

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**фармацевтичний факультет
кафедра соціальної фармації**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на тему: «ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН МІЖ СУБ'ЄКТОМ
ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО СЕКТОРУ
СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ»**

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

Діана ОСТАПЧУК

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 52 сторінках та складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох основних розділів та висновків. За текстом зустрічається графічний матеріал: 1 рисунок та 3 таблиці. 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 52 pages and consists of a list of conventional abbreviations, an introduction, three main sections and conclusions. After the text there is graphic material: 1 picture and 3 tables. 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 ПОРЯДОК ОРГАНІЗАЦІЇ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ФАРМАЦЕВТИЧНОМУ СЕКТОРІ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я.....	7
1.1 Особливості провадження фармацевтичної діяльності у аптечних зкладах.....	7
1.2 Законодавче регулювання практичної діяльності фармацевтичного працівника	21
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ.....	22
2.1 Аналіз законотавства.....	військового 22
2.2 Порівняльний аналіз змін у законодавстві.....	30
Висновки до розділу 2.....	38
РОЗДІЛ 3 ДОСЛІДЖЕННЯ АНТИКРИЗОВИХ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КАДРІВ.....	39
3.1 Основні методи підвищення продуктивності праці персоналу аптечних закладів.....	39
3.2 Дослідження негативних явищ, які можуть впливати на фармацевтичний ринок праці.....	40
Висновки до розділу 3.....	47
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АТ – Акціонерне товариство

ЗУ – Закон України

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КМУ – Кабінет міністрів України

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

Ліцензійні умови – ліцензійні умови провадження господарської діяльності з виробництва лікарських засобів, оптової та роздрібною торгівлі лікарськими засобами, імпорту лікарських засобів (крім активних фармацевтичних інгредієнтів)

МОЗ України – Міністерство охорони здоров'я України

П. – пункт

ПДВ – податок на додану вартість

ПКУ – Податковий кодекс України

ПП – приватне підприємство

Ст. – стаття

ТОВ – товариство з обмеженою відповідальністю

ЦК України – Цивільний кодекс України

Ч. – частина

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 аналізу антикризових заходів, до яких вдається роботодавець, для збереження конкурентоспроможності аптечного закладу та забезпечення потреб населення у фармацевтичній допомозі порушують законодавство про працю.

Об'єктом дослідження є трудові відносини.

Предмет дослідження. Предметом дослідження є трудове законодавство при професійній 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 52 сторінках та складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох основних розділів та висновків. За текстом зустрічається графічний матеріал: 1 рисунок, 3 таблиці. Список використаних джерел налічує 35 літературних джерел, 5 з яких є іноземними.

РОЗДІЛ 1 ПОРЯДОК ОРГАНІЗАЦІЇ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ФАРМАЦЕВТИЧНОМУ СЕКТОРІ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

1.1 Особливості провадження фармацевтичної діяльності у аптечних закладах

Охорона здоров'я є важливою складовою діяльності соціальної держави. Конституція України та Закон України (ЗУ) «Основи законодавства про охорону здоров'я» гарантують кожній людині її природне право на охорону здоров'я [19, 22]. Суспільство і держава відповідають за рівень здоров'я населення, забезпечують пріоритетність охорони здоров'я в діяльності держави, поліпшення умов праці, вдосконалення медичної допомоги [22].

Відповідно до положень законодавства, охорона здоров'я - система заходів, спрямованих на збереження та відновлення фізіологічних і психологічних функцій, оптимальної працездатності та соціальної активності людини при максимальній біологічно можливій індивідуальній тривалості її життя [22].

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи, заклади охорони здоров'я, а також: фізичні особи - підприємці, які зареєстровані у встановленому законом порядку та одержали ліцензію на право провадження господарської діяльності з медичної практики; медичні та фармацевтичні працівники, фахівці з реабілітації, громадські об'єднання і громадяни - наділені повноваженнями щодо здійснення заходів з охорони здоров'я [22].

