

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

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на тему: «ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ»**

Виконала: здобувачка вищої освіти групи Фс17(5.5з)-026
спеціальності: 226 Фармація, промислова фармація
освітньої програми Фармація

Юлія САВЧЕНКО

Керівник: асистент кафедри соціальної фармації,
к.фарм.н., Дарина ТАРАСЕНКО

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

Харків – 2023 рік

АНОТАЦІЯ

В роботі вивчено вітчизняні та міжнародні наукові джерела щодо дослідження проблем фармацевтичного ринку праці, з якими сьогодні зустрічаються фармацевтичні працівники під час своєї професійної діяльності. Робота викладена на 46 сторінках та складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох основних розділів та висновків. За текстом зустрічається графічний матеріал: 1 таблицю. Список використаних джерел налічує 35 літературних джерел, 5 з яких є іномовними.

Ключові слова: фармацевтичний працівник, трудові відносини.

ANNOTATION

The paper examines domestic and international scientific sources on researching the problems of the pharmaceutical labor market, which today pharmaceutical workers encounter during their professional activities. The work is laid out on 46 pages and consists of a list of conventional abbreviations, an introduction, three main sections and conclusions. After the text there is graphic material: 1 table. The list of used sources includes 35 literary sources, 5 of which are in foreign languages.

Key words: pharmaceutical worker, labor relations.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ.....	7
1.1 Дослідження стану зайнятості фармацевтичних працівників у регіонах України.....	7
1.2 Дослідження факторів впливу на дефіцит фармацевтичних кадрів у аптечних закладах	11
Висновки до розділу 1.....	13
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ НОРМ НАДЗВИЧАЙНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ.....	14
2.1 Додипломна підготовка фармацевтичних кадрів.....	14
2.2 Порівняльний аналіз змін у законодавстві.....	22
Висновки до розділу 2.....	35
РОЗДІЛ 3 ДОСЛІДЖЕННЯ НЕГАТИВНИХ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КАДРІВ.....	36
3.1 Основні методи підвищення продуктивності праці персоналу аптечних закладів.....	25
3.2 Дослідження негативних явищ, які можуть впливати на фармацевтичний ринок праці.....	43
Висновки до розділу 3.....	44
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	47

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

БПР – безперервний професійний розвиток

ЗУ – Закон України

КЗпП – Кодекс законів про працю

ПКМ – постанова Кабінету Міністрів України

ВСТУП

Актуальність теми. Тяжкі часи пандемії коронавірусної інфекції та збройна агресія проти України підкреслили важливість професійної діяльності фахівців фармації у сфері охорони здоров'я. Наявність негативних явищ у вигляді дефіциту фармацевтичних кадрів на ринку праці, що обумовлений зокрема низьким попитом серед абітурієнтів на професію фармацевт.

Метою дослідження є проведення дослідження проблем фармацевтичного ринку праці, з якими сьогодні зустрічаються фармацевтичні працівники під час своєї професійної діяльності.

Завдання дослідження включають в себе такі питання: опрацювання даних літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи та відповідно до мети дослідження; вивчення підходів до мотивації персоналу аптечних закладів, нормативно-правового регулювання трудової діяльності фармацевтичних працівників та вимог до оснащення робочих місць; проведення соціологічного опитування фармацевтичних працівників з метою виявлення факторів, що впливають на мотиваційну активність персоналу та порушують законодавство про працю.

Об'єктом дослідження є трудові відносини.

Предмет дослідження. Предметом дослідження є трудове законодавство при професійній орієнтації та здійсненні практичної діяльності.

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. Дослідженнями встановлено, що фармацевтичний працівник неоднаково ставиться до заходів матеріального та морального стимулювання праці під час своєї професійної діяльності в аптечних закладах у зв'язку з чим приймає рішення працювати не за фахом. Керівництву аптечних закладів доцільно розглянути питання щодо розробки комплексу мотиваційних заходів для персоналу, спрямованого на отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності аптечного закладу.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота викладена на 46 сторінках та складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох основних розділів та висновків. За текстом зустрічається графічний матеріал: 1 таблиця. Список використаних джерел налічує 35 літературних джерел, 5 з яких є іноземними.

РОЗДІЛ 1. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

1.1. Дослідження стану зайнятості фармацевтичних працівників у регіонах України

Питання зайнятості фармацевтичних кадрів є важливою складовою процесу розвитку вітчизняної сфери охорони здоров'я щодо вирішення основних завдань її функціонування, адже охорона здоров'я є найважливішим чинником соціально-економічного розвитку суспільства [1].

Процес ефективного забезпечення зайнятості фармацевтичних кадрів формується на рівнях його реалізації та відповідає, з одного боку, особливостям формування кадрового потенціалу аптечних закладів, а з іншого боку – принципам узгодженості, взаємозв'язку та взаємозалежності попиту та пропозиції на фармацевтичному ринку праці [2].

Враховуючи важливість питання про регулювання процесу зайнятості фармацевтичних кадрів на шляху реалізації основних завдань функціонування сфери охорони здоров'я нами було проведено аналіз стану забезпечення кадрами аптечних закладів різних форм власності та господарювання за 2018-2021 рр.

Для проведення аналізу нами були використанні дані Державної служби зайнятості та кадрових агенцій, інформаційних порталів, у яких представлена інформація стосовно кількості та переліку вакантних посад фармацевтів (провізорів).

Аналізом статистичних даних, які відображають рівень зайнятості населення в Україні встановлено, що за оновленими даними Державної служби зайнятості у 2021 р. налічується 87 тис. вакансій у сфері охорони здоров'я за таким спеціальностями, як лікар, сестра медична, лаборанти, провізори та фармацевти [3].

Згідно з статистичними даними спостерігається планомірне зростання кількості вакансій з 919,3 тис. у 2016 р. до 1153,3 тис. одиниць у 2020 р., що складає збільшення вакансій на 25,5% [4].

Прогнозні данні за якими кількість вакансій у 2021 році складає 1246,2 тис. одиниць був зроблений з урахуванням поширення коронавірусної інфекції в країні та впровадження комплексу протиепідемічних заходів [5].

Як свідчать результати структурного аналізу вакансій в Україні у розрізі адміністративно-територіальних одиниць у динаміці років з 2018 по 2020 роки зберігається тенденція до збільшення кількості вакансій [6].

Стосовно структури вакансій у розрізі адміністративно-територіальних одиниць країни можна стверджувати, що кількість вакансій розподіляється достатньо нерівномірно. До регіонів з найбільшою кількістю вакансій входять Харківська, Дніпропетровська, Львівська, Полтавська області та м. Київ. Питома вага вакансій у зазначених регіонах від загальної їх кількості по Україні коливається у діапазоні значень від 6,6% (Полтавська область) до 8,0% (Дніпропетровська область) [7].

Варто зазначити, що найнижча кількість вакансій спостерігається у Чернівецькій, Закарпатській, Чернігівській, Луганській та Херсонській областях України. Очікуваний приріст вакансій у 2021 році коливався у діапазоні значень від 6,0% (Чернівецька, Кіровоградська, Тернопільська області) до 24,0% (Івано-Франківська область). Для всіх інших регіонів та у цілому по Україні у 2020 р. прогнозується зниження кількості вакансій на ринку праці від 4,0% (Луганська область) до 41,0% (Волинська область) [8].

Наступним етапом нашого дослідження стало здійснення структури вакансій в Україні у відповідності до Класифікації видів економічної діяльності (КВЕД), а саме секцій G-Оптова та роздрібна торгівля (розділи 45-47) та Q-Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (розділи 86-89) [9].

Як свідчать результати за КВЕД, секція Q-Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги та секцій G-Оптова та роздрібна торгівля упродовж 2018-2020 рр. динаміка кількості вакансій мали складний характер змін упродовж цих років [10].

У структурі вакансії в охороні здоров'я вакансії за вказаними видами діяльності у 2020 р. займали 6,0% «Q-Охорона здоров'я та надання соціальної

допомоги (розділи 86-89)» та 16,0% «G-Оптова та роздрібна торгівля (розділи 45-47)» [11].

За даними Державної служби статистики за показником популярних професій, за яким очікується найбільша кількість вакансій у 2021 р. встановлено, що фармацевт займає у цьому рейтингу 30-ту позицію. У групі професіоналів, фахівців у складі 10 популярних професій, за якими буде очікуватися найбільша кількість вакансій у 2021 р., фармацевт (провізор) займає шосту позицію.

Найбільш очікувана кількість вакансій у розрізі регіонів демонструє, що фармацевтичні професії, по яких потреба роботодавців у 2021 р. буде найбільшою по Харківській та Чернігівській областях.

У Харківській області фармацевт (провізор) у рейтингу найбільш затребуваних професій займає 12 позицію. У Чернігівській області до складу найбільш затребуваних професій увійшли фармацевти (провізори) та зайняли 17 позицію.

Враховуючи, що в Харківській області, незважаючи на наявність профільного закладу освіти - Національного фармацевтичного університету професія фармацевт (провізор) входять до переліку найбільш затребуваних професій.

Наступним етапом нашого дослідження стало проведення аналізу кількості вакантних посад фармацевтів (провізорів) за даними Державної служби зайнятості України за період з 2018 по 2020 роки, а також інформація кадрових агенцій та інформаційних порталів.

