.
6. Комунікація з медичним персоналом, що включає обмін інформацією з лікарями та іншим медичним персоналом щодо рецептів та пацієнтів.

Також важливо враховувати, що фармацевти можуть працювати як у аптечних закладах, так і в інших сферах, таких як фармацевтична промисловість, наукові дослідження чи урядові служби з контролю якості. Трудова діяльність фармацевта визначається специфікою його робочого місця та обраної сфери праці.

## **1.2. Нормативно-правове регулювання трудової діяльності фармацевта в Україні**

Нормативна база, яка регулює трудову діяльність фармацевта в Україні складається з таких основних складників:

1. Законодавством про охорону здоров'я, що регулюється законами та постановами, які визначають правила та умови фармацевтичної діяльності, включаючи аспекти, пов'язані з трудовими правами фармацевтів.

2. Трудовим законодавством, що містить специфічні аспекти трудової діяльності фармацевтів, які визначені в трудовому законодавстві, де регулюються права та обов'язки працівників у різних сферах, включаючи фармацевтичну галузь.

3. Нормативно-правові акти в галузі фармації містять специфічні вимоги та правила фармацевтичної практики можуть, які встановлені спеціальними нормативно-правовими актами або постановами Міністерства охорони здоров'я.

4. Професійні стандарти та етичні кодекси, що приймаються професійними організаціями та аптечними об'єднаннями (власні стандарти та кодекси, які визначають норми поведінки та вимоги до фармацевтів).

В Україні існує жорстка законодавча база, яка чітко регулює траєкторію руху працівників починаючи з моменту прийняття на роботу до моменту звільнення.

Укладення трудового договору між власником підприємства та працівником, оформленого наказом чи розпорядженням, є обов'язковою умовою допуску до роботи працівника (частина 1 статті 21 КЗпП, частина 3 статті 24 КЗпП).

Вік, рівень освіти та стан здоров'я працівника повинні бути враховані під час укладання трудового договору (ч. 3 ст. 22 КЗпП).

Декларування праці проводиться шляхом подання повідомлення до Державної фіскальної служби України про прийняття працівника на роботу [43]. При цьому законодавство встановлює, що строковий трудовий договір укладається, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересів працівника.

Згідно зі статтею 29 КЗпП, роботодавець зобов'язаний щодо працівників до їх початку роботи:

- дати пояснення щодо їхніх прав і обов'язків;
- визначити робоче місце та забезпечити необхідні ресурси;

- повідомити під розписку про умови праці та наявність небезпечних і шкідливих виробничих факторів на робочому місці;
- роз'яснити інструкцію з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони;
- ознайомитися з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, якщо вони є.

Важливим є доручення працівникові лише тієї роботи, яка обумовлена трудовим договором (частина 31 Кодексу законів про працю).

Усі працівники мають вести свої трудові книжки відповідно до статті 48 КЗпП. Записи в трудовій книжці виконуються в точній відповідності з текстом чинного законодавства, з посиланням на відповідну статтю або пункт закону. Додаток в трудовій книжці, який містить інформацію про нагороди та заохочення, які надаються власником або уповноваженим ним органом після видання відповідного наказу (розпорядження), а також про прийняття на роботу, переведення на іншу роботу або звільнення. Кожен працівник ознайомлений під розписку з кожним записом, що заноситься до трудової книжки на підставі наказу або розпорядження про призначення на роботу, переведення на іншу роботу або звільнення.

Що стосується випробування при прийнятті на роботу, умова про його проведення обумовлена угодою сторін під час укладення трудового договору та застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу (ч. 1 ст. 26 КЗпП).

Переведення з одного місця роботи на інше, як на тому ж підприємстві, установі, організації, так і на інше підприємство, установу, організацію або в іншу місцевість, незалежно від того, чи співпрацюєте ви з тим підприємством, установою, організацією, чи ні.

організацією, дозволяється лише за згодою працівника (частина 1 статті 32 КЗпП). Слід розрізняти переведення на іншу роботу від переведення на нову роботу.

Законодавство надає винятково широкий перелік підстав для припинення трудового договору між роботодавцем та працівником (статті 36, 38-40 Кодексу законів про працю). За попередньою згодою виборного працівника трудовий договір можна розрвати з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (частина 1 статті 43 Кодексу законів про працю).

Трудовим законодавством гарантується конституційні права працівників, зокрема:

- щодо робочого часу працівників, норми тривалості передбачені КЗпП (ч. 1 ст. 50, ст.ст. 51, 53, 55-56, 59-62, 64-65) та ст. 30 Закону України «Про оплату праці»;
- часу відпочинку визначений положеннями ст.ст. 66-67, 69-76, 78-80, 84, 179, 781, 1821 КЗпП та ст.ст. 7-8, 15, 17, 18-19, 25-26 Закону України «Про відпустки»;
- питання оплати праці передбачені ст. ст. 44, 47, 83, 94-97, 100, 113, 105-108, 115-117, 1021 КЗпП та ст.ст. 1, 3-4, 6, 19, 21, 23-24, 31, 33-34 Закону України «Про оплату праці», а також Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати».

Діяльність фармацевтичного працівника характеризується безперервним підвищенням професійної майстерності та кваліфікації. Важливим було й залишається юридична обізнаність у законодавстві України. Правова грамотність на практиці дозволить захистити свої права,

відмовитись від роботи не передбаченої трудовим контрактом та посадовою інструкцією, а найголовніше унеможливить притягнення до юридичної діяльності за порушення законодавства під час професійної діяльності.

Разом з тим, чинне законодавство передбачає основоположні норми про працю, проте, репресивний характер системи оподаткування, високе податкове навантаження, втрата довіри до влади та криза державного управління економікою зумовлюють загострення конфліктів між капіталом та працею.

Толерантне відношення працівників до порушення своїх трудових прав обумовлене страхом втрати роботи, як основного джерела для існування.

### **Висновки до розділу I**

Україна має розгалужену нормативну базу для регулювання трудових відносин, яка регламентує всі етапи від прийому на роботу до звільнення працівника. Фармацевтичні працівники, щоб ефективно поєднувати роботу з навчанням, стикаються з певним тиском з боку роботодавця. Важливо враховувати відсутність толерантності працівників до порушення своїх трудових прав та здійснювати пошук способів поліпшення умов праці та розвитку освітніх ініціатив, щоб підтримати працівників у їхньому бажанні отримати освіту.

## РОЗДІЛ II

### АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КАДРІВ В УКРАЇНІ

#### 2.1. Додипломна підготовка фармацевтичних кадрів

Статтею 53 Конституції гарантовано кожному право на освіту так, як освіта є фундаментом людського розвитку й прогресу суспільства. Освіта виступає гарантом індивідуального розвитку, інтелектуального, духовного й виробничого потенціалу суспільства. Держава забезпечує доступність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання, надання державних стипендій та пільг учням і студентам [9].

В Україні створюються рівні умови доступу до освіти. Ніхто не може бути обмежений у праві на здобуття освіти. Право на освіту гарантується незалежно від віку, статі, раси, стану здоров'я, інвалідності, громадянства, національності, політичних, релігійних чи інших переконань, кольору шкіри, місця проживання, мови спілкування, походження, соціального і майнового стану, наявності судимості, а також інших обставин та ознак [9]. Такий підхід дозволяє кожному здобути бажану професію на рівних умовах.

Крім того, держава створює умови для здобуття освіти особами з особливими освітніми потребами з урахуванням індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів, а також забезпечує виявлення та усунення факторів, що перешкоджають реалізації прав і задоволенню потреб таких осіб у сфері освіти [9].

Освіта є основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави [6].

Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації

компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору [6].

Законом України «Про освіту» визначено, що кожен має право на якісну та доступну освіту. Право на освіту включає право здобувати освіту впродовж усього життя, право на доступність освіти, право на безоплатну освіту у випадках і порядку, визначених Конституцією та законами України [6].

В Україні створюються рівні умови доступу до освіти. Ніхто не може бути обмежений у праві на здобуття освіти. Право на освіту гарантується незалежно від віку, статі, раси, стану здоров'я, інвалідності, громадянства, національності, політичних, релігійних чи інших переконань, кольору шкіри, місця проживання, мови спілкування, походження, соціального і майнового стану, наявності судимості, а також інших обставин та ознак [6].

На мою думку, роботодавець зобов'язаний всіляко сприяти у здобутті освіти найманим працівником.