Відповідно до ЗУ «Основи законодавства про охорону здоров'я» основними принципами охорони здоров'я в Україні є, зокрема:

- визнання охорони здоров'я пріоритетним напрямом діяльності суспільства і держави, одним з головних чинників виживання та розвитку народу України;
- дотримання прав і свобод людини і громадянина в сфері охорони здоров'я та забезпечення пов'язаних з ними державних гарантій;

- гуманістична спрямованість, забезпечення пріоритету загальнолюдських цінностей над класовими, національними, груповими або індивідуальними інтересами, підвищений медико-соціальний захист найбільш вразливих верств населення;
- рівноправність громадян, демократизм і загальнодоступність медичної і реабілітаційної допомоги та інших послуг в сфері охорони здоров'я;
- відповідність завданням і рівню соціально-економічного та культурного розвитку суспільства, наукова обґрунтованість, матеріально-технічна і фінансова забезпеченість;
- орієнтація на сучасні стандарти здоров'я, медичної та реабілітаційної допомоги, поєднання вітчизняних традицій і досягнень із світовим досвідом в сфері охорони здоров'я;
- попереджувально-профілактичний характер, комплексний соціальний, екологічний, медичний та реабілітаційний підхід до охорони здоров'я;
- багатокладність економіки охорони здоров'я і багатоканальність її фінансування, поєднання державних гарантій з демонополізацією та заохоченням підприємництва і конкуренції;
- децентралізація державного управління, розвиток самоврядування закладів та самостійності працівників охорони здоров'я на правовій і договірній основі [22, 45].

Державні, громадські або інші органи, підприємства, установи, організації, посадові особи та громадяни зобов'язані забезпечити:

- пріоритетність охорони здоров'я у власній діяльності;
- не завдавати шкоди здоров'ю населення і окремих осіб;
- у межах своєї компетенції надавати допомогу хворим, особам з інвалідністю та потерпілим від нещасних випадків;
- сприяти працівникам органів і закладів охорони здоров'я в їх діяльності;

- виконувати інші обов'язки, передбачені законодавством про охорону здоров'я [22, 46].

Фармацевтична діяльність, як важлива соціо-гуманітарна ланка сфери охорони здоров'я держави, завжди є пріоритетним напрямом діяльності соціальної держави.

Тому, для фармацевтичної діяльності передбачено додатковий засіб державного регулювання провадження видів господарської діяльності - ліцензування.

Ліцензування у фармації спрямоване на забезпечення безпеки та захисту економічних і соціальних інтересів держави, суспільства, прав та законних інтересів, життя і здоров'я людини, екологічної безпеки та охорони навколишнього природного середовища [37].

Ліцензія наділяє суб'єкта господарювання правом на провадження обраного виду господарської діяльності або частини виду господарської діяльності, що підлягає ліцензуванню.

Роздрібний сегмент фармацевтичного ринку України представлений аптечними закладами у кількості 16,4 тис. аптек, які мають 3,7 тис. аптечних пунктів [41]. Кількість аптечних закладів щорічно зростає.

Основи законодавства про охорону здоров'я поділяють аптечні заклади на три види:

1. аптека – заклад охорони здоров'я, основним завданням якого є забезпечення населення, закладів охорони здоров'я, підприємств, установ та організацій лікарськими засобами;
2. аптечний пункт – структурний підрозділ аптеки, який створюється у лікувально-профілактичних закладах та функціонує разом з аптекою відповідно до Ліцензійних умов, основним завданням якого є забезпечення населення лікарськими засобами шляхом здійснення роздрібною торгівлі;
3. аптечний склад (база) – заклад охорони здоров'я, основне завдання якого полягає в забезпеченні лікарськими засобами інших суб'єктів

оптової або роздрібною торгівлі, закладів охорони здоров'я та виробників лікарських засобів шляхом здійснення ним оптової торгівлі [22, 29].

Аптеки та аптечні склади (бази) можуть функціонувати як заклади охорони здоров'я самостійно, в свою чергу аптечний пункт функціонує лише в складі аптеки.

Ліцензійними умовами передбачається обов'язковий перелік вимог до ліцензіата - суб'єкта господарювання, який отримав ліцензію [28, 32-33].