Дослідженнями встановлено, що кількість безробітних фармацевтів (провізорів) з 2018 р. планомірно збільшується. Так, незважаючи на активізацію роботи аптечних закладів, спричиненою поширенням коронавірусної хвороби та впровадженням комплексу протиепідеміологічних заходів, кількість безробітних провізорів у 2020 р., порівняно з даними 2018 р., збільшилась на 46,8%, а з 2019 р. – на 35,0%. Разом з тим, кількість вакансій у 2020 р. збільшилась, порівняно з даними 2018 р. на 8,13%, а з даними 2019 р. – навпаки знизилась на 21,0%. Враховуючи викладене, можна зробити висновок, що незважаючи на наявність

достатньої кількості вакансій в Україні, показник кількості безробітних фармацевтів (провізорів) в фармацевтичному секторі сфери охорони здоров'я щорічно збільшується [12].

Далі нами були розраховані показники дефіциту фармацевтичних кадрів. Дефіцит фармацевтичних кадрів - це різниця між кількістю вакансій та кількістю безробітних провізорів в Україні.

Нами встановлено, що найбільше значення показника дефіциту провізорських кадрів спостерігалось у 2019 р., а саме на одного безробітного фармацевта (провізора) припадало по 3 вакансії провізорських посад в аптечних закладах. У 2018 р. аналогічний показник дорівнював майже два безробітних провізора на одну вакансію в аптечних закладах. За даними 2020 р. на одного безробітного провізора припадало 1,66 кваліфікованих вакансій [13].

Враховуючи викладене, можна дійти висновку про те, що незважаючи на стабільну підготовку фармацевтичних кадрів в Україні, а також наявності потужної аптечної інфраструктури, існують проблеми з кадровим забезпеченням аптечних закладів.

Виявлені проблеми з кадровим забезпеченням аптечних закладів, нашу думку, пов'язані з такими обставинами:

- нормативно-правове регулювання умов праці;
- неврегульованість питань трудової діяльності між роботодавцем та працівником, що стосуються умов праці, співвідношення часу праці й відпочинку, охорони праці, вимог до освіти та кваліфікації;
- невирішеність низки питань між роботодавцями та найманими працівниками;
- незадовільна робота профспілкових організацій, які є важливим елементом системи захисту прав найманих працівників;
- відсутність координації між різними суб'єктами трудових відносин у системі фармацевтичного забезпечення з комплексу проблем, які пов'язані з працевлаштуванням та перекваліфікацією фармацевтів та провізорів;

- відсутність ефективної підтримки фармацевтів та провізорів з питань працевлаштування та ефективної організації праці та відпочинку, матеріального та інших видів стимулювання праці з боку професійних організацій та об'єднань [14].

1.1. Дослідження факторів впливу на дефіцит фармацевтичних кадрів у аптечних закладах

Враховуючи результати попередніх досліджень, нами було досліджено матеріали за результатами проведення планових та позапланових перевірок суб'єктів господарювання у роздрібному сегменті фармацевтичного ринку, які були проведені Державною службою з питань праці, з метою вивчення питання дотримання трудових прав та законодавчих гарантій фармацевтичних працівників.

Державна служба України з питань праці (Держпраці) — центральний орган виконавчої влади України, основними завданнями якої є:

- 1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

- 2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;

- 3) здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки;

- 4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного

технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [15].

Державна регуляторна служба України спільно з Міністерством економічного розвитку і торгівлі України та за підтримки Офісу ефективного регулювання (BRDO) запустила пілотний модуль системи заходів державного нагляду (контролю) ІАС ДНК – єдиний інспекційний портал.

Єдиний інспекційний портал містить скановані копії документів, що було складено за результатами перевірок суб'єктів господарювання. Нами проведено пошук за пошуковим запитом «фарм*» та «аптек*» та встановлено, що Держпрацею у 2020 році проведено 123 перевірки з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

На підставі порушень, встановлених у ході перевірок додержання законодавства про працю, нами розроблено перелік типових порушень трудового законодавства щодо фармацевтичних працівників.

За результатами даного аналізу ми дійшли висновку щодо дотримання трудового законодавства у діяльності фармацевтичних підприємств:

- найпоширенішими випадками порушення трудових прав фармацевтів (провізорів) є питання оплати праці та порядку звільнення;
- чимало роботодавців ігнорують гарантований рівень мінімальної заробітної плати і змушують найманих робітників працювати на невелику зарплату, а часом і зовсім не декларуючи оплату їхньої праці, бажаючи уникнути зайвих, на їхню думку, витрат, видають працівникам зарплату в «конвертах».

Професія фармацевта є недостатньо захищеним суб'єктом трудових відносин в умовах монополізації великими мережами аптечних закладів у

роздрібному сегменті фармацевтичного ринку праці. За таких умов у разі звільнення з роботи у аптечній мережі для фармацевтичних працівників фактично залишається не багато альтернативних місць роботи (аптеки комунальної форми власності або дрібні аптечні заклади, які в перспективі також будуть укрупнятися з національними аптечними мережами), що спонукає останніх сприймати порушення своїх прав як допустиме явище.

Враховуючи викладене, актуальним постає питання про пошук нових способів та структур з метою захисту трудових прав фармацевтичних працівників, налагодження дієвої співпраці між роботодавцем та працівниками за участі третіх незаінтересованих осіб.

Висновки до розділу 1

Заклади вищої (післядипломної) освіти мають стати потужними центрами підвищення кваліфікації, щоб слухачі та інтерни сприймали отримання документів про освіту як один з етапів постійного «партнерства».

2. АНАЛІЗ НОРМ НАДЗВИЧАЙНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

2.1. Новели воєнного законодавства

З метою врегулювання різних аспектів трудових відносин під час воєнного стану Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX (далі – Закон №2136).

Закон набрав чинності з 24 березня 2022 року і діятиме протягом воєнного стану, запровадженого відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. №389-VIII. Окремі його положення, а саме ч. 3 ст. 13 (відшкодування за рахунок держави-агресора) діятимуть аж до завершення процесу відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам з боку держави, що здійснює військову агресію проти України.

Як зазначається у роз'ясненнях Мінекономіки України, Закон №2136 діє виключно в період воєнного стану.

Попри те, що воєнний стан в Україні запроваджено Указом Президента України від 24.02.2022 р. №64/2022 з 24.02.2022 р., положення Закону №2136 застосовуються виключно з дня, наступного за днем його опублікування (тобто з 24.03.2022 р.). До цієї дати у повному обсязі діяли відповідні норми Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства про працю.

Закон №2136 містить 14 статей; нижче наведено аналіз їх змісту у зіставленні з нормами решти трудового законодавства України.

Стаття 1 Закону №2136 встановлює, що саме цей Закон визначає особливості застосування трудового законодавства під час війни. Тобто норми Закону №2136 мають пріоритет дії відносно норм іншого законодавства про працю. Цією самою статтею передбачено, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом №2136. Главу XIX «Прикінцеві положення» чинного

Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ) доповнено п. 2, який передбачає, що під час воєнного стану діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом №2136 (ч. 1 Прикінцевих положень Закону №2136). Інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону №2136, можуть і надалі застосовуватися в умовах воєнного стану. Також ст. 1 Закону №2136 передбачає запровадження обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина, визначених ст.ст. 43, 44 Конституції України.

Відповідно до пп. 5 п. 1 статті 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в указі Президента України про запровадження воєнного стану окреслено вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку із запровадженням воєнного стану, зазначено строк дії цих обмежень, а також перелічено тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень. Отже, під час війни обмежено право на вільний вибір праці та право на страйки для захисту власних інтересів. Це відповідає і нормам Закону України «Про правовий режим воєнного стану», стаття 19 якого забороняє страйки, а п. 2 ч. 1 ст. 8 якого дозволяє військовому командуванню (військовим адміністраціям) запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб. Норми Закону №2136 поширюються на роботодавців, працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої належності, а також на осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами. Слід зазначити, що Закон №2136 прямо не забороняє надання працівникам «більш розширених» прав і гарантій, наприклад за добровільним рішенням роботодавця або внаслідок домовленостей, укладених між роботодавцем та профспілкою. Якщо таким чином буде забезпечено ефективнішу роботу під час воєнного стану і при цьому права сторін трудового договору не зазнають утисків, то і підстав для застосування санкцій за недотримання чинних норм права не виникне.

Стаття 2 Закону №2136 врегульовує питання визначення форми трудових договорів у період дії воєнного стану, встановлення випробування під час прийняття на роботу нових працівників, а також підстави укладення строкових трудових договорів у разі необхідності заміщення тимчасово відсутніх працівників.