Право особи на освіту може реалізовуватися шляхом її здобуття на різних рівнях освіти, у різних формах і різних видів, у тому числі шляхом здобуття дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти та освіти дорослих [6].

Кожен має право на доступ до публічних освітніх, наукових та інформаційних ресурсів, у тому числі в мережі Інтернет, електронних підручників та інших мультимедійних навчальних ресурсів у порядку, визначеному законодавством.



Держава здійснює соціальний захист здобувачів освіти у випадках, визначених законодавством, а також забезпечує рівний доступ до освіти особам із соціально вразливих верств населення [6].

Тому, у системі законодавства, що регулює трудову діяльність та підготовку кваліфікованих кадрів, передбачені норми для створення сприятливих умов для узгодження вказаних процесів.

Законом України «Про освіту» визначені складники та рівні системи освіти, які наведені у таблиці 2.1

Таблиця 2.1

### Складники та рівні системи освіти в Україні

№ з/п	Невід’ємні складники системи освіти	Рівні освіти
1.	дошкільна освіта	дошкільна освіта
2.	повна загальна середня освіта	початкова освіта
		базова середня освіта
		профільна середня освіта
3.	позашкільна освіта	початковий рівень
		основний рівень
		вищий рівень
4.	спеціалізована освіта	перший (початковий) рівень професійної(професійно-технічної) освіти
		другий (базовий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти
		третій (вищий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти
		фахова передвища освіта
		початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти
		перший (бакалаврський) рівень вищої освіти

		другий (магістерський) рівень вищої освіти
		третій (освітньо-науковий/освітньо-творчий) рівень вищої освіти
5.	професійна (професійно-технічна) освіта	перший (початковий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти
		другий (базовий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти
		третій (вищий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти
6.	фахова передвища освіта	фахова передвища освіта
7	вища освіта;	початковий рівень (короткий цикл)
		перший (бакалаврський) рівень
		другий (магістерський) рівень
		третій (освітньо-науковий/освітньо-творчий) рівень
		науковий рівень
8.	освіта дорослих, у тому числі післядипломна освіта	післядипломна освіта
		професійне навчання працівників
		курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації
		безперервний професійний розвиток

		будь-які інші складники, що передбачені законодавством, запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою
--	--	--

Підготовка фахівців та професіоналів для фармацевтичної галуззі сфери охорони здоров'я здійснюється на таких рівнях:

- фахова передвища освіта;
- другий (магістерський) рівень вищої освіти;
- третій (освітньо-науковий/освітньо-творчий) рівень вищої освіти.

Враховуючи динамічність змін у науці, медицині та фармації, для фармацевтичних працівників передбачено функціонування системи безперервного професійного розвитку в якості освіти дорослих, яка включає, зокрема:

- підвищення кваліфікації на циклах тематичного удосконалення;
- професійне медичне стажування;
- участь у наукових, науково-практичних конференціях, конгресах, симпозіумах, з'їздах;
- професійний розвиток за дистанційною формою навчання;
- навчання на симуляційних тренінгах або тренінгах з оволодіння практичними навичками;
- участь у фахових школах, семінарах, майстер-класах;
- проведення симуляційних тренінгів або тренінгів з оволодіння практичними навичками;
- проведення тематичного навчання;
- підготовку та публікацію статей або оглядів у журналі з імпакт-фактором [3].

Право на фахову передвищу освіту передбачено статтею 3 Закону України «Про фахову передвищу освіту». Відповідно до цього Закону кожен має право на якісну та доступну фахову передвищу освіту. Право на фахову передвищу освіту включає право на здобуття фахової передвищої освіти

упродовж всього життя, право на доступність фахової передвищої освіти, право на безоплатну фахову передвищу освіту у випадках і порядку, визначених законом [7].

Право на фахову передвищу освіту гарантується незалежно від віку, статі, раси, стану здоров'я, інвалідності, громадянства, національності, політичних, релігійних чи інших переконань, кольору шкіри, місця проживання, мови спілкування, походження, соціального і майнового стану, наявності судимості, а також інших обставин та ознак. Ніхто не може бути обмежений у праві на здобуття фахової передвищої освіти, крім випадків, встановлених Конституцією та законами України [6].

Питання отримання вищої освіти врегульовано ЗУ «Про вищу освіту», відповідно до якого Кожен має право на вищу освіту, та вільні у виборі закладу вищої освіти, форми здобуття вищої освіти і спеціальності [8].

У системі освіти різних рівнів та ступенів фахової передвищої освіти кожен показує певний рівень знань, компетенцій та деяких спеціалізацій. У таблиці нижче наведено загальний огляд цих рівнів та їх характеристики, які сприяють кращому розумінню освітніх можливостей та шляхів отримання відповідних ступенів фахової передвищої освіти. Рівні та ступені представлені у таблиці 2.2.

*Таблиця 2.2*

### **Рівні та ступені фахової передвищої освіти**

<b>Рівень / Ступінь освіти</b>	<b>Опис</b>
Фахова передвища освіта	Здатність вирішувати спеціалізовані задачі, вимагає застосування наукових положень та методів, відповідальність за результати, контроль над іншими особами.
Фаховий молодший бакалавр	Освітньо-професійний ступінь, отриманий після успішного завершення відповідної освітньо-професійної програми.
Можливість здобуття	На базі базової середньої освіти, профільної середньої освіти, професійної (професійно-технічної) освіти, фахової передвищої освіти або вищої освіти.
Обсяг освітньо-	Від 120 до 240 кредитів ЄКТС, залежно від основ та

професійної програми	спеціалізації освіти.
Додаткові умови	Залежно від основ освіти (базова, професійна тощо), можливе одночасне виконання профільної середньої освіти для деяких категорій.

Стаття 5 Закону України «Про вищу освіту» послужила основою для таблиці, стаття надає вичерпні пояснення кожного ступеня освіти. В статті описується обсяг освітніх програм, вимоги для отримання ступеня, можливості шляху переходу між вищими рівнями та специфікація підготовки на кожному етапі. Ця інформація не лише розкриває сутність кожного ступеня, а й розуміння процесу отримання вищої освіти в Україні з урахуванням відповідних вимог та переходів між вищими освітніми рівнями [8]. Ступені вищої освіти викладені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

### Ступені вищої освіти

Ступінь освіти	Опис	Вимоги для присудження
Молодший бакалавр	Здобуття на початковому рівні вищої освіти, обсяг програми 120 ЄКТС; можливість визнання та перезарахування кредитів ЄКТС	Успішне виконання освітньої програми
Бакалавр	Здобуття на першому рівні вищої освіти, програма 180-240 ЄКТС; можливість перезарахування кредитів ЄКТС	Успішне виконання освітньо-професійної програми
Магістр	Освітній ступінь другого рівня вищої освіти, програми 90-120 ЄКТС з науково складовою не менше 30%; можливість здобуття після бакалавра	Успішне виконання відповідної освітньої програми
Доктор філософії	Науковий ступінь на третьому рівні освіти, здобутий після магістра; захист дисертації	Успішне виконання відповідної освітньо-наукової програми та публічний захист дисертацій

Представлена таблиця систематизує інформацію щодо освітніх ступенів в Україні відповідно до законодавчих актів. В основі таблиці лежить розшифровка кожного освітнього ступеня - молодшого бакалавра, бакалавра, магістра та доктора філософії - з детальними вказівками щодо їхнього здобуття та специфіки [22].

## **2.2 Післядипломна підготовка фармацевтів**

Допуск здійснюється шляхом видачі посвідчення встановленої форми, причому посвідчення не є документом про освіту, а тільки надає дозвіл на право займатися фармацевтичною діяльністю. Якщо перерва в роботі за фахом становить більше ніж 3 роки для осіб з вищою фармацевтичною освітою на момент розгляду питання про видачу посвідчення на право зайняття фармацевтичною діяльністю, посвідчення видається після проходження особою стажування і отримання посвідчення фармацевта-спеціаліста.

Післядипломна освіта провізорів: включає навчання в інтернатурі, циклову підготовку в інститутах або на факультетах удосконалення провізорів, курси інформації та стажування. Інтернатура є початковим етапом післядипломної освіти фармацевтів, яка здійснюється за індивідуальним планом на базі типових навчальних планів і програм післядипломної підготовки. Підготовка в інтернатурі поділяється на 2 частини: заочну та очну.

Атестація фармацевтів проводиться з метою підвищення професійної майстерності, відповідальності за ефективність та якість роботи; є важливою формою морального та матеріального стимулювання, спрямованою на вдосконалення діяльності аптечних закладів (підприємств) усіх форм власності, що займаються фармацевтичною діяльністю.