Пунктом четвертим Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з виробництва лікарських засобів, оптової та роздрібною торгівлі лікарськими засобами, імпорту лікарських засобів (крім активних фармацевтичних інгредієнтів) здійснюють суб'єкти господарювання (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Розмежування суб'єктів господарювання та видів господарської діяльності у фармації

н\п	Вид фармацевтичної діяльності	Суб'єкт господарювання
1	Виробництво лікарських засобів (промислове)	<ul style="list-style-type: none"> – виробнича ділянка із зазначенням переліку лікарських форм, – складська зона (приміщення для зберігання, склад), – зона контролю якості, – зона здійснення видачі дозволу на випуск лікарських засобів
2	Аптечне виробництво (виготовлення) лікарських засобів	Аптека
3	Оптова торгівля лікарськими засобами	Аптечний склад (база)

4	Роздрібна торгівля лікарськими засобами	<ul style="list-style-type: none"> – аптека, – аптечний пункт
5	Імпорт лікарських засобів (крім активних фармацевтичних інгредієнтів)	<ul style="list-style-type: none"> – складська зона (приміщення для зберігання, склад), – зона контролю якості, – зона здійснення видачі дозволу на випуск (реалізацію) серії лікарського засобу

Нами проаналізовано організаційні форми юридичних осіб, які обрані аптечними закладами. Найпоширенішими організаційними формами є:

- приватне підприємство - підприємство, що діє на основі приватної власності одного або кількох громадян, іноземців, осіб без громадянства та його (їх) праці чи з використанням найманої праці. Приватним є також підприємство, що діє на основі приватної власності суб'єкта господарювання - юридичної особи;
- товариство з обмеженою відповідальністю - господарське товариство, що має статутний капітал, поділений на частки, розмір яких визначається установчими документами, і несе відповідальність за своїми зобов'язаннями тільки своїм майном. Учасники товариства, які повністю сплатили свої вклади, несуть ризик збитків, пов'язаних з діяльністю товариства, у межах своїх вкладів;
- акціонерне товариство - господарське товариство, яке має статутний капітал, поділений на визначену кількість акцій однакової номінальної вартості, і несе відповідальність за зобов'язаннями тільки майном товариства, а акціонери несуть ризик збитків, пов'язаних із діяльністю товариства, в межах вартості належних їм акцій, крім випадків, визначених законом;

- фізична особа – підприємець – це фізична особа, яка для ведення господарської діяльності зареєстрована як підприємець без статусу юридичної особи [10, 47].

Дослідженням відкритої довідкової бази «Загальнодоступний інформаційно-довідковий ресурс» Державної податкової служби нами проаналізовано системи оподаткування, які обирають аптечні заклади. Дослідженням встановлено, що аптеки (юридичні особи) найчастіше обирають загальну систему оподаткування зі сплатою податку на прибуток [23].

Аптечні заклади на загальній системі оподаткування є платниками податку на додану вартість (ПДВ) на загальних підставах. Тобто їх обов'язкова реєстрація платником ПДВ здійснюється згідно з п. 181.1 ПКУ, якщо загальна сума від здійснення операцій з постачання товарів/послуг, що підлягають оподаткуванню ПДВ, у тому числі з використанням локальної або глобальної комп'ютерної мережі, нарахована (сплачена) такій особі протягом останніх 12 календарних місяців, сукупно перевищує 1000000 гривень (без урахування ПДВ) [12, 23, 36].

Враховуючи викладене, на нашу думку найвигідніше зареєструвати аптечний заклад на приватного підприємця – платника єдиного податку 2 групи. Це можна пояснити тим, що ставка єдиного податку для платників єдиного податку 2 групи встановлюються у відсотках до розміру мінімальної заробітної плати, установлені законом на 1 січня податкового (звітного) року відповідно до п. 293.1 ПКУ. При цьому для 2 групи платників єдиного податку ставки встановлюють сільські, селищні та міські ради в межах до 20 % розміру мінімальної заробітної плати. Такі особи згідно з п. 181.1 ПКУ не підлягають обов'язковій реєстрації платниками ПДВ. На нашу думку прибутковість аптечного закладу у підприємців, які є платниками єдиного податку вища [23, 31, 35, 40].

При виборі цієї форми провадження господарської діяльності слід враховувати, що деякі лікарські засоби належать до наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів [30], діяльність з обігу яких регламентується особливими нормами [34].

Обіг наркотичних засобів, психотропних речовин та прекурсорів потребує оформлення додаткової ліцензії, яку видають в особливих випадках (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Перелік організаційних форм аптечних закладів, для яких передбачено отримання ліцензії на обіг наркотичних засобів, психотропних речовин та прекурсорів

н\п	Організаційна форма юридичної особи	Умови для видачі
1	Юридична особа (незалежно від її організаційно-правової форми та форми власності)	Відсутні
2	Фізична особа – підприємець	Наявність ліцензії на провадження медичної або ветеринарної практики

Таким чином, для приватного підприємця, у разі відсутності ліцензії на провадження медичної або ветеринарної практики, не передбачена оформлення ліцензії на обіг наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів. Відповідно аптечний заклад не має права відпускати такі препарати.