За вимогами законодавства мирного часу більшість трудових договорів оформлювалися заявою працівника про прийняття на роботу та відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця про таке прийняття із зазначенням посади, розміру оплати праці та деяких інших умов. У передбачених законом випадках застосовувалася обов'язкова письмова форма трудового договору. В умовах воєнного стану сторони наділено правом самостійно визначати форму трудового договору (лише заява і наказ чи повноцінна письмова форма). За умови укладення трудового договору в письмовій формі в цьому документі можна окреслити специфічні правила, наприклад:

- правила щодо передачі, використання та повернення майна роботодавця, необхідного для виконання працівником його робочих завдань;
- інформацію про засоби електронного зв'язку (електронну пошту, месенджери) для ознайомлення працівника з наказами та внутрішніми документами роботодавця;
- порядок комунікації між роботодавцем та працівником, працівником та його безпосереднім керівником, а також контролю виконання робіт (особливо це актуально для ситуацій, коли працівник виконує роботу дистанційно або вдома);
- порядок та строки інформування про причини відсутності на роботі, зокрема в разі відкриття листка непрацездатності;
- правила про захист персональних даних працівника та персональних даних інших осіб, які працівник може довідатися внаслідок виконання робочих завдань;

- правила про збереження конфіденційної інформації та нерозголошення такої інформації, а також комерційної таємниці чи інших захищених даних;
- положення про використання працівниками власних електронних пристроїв для виконання робочих завдань, порядок доступу до серверів чи ресурсів роботодавця за допомогою таких пристроїв, захисту даних під час використання таких пристроїв та про можливість отримання працівником компенсації за використання цих пристроїв для виконання робочих завдань;
- антикорупційні положення, правила бізнес-етики тощо. Незалежно від обраної сторонами форми трудового договору зберігається законодавча вимога щодо необхідності подання Повідомлення про прийняття працівника на роботу / укладення гіг-контракту. Отже, послідовність дій з оформлення трудових відносин під час воєнного стану така:
 - визначення форми трудового договору (усна чи письмова). Письмова не обов'язкова навіть у випадках, передбачених ч. 1 ст. 24 КЗпПУ;
 - укладення трудового договору: працівник пише заяву про прийняття на роботу та / або підписує трудовий договір;
 - видання наказу (розпорядження) про прийняття на роботу (довільна форма або типова форма №П-1);
 - подання до органу ДПС Повідомлення про прийняття працівника на роботу / укладення гіг-контракту (обов'язково перед тим, як фактично допустити працівника до роботи).

Отже, законодавець зберіг можливість встановлювати випробування під час прийняття на роботу і на час воєнного стану, причому для будь-яких категорій осіб. Натомість ч. 3 ст. 26 КЗпПУ встановлювала винятки для певних категорій працівників. Слід зазначити, що встановлення випробування було і залишається правом роботодавця, а не його обов'язком. Інші норми трудового законодавства про випробування під час прийняття на роботу й надалі чинні.

У ситуації, коли частина працівників вимушено виїхала з місць проживання та фактично перестала виходити на роботу, виникає необхідність приймати на їхні місця інших працівників. Згідно з роз'ясненням Міністерства економіки України від 23.03.2022 року відсутність працівника на роботі у зв'язку з бойовими діями не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. Тому до з'ясування причин відсутності працівника та отримання від нього письмових пояснень доцільно обліковувати його як відсутнього з нез'ясованих або з інших причин. Законодавство про працю не передбачає обов'язку працівника повідомляти роботодавцю про своє місцеперебування та отримання статусу біженця або набуття статусу особи, яка потребує тимчасового захисту. З огляду на надскладну ситуацію на території України, на думку Мінекономіки, працівники, які не виходять на роботу внаслідок обставин, пов'язаних із бойовими діями, або ті, які не мають змоги виходити на роботу у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я, не підлягають автоматичному звільненню чи, наприклад, звільненню згідно з пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України за «прогул без поважної причини». Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їхніх сімей; у такому разі невихід на роботу вважається відсутністю з поважних причин. Якщо з таким працівником немає зв'язку, до з'ясування причин і обставин його відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких неявок не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та у загальному випадку не підлягає оплаті. За таких обставин на місця основних працівників роботодавець має приймати інших працівників на умовах строкового трудового договору.

У ст. 2 Закону №2136 визначено обставини, за яких під час воєнного стану укладають саме строкові трудові договори:

1) з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників;

2) задля усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які:

- евакуювалися в іншу місцевість;
- перебувають у відпустці, простої;
- тимчасово втратили працездатність;
- місцезнаходження яких тимчасово невідоме.

Ця норма окреслює й строк трудових відносин, який слід обов'язково визначити у наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу:

- на період дії воєнного стану (можна лише на частину, не до фактичного завершення);
- на період заміщення тимчасово відсутнього працівника незалежно від причин його відсутності. Щойно основний працівник з'явиться і буде готовий взятися до роботи, працівника, оформленого за строковим трудовим договором, слід звільнити – напередодні виходу на роботу основного виконавця. Підстава для звільнення – п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ (закінчення строку трудового договору). Аспекти визначення основного місця роботи та сумісництва змін не зазнали. З 11.06.2021 р. працівник під час прийняття на роботу зобов'язаний повідомляти роботодавцеві, у якого він працює за основним місцем роботи, про визначення такого місця роботи як основного згідно з поданою заявою (до її відкликання).

Також не змінилися обмеження на тривалість роботи для сумісників для тих роботодавців, на яких поширюються норми постанови Кабінету Міністрів України №245 від 3 квітня 1993 р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій». Так, роботодавці бюджетної сфери можуть прийняти на роботу сумісників лише на умовах неповної зайнятості – половини місячної норми робочого часу (п. 2 постанови №245). При цьому тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати 4 годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Для роботодавців небюджетної сфери такого обмеження щодо зайнятості сумісників немає, отже, можлива і їх повна

зайнятість. Крім того, роботодавці можуть отримати компенсацію витрат за кожну внутрішньо переміщену особу, яку працевлаштовано на умовах строкового або безстрокового трудового договору (контракту), гіг-контракту, зокрема й за сумісництвом. Порядок такої компенсації визначений постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. №331.

Стаття 3 Закону №2136 містить положення про особливості переведення працівників на іншу роботу, зокрема без їхньої згоди, а також про зміну істотних умов праці в умовах воєнного стану. Ці положення суттєво відрізняються від відповідних норм КЗпПУ.

На період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди. Аналогічна норма міститься у ст. 33 КЗпПУ. Як і раніше, така робота не повинна бути протипоказана працівникові за станом здоров'я. Також встановлено заборону на таке переведення в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії. Для переведення на роботу в іншу місцевість з активними бойовими діями необхідна згода працівника. Змінилися й підстави для переведення – під час воєнного стану це допускається лише для відвернення або ліквідації:

- наслідків бойових дій;
- інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей.

Розмір оплати праці переведеного працівника не змінено: за виконану роботу на рівні, не нижчому від середньої заробітної плати за попередню роботу.

Істотні умови праці – це:

- система та розміри оплати праці;
- пільги;
- режим роботи;
- встановлення або скасування неповного робочого часу;

- суміщення професій;
- зміна розрядів, найменування посад тощо.

Проте наведений у частині третій статті 32 КЗпПУ перелік істотних умов праці, які можуть змінюватися у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці, не є вичерпним, адже зазначено, що може йтися також і про інші умови. Отже, у період воєнного стану роботодавець звільняється від обов'язку завчасно (за 2 місяці) повідомляти працівнику про зміну істотних умов праці, як це передбачено ч. 3 ст. 32 КЗпПУ. Проте, як і раніше, допускається зміна істотних умов праці, якщо це спричинено змінами в організації виробництва й праці. У пункті 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. №9 зазначено, що згідно з частиною третьою статті 32 КЗпПУ у межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці допускається, якщо це викликано змінами в організації виробництва й праці і якщо працівнику повідомлено про ці зміни не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження. Якщо під час розгляду трудового спору буде встановлено, що істотні умови трудового договору було змінено не у зв'язку зі зміною в організації виробництва й праці на підприємстві, в установі, організації, то з урахуванням конкретних обставин суд може визнати таку зміну неправомірною й зобов'язати власника поновити працівникові попередні умови праці. Так, не може вважатися зміною істотних умов праці зміна найменування посади, наприклад, у випадку приведення штатного розпису у відповідність до Класифікатора професій, якщо при цьому не змінюються ні коло трудових обов'язків за даною посадою, ні зміст трудового договору, ні організація виробництва й праці. Аналогічно не може вважатися зміною істотних умов праці зміна назви структурного підрозділу, у якому працює працівник, якщо вона не пов'язана зі змінами в організації виробництва та праці і якщо при цьому не змінюються ні функції структурного підрозділу, ні визначені трудовим договором умови праці. Зміною в організації виробництва й праці визнають раціоналізацію робочих місць, запровадження нових форм

організації праці, зокрема перехід на бригадну або на індивідуальну форму, впровадження передових методів, технологій тощо.

2.2 Порівняльний аналіз змін у законодавстві

Як і раніше, роботодавець має обов'язково ознайомити працівника з наказом чи розпорядженням про майбутню зміну істотних умов праці та отримати його документальну згоду чи незгоду з цим, адже така згода чи незгода матиме юридичні наслідки для сторін трудового договору. У разі незгоди працівник може бути звільнений з роботи на підставі п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ (відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці). При цьому працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі, не меншому від середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпПУ).

Стаття 4 Закону №2136 встановлює на період воєнного стану деякі особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Стаття 4 Закону №2136 встановлює правило, за яким працівник може звільнитися з роботи за власним бажанням у строк, зазначений у його заяві. При цьому таке звільнення можливе саме у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівника. Про це також необхідно повідомити у заяві на звільнення.