Основним завданням атестації є визначення рівня професійної підготовки фармацевтів та підвищення їх кваліфікації.

Існують такі види атестації:

- ◆ атестація на визначення рівня знань та практичних навиків з присвоєнням (підтвердженням) фаху "фармацевт-спеціаліст";
- ◆ атестація на присвоєння кваліфікаційної категорії;
- ◆ атестація на підтвердження кваліфікаційної категорії.

Атестація на визначення рівня знань та практичних навиків з присвоєнням (підтвердженням) фаху "фармацевт-спеціаліст" проводиться комісіями, що створюються при вищих медичних та фармацевтичних навчальних закладах III-IV рівнів акредитації та навчальних закладах післядипломної освіти, які проводять підготовку та перепідготовку провізорів.

Атестація на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій проводиться комісіями, що створюються при Міністерстві охорони здоров'я України (далі - Центральна атестаційна комісія), державних інспекціях з контролю якості лікарських засобів в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі (далі - атестаційні комісії).

Атестаційні комісії при державних інспекціях з контролю якості лікарських засобів в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі проводять атестацію провізорів, які працюють в аптечних закладах (підприємствах) усіх форм власності, що займаються фармацевтичною діяльністю на території даного регіону.

Фармацевти, які працюють в аптечних закладах (підприємствах), підпорядкованих відомствам, що не мають своїх атестаційних комісій, проходять атестацію з додержанням вимог цього Положення в атестаційних комісіях системи Міністерства охорони здоров'я України за місцезнаходженням.

Центральна атестаційна комісія проводить атестацію:

- ◆ членів атестаційних комісій (провізорів за фахом);
- ◆ начальників, заступників начальників, заступників начальників-завідуючих лабораторіями з контролю якості лікарських засобів державних

інспекцій з контролю якості лікарських засобів в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі;

- ◆ начальників та заступників начальників фармацевтичних управлінь державних адміністрацій;

- ◆ Голови правління, його заступників, директорів департаментів, начальників відділів Державної акціонерної компанії ДАК "Ліки України";

- ◆ керівників об'єднань "Фармація" (незалежно від організаційно-правової форми);

- ◆ керівників баз та баз спеціального медичного постачання (центральна, обласна) Міністерства охорони здоров'я України.

У Центральній атестаційній комісії атестуються наукові та науково-педагогічні працівники вищих фармацевтичних та медичних навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, навчальних закладів післядипломної освіти, науково-дослідних та науково-експертних установ, які в установленому порядку допущені до провізорської діяльності.

Особи, яким присвоєна кваліфікаційна категорія, проходять атестацію на її підтвердження не рідше одного разу на п'ять років.

На бажання спеціаліста атестація на присвоєння кваліфікаційної категорії може бути проведена і через менший строк, але не раніше ніж через один рік з моменту попередньої атестації.

У разі виявлення істотних недоліків у роботі провізора керівник установи може направити подання на розгляд до атестаційної комісії про зняття або перегляд кваліфікаційної категорії незалежно від строку її присвоєння (підтвердження).

Від атестації на підтвердження фаху "фармацевт-спеціаліст" та на підтвердження кваліфікаційної категорії звільняються жінки, які перебувають у відпустці в зв'язку з вагітністю та пологами, а також особи, що перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Термін їх атестації відповідно переноситься.



Спеціалісти (за фахом хіміки, біологи), які працюють на посадах наукових працівників лабораторій з контролю якості лікарських засобів або провізорських, атестуються на присвоєння кваліфікаційних категорій за провізорською спеціальністю "Аналітично-контрольна фармація".

### **Висновки до розділу II**

Регульованість професії з одного боку, та особливості посадових обов'язків фармацевта з іншого, створюють неконкурентно спроможні умови роботи для професії. Запровадження поширення віддаленої праці й гнучкого графіка робіт сприятиме росту попиту на професію фармацевта.

## РОЗДІЛ ІІІ

### ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ПОЄДНАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ КАДРАМИ З НАВЧАННЯМ

#### **3.1 Огляд державних гарантій та пільг особам, які поєднують роботу з навчанням**

Відповідно до ст. 21 КЗпП за укладеним трудовим договором працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену трудовим договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові.

Під час укладення трудового договору особа, яка поєднуватиме роботу і навчання за денною (очною) формою, має враховувати свої можливості щодо виконання роботи в робочий час, визначений трудовим договором.

За угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Чинним законодавством про працю обмежень щодо тривалості робочого часу визначеного ст. 50, 51 КЗпП для осіб, які поєднують роботу і навчання у закладі вищої освіти за денною (очною) формою, не передбачено.

Сумісництвом вважається виконання працівником крім своєї основної іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж чи іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина за наймом (пункт 1 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Мінпраці України від 28.06.1993 р. № 43).

Згідно умов статті 61 Закону України «Про вищу освіту» студент - особа, зарахована до закладу вищої освіти з метою здобуття вищої освіти ступеня молодшого бакалавра, бакалавра чи магістра.

Здобуття відповідного ступеня і кваліфікації особою, яка навчається у вищому навчальному закладі на певному рівні вищої освіти законодавством

про працю не регулюється, і така діяльність не передбачає одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі.

У випадку прийняття на роботу особи, яка поєднуватиме роботу та навчання за денною (очною) формою, і якщо для такої особи дана робота буде єдиним місцем роботи на умовах трудового договору, підстав для оформлення трудового договору на умовах сумісництва не має.

Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням, спрямовані на стимулювання їхнього професійного та освітнього розвитку, забезпечення сприятливих умов для досягнення кар'єрних та освітніх цілей. Ці пільги можуть включати додаткові відпустки на період іспитів, атестацій, складання державних екзаменів або захисту дипломної роботи. Також надається можливість отримання додаткових оплачуваних відпусток для підготовки до навчальних заходів.

У разі поєднання роботи з навчанням працівникам може надаватися підтримка у вигляді часткової оплати проїзду на навчання, допомоги в оплаті навчання чи надання стипендій. Також можуть діяти спеціальні гнучкі робочі графіки, які дають можливість пристосувати робочий час до графіку занять.

Важливим аспектом може бути підтримка роботодавця у відпустках та допомога в організації навчального процесу. Це може включати в себе можливість дистанційного навчання, участь у корпоративних програмах навчання, а також сприяння у вирішенні конфліктних ситуацій, що можуть виникнути через поєднання роботи та навчання.

Такі пільги не лише демонструють соціальну відповідальність роботодавця, а й стимулюють працівників до постійного професійного зростання та отримання нових навичок.

Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням, можуть виявитися різноманітними та включати ряд конкретних підходів для підтримки їхнього професійного та освітнього розвитку. Нами було вивчено окремі приклади таких пільг:

1. Додаткові відпустки - працівникам, які здобувають вищу освіту вечірньою або заочною формою, можуть надаватися спеціальні відпустки на період складання іспитів чи захисту дипломної роботи.

Приклад: Для студентів, які працюють, може передбачатися оплачувана відпустка на тиждень для підготовки до іспитів.

2. Фінансова підтримка - роботодавець може сприяти фінансово, оплачуючи частину вартості навчання або надаючи стипендії.

Приклад: Компанія може відшкодувати частину витрат на навчання за кожен пройдений курс або семестр.

3. Гнучкі робочі графіки: - забезпечення можливості пристосування графіку роботи до розкладу занять.

Приклад: Працівнику може надаватися можливість робити деяку роботу здалеку або використовувати гнучкий графік роботи.

4. Організація дистанційного навчання - забезпечення доступу до онлайн-курсів та навчальних ресурсів.

Приклад: Компанія може мати власну платформу для навчання або укладати партнерства з освітніми установами для надання дистанційних курсів.

5. Корпоративні програми навчання - залучення працівників до внутрішніх корпоративних програм розвитку.

Приклад: Регулярні тренінги та семінари від експертів у власній компанії.

Ці пільги здатні сприяти покращенню балансу поєднання між роботою та навчанням, роблячи процес навчання більш доступним та стимулюючим для працівників.

Основні пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням передбачені розділом Глава XIV Кодексу законів про працю України.

Статтею 201 КЗпП України врегульовано питання щодо організації виробничого навчання на підприємствах, установах, організаціях. Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо

молоді, роботодавець організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи.