Аптечні заклади можуть отримувати ліцензію на такі види господарської діяльності, як:

- виробництво лікарських засобів (в умовах аптеки);
- оптова торгівля лікарськими засобами;
- роздрібна торгівля лікарськими засобами;
- імпорт лікарських засобів.

Ліцензійні умови передбачають обов'язкові вимоги, яких необхідно дотримуватися в своїй діяльності аптечним закладам.

Пунктом 27 Ліцензійних умов передбачено, що торгівля лікарськими засобами здійснюється виключно через аптечні заклади і не може здійснюватися

дистанційно та шляхом електронної торгівлі, а також поштою і через будь-які заклади, крім аптечних, та поза ними, крім випадків, передбаченими Ліцензійними умовами [13, 24].

Аптечні заклади не підлягають обов'язковій акредитації. Аптечні заклади можуть отримати акредитацію на добровільних засадах. Процедура акредитації передбачений Основами законодавства про охорону здоров'я та Порядком акредитації закладу охорони здоров'я [22].

Вимоги до матеріально-технічної бази та персоналу аптечних закладів визначені Ліцензійними умовами. Основні вимоги до санітарно-протиепідемічного режиму та особистої гігієни працівників суб'єктів господарювання, що здійснюють виробництво (виготовлення) лікарських засобів в умовах аптеки, оптову, роздрібну торгівлю лікарськими засобами, передбачені Інструкцією із санітарно-протиепідемічного режиму аптечних закладів [13, 27].

Аптечні заклади укомплектовують штат працівників, які безпосередньо здійснюють виробництво лікарських засобів в умовах аптеки, оптову та роздрібну торгівлю лікарськими засобами, фахівцями з відповідною фармацевтичною освітою [25-26].

Окрім лікарських препаратів аптечні заклади можуть продавати й інші товари, які передбачені законодавством. Правила відпуску лікарських засобів здійснюється відповідно до вимог, передбачених Порядком відпуску лікарських засобів і виробів медичного призначення з аптек та їх структурних підрозділів. Рецепти мають відповідати вимогам Правил виписування рецептів на лікарські засоби і виробів медичного призначення [34].

Контроль за фармацевтичною діяльністю з боку держави здійснюються незважаючи на карантинні обмеження [36, 38].

Урядом встановлено мораторій на проведення планових документальних та фактичних перевірок суб'єктів господарювання. Відповідні норми передбачені новим Законом України від 17.03.2020 р. № 533-ІХ «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки

платників податків на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [36, 38].

Водночас, встановлено і ряд винятків. Зокрема, контролюючі органи можуть реалізовувати планові заходи із здійснення державного нагляду (контролю):

- за діяльністю суб'єктів господарювання, які віднесені до суб'єктів господарювання з високим ступенем ризику;
- у сфері дотримання вимог щодо формування, встановлення та застосування державних регульованих цін;
- у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Не проводитимуться позапланові перевірки щодо виконання розпорядження про усунення порушень Ліцензійних умов. Позапланові перевірки з інших підстав проводитимуться відповідно до законодавства.

Законом України від 17.03.2020 р. № 530-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» Уряду серед іншого доручено в межах своїх повноважень забезпечити контроль за цінами на ліки, медичні вироби та соціально значущі товари.

Зважаючи на соціально-гуманітарну спрямованість фармацевтичної діяльності Антимонопольний комітет України (АМКУ) повідомив суб'єктів господарювання про те, що факти необґрунтованого підвищення цін на лікарські засоби та предмети гігієни будуть ретельно досліджуватися в максимально стислі терміни. У разі виявлення антиконкурентної поведінки на ринку АМКУ може накласти штраф у розмірі до 10% річного обігу порушника [39].

1.2 Законодавче регулювання практичної діяльності фармацевтичного працівника

В Україні сформована жорстка нормативна база, яка чітко регламентує траєкторію руху працівника, у тому числі фармацевтичного, з прийому на роботу та до моменту його звільнення з посади.

Так, обов'язковою умовою допуску до роботи працівника, є укладення трудового договору між працівником і власником підприємства, оформленого наказом чи розпорядженням (ч.1 ст. 21 КЗпП, ч.3 ст. 24 КЗпП).