Крім того, працівник не має бути залучений до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану або до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Згідно з нормою невоєнного часу працівник мав письмово за 2 тижні попередити роботодавця про намір розірвати трудовий договір, укладений на невизначений час, або обґрунтувати необхідність скорішого звільнення якоюсь поважною причиною (переїздом, переведенням дружини або чоловіка на роботу в іншу місцевість, вступом до навчального закладу, медичними показаннями тощо). Цими причинами працівник цілком може обґрунтувати своє бажання звільнитися і в період воєнного стану.

Стаття 5 Закону №2136 описує особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у період воєнного стану.

Звільнення з ініціативи роботодавця – це звільнення відповідно до ст.ст. 40 та 41 КЗпПУ (п. 4 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ). На період дії воєнного стану ч. 1 ст. 5 Закону №2136 дозволяє звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності та перебування у відпустці.

Проте, як і раніше, не можна звільнити працівника у період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами й відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Датою звільнення є перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або після закінчення відпустки. На період дії воєнного стану ч. 2 ст. 5 Закону №2136 передбачає звільнення з ініціативи роботодавця без попередньої згоди профспілки. Виняток – коли з ініціативи роботодавця звільняють працівника, обраного до профспілкового органу.

За звичайних умов процедура звільнення члена профспілки з ініціативи роботодавця (ст. 43 КЗпПУ) передбачає обов'язкове звернення до виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Такий орган у п'ятнадцятиденний строк у присутності працівника розглядає обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, зокрема адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання в межах строку, визначеного частиною другою цієї статті. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності. У разі якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору надає профспілковий представник,

уповноважений на представництво інтересів членів професійної спілки згідно зі статутом.

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє власнику або уповноваженому ним органу про ухвалені рішення у письмовій формі в триденний строк після його ухвалення. Якщо повідомлення в межах цього строку не надійшло, вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган. Якщо виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника) відмовляється надати згоду на розірвання трудового договору, то має обґрунтувати своє рішення. Якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Якщо власник або уповноважений ним орган розриває трудовий договір із працівником без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження у справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в наданні згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті. Навіть без дотримання процедури погодження звільнення працівника з профспілкою роботодавець зобов'язаний виконати вимоги ст. 116 КЗпПУ. Під час звільнення працівника всі

суми, що належать йому від підприємства, установи, організації, виплачуються в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше ніж наступного дня після надання звільненим працівником вимоги про розрахунок.

Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган має письмово повідомити працівнику перед виплатою зазначених сум. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган у кожному разі повинен у зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму. Також не змінилася норма про необхідність видачі у день звільнення копії наказу (розпорядження) про звільнення (ч. 1 ст. 47 КЗпПУ).

Стаття 6 Закону №2136 тимчасово визначає особливості регулювання роботодавцем тривалості робочого часу та часу відпочинку

Норми ст. 6 Закону №2136 у період воєнного стану застосовуються замість положень частини першої статті 50 КЗпПУ, якою визначалося, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Водночас згідно з ч. 2 статті 50 КЗпПУ підприємства і організації, укладаючи колективний договір, можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті. Отже, збільшення на період воєнного стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень є правом, а не обов'язком роботодавця.

Таке збільшення має обґрунтовуватися потребою більш ефективної діяльності підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення. При цьому згідно зі статтею 2 Закону України «Про оплату праці» основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Отже, тарифна ставка (оклад) оплати праці встановлюється на

основі встановлених роботодавцем норм тривалості робочого часу, які можуть сягати 60 годин на тиждень. Скорочена тривалість робочого часу передбачає зменшення часу виконання працівником трудових обов'язків, однак при цьому працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. Скорочена тривалість робочого часу відповідно до положень статті 51 КЗпПУ встановлюється: 1. Для працівників віком від 16 до 18 років, осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул). Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу. 2. Для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством. Законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), зокрема в разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

Частинами третьою, четвертою статті 6 Закону визначено особливий порядок встановлення п'ятиденного і шестиденного робочого тижня та тривалості щоденної роботи, що відрізняється від норм статті 52 КЗпПУ. Відповідно до статті 70 КЗпПУ тривалість щотижневого безперервного відпочинку має становити не менш як сорок дві години. Водночас скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин – це право, а не обов'язок працівника.

На період дії воєнного стану не діють норми КЗпПУ щодо:

- скорочення роботи на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні напередодні святкових і неробочих днів;
- тривалості робочого дня напередодні вихідних днів за шестиденного робочого тижня не більш ніж 5 годин;
- обмеження граничних норм надурочних робіт;
- перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого;
- перенесення вихідних та робочих днів відповідно до рекомендації Кабінету Міністрів України;
- заборони залучення до робіт у вихідні, святкові й неробочі дні;
- компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові й неробочі дні.

Стаття 7 Закону №2136 визначає особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця у період воєнного стану.

З набранням чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 5 лютого 2021 року №1217-IX облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Проте роботодавець так само має вести документи з кадрового діловодства. Для забезпечення дотримання прав працівників від роботодавця, як і раніше, вимагають достовірного обліку виконаної працівником роботи та витрат на оплату праці.

Ст. 7 Закону №2136 передбачено, що у період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів

у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку:

- виконуваної працівником роботи;
- витрат на оплату праці. У коментарях до зазначеного Закону Міністерство економіки України звернуло увагу на такі аспекти ведення кадрового діловодства у період дії воєнного стану:
 - роботодавець самостійно визначає порядок роботи кадрових служб на підприємстві, а також перелік кадрових документів, які вестимуться на період воєнного стану;
 - для забезпечення дотримання прав працівників роботодавець, як і раніше, зобов'язаний вести достовірний облік виконаної працівником роботи та витрат на оплату праці.

Слід зазначити, що перелік кадрових документів не є вичерпним. За таких обставин в умовах воєнного стану слід зосередитися на подальшому веденні обов'язкових кадрових документів, а саме:

- 1) штатного розпису;
- 2) правил внутрішнього трудового розпорядку;
- 3) таблицю обліку робочого часу;
- 4) наказів з кадрових питань (щодо особового складу);
- 5) особових карток працівників за формою П-2;
- 6) трудових книжок працівників та Книги (журналу) обліку руху трудових книжок;
- 7) графіку відпусток;
- 8) трудових угод (контрактів);
- 9) посадових (робочих) інструкцій працівників.

Крім того, бажано доручити кадровій службі створювати цифрові копії вищезазначених документів. Створені цифрові копії доцільно розмістити на кількох носіях в різних регіонах (жорсткі диски комп'ютерів, флеш-накопичувачі, зовнішні жорсткі диски, картки пам'яті), зберегти в хмарних сховищах. Це убезпечить від втрати документів у разі фізичного знищення одного з носіїв. Також доцільно затвердити локальний нормативно-правовий акт (наказ, порядок, положення), яким унормовується ведення діловодства в умовах воєнного стану. У такому акті слід зазначити, які документи вести обов'язково, а щодо яких ведення призупиняється на період дії воєнного стану (активних бойових дій). Зокрема, зачекати можуть особові картки №П-2, особові справи, службові (доповідні) записки, акти, журнали реєстрації тощо.

Також можна визначити порядок комунікації працівників із роботодавцем в частині подання заяв роботодавцю, ознайомлення з наказами працівників та порядку видачі працівникам трудових книжок під час звільнення. В умовах воєнного стану та активних бойових дій у певних регіонах у роботодавця немає можливості особисто вручити працівнику або отримати від працівника документи, пов'язані з трудовими відносинами. За таких обставин бажано максимально перевести комунікацію з працівником у цифровий формат. Зокрема, за допомогою повідомлень в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій (електронної пошти, системи обміну миттєвими повідомленнями). Водночас, щоб зазначені повідомлення набули статусу офіційного документа, варто скріплювати їх електронним цифровим підписом (за наявності) та отримати попередню згоду працівника / роботодавця на обмін офіційними документами через засоби електронного зв'язку. У роз'ясненні щодо призупинення трудового договору Мінекономіки зазначає, що з метою усунення правової невизначеності сторонам рекомендовано повідомляти одна одній про призупинення трудового договору письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій.

Стаття 8 Закону №2136 окреслює особливості залучення працівників до роботи у нічний час на період воєнного стану.

Нічним вважається час із 10 години вечора до 6 години ранку (ч. 3 ст. 54 КЗпПУ). Під час воєнного стану робота в нічний час не заборонена. Також не змінено умови її оплати – згідно зі ст. 108 КЗпПУ робота у нічний час (стаття 54) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче ніж 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час. Проте у ст. 8 Закону №2136 наведено деякі уточнення: 1) щодо роботи окремих категорій працівників у нічний час.

Зокрема дозволено залучати до нічної роботи за їх згодою:

- вагітних жінок (у мирний час діє заборона відповідно до п.п. 1 ч. 1 ст. 55 КЗпПУ);
- жінок, які мають дитину віком до одного року (у мирний час заборонено відповідно до п.п. 1 ч. 1 ст. 55 КЗпПУ; при цьому заборона застосовувалась за наявності дітей до трьох років);
- осіб із інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота (у мирний час заборонено тим, кому робота протипоказана, відповідно до ч. 2 ст. 55 КЗпПУ); 2) у період дії воєнного стану не застосовуються норми ч. 1 та 2 ст. 54 КЗпПУ про скорочення тривалості роботи (зміни) вночі на одну годину та про випадки, коли можливе зрівняння тривалості нічної роботи з денною. Також працівнику можуть оплачувати в підвищеному розмірі роботу у вечірні години, якщо це передбачено умовами колективного договору.