Статтею 201 Кодексу законів про працю України (КЗпП) встановлені основні положення щодо організації виробничого навчання на підприємствах, установах, та організаціях. Зокрема, роботодавець має зобов'язання організовувати індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання для професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників, зокрема молоді.

Щодо фармацевтів, наслідки цього положення можуть виявитися в наступних аспектах. Роботодавець може організовувати курси, тренінги чи інші форми навчання для фармацевтів, спрямовані на покращення їхніх фахових навичок та знань в галузі фармації. Фармацевти можуть отримати можливість поновлення та актуалізації своїх знань, враховуючи останні тенденції та інновації в галузі фармації. За рахунок виробничого навчання фармацевти можуть підвищити свою кваліфікацію, що сприятиме як особистому розвитку, так і покращенню якості медичного обслуговування. Фармацевти можуть навчатися використовувати нові технології та медичні пристрої, що є важливим у світі швидких змін у сфері охорони здоров'я.

Отже, стаття 201 КЗпП сприяє наданню фармацевтам можливостей для неперервного вдосконалення та адаптації до вимог сучасної фармацевтичної практики.

Статтею 202 КзпП України передбачається створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням. Працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва, роботодавець повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.

Стаття 202 Кодексу законів про працю України визначає важливий принцип створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням. У зв'язку з цим, для фармацевтів це може мати наступні наслідки. Роботодавець має зобов'язання надавати можливість фармацевтам отримувати виробниче

навчання без відриву від основної роботи. Це може бути корисним для оволодіння новими методами та технологіями у сфері фармації. Роботодавець зобов'язаний створювати умови для того, щоб фармацевти могли навчатися в закладах освіти без відриву від виробництва. Це може забезпечити їм можливість отримання нових знань та кваліфікації, що підвищить їхню професійну конкурентоспроможність. Здатність поєднувати роботу з навчанням може сприяти розвитку кар'єри фармацевтів, дозволяючи їм отримувати нові знання та вміння, які можуть бути використані у власній практиці. Навчання та підвищення кваліфікації фармацевтів може призвести до покращення якості медичних послуг, які вони надають. Це важливо в сфері фармацевтичної діяльності, де важливо бути в курсі новітніх тенденцій та лікувальних методик.

Отже, стаття 202 КЗпП сприяє створенню умов для неперервного професійного зростання та розвитку фармацевтів, що може позитивно вплинути на їхню ефективність та якість медичного обслуговування.

У статті 203 КЗпП України передбачені заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням. При підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі повинні враховуватися успішне проходження працівниками виробничого навчання, загальноосвітня і професійна підготовка та успішне проходження працівниками навчання в закладах освіти.

Стаття 203 Кодексу законів про працю України встановлює заохочення для працівників, які поєднують роботу з навчанням, зокрема, враховуючи їхні успіхи в виробничому навчанні та освітніх закладах. Для фармацевтів це може мати наступні наслідки. Успішне проходження виробничого навчання та освітніх закладів може служити основою для професійної атестації фармацевта. Це визначається як заслуга та визнання їхнього професійного зростання. Працівники, які успішно поєднують роботу та навчання, можуть очікувати просування по службі. Це може означати призначення на відповідальніші посади, що відобразатиме їхні професійні досягнення.

Підвищення кваліфікації та успішне навчання можуть бути пов'язані з матеріальними заохоченнями, такими як премії, бонуси або інші фінансові стимули. Це може стати додатковим мотиватором для фармацевтів. Заохочення за успішне поєднання роботи з навчанням може відкривати нові кар'єрні перспективи для фармацевтів, дозволяючи їм займати більш високі та відповідальні посади в медичній сфері.

Отже, стаття 203 КЗпП сприяє створенню системи заохочення для фармацевтів, які активно розвиваються та покращують свої навички через поєднання роботи та навчання.

Стаття 208 містить пільги для працівників, які навчаються фахової передвищої освіти. Для працівників, які навчаються без відриву від виробництва у закладах фахової передвищої освіти, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку; їм надаються також і інші пільги.

Таким чином, фармацевтам, які навчаються на рівні фахової передвищої освіти без відриву від виробництва, може бути надано можливість працювати за скороченим графіком, щоб вони могли ефективно поєднувати роботу та навчання. Незважаючи на скорочений робочий тиждень або тривалість роботи, фармацевти мають право на збереження своєї заробітної плати відповідно до встановлених норм та порядку. Крім зазначених пунктів, можливі інші пільги, такі як додаткові відпустки, фінансова підтримка на навчання, або інші форми заохочення для фармацевтів, які поєднують роботу та навчання.

Час надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у закладах освіти, передбачений статтею 212 КЗпП України. Працівникам, які навчаються у закладах освіти без відриву від виробництва, щорічні відпустки, за їх бажанням, приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання атестацій, оцінювань, заліків та іспитів (екзаменів), часу підготовки і захисту дипломної роботи,

дипломного проекту чи творчої роботи та інших робіт, передбачених навчальною програмою.

Працівникам, які навчаються у закладах середньої освіти з очною (вечірньою) чи заочною формою навчання, щорічні відпустки, за їх бажанням, надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

Працівникам, які успішно навчаються у закладах освіти без відриву від виробництва та бажають приєднати відпустку до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання атестацій, оцінювань, заліків та іспитів (екзаменів), часу підготовки і захисту дипломної роботи, дипломного проекту чи творчої роботи та інших робіт, передбачених навчальною програмою, щорічні відпустки повної тривалості за перший рік роботи надаються до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Для фармацевта, який навчається у закладах освіти, система щорічних відпусток, передбачена статтею 212 Кодексу законів про працю України, має декілька важливих значень. Фармацевт може використовувати щорічні відпустки залежно від своїх потреб і графіку навчання. Це надає можливість більш ефективно поєднувати роботу та навчання.

Відпустки можуть бути приєднані до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання атестацій, оцінювань та інших навчальних заходів. Це дозволяє фармацевтам ефективно підготуватися та участь в навчальних заходах без втрати заробітної плати.

Для фармацевтів, які навчаються та працюють на підприємстві, щорічні відпустки повної тривалості можуть бути надані до настання шестимісячного терміну безперервної роботи. Це стимулює нових працівників та сприяє їхньому успішному адаптації на робочому місці. Загальною метою цих положень є забезпечення фармацевтам сприятливих умов для навчання та розвитку професійної кар'єри, зберігаючи при цьому стабільність та підтримку у сфері праці.



Пільги працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти передбачені статтею 215 КЗпП України. Працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, а також інші пільги, передбачені законодавством.

Статтею 216 Кодексу законів про працю України визначені додаткові оплачувані відпустки для працівників, які успішно навчаються у закладах фахової передвищої, вищої освіти, закладах післядипломної освіти та аспірантурі. Відпустки передбачені для різних періодів навчання та включають у себе час настановних занять, виконання лабораторних робіт, атестацій, заліків, іспитів, підготовки та захисту дипломних робіт та інших активностей, пов'язаних із навчанням.

Додаткові відпустки розподіляються за такими основними пунктами:

1. Перші та другі курси:

- Заклади фахової передвищої освіти з вечірньою формою навчання - 10 днів.
- Заклади вищої освіти з вечірньою формою навчання - 20 днів.
- Заклади фахової передвищої та вищої освіти з заочною формою навчання - 30 днів.

2. Треті та наступні курси:

- Заклади фахової передвищої освіти з вечірньою формою навчання - 20 днів.
- Заклади вищої освіти з вечірньою формою навчання - 30 днів.
- Заклади фахової передвищої та вищої освіти з заочною формою навчання - 40 днів.

3. Період державної підсумкової атестації та державного кваліфікаційного іспиту:

- 30 днів.

4. Підготовка та захист дипломного проекту, дипломної чи творчої роботи:

- Заклади фахової передвищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання - 2 місяці.

- Заклади вищої освіти - 4 місяці.

#### 5. Аспірантура:

- Додаткова відпустка для складання іспитів - 10 днів на кожен іспит.

- Додаткова відпустка для аспірантів без відриву від виробництва - 30 днів.

Важливо зазначити, що законодавство може встановлювати іншу тривалість відпусток для фармацевтичних працівників, які навчаються у вечірній та заочній формах навчання, залежно від особливостей навчального процесу. Такий підхід дозволяє створити більш гнучкі умови для поєднання роботи та навчання у сфері фармації.

На час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням (статті 211, 213, 216 цього Кодексу, за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата (ст. 217 КЗпП України).

