

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені І. Я. ГОРБАЧЕВСЬКОГО**



**НАУКОВО-ТЕХНІЧНИЙ ПРОГРЕС І ОПТИМІЗАЦІЯ
ТЕХНОЛОГІЧНИХ ПРОЦЕСІВ СТВОРЕННЯ
ЛІКАРСЬКИХ ПРЕПАРАТІВ**

**Матеріали VI науково-практичної конференції
з міжнародною участю**

10–11 листопада 2016 р.

Тернопіль
ТДМУ
«Укрмедкнига»
2016

УДК 615.1

Редакційна колегія: проф. Кліщ І. М., проф. Грошовий Т. А.,
проф. Марчишин С. М., проф. Фіра Л. С., доц. Вронська Л. В.,
доц. Белей Н. М., доц. Демчук М. Б., доц. Денис А. І., асп. Вонс Б. В.

Науково-технічний прогрес і оптимізація технологічних процесів створення лікарських препаратів : матеріали VI наук.-практ. конф. з міжнар. участю (10–11 листоп. 2016 р.). – Тернопіль : ТДМУ, 2016. – 384 с.

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВНИХ ФОРМ ВИКОНАННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ ДОДАТКОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

А. А. Котвіцька, Д. Ю. Тарасенко

Національний фармацевтичний університет

socpharm@nuph.edu.ua

Вступ. Сьогодні на практиці перед керівниками фармацевтичних підприємств та організацій все частіше постає питання щодо необхідності покладення на працівника додаткових обов'язків, не передбачених трудовим договором або посадовою інструкцією. Тому актуальним залишається пошук ефективних механізмів удосконалення підходів регулювання трудових відносин, зокрема у фармацевтичному секторі галузі охорони здоров'я.

Мета. Метою дослідження є аналіз існуючих підходів законодавчого регулювання трудових відносин у випадку виконання працівником додаткових обов'язків, визначення їх основних форм та обов'язкових вимог щодо такого виду діяльності.

Методи дослідження. Під час дослідження нами використано порівняльно-правовий та юридичний методи аналізу.

Матеріали дослідження. З метою оптимізації кількості персоналу та пов'язаних з його утриманням витрат, одним із напрямків діяльності керівника суб'єкта господарювання є раціональний перерозподіл обов'язків між працівниками. Так, наприклад, при створенні нового структурного підрозділу підприємства керівник, як правило, надає перевагу залученню до роботи на новій посаді особи, яка вже працює на підприємстві, має відповідну кваліфікацію та стаж роботи. Аналогічний підхід використовується у разі заміщення тимчасово відсутнього працівника у зв'язку з тривалою хворобою, відпусткою, відрядженням або у випадку наявності вакантної посади.

Під час дослідження нами проаналізовані основні способи покладення додаткових обов'язків на працівників підприємств та організацій, а також особливості нарахування доплат за виконання додаткового обсягу робіт.

Аналіз форм додаткових обов'язків, що покладаються на фармацевтичних працівників та які не передбачені трудовим договором або посадовою інструкцією, дозволив визначити, що основними є такі: суміщення професій (посад), тимчасове замісництво (виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника); розширення кола функціональних обов'язків (збільшення обсягу виконуваних робіт).

Керуючись ст. 105 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), можна стверджувати, що суміщення професій (посад) розцінюється як виконання працівником на тому ж підприємстві разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою).

Нами визначені обов'язкові вимоги, у разі суміщення професій (посад) фармацевтичними працівниками, які полягають у такому:

- наявність відповідної суміщеної посади у штатному розписі підприємства;

- наявність вакансії на посаді, що суміщується (у разі відсутності вільної штатної одиниці встановлення доплати за суміщення професій (посад) є неможливим);

- відсутність необхідності відображення роботи за другою посадою у таблиці обліку робочого часу (суміщення професій (посад) провадиться працівниками виключно у межах їх установленної тривалості робочого дня);

- відсутність необхідності укладення додаткового трудового договору або внесення запису у трудову книжку (видання наказу керівника підприємства на підставі заяви працівника);

- встановлення порядку оплати праці на підставі положень колективного договору та наказу про суміщення (оплата роботи за другою посадою законодавчо кваліфікована як надбавка до заробітної плати).