Стаття 9 Закону №2136 врегульовує на період воєнного стану особливості залучення до роботи жінок та працівників із дітьми.

Норма Закону описує винятки до статті 174 КЗпПУ, якою, зокрема, передбачено повну заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування). На період дії воєнного стану застосування праці

жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах дозволено за їхньою згодою. При цьому зберігається заборона на залучення до таких робіт вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року. Хоча частина шоста статті 6 цього Закону знімає заборону на залучення до робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, норма статті встановлює гарантії щодо залучення працівників, які мають дітей, до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, направлення у відрядження. Для залучення таких працівників до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження необхідно отримати їхню згоду

Стаття 10 Закону №2136 окреслює особливості виплати заробітної плати працівникам на період воєнного стану.

Роботодавці як сторона індивідуальних та колективних трудових договорів зобов'язані виплачувати працівникам зарплати на умовах, визначених цими договорами. Як і раніше, зарплату виплачують у строки, встановлені у колективному договорі або локальному нормативному акті роботодавця. Законодавство вимагає здійснювати виплату заробітної плати:

- регулярно, не рідше ніж двічі на місяць;
- через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів;
- не пізніше ніж за 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Також роботодавець має вживати всіх можливих заходів для реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Якщо порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили, роботодавець звільняється від відповідальності за невиконання зобов'язання щодо строків оплати праці.

Такими обставинами будуть, зокрема, розташування підприємства (його структурних та / або відокремлених підрозділів) у місці ведення бойових дій, виїзд працівників з місця проживання та неможливість дистанційно виконувати

роботу, відсутність фінансових можливостей через ненадходження коштів від контрагентів, неможливість залучення на ці цілі банківських кредитів тощо. Якщо через настання зазначених обставин неможливо виконати загальні правила виплати зарплати, роботодавцю доцільно видати наказ із зазначенням причин порушення порядку виплати зарплати.

Такий документ найкраще оформлювати щодо кожного недотримання строків виплати заробітної плати. Торгово-промислова палата України у листі від 28.08.2022 р. №2024/02.0-7.1 засвідчила форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили) через військову агресію російської федерації проти України. ТПП України підтверджує, що зазначені умови з 24 лютого 2022 року до їх офіційного закінчення є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними обставинами для суб'єктів господарської діяльності. У наказі необхідно посперитися й на висновки з цього листа. Попри звільнення від відповідальності за несвоєчасну оплату праці роботодавець зобов'язаний виплатити працівникам зарплату за першої ж нагоди. У ч. 4 ст. 10 Закону №2136 зазначено, що в разі, коли неможливо своєчасно виплатити зарплату внаслідок ведення бойових дій, виплату можна здійснити після відновлення діяльності підприємства. Оплата праці здійснюється в першочерговому порядку, всі інші платежі проводяться власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці (ч. 5 ст. 97 КЗпПУ).

Мінекономіки у коментарі від 23.03.2022 р. до ст. 10 Закону №2136 пояснює: «У випадку порушення зобов'язання щодо строків оплати праці роботодавець повинен довести, що це порушення сталося саме внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Якщо вищезгадані обставини не доведено – роботодавець несе відповідальність згідно з законодавством. Звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили (форс-мажор) не звільняє від виконання самого зобов'язання. Таким чином, після усунення вищезгаданих обставин особа зобов'язана виконати всі свої зобов'язання перед іншою стороною». Роботодавець має виплачувати зарплату

двічі на місяць, зокрема, у випадках: – дистанційної роботи (оплата праці у такому разі здійснюється в загальному порядку); – простою (лист Мінекономіки від 02.04.2021 р. №4711-06/20380-07, де зазначено: «Щодо мінімального розміру оплати за першу половину місяця простою, то розмір такої оплати має визначатися на підставі табеля обліку робочого часу, який заповнюється за звітний місяць (з 1 по 15 число), з урахуванням умов оплати праці, встановлених працівникові на період простою»); – коли за першу половину місяця (з 1 по 15 число) відпрацьовано не всі робочі дні; – збереження середньої зарплати мобілізованим працівникам або працівникам, які проходять військову службу за контрактом, та тим, хто вступив до підрозділів Територіальної оборони (лист Мінекономіки від 02.04.2021 р. №4711-06/20369-07: «...середня заробітна плата працівникам, які проходять військову службу за контрактом, на нашу думку, має виплачуватися у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця... Щодо мінімального розміру оплати за першу половину місяця, то розмір такої оплати має визначатися на підставі табеля обліку робочого часу, який заповнюється за звітний місяць (з 1 по 15 число), виходячи з розміру середньоденної заробітної плати, розрахованої з урахуванням положень Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. №100»). Якщо працівник звільняється, але внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили у роботодавця немає можливості провести з ним остаточний розрахунок (відповідно до ст. 116 КЗпПУ), то, з огляду на особливості оплати праці на період воєнного стану, останньому слід видати відповідний наказ про неможливість виплати остаточного розрахунку із зазначенням причин. Після закінчення дії обставин непереборної сили (або за можливості раніше) необхідно здійснити повний розрахунок зі звільненим працівником.

Стаття 12 Закону №2136 окреслює низку особливостей у контексті тривалості відпусток та порядку надання їх працівникам у період воєнного стану. З дати набрання чинності Законом №2136 і до закінчення дії воєнного стану

максимальна тривалість щорічної основної відпустки становитиме 24 календарні дні. При цьому працівникові можуть бути надані щорічні додаткові відпустки, соціальні та інші відпустки відповідно до Закону України «Про відпустки». Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше ніж 24 календарні дні, додаткові дні відпустки не втрачаються, а мають бути надані після закінчення дії воєнного стану. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Якщо працівник не залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, слід враховувати, що відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівнику про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються: 1) особам віком до вісімнадцяти років; 2) особам з інвалідністю; 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї; 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю; 5) самотній матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків; 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців; 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед батьківщиною; 8) ветеранам війни,

особам, які мають особливі заслуги перед батьківщиною, а також особам, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; 9) батькам – вихователям дитячих будинків сімейного типу; 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Висновки до розділу 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.

РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕМОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ ПРО ЗДІЙСНЕННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ КАДРАМИ

3.1. Основні методи підвищення продуктивності праці персоналу аптечних закладів

Керівники аптечних закладів повинні постійно обмірковувати можливі способи поліпшення роботи і мотивації людей, що працюють із ними. На цьому етапі досліджень нами розглянуті можливі зміни роботи, що могли б привести до стимулювання внутрішньої мотивації фармацевтичних працівників, викликати співробітництво й ентузіазм із їхньої сторони.

Методи удосконалення параметрів роботи засновані на принципах, викладених у попередніх главах.

По перше, на нашу думку керівництву аптечних закладів необхідно вживати заходів щодо розширення умінь та навичок фармацевтичного персоналу аптеки.

Незважаючи на те, що відповідно до Закону України «Основи законодавства про охорону здоров'я України» фармацевтичний зобов'язаний постійно підвищувати рівень своїх професійних знань та майстерності, не завжди співробітники аптеки зустрінуть з ентузіазмом новину про необхідність відвідування лекцій-майстеркласів, курсів або семінарів для підвищення кваліфікації.

Працівникам аптечних закладів так само необхідно дати відчуття визнання використовуваних ними вмінь та навичок. Тобто потрібно прагнути приділяти увагу співробітникам із метою привселюдно об'явити про незамінну цінність даного навичку в працівника. Такий підхід, як правило, стимулює працівника на удосконалення навичок, розширення діапазону його спроможностей.

По-друге, важливим є підвищення сприйняття цілісності роботи, як певного процесу. Як уже відзначалося, працівники випробують більше задоволення від роботи, що має деякий видимий результат, наприклад щодо

кількості пацієнтів, яким надано кваліфіковану фармацевтичну допомогу, за робочу зміну, місяць, квартал тощо.

На нашу думку, навіть процес контролю за якістю роботи значно підвищує її цілісність. Необхідно так само мати на увазі те, що додавання робочих операцій більш низького рівня, що не роблять роботу більш цілісною, зазвичай знижують рівень мотивації і викликають почуття ворожості з боку працівників.

При виникненні труднощів із забезпеченням «змісту» роботи краще дану операцію автоматизувати. Так у багатьох аптечних закладах власниками розробляються внутрішні автоматизовані системи, які допомагають провізору побудувати траєкторію спілкування з відвідувачем аптеки.

Об'єднання декількох операцій в одну закінчену роботу поліпшить багато показників роботи - від тимчасових до стимуляційних. Однак важливо вчасно зупинитися і не доручити всю роботу одному виконавцю.

Підвищення важливості роботи. Якщо працівник знає як конкретно будуть використані результати його праці він починає відчувати важливість власної роботи, що стимулює його до якнайшвидшого виконання роботи при гарній її якості.

Працівник завжди хоче знати навіщо він робить ту або іншу роботу. Навіть якщо його просять зібрати дані для звіту, йому хочеться знати яку ціль переслідує цей звіт. Тому при формулюванні абсолютно будь-якого завдання необхідно згадати про цілі, про те що реально буде залежати від швидкості і якості виконання даної роботи, як ця робота узгоджується з роботою закладу в цілому. Після виконання роботи виконавець буде чекати результату.