Статтею 218 КЗпП України містить норму щодо надання працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти та аспірантурі, вільних від роботи днів. Працівникам, які навчаються на останніх курсах закладів вищої освіти, протягом десяти учбових місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів надається щотижнево при шестиденному робочому тижні один вільний від роботи день для підготовки до занять з оплатою його в розмірі 50 відсотків одержуваної заробітної плати, але не нижче мінімального розміру заробітної плати. При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни за умови збереження загальної кількості вільних від роботи годин.

Протягом десяти навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів працівникам, за їх бажанням, може бути надано додатково ще один-два вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, за їх бажанням протягом чотирьох років навчання надається один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням додатково ще один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Крім того, статтю 219 КЗпП України передбачена оплата проїзду до місця знаходження вищого закладу освіти. Роботодавець оплачує працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження закладу освіти і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів - у розмірі 50 відсотків вартості проїзду. У такому ж розмірі провадиться оплата проїзду для підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів.

Також, статтю 220 КЗпП України передбачені обмеження надурочних робіт для працівників, які навчаються. Працівників, які навчаються без відриву від виробництва у закладах середньої, професійної (професійно-технічної) освіти, забороняється залучати в дні занять до надурочних робіт.

### **3.2 Дослідження негативних явищ, які можуть впливати на зниження попиту на професію фармацевта**

Поєднання роботи в аптеці чи іншому фармацевтичному закладі та навчання у закладі вищої освіти може викликати ряд проблем для фармацевта, наприклад:

- Збільшення робочого навантаження. Робота та навчання можуть вимагати значного часу та енергії, що може призвести до збільшеного робочого навантаження. Фармацевт може відчувати втомленість та

стрес внаслідок постійного переходу від робочих обов'язків до навчальних завдань.

- Конфлікт графіків або відсутність ефективного таймменеджменту. Робочий графік та графік навчання можуть часто конфліктувати, особливо якщо робочий день не завжди закінчується вчасно або якщо є потреба вечірніх занять чи практик.
- Брак часу для відпочинку. Поєднання роботи та навчання може залишити обмежений час для відпочинку та відновлення сил. Брак відпочинку може негативно позначитися на фізичному та емоційному стані фармацевта.
- Труднощі у виконанні навчальних завдань. Завдання та вимоги університету можуть ставити додатковий тиск на фармацевта, особливо в періоди інтенсивної роботи або під час періодів екзаменів.
- Обмежена можливість участі в студентському житті. Захоплюючість студентського життя та участь у зовнішніх заходах можуть бути обмеженими для фармацевта, який поєднує роботу та навчання.
- Втрата соціальної активності. Завдяки зайнятості на двох фронтах, фармацевт може відчувати втрату соціального життя та можливостей для взаємодії з друзями та родиною.
- Ризик професійного вигорання. Збільшений обсяг роботи та навчання може викликати ризик професійного вигорання, особливо якщо немає достатньої підтримки та засобів для впорядкування з тиском.

Важливо збалансувати роботу та навчання, знаходячи ефективні стратегії управління часом та підтримку з боку роботодавця.

На наступному етапі досліджень нами було проведено соціологічне дослідження з метою вивчення поточного стану реалізації державних гарантій та пільг особам, які поєднують роботу з навчанням.

Нами було вивчено експертну думку асистентів фармацевтів, фармацевтів, викладачів Національного фармацевтичного університету, які

на даний час поєднують роботу аптечних закладах та закладі вищої освіти. Загалом в опитуванні взяли участь 73 особи, з яких 4 навчаються на денній формі навчання, інші – на заочній.

В анкеті респондентам було запропоновано дати відповіді на питання, згруповані за декількома блоками питань, присвяченим сформованим на попередніх етапах досліджень гіпотезам.

1. На нашу думку, на початковому етапі поєднання особою роботи з навчанням є побудова ефективного тайм-менеджменту. Нами сформований перелік заходів, які, на нашу думку, можуть сприяти у вирішенні цього питання.

Для представників деканату факультету необхідно:

- оперативно підготувати довідки з інформацією про графік освітнього процесу, годиннами залучення студента до навчання згідно з розкладом навчальних занять;

- за потреби у виключних ситуаціях розглядати можливість встановлення індивідуального графіку навчання на короткостроковий період часу;

Для роботодавців нами було запропоновано вжиття таких заходів:

- встановлення гнучкого графіку роботи, для такої категорії працівників, що дозволяє адаптувати робочий час до їхнього навчального графіка;

- всяляко сприяти активній участі працівників у навчанні, наприклад, шляхом оплати часткової вартості навчання або надання додаткових оплачуваних відпусток на період іспитів чи дипломних робіт;

- стимулювати саморозвитку працівників шляхом заохочування працівників до самостійного навчання та розвитку, можливо, надаючи доступ до ресурсів для самонавчання або підтримуючи участь у професійних курсах;

- побудова комунікації і планування діяльності з закладами освіти шляхом обміну інформацією між роботодавцем і студентами-

працівниками, забезпечити доступність планів роботи та навчання, щоб уникнути конфліктів графіків.

У блоці питань щодо побудови ефективного тайм-менеджменту респондентам було запропоновано оцінити рівень створення сприятливих умов для поєднання роботи з навчанням. Для цього було запропоновано обрати один із варіантів відповідей на питання «Чи повідомили Ви свого роботодавця про навчання у закладі освіти або надали інформацію про графік освітнього процесу/розкладу навчальних занять?».

Результати дослідження та розподіл відповідей на це питання представлені у табл. 3.1.

*Таблиця 3.1*

### **Розподіл відповідей респондентів за групами**

Варіант відповіді	Кількість респондентів, які обрали таку відповідь	%
Так, але не подавав(ла) інформацію про графік навчальних занять:	55 осіб	75,3%
Так, повідомив/повідомила роботодавця та подав інформацію	6 осіб	8,2%
Ні, не повідомляв/повідомляла роботодавця	12 осіб	16,4%

З аналізу розподілу відповідей на питання про сприйняття рівня заробітної плати фармацевтів можна зробити наступні висновки: Зроблені висновки: більшість поєднувачів роботу з навчанням не повідомляють роботодавців про графік навчальних занять (75,3%), але не в повному обсязі. Лише 8,2% осіб, які поєднують роботу та навчання, повідомили свого роботодавця та подали інформацію в повному обсязі. Є також частка тих, хто не повідомляв роботодавця про своє навчання (16,4%). Такі особливості, на нашу думку, можуть бути обумовлені дистанційним навчанням у закладах

вищої освіти, що дозволяє бути присутнім на заняттях та виконувати свою трудову функцію одночасно.

Далі нами було поставлено питання в анкеті «Як часто ви маєте навчання в той же час, коли триває ваш робочий день?» з метою виявлення співпадіння в графіках роботи та навчання. Результати дослідження та розподіл відповідей на це питання представлені у табл. 3.2.

*Таблиця 3.2*

### **Розподіл відповідей респондентів за групами**

Варіант відповіді	Кількість респондентів, які обрали таку відповідь	%
Так, графік навчальних занять та графік роботи можуть співпадати	70 осіб	95,9%
Ні, графік навчальних занять та графік роботи ніколи не співпадають	0 осіб	0%
Важко відповісти	3 осіб	4,1%

Зроблені висновки, підтверджують припущення, що більшість осіб, які поєднують роботу та навчання, стверджують, що графік навчальних занять та графік роботи можуть співпадати (95,9%). Ніхто з респондентів не вважає, що графіки навчальних занять та роботи ніколи не співпадають. Є деяка кількість осіб (4,1%), які вважають це питання важким для відповіді. Проте, більшість осіб вважають можливим узгодження графіків навчальних занять та роботи. Це може мати негативний вплив на якість освітнього процесу та виконання трудових функцій працівником.

У наступному блоці питань ми намагались з'ясувати чи існує за умови поєднання особою роботи з навчанням збільшення робочий навантаження у вигляді високого рівня втомленості та стресу внаслідок поєднання роботи та навчання. Респондентам було запропоновано один з варіантів відповіді на

питання «Чи відчуваєте ви збільшення робочого навантаження та рівень втомленості у зв'язку з поєднанням роботи та навчання?». Результати дослідження та розподіл відповідей на це питання представлені у табл. 3.3.