Поняття «виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своїх основних обов'язків» представляє собою фактичне виконання працівником разом із своєю основною роботою додаткових обов'язків тимчасово відсутнього працівника. За своїми ознаками вказане поняття є схожим до поняття суміщення професій (посад). Проте, між вказаними поняттями існують певні відмінності. Так, наприклад, за відсутнім працівником зберігається місце роботи. Оформлення таких трудових відносин відбувається за згодою працівника шляхом видання наказу керівника аптечного підприємства про призначення виконуючого обов'язки тимчасово відсутнього працівника.

Стосовно оплати праці, необхідно зазначити, що доплата працівнику за суміщення професій (посад) не обмежується максимальним розміром посадового окладу і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою та окладом суміщуваної посади працівника. Разом з тим, за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника оплата праці може досягати ста відсотків тарифної ставки посадового окладу відсутнього працівника.

Розширення кола функціонування обов'язків, що призводить до збільшення обсягу виконуваних робіт, як одна із форм виконання додаткових обов'язків працівника, які не передбачені трудовим договором або посадовою інструкцією, відповідно до вимог законодавства, передбачає за погодженням з працівниками аптечного підприємства перерозподіл обов'язків рішенням керівника та внесення змін до посадових інструкцій (без виплати грошової винагороди за її виконання).

Висновки. Таким чином, нами проаналізовані існуючі форми покладення на фармацевтичного працівника виконання не передбачених трудовим договором та посадовою інструкцією додаткових обов'язків. За результатами дослідження визначені обов'язкові вимоги документального оформлення суміщення професій (посад) працівників фармацевтичного сектору галузі охорони здоров'я та способи грошової компенсації такої праці.

Враховуючи можливість керівників підприємств доручення додаткової роботи фармацевтичним працівникам без виплати грошової компенсації за її виконання, до ефективних шляхів вирішення даної проблеми, на нашу думку, належить внесення положень про «заборону розширення кола функціональних обов'язків» або «заборону збільшення обсягу виконуваних робіт» до колективних договорів на підприємствах.

Каравелкова Ю.С., Карчаускас В. Ю. Практичне використання психологічних методів управління персоналом в аптечних організаціях	214
Карамаврова Т.В., Лебединець В.О. Аналіз нормативних вимог до аудитів постачальників виробничих фармацевтичних підприємств	214
Коротченко В.В., Гульпа В.С., Базунова Н.В. Проблематика нормування лікарських засобів для постачання військових госпіталів на мирний час	216
Костюк І.А., Сятиня М.Л. Роль фармакоеконімічних досліджень для оптимізації фармакотерапії бронхіальної астми	217
Котвіцька А.А., Коробова Є.С. Результати VEN-аналізу лікарських призначень дітям раннього віку хворих на гострий простий бронхіт	218
Котвіцька А.А., Костюк В.Г., Лобова І.О. Оцінка асортименту нестероїдних протизапальних препаратів на фармацевтичному ринку України за допомогою XYZ-аналізу	219
Котвіцька А.А., Тарасенко Д.Ю. Дослідження основних форм виконання працівниками фармацевтичних підприємств додаткових обов'язків	221
Кричковська А.М., Губицька І.І., Хоменко І.М., Болібрух Л.Д., Лобур І.П. Оптимізація лікарського забезпечення відомчих лікувально-профілактичних закладів	223
Кричковська А.М., Ушкалова О.М., Хоменко І.М., Заярнюк Н.Л. Відомча лікарняна фармація: аналіз та оптимізація лікарського забезпечення	225
Кубарева І.В., Демянік К.О. Дослідження соціально-епідеміологічних показників захворюваності та поширеності хвороб серед сільського населення України	227
Левицька О.Р., Громовик Б.П. Дослідження якості життя людей літнього віку, які перенесли гострі порушення мозкового кровообігу	229
Лисенко А.В., Гербіна Н.А. Аналіз вітчизняного фармацевтичного ринку м'яких лікарських засобів з ефірними оліями для профілактики та лікування гострих респіраторних захворювань	229
Літвінова О.В., Посилкіна О.В. Науково-практичні підходи до управління інтелектуальними ресурсами в фармації	230
Максимович Н.М., Заліська О.М. Вивчення інформаційних даних про раціональне застосування вітамінів при вагітності	231