При укладенні трудового договору повинні бути дотримані вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника (ч.3 ст. 22 КЗпП) [18, 42].

Декларування праці відбувається шляхом подання до Державної фіскальної служби України повідомлення про прийняття працівника на роботу [43].

При цьому, законодавством визначено, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника (ч.2 ст. 23 КЗпП) [18, 42].

До початку роботи роботодавець зобов'язаний стосовно працівників (ст. 29 КЗпП):

- роз'яснити їх права і обов'язки;
- визначити робоче місце та забезпечити необхідними для роботи засобами;
- поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів;
- ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором (за наявності);
- проінструктувати з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Важливим є доручення працівникові лише тієї роботи лише, яка обумовлена трудовим договором (ст. 31 КЗпП).

На всіх працівників ведуться трудові книжки (ч.2 ст. 48 КЗпП) Записи в трудовій книжці проводяться у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону. Записи в трудовій книжці про прийняття на роботу, переведення на іншу постійну роботу або звільнення, а також про нагороди та заохочення вносяться власником або

уповноваженим ним органом після видання відповідного наказу (розпорядження). Із кожним записом, що заноситься до трудової книжки на підставі наказу (розпорядження) про призначення на роботу, переведення і звільнення, працівники ознайомлені під розписку.

Стосовно випробування при прийнятті на роботу, то умова про випробування працівників, у разі його встановлення, обумовлена угодою сторін при укладенні трудового договору та застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу (ч. 1 ст. 26 КЗпП).

Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника (ч.1 ст. 32 КЗпП). При цьому, слід розрізняти переведення на іншу роботу та переведення на інше робоче місце.

Законодавством передбачено виключний перелік підстав для припинення трудового договору між роботодавцем та працівником (ст.ст.36, 38-40 КЗпП).

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 КЗпП, проводиться за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (ч.1 ст. 43 КЗпП).

Трудовим законодавством гарантується конституційні права працівників, зокрема:

- щодо робочого часу працівників, норми тривалості передбачені КЗпП (ч. 1 ст. 50, ст.ст. 51, 53, 55-56, 59-62, 64-65) та ст. 30 Закону України «Про оплату праці» [18, 42];
- часу відпочинку визначений положеннями ст.ст. 66-67, 69- 76, 78-80, 84, 179, 781, 1821 КЗпП та ст.ст. 7-8, 15, 17, 18-19, 25-26 Закону України «Про відпустки» [18, 42];

- питання оплати праці передбачені ст. ст. 44, 47, 83, 94-97, 100, 113, 105-108, 115-117, 1021 КЗпП та ст.ст. 1, 3-4, 6, 19, 21, 23-24, 31, 33-34 Закону України «Про оплату праці», а також Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» [18, 42].

Крім того, 13 березня 2020 року МОЗ України [затвердило стандарт фармацевтичної допомоги «COVID-19»](#). Стандарт поширюється на всіх юридичних осіб незалежно від їх організаційно-правової форми та форми власності, фізичних осіб — підприємців, які провадять господарську діяльність, у тому числі з роздрібною торгівлі лікарськими засобами та мають відповідну ліцензію [8].

В аптечному закладі організовані особливі умови робочого процесу для забезпечення захисту фармацевтичних працівників при контакті з особами, які можуть бути інфіковані COVID-19, та розроблено план дій у надзвичайній ситуації за наявності перших проявів симптомів респіраторних захворювань співробітників, зокрема:

- 1) застосовуються засоби індивідуального захисту згідно з додатками 6, 7 до Стандартів медичної допомоги COVID-19 (наказ МОЗ України від 13.03.2020 р. № 663);
- 2) їх додатково поінформовано щодо методів дезінфекції приміщень аптечних закладів згідно з рекомендацією ВООЗ;
- 3) здійснюється моніторинг стану здоров'я співробітників та в разі виявлення ознак респіраторного інфекційного захворювання його направляють до лікаря;
- 4) здійснюється контроль за медичними відходами [1-6].

Персонал аптечного закладу здійснює очищення та дезінфекцію робочого середовища, виробничих та службових приміщень, а також пов'язаних з ними виробів та обладнання, які могли бути заражені вірусом, згідно з відповідними інструкціями і правилами з очищення та дезінфекції, затвердженими наказом МОЗ України від 15 травня 2006 р. № 275 «Про затвердження Інструкції із санітарно-протиепідемічного режиму аптечних закладів».