*Таблиця 3.3*

### Розподіл відповідей респондентів за групами

Варіант відповіді	Кількість респондентів, які обрали таку відповідь	%
Так, відчуваю велике збільшення робочого навантаження і втомленість.	20 осіб	27%
Так, але рівень втомленості невеликий.	30 осіб	41%
Ні, не відчуваю значного збільшення робочого навантаження або втомленості.	15 осіб	20%
Важко відповісти.	8 осіб	11%

В цілому, більшість респондентів вказали на те, що вони відчувають певне збільшення робочого навантаження або втомленості, проте значна частина зазначила, що рівень втомленості є невеликим. Важливо враховувати, що індивідуальні переживання можуть відрізнятися, і це може впливати на здатність ефективно поєднувати роботу та навчання. Високий рівень стресу та втомленості може потребувати уваги з боку роботодавця та деканату для створення сприятливих умов для працівників-студентів.

Респондентам було також запропоновано один з варіантів відповіді на питання «Чи відчуваєте ви брак часу для відпочинку, який може впливати на ваше фізичне та емоційне становище?». Результати дослідження та розподіл відповідей на це питання представлені у табл. 3.4.



### Розподіл відповідей респондентів за групами

Варіант відповіді	Кількість респондентів, які обрали таку відповідь	%
Так, відчуваю значний брак часу для відпочинку	8 осіб	11%
Так, але це не суттєво впливає на моє становище	35 осіб	47,9%
Ні, вважаю, що у мене достатньо часу для відпочинку	11 осіб	15,1%
Важко відповісти.	19 осіб	26%

Незначна частина респондентів (8 осіб) відчуває значний брак часу для відпочинку, що може свідчити про високий рівень робочого навантаження і можливий стрес. Більшість відповідачів (35 осіб) вказали, що хоча вони відчувають брак часу для відпочинку, це не суттєво впливає на їхнє становище. Це може вказувати на те, що вони здатні керувати своїм часом і стресом впевнено. Деякі респонденти (11 осіб) вважають, що у них достатньо часу для відпочинку. Це може свідчити про різні підходи та владарювання часом серед опитаних.

У наступному блоці питань нам було цікаво з'ясувати наскільки сучасний роботодавець дотримується передбачених Кодексом законів про працю України державних пільг та гарантій, передбачених для осіб, які поєднують роботу з навчанням. Результати розподілу відповідей на питання «Чи надаються вам додаткові оплачувані відпустки за період настановних занять, лабораторних робіт, атестацій, іспитів тощо?» представлені у табл. 3.5.

### Розподіл відповідей респондентів за групами

Варіант відповіді	Кількість респондентів, які обрали таку відповідь	%
Так	36 осіб	49,32%
Ні	10 осіб	13,7%
Важко відповісти.	27 осіб	36,99%

Загалом, результати анкетування показують, що хоча багато працівників отримують додаткові пільги у вигляді відпусток, є резерв для покращення інформаційної прозорості і доступу до цих пільг для всіх працівників. 37% респондентів не користуються своїми правами на пільги і гарантії через низький рівень обізнаності у трудовому законодавстві.

Результати розподілу відповідей на питання «Чи надає ваш роботодавець додаткову оплату на витрати з проїзду до місця знаходження закладу освіти та назад, якщо це пов'язано з участю в настановних заняттях, виконанням лабораторних робіт, складанням заліків та іспитів? Якщо так, у якому розмірі (відсотках вартості проїзду) ця оплата здійснюється?» представлені у табл. 3.6.

Таблиця 3.6

### Розподіл відповідей респондентів за групами

Варіант відповіді	Кількість респондентів, які обрали таку відповідь	%
Так, роботодавець надає додаткову оплату, і ця оплата становить 50% відсотків вартості проїзду	0 осіб	0%

Так, роботодавець надає додаткову оплату, і ця оплата становить інший розмір	0 осіб	0%
Ні, роботодавець не надає додаткову оплату за проїзд до місця знаходження закладу освіти та назад	36 осіб	49,32%
Важко відповісти	37 осіб	50,68%

За розподілом відповідей видно, що значна частина працівників не отримує додаткової оплати за проїзд, що може впливати на їхні фінансові обтяження та мотивацію поєднувати роботу з навчанням. Більшість респондентів (49,32%) зазначили, що їм не надається додаткова оплата за проїзд до місця знаходження закладу освіти та назад. Значна кількість осіб (50,68%) визнали, що важко відповісти на дане питання. Це може вказувати на необізнаність як працівників, так і роботодавців про існування вказаної правової норми.

### **Висновки до розділу III**

Соціологічним дослідженням встановлено певну неясність або недостатню інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо державних гарантій та пільг осіб, які поєднують роботу з навчанням. Значна кількість працівників не отримує додаткової оплати за проїзд, що може становити фінансове навантаження для них та впливати на їхню мотивацію продовжувати поєднувати роботу з навчанням. Частина респондентів відчуває велике збільшення робочого навантаження та втомленість, що може бути результатом поєднання роботи та навчання.

## ВИСНОВКИ

1. Україна має розгалужену нормативну базу для регулювання трудових відносин, яка регламентує всі етапи від прийому на роботу до звільнення працівника. Фармацевтичні працівники, щоб ефективно поєднувати роботу з навчанням, стикаються з певним тиском з боку роботодавця. Важливо враховувати відсутність толерантності працівників до порушення своїх трудових прав та здійснювати пошук способів поліпшення умов праці та розвитку освітніх ініціатив, щоб підтримати працівників у їхньому бажанні отримати освіту.

2. Регульованість професії з одного боку, та особливості посадових обов'язків фармацевта з іншого, створюють неконкурентно спроможні умови роботи для професії. Запровадження поширення віддаленої праці й гнучкого графіка робіт сприятиме росту попиту на професію фармацевта. Нормативно-правове регулювання трудової діяльності працівників, які навчаються, може стати ключовим для забезпечення їхнього правового захисту та ефективного поєднання обов'язків.

3. Соціологічним дослідженням встановлено певну неясність або недостатню інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо державних гарантій та пільг осіб, які поєднують роботу з навчанням. Значна кількість працівників не отримує додаткової оплати за проїзд, що може становити фінансове навантаження для них та впливати на їхню мотивацію продовжувати поєднувати роботу з навчанням. Частина респондентів відчуває велике збільшення робочого навантаження та втомленість, що може бути результатом поєднання роботи та навчання.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. The Learning Organization: An Integrative Vision for HRD : веб-сайт. URL: [https://www.researchgate.net/publication/228030788\\_The\\_Learning\\_Organization\\_An\\_Integrative\\_Vision\\_for\\_HRD](https://www.researchgate.net/publication/228030788_The_Learning_Organization_An_Integrative_Vision_for_HRD) (дата звернення: 29.11.2023).
2. Lesley Cooper, Joy Higgs, and Ruth-Anne K. MacKinnon "Work-Integrated Learning: A Guide to Effective Practice" : дисертація. UK : 2010. 240 с.
3. Безперервний професійний розвиток для фармацевтів та медиків: які плани має МОЗ?: веб-сайт. URL: <https://www.apteka.ua/article/658451> (дата звернення: 12.10.2017).
4. Бути чи не бути роботі під час навчання?: веб-сайт. URL: <https://mediacenter.uzhnu.edu.ua/news/buty-chy-ne-buty-roboti-pid-chas-navchannia/2023-12-21-59517> (дата звернення: 05.12.2023).
5. ГУРАЛЬ, І.; ОСИПЧУК, М.; СМОЛОВИК, Л. Поєднання навчання та роботи студентами денної форми навчання: мотиви, стан, проблеми. Обрії, 2014, 2: 41-48.
6. Закон України про освіту, редакція від 02.07.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 28.11.2023).
7. Закон України Про фахову передвищу освіту, редакція від 23.03.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>. (дата звернення: 28.11.2023).
8. Закон України про вищу освіту, редакція від 28.05.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#top>. (дата звернення: 28.11.2023).
9. Конституція України, редакція від 01.01.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>. (дата звернення: 28.11.2023).
10. Кодекс законів про працю України, редакція від 01.10.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 28.11.2023).