По-третє, на нашу думку є збільшення автономії фармацевтичних працівників. Робота завідувача аптекою потребує рішення задач різного рівня важливості. Передача деяких управлінських функцій низького рівня підлеглим несе подвійний ефект - концентрація зусиль керівництва аптечного закладу на вирішенні проблем більш високого рівня і, одночасно, робить позитивний вплив на мотивацію працівників аптеки.

Передача права прийняття рішень низького рівня підлеглим може розглядатися як благо за умови, що вони навчені і правильно розуміють всі особливості роботи, у тому числі, де одержати необхідну інформацію й у який момент прийняти рішення.

За умови знання підпорядкованим працівникам усіх вимог і інструкцій, що діють в закладі, завідувач аптеки може дати їм можливість самостійної постановки цілей своєї роботи. Навіть якщо вони частково беруть участь у процесі прийняття таких рішень, набагато більше імовірність того, що вони будуть почувати відповідальність за роботу і випробувати почуття успіху при успішному її завершенні. Реально це реалізується за допомогою системи кваліфікованих співбесід. У ході таких співбесід необхідно запобігти ситуації, коли підлеглий ставить перед собою нереальні цілі, що свідомо не можуть бути реалізовані за якимись причинами, що залежить у тому числі і від поточного стану справ закладу.

Крім того, час є надзвичайно важливим чинником у усіх видах роботи. Якщо людина не має досить часу для якісного виконання роботи, вона буде вважати, що на неї не варто витрачати зусиль. Доручення роботи заздалегідь дає працівникам значну автономію у виборі часу роботи. У нього з'являється можливість розставляння пріоритетів, планувати роботу з обліком своїх схильностей, а, отже, одержувати більше задоволення. Темп виконання роботи також робить істотний вплив на мотивацію.

Посилення зворотного зв'язка, на нашу думку, також є важливим. Зворотний зв'язок буває внутрішнім - тобто таким, який йде від самої роботи і зовнішнім - у випадку, коли відвідувач аптеки відгукується про якість обслуговування його фармацевтичним працівником, а також у випадку публічної похвали.

Внутрішній зворотний зв'язок є більш надійним, тому що діє безпосередньо на працівника під час виконання завдання. Так, наприклад, можливість надавати свої пропозиції регіональним менеджерам у мережевих аптеках. Вірний спосіб стимулювання цього зв'язку - постановка чітких і

конкретних цілей, не вказуючи при цьому шлях їхнього досягнення. Інший спосіб - введення в процес виготовлення перевірок на якість, як контрольний покупець. Це дозволить працівнику негайно виправляти нестачі, і відповідно коректувати процес виконання роботи, наближаючи його до максимально ефективного. А значить у результаті подібні збої в майбутньому вже не повторюються.

Дуже часто буває ситуація винятково негативного зворотного зв'язку, тобто, коли працівники дізнаються тільки про недоліки своєї роботи. У такий спосіб вони позбавляються винагороди за гарну роботу. З іншої сторони відомо, що люди майже не реагують на критичний зворотній зв'язок. Працівник не сприйматиме негативні оцінки більш ніж по двом-трьом параметрам. Однак, якщо керівник чергує позитивну і негативну критику, то інформація про невдачі буде сприйнята повніше. У випадку, коли керівник нездатний критикувати своїх підлеглих, невдачі фіксуються і працівник не одержує можливість виправляти свої помилки, а часто навіть не знає потрібно чи ні це робити.

Для ефективності зовнішнього зворотного зв'язку необхідно, щоб він був правдивим, влучним, докладним, здійснювався негайно. Повідомлення про погане виконання роботи тільки демотивує працівника. Якщо ж зазначити що саме було зроблено неправильно, чому це трапилось, як виправити ситуацію, і при цьому не забути торкнутися позитивних аспектів роботи, ефективність такого зворотного зв'язку, безсумнівно, зросте. Вона може бути ще вище, якщо працівник з'ясує ці питання сам.

Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах та організаціях є матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці [18].

Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідома ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, удосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику можливість збільшувати працею свій дохід [12].

За загальним правилом, заробітна плата є винагородою в грошовому виразі, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує обумовлену трудовим договором роботу [18].

Основною заробітною платою визнається винагорода за виконувану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки) [19]. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та службовців [20].

Додатковою заробітною платою є винагорода за працю понад встановлені норми, трудові успіхи і винахідливість та особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, премії [22].

Правове регулювання оплати праці здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів (в тому числі контрактів) [23]. Саме трудовий договір та контракт, як особлива його форма, надають широкі можливості підприємству щодо застосування матеріальних мотиваторів праці, оскільки обумовлюють додаткові, порівняно із чинним законодавством, матеріальні заохочення [24].

Розподіл заробітної плати включає оцінку кількості та якості затраченої праці, здійснення на її основі матеріального заохочення і матеріальних санкцій [23]. У процесі формування і використання систем матеріальних стимулів закладаються необхідні спонукальні мотиви трудової діяльності, здійснюється орієнтація працівників на конкретні поточні та кінцеві результати, створюється матеріальна зацікавленість в удосконаленні виробництва, прискоренні науково-технічного прогресу, зменшенні витрат, реалізуються колективні та особисті економічні інтереси працівників, забезпечується перспектива підвищення матеріального стану [29].

Мотивуюча сила заробітку на підприємствах зростатиме за умов оптимізації зусиль з боку керівників. До найсприятливіших заходів та дій необхідно віднести:

1. покращення трудової дисципліни та організації праці, нормування праці через своєчасність та виваженість перегляду виробничих норм та нормативів;
2. зміну структури коштів і витрат виробництва через запровадження режиму підвищеної економії та ресурсозберігаючих технологій на користь оплати живої праці;
3. підвищення трудової кваліфікації працівників, обґрунтоване зменшення їх надлишкової чисельності;
4. гнучке використання: надбавок за складність і напруженість праці; премій за економію ресурсів, інновації та раціоналізаторство; винагород за підсумками кварталу, півріччя і року;
5. введення показників залежності розмірів заробітної плати від оцінки особистого внеску та ділових якостей конкретного працівника (коефіцієнтів трудової участі) тощо [35].

Найпоширенішим і найдійовішим методом підвищення ефективності праці досі залишається виплата грошових винагород у вигляді премій. Винагороди можуть бути розраховані на забезпечення прибутку на надання окремих пільг що відповідають потребам робітників. Це дає змогу не тільки зацікавити останніх в ефективності праці, а й закріпити в конкретному колективі тих, у чийй праці є потреба [33].

Першочергового значення в умовах невизначеності ринкового середовища набуває співвідношення між основною заробітною платнею, яку працівники отримують згідно з укладеною трудовою угодою, і додатковими виплатами у вигляді грошових премій. Із метою подолання проблеми плинності персоналу, викликаной незадоволенням системою оплати праці, слід додержуватися пропорції, тобто у нормальних умовах розширеного виробництва сума додаткових виплат має становити не більш як половину заробітної платні. Перевищення цього показника призведе до втрати мотивуючої функції, а додаткові грошові надходження стануть часткою обов'язкового заробітку [15].

Для визначення ефективності системи матеріального стимулювання, необхідно щоб реально отриманий ефект від використання певного методу стимулювання праці був більшим за витрати на його проведення.

Головною метою, що спонукає людину до праці є потреба в одержанні коштів для задоволення своїх інтересів. Усвідомлена потреба перетворюється у свідому мету, що визначає поведінку працівника, його трудову активність. Хоча праця в Україні на сьогоднішній день розглядається, в основному, лише як засіб заробітку, можна припустити, що потреба в грошах буде рости до певної межі (що залежить від рівня життя), після якої гроші стануть умовою нормального життя, збереження людської гідності. У цьому випадку в якості домінуючих можуть виступити потреби у творчості, досягненні успіхів та інші. Основними нематеріальними засобами підтримання високої трудової активності є створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, переконання, сила прикладу, моральні заохочення.

У правових нормах різного рівня (від централізованих до локальних) встановлена система стимулювання праці: види заохочень, підстави для заохочення і порядок їх застосування. Заохочення за видами поділяються на моральні й матеріальні, на індивідуальні та колективні. До моральних відносяться такі заохочення, які не пов'язані з виплатою грошей, наданням послуг, продукції, подарунків. Моральне заохочення працівників можна визначити як закріплені нормами трудового права засоби морального визнання працівників та трудових колективів за досягнення високих результатів праці [9].

У відповідності до ст. 143 КЗпП України до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, які містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Тобто питання заохочення цілком віднесені до сфери локального правового регулювання. У правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства встановлюються певні види морального та матеріального заохочення, в інших локальних актах — положеннях про преміювання передбачаються показники (підстави), досягнення яких дає право на відповідний

вид матеріального або морального заохочення, умови позбавлення заохочення [31].

Вказані фактори можуть мати вплив і на процес обрання професії молоддю.

3.2. Дослідження негативних явищ, які можуть впливати на фармацевтичний ринок праці

Питання зайнятості фармацевтичних кадрів є важливою складовою процесу розвитку вітчизняної сфери охорони здоров'я щодо вирішення основних завдань її функціонування, адже охорона здоров'я є найважливішим чинником соціально-економічного розвитку суспільства.