При зверненні осіб зі скаргами з боку респіраторної системи фармацевтичний працівник має з'ясувати наявність/відсутність характерних симптомів (кашель, лихоманка, утруднене дихання) та поставити питання щодо історії поїздок у країни з місцевою передачею COVID-19 та контактів з інфікованими SARS-CoV-2 особами:

- якщо відповіді негативні (ризик зараження SARS-CoV-2 малоімовірний), пацієнту надається допомога згідно з протоколами провізора (фармацевта) під час відпуску безрецептурних лікарських засобів;
- за наявності симптомів (кашель, лихоманка, утруднене дихання) та відсутності історії поїздок в інфіковані регіони та контактів з інфікованими особами надається допомога згідно з протоколами провізора (фармацевта) під час відпуску безрецептурних ліків, за необхідності громадян направляють до лікаря;
- за відсутності симптомів (кашель, лихоманка, утруднене дихання) та у разі надання інформації про наявність історії поїздок в інфіковані регіони та контактів з інфікованими (ризик зараження SARS-CoV-2 може існувати) і якщо симптоми тривають понад 14 днів після повернення з поїздки або контакту з інфікованим, направити особу до лікаря. За необхідності призначити симптоматичне лікування згідно з протоколами провізора (фармацевта) під час відпуску безрецептурних лікарських засобів;
- за наявності симптомів (кашель, лихоманка, утруднене дихання) та у разі надання інформації про нещодавню історію поїздок в інфіковані регіони або контакти з інфікованими (ризик зараження SARS-CoV-2-2019 може існувати) особа терміново має бути направлена до лікаря та поінформована щодо карантинних заходів. За необхідності призначити симптоматичне лікування згідно з протоколами провізора (фармацевта) під час відпуску безрецептурних лікарських засобів [15,16].

Фармацевтичні працівники залишаються в зоні ризику, щодня контактуючи з відвідувачами аптек. В умовах, що склалися, варто перш за все попіклуватися про засоби індивідуального захисту, а також періодично

проводити дезінфекцію робочої поверхні та рук. За можливості слід обладнати прикасові зони захисним склом.

Для мінімізації скупчення відвідувачів аптеки доцільно зробити розмітку на підлозі на відстані не менше 1 м одна від одної для збереження безпечної дистанції. Для цього можна використовувати кольорову широку клейку стрічку. За можливості варто просити відвідувачів застосовувати безготівковий розрахунок.

На законодавчому рівні встановлено, що на період карантину власник підприємства, установи, організації може змінювати режим роботи органів, закладів, підприємств, установ, організацій, зокрема щодо прийому та обслуговування фізичних та юридичних осіб. Інформація про такі зміни має доводитися до відома населення з використанням вебсайтів та інших комунікаційних засобів.

Враховуючи обмеження руху громадського транспорту в українських містах, аптечні заклади вимушені змінювати графік роботи, щоб фармацевтичні працівники змогли дістатися до робочого місця/додому. Тож якщо аптечний заклад змінив режим роботи, для зручності відвідувачів повідомлення про це має бути розміщено на сайті аптечної мережі (за наявності), а також на вході в аптеку та в прикасовій зоні.

Вищезгаданим Законом України від 17.03.2020 р. № 530-IX встановлено додаткові доплати до заробітної плати медичним та іншим працівникам, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації захворювання серед людей COVID-19, у розмірі до 200% на період виконання заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню, локалізацію та ліквідацію спалахів, епідемій та пандемій коронавірусної хвороби (COVID-19).

Законом також визначено, що Уряд має встановити доплати до заробітної плати окремим категоріям працівників, які забезпечують життєдіяльність населення. Для цього КМУ має прийняти відповідний нормативно-правовий акт, у якому визначить перелік таких працівників. Проте, зважаючи на те, що аптечні заклади у більшості випадків належать фізичним особам — підприємцям та

товариствам з обмеженою відповідальністю, рішення про встановлення додаткових доплат приймають виключно власники аптек [9, 14].

Висновки до розділу 1

Нерідко топ-менеджерам фармацевтичних підприємств не вистачає необхідних знань для об'єктивної оцінки фінансового стану підприємства і виведення його з кризи. Тому також актуальним є залучення до роботи антикризових менеджерів.

Професіоналізм антикризових менеджерів забезпечений поєднанням знань з економіки, фінансів, менеджменту ризиків, умінням їх прогнозувати, застосовувати адекватну профілактику щодо кризових ситуацій, з одного боку, а з іншого – знаннями соціально- економічних особливостей у фармацевтичній галузі.