11. Конституція України, редакція від 01.01.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>. (дата звернення: 28.11.2023).
12. Науково-практичний коментар до Закону України "Про вищу освіту" [Текст] / В. Ф. Опришко [та ін.] ; за ред. В. Ф. Опришка. - К. : Парламентське вид-во, 2014. 280 с.
13. На двох стільцях: як поєднувати роботу та навчання: веб-сайт. URL: <https://budni.robota.ua/ru/career/na-dvoh-stiltsyah-yak-poyednuvaty-robotu-ta-navchannya> (дата звернення: 15.12.2023).
14. Наказ 08.07.2010 N 542 Про внесення змін до Навчального плану підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня "спеціаліст" кваліфікації "провізор" у вищих навчальних закладах IV рівня акредитації за спеціальністю "фармація", затвердженого наказом МОЗ від 07.12.2009 N 930: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0542282-10#Text> (дата звернення: 18.12.2023).
15. Поєднання праці і навчання : веб-сайт. URL: [https://oblpron.kiev.ua/pravovui\\_zahust/644-poyadnannya-praci-i-navchannya.html](https://oblpron.kiev.ua/pravovui_zahust/644-poyadnannya-praci-i-navchannya.html) (дата звернення: 01.12.2023).
16. Поєднати роботу і навчання: як робити це правильно: веб-сайт. URL: <https://stud-point.com/blog/self-development-and-motivation/yak-poyednaty-robotu-i-navchannya/> (дата звернення: 01.12.2023).
17. Поради для тих, хто хоче поєднати роботу і навчання: веб-сайт. URL: <https://na5ku.com.ua/uk/sovместit-uchebu-i-rabotu/> (дата звернення: 01.12.2023).
18. Працевлаштування студента денної форми навчання: за основним місцем роботи чи за сумісництвом?: веб-сайт. URL: <https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/47114-pracevlastuvannia-studenta-dennoyi-formi-navcannia-za-osnovnim-miscem-roboti-ci-za-sumisnictvom> (дата звернення: 01.12.2023).
19. Поєднання навчання та роботи: веб-сайт. URL: <https://up-study.ua/uk/posts/pojednannja-navchannja-ta-roboti> (дата звернення: 12.10.2017).

20. Поєднання роботи та навчання – міф чи вигадка?: веб-сайт. URL: <http://i.nure.ua/student/1939-poednannya-roboti-ta-navchannya-mif-chi-vigadka> (дата звернення: 25.12.2023).
21. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням: веб-сайт. URL: [https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9F%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%B3%D0%B8\\_%D0%B4%D0%BB%D1%8F\\_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%96%D0%B2,%D1%8F%D0%BA%D1%96\\_%D0%BF%D0%BE%D1%94%D0%B4%D0%BD%D1%83%D1%8E%D1%82%D1%8C\\_%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%83\\_%D0%B7\\_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F%D0%BC](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9F%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%B3%D0%B8_%D0%B4%D0%BB%D1%8F_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%96%D0%B2,%D1%8F%D0%BA%D1%96_%D0%BF%D0%BE%D1%94%D0%B4%D0%BD%D1%83%D1%8E%D1%82%D1%8C_%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%83_%D0%B7_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F%D0%BC) (дата звернення: 25.12.2023).
22. Рівні вищої освіти та наукові ступені: веб-сайт. URL: [https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/rivni-vishoyi-osviti-ta-naukovi-stupeni#:~:text=%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%88%D0%B8%D0%B9%20\(%D0%B1%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D1%80%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D0%B9\)%20%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%8C,%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9%20%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%8C](https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/rivni-vishoyi-osviti-ta-naukovi-stupeni#:~:text=%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%88%D0%B8%D0%B9%20(%D0%B1%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D1%80%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D0%B9)%20%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%8C,%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9%20%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%8C) (дата звернення: 12.10.2017).
23. Роз'яснення стосовно працевлаштування студентів денної форми навчання: веб-сайт. URL: <https://dp.dsp.gov.ua/novyny/roz-iasnennia-stosovno-pratsevlashtuvannia-studentiv-dennoi-formy-navchannia/> (дата звернення: 05.12.2023).
24. Робота студентів: все, що потрібно знати: веб-сайт. URL: <https://trudovi.org.ua/analytics/roboata-studentiv-vse-shcho-potribno-znaty/#:~:text=%E2%84%96%20198%2F06%2F186%2D,%D0%BD%D0%B0%20%D1%83%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%85%20%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%80%D0%BE>

%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B4%D0%BD%D1%8F (дата звернення: 11.12.2023).

25. Робота під час навчання: ризики, переваги, критерії працевлаштування, зарплати: веб-сайт. URL:

<https://www.depratsiuiesh.com.ua/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F/%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0-%D0%BF%D1%96%D0%B4-%D1%87%D0%B0%D1%81-%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D0%BA%D0%B8-%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D0%B3%D0%B8-%D0%BA%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D1%97-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D1%88%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B8-15> (дата звернення: 25.12.2023).

26. Робоче: як студенти у Польщі поєднують навчання із роботою: веб-сайт. URL: <https://univerpl.com.ua/blog/roboche-yak-studenti-u-polshhi-poednuuyut-navchannya-iz-robotoyu/> (дата звернення: 25.12.2023).

27. Чи варто поєднувати роботу і навчання в студентські роки?: веб-сайт. URL: <http://vnz.org.ua/statti/7169-chy-var-to-poednuvaty-robotu-i-navchannja-v-studentski-roky> (дата звернення: 11.12.2023).

28. Чи можливо поєднувати роботу і навчання в університеті? – складний вибір сьогодні: веб-сайт. URL: <https://nubip.edu.ua/node/75711> (дата звернення: 18.12.2023).

29. Як студенти поєднують роботу з навчанням: веб-сайт. URL: <https://www.volynpost.com/news/212742-iaak-studenty-poednuuyut-robotu-z-navchanniam> (дата звернення: 15.12.2023).

30. Як студентів поєднувати навчання та роботу за фахом?: веб-сайт. URL: <https://lpnu.ua/news/yak-studentovi-poednuvaty-navchannia-ta-robotu-za-fakhom> (дата звернення: 18.12.2023)



**Національний фармацевтичний університет**

Факультет фармацевтичний  
Кафедра соціальної фармації  
Ступінь вищої освіти магістр  
Спеціальність 226 Фармація, промислова фармація  
Освітня програма Фармація

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
**Завідувачка кафедри**  
**соціальної фармації**

---

**Аліна ВОЛКОВА**  
«12» вересня 2023 року

**ЗАВДАННЯ**  
**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**Дарини ШЕВЧУК**

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Особливості поєднання здобувачами освіти роботи з навчанням»  
керівник кваліфікаційної роботи: Дарина ТАРАСЕНКО, к.фарм.н.  
затверджений наказом НФаУ від «23» жовтня 2023 року № 233
2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи: грудень 2023 р.
3. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: вітчизняні джерела фармацевтичної діяльності, нормативно-правові акти, анкети фармацевтичних працівників.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):
  - опрацювання даних літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи та відповідно до мети дослідження;
  - нормативно-правового регулювання трудової діяльності працівників, які навчаються;
  - проведення соціологічного опитування фармацевтичних працівників з метою виявлення факторів, що впливають на результативність поєднання роботи і навчання в контексті їхньої професійної діяльності та освітнього процесу.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):  
таблиць – 9

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Ім'я, ПРІЗВИЩЕ, посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Дарина ТАРАСЕНКО, асистент кафедри соціальної фармації	12.09.2023	12.09.2023
2	Дарина ТАРАСЕНКО, асистент кафедри соціальної фармації	20.10.2023	20.10.2023
3	Дарина ТАРАСЕНКО, асистент кафедри соціальної фармації	01.11.2023	01.11.2023

7. Дата видачі завдання: «12» вересня 2023 року.

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів кваліфікаційної роботи	Примітка
1	Огляд літературних джерел по темі кваліфікаційної роботи.	Вересень 2023	<b>виконано</b>
2	Дослідження нормативно-правового регулювання підготовки фармацевтичних кадрів	Жовтень 2023	<b>виконано</b>
3	Дослідження нормативно-правового регулювання організації праці фармацевтичних працівників.	Листопад 2023	<b>виконано</b>
4	Проведення соціологічного опитування щодо поєднання роботи і навчання	Листопад – грудень 2023	<b>виконано</b>
5	Оформлення і представлення кваліфікаційної роботи.	Грудень 2023	<b>виконано</b>

Здобувач вищої освіти \_\_\_\_\_

Дарина ШЕВЧУК

Керівник кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_

Дарина ТАРАСЕНКО

**ВИТЯГ З НАКАЗУ № 233**  
**по Національному фармацевтичному університету**

**від 23 жовтня 2023 року**

Затвердити тему, керівника та рецензента кваліфікаційної роботи здобувачу вищої освіти заочної форми навчання фармацевтичного факультету НФаУ 2024 року випуску:

№ з/п	Прізвище, ім'я по батькові здобувача вищої освіти	Тема кваліфікаційної роботи (українською мовою)	Тема кваліфікаційної роботи (англійською мовою)	Керівник кваліфікаційної роботи	Рецензент кваліфікаційної роботи
1.	Шевчук Дарина Олександрівна	Особливості поєднання здобувачами освіти роботи з навчанням	Peculiarities of the combination of work and study by education seekers	ас. Тарасенко Д. Ю.	проф. Малий В. В.