На наступному етапі дослідження за сприяння Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету нами було вивчено експертну думку фахівців-практиків, які проходили тематичні цикли підвищення кваліфікації у жовтні-листопаді 2022 року. Загалом учасниками соціологічного опитування стали 57 осіб з числа завідувачів аптечних закладів та фармацевтів.

Порушення семиденного терміну виплати заробітної плати після закінчення періоду, за яким здійснюється виплата зустрічається майже у кожного другого суб'єкта господарювання (55% відповіли «ТАК»).

Порушення строку виплати відпускних за три дні до початку відпустки є розповсюдженим явищем тому, що майже 70% респондентів відповіли, щонайменше однократно отримували несвоєчасно вказану виплату.

Також, 34% респондентів щонайменше однократно ініціювали розірвання трудового договору без письмового попередження роботодавця за два тижні.

Крім того, 74% респондентів повідомили, що домовляються з керівництвом про майбутню відпустку напередодні такого періоду.

Разом з тим, 14% респондентів повідомили про те, що роботодавець не видав їм трудову книгу, копію наказу про звільнення та розрахункові відомості у в останній робочий день, при цьому 58% з них жодного разу не змінювали місця роботи.

Так, 46% респондентів щонайменше однократно отримували пропозицію від роботодавця про оформлення відпустки без збереження заробітної плати хоча мали законні підстави на оформлення інших видів відпустки.

Майже 70% респондентів повідомляють про те, що вони зустрічаються з дорученням надурочних робіт, виходом на роботу не за встановленим графіком тощо. Разом з тим, 14% респондентів повідомили про те, що їм відомо про випадки оформлення фармацевтичних працівників на неповний робочий час, хоча працівники зайняті повний робочий час.

Результати дослідження свідчать про наявність проблем у дотриманні вимог чинного законодавства про працю як роботодавцями, так і самими працівниками (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Розподіл відповідей респондентів за групами

Відповідь	
«ТАК»	43 осіб
«НІ»	14 осіб

Висновки до розділу 3

11. Результати анкетного опитування респондентів щодо захисту своїх трудових, соціально-економічних прав та інтересів дозволили з'ясувати, що в більшості випадків фармацевтичні працівники в разі необхідності планують звертатися до професійної спілки у 44,7 % випадків, до судових органів – у 34,4% випадків, до правоохоронних органів – у 26 % випадків.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. Воєнний стан кардинально вплинув на всі сфери життя українців, включно з трудовою діяльністю. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136) змінив умови для роботодавців і працівників України, які працюють за трудовим договором.

2. Роботодавці й працівники самі вирішують, чи укласти договір у письмовій формі. На період воєнного стану допускаються строкові договори з новими працівниками, зокрема для заміни тимчасово відсутніх працівників, які в евакуації, відпустці чи втратили працездатність.

3. Питання зайнятості фармацевтичних кадрів є важливою складовою процесу розвитку вітчизняної сфери охорони здоров'я щодо вирішення основних завдань її функціонування, адже охорона здоров'я є найважливішим чинником соціально-економічного розвитку суспільства.

4. Аналізом стану забезпечення кадрами аптечних закладів різних форм власності та господарювання за 2020 та 2022 рр. встановлено наявність проблем у кадровому забезпеченні аптечних закладів, а саме наявність достатньої кількості безробітних фармацевтів за умови співвідношення на одного такого працівника кількості вакансій, що переважають в кілька разів. Це свідчить про необхідність пошуку нових форм та методів подолання проблем кадрового забезпечення аптечних закладів.

5. Адаптація бізнесу. За час війни бізнес та ринок праці в Україні пережив кілька еволюційних етапів своєї діяльності в нових умовах воєнного стану. Наприкінці лютого та березні 2022р. активність на ринку праці різко скоротилась. В країні закрилося багато бізнесів і люди масово втратили роботу. Перемістити весь колектив або частину персоналу у безпечні регіони чи інші країни та продовжити роботу змогу лише окремі компанії. Серед дій, які впровадили українські компанії у перший тиждень війни, зокрема, були налагодження постійної комунікації зі співробітниками, психологічна

допомога, дотримання соціальних гарантій, виплата зарплати та авансових платежів.

6. Фармацевтична індустрія є частиною критичної інфраструктури, адже від її роботи залежить не тільки здоров'я, а й життя українців. Через повномасштабну війну росії проти України компанії змушені адаптуватися до багатьох нових викликів у підтримці бізнесу, команд та держави на проблеми з постачанням та логістикою, ми перезапустили виробництво, попри усі наявні ризики.

7. У сфері дотримання трудового законодавства у діяльності фармацевтичних підприємств найпоширенішими випадками порушення трудових прав фармацевтів є питання оплати праці та порядку звільнення, чимало роботодавців ігнорують гарантований рівень мінімальної заробітної плати і змушують найманих робітників працювати на невелику зарплату, а часом і зовсім не декларуючи оплату їхньої праці, бажаючи уникнути зайвих, на їхню думку, витрат, видають працівникам зарплату в «конвертах».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Alderfer C.P. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs // Organization Behavior and Human Performance 4. — 1969. — № 2. — P. 142—175.
2. Hersey P. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. — 6th ed. — Prentice-Hall, 1993. — 302 p.
3. Herzberg F., Mausner B. The motivation to work. — N.Y., 1959. — 317p.
4. Schormerhorn Jr. J.R., Hunt J.G. Managing Organizational Behavior. — 5th ed., John Wiley & sons, Inc., 1994. — 257 p.
5. Vroom V.H. Work and Motivation. — N.Y.: John Wiley, 1964. — 256
6. Бетенко И А. Организация прикладного социологического исследования. — М.: Наука, 1998. — 230 с.
7. Блэк Л., Маккейб Д. Внедрение новой системы управления и организации труда в английской компании // Проблемы теории и практики управления. — 1996. — № 1. — С. 78-82.
8. Бурева В. Социально-адекватный менеджмент: Монография. — К.: Ин-т социологии, 2006. — 401 с.
9. Верещагина АЛ., Карелина И.М. Психология потребностей и мотивация персонала: Науч. изд. — Х.: Гуманитарный центр, 2002. — 154 с.
10. Гавкалова Н.Л. Формирование эффективного механизма управления в организации // Економіка: проблеми та практики: Зб. наук. пр. — Д.: ДНУ, 2003.
11. Галузева угода на 2002 р. // Єдність: газета профспілки працівників АСМ України. — 2002. — № 1-2.
12. Глухое В.В. Математические методы и модели для менеджмента. — СПб.: Пани, 2000. — 480 с.
13. Гринькова В.М., Ястремська О.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Наук. вид. / В.М. Гринькова, О.М. Ястремська. — Х.: ХНЕУ, 2006. — 192 с.

14. Гриньова В.М. Управління персоналом на промислових підприємствах // Економіка: проблеми теорії та практики: 36. наук. пр. – Д.: ДНУ., 2002. – С. 131-134.
15. Данюк В.М. Мотивація і стимулювання праці в менеджменті персоналу. – К.: ІПК держ. служби й зайнятості, 2004. – 421 с.
16. Десслер Г. Управление персоналом / Пер с англ. – М.: Бинном, 1999. – 432 с.
17. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. – М.: Изд-во Экзамен, – 448 с.
18. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2011. – 418 с.
19. Кодекс законів про працю / Кодекси України: 92 т. – К.: Ін Юре, 2021. – Т. 1. – С. 149-224.
20. Красноносова О.М. Особливості оплати праці спеціалістів промислових підприємств України в період розвитку ринкових відносин // Фізичні та комп'ютерні технології у народно-му господарстві. – Х., 2012.
21. Нестерчук В.П. Організація та мотивація праці. – К.: Вид-во Європ. ун-ту фінансів, 2009. – 108 с.
22. Павленко Н.М. Организация труда и заработной платы: Практик. пособие. – 2001. – Т. 1. – 276 с.
23. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов. М., 1996.
24. Рофе А.И. Рынок труда: учебник для вузов. М., 2003.
25. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: учебник для вузов. М., 2005.
26. Руденко Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития. М., 1999.
27. Рынок труда: учеб. / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. М., 2000.
28. Соколова Г.Н. Экономическая социология: Учеб. для вузов. – М.: Высш. шк., 2018. – 417 с.

29. Социология: Учеб. для вузов / В.Н. Лавриненко, Н.А. Наринов, О.А. Шабанова, Г.С. Лукашова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 407 с.
30. Тридед А.Н. Моделирование процессов управления персоналом кризисного предприятия / В кн. Антикризисное управление: модели, стратегии, механизмы. – Х.: Модель вселенной, 2001. – С. 281-292.
31. Управління персоналом організації / Под ред. А.Я. Кибанова – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
32. Циба В.Т. Математичні основи соціологічних досліджень: кваліметричний підхід. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
33. Шулус А.А., Смольков В.Г. Актуальные проблемы социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2005. №2 (30). С.7-13.
34. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / Под ред. д. э. н., проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 734 с.
35. Экономика труда: социально-трудовые отношения: учеб. / К.Х. Абдурахманов, В.Н. Бобков, В.С. Буланов и др. под общ. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М., 2004.