2. АНАЛІЗ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

2.1. Аналіз військового 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 працевдатних 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 необов'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.

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 АНТИКРИЗОВИХ 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 витратити 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 свідомі 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 стану організаційного, трудового, професійного, соціально-економічного середовища аптечних закладів в умовах пандемії COVID-19

[Постановою КМУ від 16.03.2020 р. № 215](#) запроваджено карантин та обмежувальні заходи, пов'язані із поширенням коронавірусної інфекції (COVID-19), у зв'язку з цим з 17 березня 2020 в Україні тимчасово припинили свою діяльність заклади громадського харчування (ресторани, кафе), торговельно-розважальні центри, фітнес-центри, заклади культури. Натомість продовжують працювати автозаправні станції, банки, продовольчі магазини та аптечні заклади.

На цьому етапі досліджень нами було вивчено думку респондентів щодо дотримання існуючих стандартів та обмежень, дотримання норм чинного трудового законодавства та законодавства щодо охорони праці, тощо.

Анкетне опитування фармацевтичних працівників було проведено протягом 01.10.2020-21.11.2021 р. Нами було вивчено думку 68 фармацевтичних працівників аптечних закладів приватної власності. Опитування проводилось за допомогою онлайн-анкетування із використанням Google форм.

В опитуванні взяли участь 68 осіб з 14 областей України з «жовтим» та «помаранчевим» рівнем епідеміологічної ситуації в населеному пункті, з яких 30 займають керівні посади у аптечних закладах, 29 осіб працюють на посадах провізора (фармацевта) та 9 є фармацевтами (асистентами фармацевта).

В дослідженні питання анкети було згруповано за блоками:

- вивчення питання організації роботи фармацевтичних працівників з метою виявлення порушень трудового законодавства;
- організація робочого місця фармацевтичного працівника, виконання вимог законодавства про охорону праці;

- заходи щодо недопущення розповсюдження коронавірусної хвороби (COVID-19).

Для проведення дослідження нами запропоновано алгоритм, який включає наступні етапи проведення дослідження (рис.3.1).

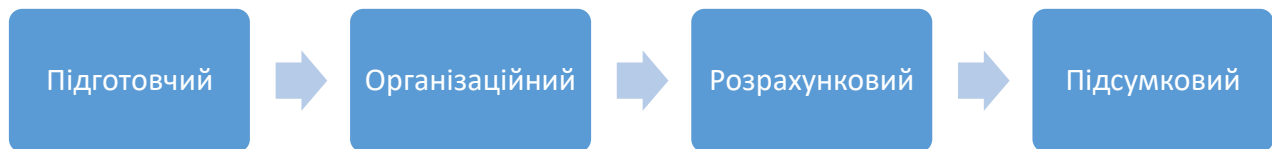


Рис. 3.1. Алгоритм проведення анкетування фармацевтичних працівників

На першому етапі анкетування нами розроблено анкети для працівників аптечних закладів. Визначення обсягу вибірки. На організаційному етапі нами проведено опитування фармацевтичних працівників. Перевірка однорідності вибірки, узгодженості думок респондентів здійснювалась за допомогою стандартизованих підходів на розрахунковому етапі досліджень. Підсумковим етапом нами сформовані висновки за результатами анкетування.

Блок питань щодо вивчення підходів до організації трудової діяльності фармацевтичних працівників передбачав 14 питань.

Респондентам пропонувалося відповісти на комплексне запитання щодо використання в аптечному закладі незадекларованої праці. Результати обробки анкет та розподілу відповідей зазначені у таб. 3.1.

Таблиця 3.1

Розподіл відповідей респондентів на блок питань щодо використання незадекларованої праці працівників аптечних закладів

н/п	Питання блоку	Розподіл респондентів за варіантом відповіді «ТАК», осіб/%	Розподіл респондентів за варіантом відповіді «НІ», осіб/%
1	Чи пропонувався Вам роботодавцем допуск до роботи з подальшим	5 осіб/ 7,35%	63 особи/ 92,64%

	оформлення трудових відносин через певний термін часу?		
2	Чи пропонувалось Вам роботодавцем пройти випробувальний термін без оформлення трудових відносин?	4 особи/ 5,88%	64 особи/ 94,11%
3	Чи вірне твердження про те, що для Вас термін проходження випробування та стажування був більший ніж 6 календарних місяців?	-	68 осіб/ 100%
4	Чи характеризується Ваша праця відсутністю належного оформлення трудових відносин зараз?	-	68 осіб/ 100%

Далі респондентам пропонувалося відповісти на комплексне запитання щодо питань оплати праці в аптечному закладі. Результати обробки анкет та розподілу відповідей зазначені у таб. 3.2.