**ПІДСТАВА:** службова записка завідувача кафедри про затвердження теми кваліфікаційної роботи, керівника та рецензента.

Вірно: пров. фахівець деканату



Н. В. Фоменко

**ВИСНОВОК**

**комісії з академічної доброчесності НФаУ про проведену експертизу  
щодо академічного плагіату у кваліфікаційній роботі**

№ 125734 від « 23 » січня 2024 р.

Проаналізувавши випускню кваліфікаційну роботу за магістерським рівнем здобувача вищої освіти заочної форми навчання Шевчук Дарини Олександрівни (Янчевська), 5 курсу, 1А групи, спеціальності 226 Фармація, промислова фармація, на тему: «Особливості поєднання здобувачами освіти роботи з навчанням / Peculiarities of the combination of work and study by education seekers», 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**

**2%**

**10%**

**ВІДГУК**

**наукового керівника на кваліфікаційну роботу ступеня вищої освіти  
магістр, спеціальності 226 Фармація, промислова фармація**

**Дарини ШЕВЧУК**

**на тему: «Особливості поєднання здобувачами освіти роботи з  
навчанням».**

**Актуальність теми.** Поєднання роботи та навчання вкрай актуальне в умовах швидкого розвитку технологій та постійних змін на ринку праці. Ця стратегія сприяє гнучкості, саморозвитку та високій конкурентоспроможності працівників. Активне впровадження такого підходу в освітні та трудові практики допоможе ефективніше відповідати на виклики сучасності та забезпечити успішну адаптацію до неперервних змін у суспільстві та економіці.

**Практична цінність висновків, рекомендацій та їх обґрунтованість.** Складається з проведення комплексного дослідження по сучасних підходах поєднання роботи з навчанням. А саме систематизації і узагальнення літературних даних про особливості трудової діяльності фармацевтичних працівників, дослідження нормативно-правової бази, що регламентує діяльність аптечних закладів, аналіз сучасних проблем на фармацевтичному ринку праці.

**Оцінка роботи.** Автором даної роботи проведена дослідницька робота, узагальнення і представлення результатів свідчить про усвідомленість досліджуваної проблеми і належному рівні її обробки.

**Загальний висновок та рекомендації про допуск до захисту.** Кваліфікаційна робота Дарини ШЕВЧУК по темі «Особливості поєднання здобувачами освіти роботи з навчанням» являє собою дослідницьку роботу,

відповідає вимогам до кваліфікаційної роботи і може бути рекомендована до захисту на засіданні екзаменаційної комісії НФаУ.

Науковий керівник

\_\_\_\_\_

Дарина ТАРАСЕНКО

«11» грудня 2023 р.

## РЕЦЕНЗІЯ

**на кваліфікаційну роботу ступеня вищої освіти магістр, спеціальності  
226 Фармація, промислова фармація**

**Дарини ШЕВЧУК**

**на тему: «Особливості поєднання здобувачами освіти роботи з навчанням».**

**Актуальність теми.** Актуальність теми поєднання роботи та навчання визначається сучасними викликами ринку праці та динамічним розвитком технологій. Постійні зміни вимагають від працівників гнучкості та постійного самовдосконалення. Поєднання роботи та навчання не лише сприяє адаптації до нових технологій, а й розвиває в них ключові компетенції, такі як гнучкість та самонавчання. Крім того, цей підхід допомагає підвищити рівень освіти та кваліфікації працівників, що є стратегічним у змінному суспільстві. Враховуючи постійні трансформації у робочій сфері та високий темп змін, актуальність цієї теми підкреслює необхідність системного підходу до розвитку працівників і формування політик освіти та працевлаштування, спрямованих на забезпечення успішної адаптації до вимог ринку та змін у сучасному суспільстві.

**Теоретичний рівень роботи.** Автором роботи проведено аналіз публікацій вітчизняних та іноземних авторів по темі, що вивчається, аналіз нормативно-правових актів, що регламентують професійну діяльність фармацевтичних працівників. Узагальнені результати даного аналізу систематизовані і відображені в роботі.

**Пропозиції автора з теми дослідження.** Заслуговує на увагу проведений автором аналіз, щодо вивчення особливостей поєднання роботи з навчанням.

**Практична цінність висновків, рекомендацій та їх обґрунтованість.** Отримані висновки і рекомендації мають практичну цінність для роботодавців, закладів вищої освіти та працівників, які поєднують роботу з

навчанням. Обґрунтованість висновків базується на аналізі відповідей респондентів і враховує їхні потреби та труднощі.

**Недоліки роботи.** По тексті зустрічаються помилки, некоректні вислови. Приведені зауваження принципово не змінюють позитивну оцінку роботи.

**Загальний висновок і оцінка роботи.** Дана кваліфікаційна робота являє собою дослідницьку роботу, що відповідає вимогам кваліфікаційної роботи і може бути рекомендована до захисту на засіданні екзаменаційної комісії НФаУ.

Рецензент \_\_\_\_\_

проф. Володимир МАЛИЙ

«15» грудня 2023 р.



**ВИТЯГ**  
**з протоколу засідання кафедри соціальної фармації**  
**№ 7 від «19» грудня 2023 року**

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

**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 Шевчук Дарини Олександрівни на тему: «Особливості поєднання здобувачами освіти роботи з навчанням»

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

Рецензент: д. фарм. н., професор кафедри фармацевтичного менеджменту та маркетингу Малий В.В.

**ВИСТУПИЛИ:** доц. Корж Ю.В., доц. Терещенко Л.В., доц. Калайчева С.Г., висловили рекомендації до кваліфікаційної роботи Шевчук Дарини Олександрівни

**УХВАЛИЛИ:** Рекомендувати до захисту в Екзаменаційній комісії кваліфікаційну роботу здобувача вищої освіти Шевчук Дарини Олександрівни на тему: «Особливості поєднання здобувачами освіти роботи з навчанням»

Завідувачка кафедри  
соціальної фармації, доцент \_\_\_\_\_

Аліна ВОЛКОВА

Секретар, асистент \_\_\_\_\_

Альміра НОЗДРІНА

## НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

### ПОДАННЯ ГОЛОВІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ ЩОДО ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Направляється здобувач вищої освіти Дарина ШЕВЧУК до захисту кваліфікаційної роботи за галуззю знань 22 Охорона здоров'я спеціальністю 226 Фармація, промислова фармація освітньою програмою Фармація на тему: «Особливості поєднання здобувачами освіти роботи з навчанням»

Кваліфікаційна робота і рецензія додаються.

Декан факультету \_\_\_\_\_ / Микола ГОЛІК /

#### Висновок керівника кваліфікаційної роботи

Здобувачка вищої освіти Дарина ШЕВЧУК виконала усі поставлені завдання відповідно до мети роботи у повному обсязі: показала вміння працювати з науковою літературою, проводити аналіз результатів дослідження та їх узагальнення, формулювати висновки. Кваліфікаційна робота має традиційну структуру, обсяг викладеного матеріалу і його зміст повністю відповідають вимогам до кваліфікаційних робіт. Результати дослідження належним чином оброблені і представлені у вигляді таблиць.

Таким чином, кваліфікаційна робота Дарини ШЕВЧУК на тему «Особливості поєднання здобувачами освіти роботи з навчанням» може бути рекомендована до офіційного захисту в Екзаменаційній комісії НФаУ.

Керівник кваліфікаційної роботи

\_\_\_\_\_

Дарина ТАРАСЕНКО

«11» грудня 2023 р.

#### Висновок кафедри про кваліфікаційну роботу

Кваліфікаційну роботу розглянуто. Здобувачка вищої освіти Дарина ШЕВЧУК допускається до захисту даної кваліфікаційної роботи в Екзаменаційній комісії.

Завідувачка кафедри  
соціальної фармації

\_\_\_\_\_

Аліна ВОЛКОВА

«19» грудня 2023 року

Кваліфікаційну роботу захищено

у Екзаменаційній комісії

« 7 » лютого 2024 р.

З оцінкою \_\_\_\_\_

Голова Екзаменаційної комісії,

доктор фармацевтичних наук, професор

\_\_\_\_\_ /Марія ЗАРІЧКОВА