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
« 28 » вересня 2022 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Юлії ЗАЦАРИНИ

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Правові аспекти врегулювання трудових відносин фармацевтичних працівників»
керівник кваліфікаційної роботи: Дарина ТАРАСЕНКО, к.фарм.н., асистент
затверджений наказом НФаУ від «01» листопада 2022 року № 238
2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи: грудень 2022 р.
3. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: вітчизняні та міжнародні наукові джерела щодо концепції системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти, нормативно-правові акти, що регулюють підготовку фармацевтичних кадрів, анкети фармацевтичних працівників
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):
 - опрацювати дані літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи та відповідно до мети дослідження;
 - вивчити підходи до підготовки фармацевтичних кадрів;
 - дослідити нормативно-правове регулювання організації професійної діяльності фармацевтичних працівників та проблем фармацевтичного ринку праці.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):
таблиць – 1.

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Ім'я, ПРІЗВИЩЕ, посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Дарина ТАРАСЕНКО, асистент кафедри соціальної фармації	30.09.22	30.09.22
2	Дарина ТАРАСЕНКО, асистент кафедри соціальної фармації	24.10.22	24.10.22
3	Дарина ТАРАСЕНКО, асистент кафедри соціальної фармації	01.11.22	01.11.22

7. Дата видачі завдання: «28» вересня 2022 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів кваліфікаційної роботи	Примітка
1	Огляд літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи та відповідно до мети дослідження;	Вересень 2022	виконано
2	Проведення опитування щодо типових порушень трудового законодавства	Жовтень 2022	виконано
3	Дослідження нормативно-правового регулювання організації праці фармацевтичних працівників	Листопад 2022	виконано
4	Проведення аналізу демотиваційних проблем роздрібного сектору фармацевтичного ринку	Листопад 2022	виконано
5	Оформлення та подання кваліфікаційної роботи	Грудень 2022	виконано

Здобувач вищої освіти

Юлія ЗАЦІРІНЯ

Керівник кваліфікаційної роботи

Дарина ТАРАСЕНКО

ВИТЯГ З НАКАЗУ № 238
по Національному фармацевтичному університету
від 01 листопада 2022 року

Затвердити тему, керівника та рецензента кваліфікаційної роботи здобувачу вищої освіти заочної форми навчання фармацевтичного факультету НФаУ 2023 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.	Дешевих Анастасія Дмитрівна	Особливості системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти в Україні	Peculiarities of the pharmaceutical personnel training system in higher education institutions in Ukraine	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 про проведену експертизу
щодо академічного плагіату у кваліфікаційній роботі
здобувача вищої освіти**

№ 110836 від «27» грудня 2022 р.

Проаналізувавши випускну кваліфікаційну роботу за магістерським рівнем здобувача вищої освіти заочної форми навчання Зацариння Юлії Вікторівни, _____ курсу, _____ групи, спеціальності 226 Фармація, промислова фармація, на тему: «Правові аспекти регулювання трудових відносин фармацевтичних працівників / Legal aspects of regulating labor relations of pharmaceutical workers», Комісія з академічної доброчесності дійшла висновку, що робота, представлена до Екзаменаційної комісії для захисту, виконана самостійно і не містить елементів академічного плагіату (копіляції).

**Голова комісії,
професор**



Інна ВЛАДИМИРОВА

3%

10%

ВІДГУК

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

Юлії САВЧЕНКО

**на тему: «Правові аспекти врегулювання трудових відносин
фармацевтичних працівників».**

Актуальність теми. Професійна діяльність фахівців фармації у сфері охорони здоров'я в останні роки, враховуючи тяжкі часи пандемії коронавірусної інфекції та збройну агресію проти України, набула нової актуальності.

Практична цінність висновків, рекомендацій та їх обґрунтованість. Полягає у проведенні комплексного дослідження здійснення практичної діяльності фармацевтичними кадрами, а саме систематизації та узагальненні літературних даних щодо особливостей трудової діяльності фармацевтичних працівників, дослідженні нормативно-правової бази, що регламентує діяльність аптечних закладів, аналізі сучасних проблем на фармацевтичному ринку праці з точки зору працівників аптечних закладів.

Оцінка роботи. Здобувачем старанно проведено дослідницьку роботу, узагальнення та представлення результатів свідчить про обізнаність щодо досліджуваної проблеми і належний рівень її опрацювання. Робота виконана на достатньому науковому рівні.

Загальний висновок та рекомендації про допуск до захисту. Кваліфікаційна робота Юлії САВЧЕНКО на тему «Правові аспекти врегулювання трудових відносин фармацевтичних працівників» представляє дослідницьку роботу, відповідає вимогам, що пред'являються до кваліфікаційних робіт, та може бути рекомендована до захисту на засіданні Екзаменаційної комісії НФаУ.

Науковий керівник
«08» грудня 2022 р.

_____ Дарина ТАРАСЕНКО

РЕЦЕНЗІЯ

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

Юлії САВЧЕНКО

на тему: «Правові аспекти врегулювання трудових відносин
фармацевтичних працівників».

Актуальність теми. В останні роки професійна діяльність фахівців фармації у сфері охорони здоров'я набула нової актуальності. Дослідження фармацевтичного ринку праці свідчать про наявність проблем та низького рівня мотивації фармацевтичних кадрів у здійсненні професійної діяльності за фахом, що безумовно має вплив на професійну орієнтацію молоді.

Теоретичний рівень роботи. Здобувачем було проведено аналіз публікацій вітчизняних і зарубіжних авторів з досліджуваної тематики, аналіз нормативно-правових актів, що регламентують систему підготовки фармацевтичних кадрів та професійну діяльність фармацевтичних працівників, проведено анкетне опитування щодо рівня задоволеності умовами роботи в аптечних закладах. Узагальнені результати даного аналізу систематизовано і відображено у роботі.

Пропозиції автора по темі дослідження. Заслуговує увагу проведений здобувачем аналіз задоволеності фармацевтичними працівниками умов праці в аптеці та аналіз повоєнних змін у законодавстві.

Практична цінність висновків, рекомендацій та їх обґрунтованість. Ознайомлення з роботою дає підстави стверджувати про доцільність проведеного дослідження і практичну цінність рекомендацій.

Недоліки роботи. За текстом зустрічаються помилки, некоректні вислови, русизми. Наведені зауваження принципово не змінюють позитивну оцінку роботи.

Загальний висновок і оцінка роботи. Кваліфікаційна робота Юлії САВЧЕНКО на тему «Правові аспекти врегулювання трудових відносин фармацевтичних

працівників» представляє дослідницьку роботу, відповідає вимогам, що пред'являються до кваліфікаційних робіт, та може бути рекомендована до захисту на засіданні Екзаменаційної комісії НФаУ.

Рецензент _____

проф. Володимир МАЛІЙ

«15» грудня 2022 р.

ВИТЯГ

**з протоколу засідання кафедри соціальної фармації
№ 8 від «23» грудня 2022 року**

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

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

СЛУХАЛИ: завідувачку кафедри доц. Волкову А. В. з рекомендацією представити до захисту в Екзаменаційній комісії кваліфікаційну роботу здобувача вищої освіти спеціальності 226 Фармація, промислова фармація Дешевих Анастасії Дмитрівни на тему: «Особливості системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти в Україні».

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

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

ВИСТУПИЛИ: доц. Корж Ю.В., доц. Калайчева С.Г., доц. Кубарева І.В висловили рекомендації до кваліфікаційної роботи Дешевих Анастасії Дмитрівни

УХВАЛИЛИ: Рекомендувати до захисту в Екзаменаційній комісії кваліфікаційну роботу здобувача вищої освіти Дешевих Анастасії Дмитрівни на тему: «Особливості системи підготовки фармацевтичних кадрів в закладах вищої освіти в Україні».

Завідувачка каф. соціальної фармації,
доцент

_____ Аліна ВОЛКОВА

Секретар, асистент

_____ Альміра НОЗДРІНА

НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ПОДАННЯ ГОЛОВІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ ЩОДО ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Направляється здобувач вищої освіти Юлії САВЧЕНКО до захисту кваліфікаційної роботи за галуззю знань 22 Охорона здоров'я спеціальністю 226 Фармація, промислова фармація освітньою програмою Фармація на тему: «Правові аспекти врегулювання трудових відносин фармацевтичних працівників».

Кваліфікаційна робота і рецензія додаються.

Декан факультету _____ / Микола ГОЛІК /

Висновок керівника кваліфікаційної роботи

Здобувачка вищої освіти Юлія САВЧЕНКО виконала усі поставлені завдання відповідно до мети роботи у повному обсязі. Здобувач вищої освіти 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, рисунків.

Таким чином, кваліфікаційна робота Юлії САВЧЕНКО на тему «Правові аспекти врегулювання трудових відносин фармацевтичних працівників» може бути рекомендована до офіційного захисту в Екзаменаційній комісії Національного фармацевтичного університету.

Керівник кваліфікаційної роботи

Дарина ТАРАСЕНКО

«08» грудня 2022 р.

Висновок кафедри про кваліфікаційну роботу

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

Завідувачка кафедри
соціальної фармації

Аліна ВОЛКОВА

«23» грудня 2022 року

Кваліфікаційну роботу захищено

у Екзаменаційній комісії

« 7 » лютого 2023 р.

З оцінкою _____

Голова Екзаменаційної комісії,

доктор фармацевтичних наук, професор

_____ /Лена ДАВТЯН/