Таблиця 3.2

Розподіл відповідей респондентів на блок питань щодо оплати праці працівників аптечних закладів

н/п	Питання блоку	Розподіл респондентів за варіантом відповіді «ТАК», осіб/%	Розподіл респондентів за варіантом відповіді «НІ», осіб/%
1	Чи своєчасно Вам нараховується заробітна плата?	63 особи/ 92,64%	5 осіб/ 7,35%
2	Чи вірне твердження про те, що період нарахування Вам авансу та заробітної плати не перевищує 18 днів?	68 осіб/ 100%	-
3	Чи вірне твердження про те, що Ви отримуєте повний розрахунок при звільненні за три календарних дні до	31 особа/45,58%	37 осіб/ 54,41%

	припинення трудового договору?		
4	Чи зустрічались Ви з ситуацією коли при звільненні Вам не нарахували в повному обсязі усі необхідні виплати?	29 особа/42,64%	39 осіб/ 57,35%
5	Чи збільшився Ваш сукупний дохід за місяць через пандемію через пандемію COVID-19?	37 осіб/ 54,41%	31 особа/45,58%
6	Чи пов'язуєте Ви збільшення Вашого сукупного місячного доходу із зростом доходів аптечного закладу/ продажів через пандемію COVID-19?	60 осіб/ 88,23%	8 осіб/ 11,76%

Далі респондентам пропонувалося відповісти на комплексне запитання щодо дотримання порядку звільнення в аптечному закладі. Результати обробки анкет та розподілу відповідей зазначені у таб. 3.3.

Таблиця 3.3

Розподіл відповідей респондентів на блок питань щодо дотримання порядку при звільненні працівників аптечних закладів

н/п	Питання блоку	Розподіл респондентів за варіантом відповіді «ТАК», осіб/%	Розподіл респондентів за варіантом відповіді «НІ», осіб/%
1	Чи відомі Вам ситуації в яких відносно Вас або до Ваших колег було порушено законодавчу процедуру припинення трудових відносин?	41 особа/ 60,29%	27 осіб/ 39,70%
2	Чи доводилось Вам чи Вашим колегам писати заяву про звільнення за власним бажанням (не вказана дата) при працевлаштуванні?	13 осіб/ 19,11%	55 осіб/80,88%
3	Чи пропонував роботодавець Вам або Вашим колегам звільнення за	3 особи/4,41%	64 осіб/ 95,58%

	власним бажанням у разі погіршення фінансового стану закладу?		
4	Чи відомі Вам факти звільнення фармацевтичних працівників через пандемію COVID-19?	5 осіб/ 7,35%	63 особи/ 92,64%

Питання щодо організації робочого місця фармацевтичного працівника, виконання вимог законодавства про охорону праці передбачав одне комплексне питання. Результати опитування зазначені у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Розподіл відповідей респондентів на блок питань щодо дотримання порядку при звільненні працівників аптечних закладів

н/п	Питання блоку	Розподіл респондентів за варіантом відповіді «ТАК», осіб/%	Розподіл респондентів за варіантом відповіді «НІ», осіб/%
Питання «Організація робочого місця фармацевтичного працівника»			
1	Ваше робоче місце облаштовано пристроями, що захищають від прямої крапельної інфекції	68 осіб/ 100%	-
2	Для Вас роботодавцем забезпечено адекватний доступ до дезінфекційних засобів?	68 осіб/ 100%	-
3	Роботодавець забезпечує Вас необхідною кількістю медичних рукавичок, захисними медичними масками або щитками?	49 осіб/72,05%	19 осіб/ 27,94%
4	Роботодавець забезпечує Вас необхідною кількістю комплектів технічного (спеціалізованого) одягу?	53 особи/ 77,94%	15 осіб/ 22,05%

З метою вивчення питання щодо заходів, які вживав роботодавець з метою недопущення розповсюдження коронавірусної хвороби (COVID-19) нами було сформовано наступний блок питань, до якого включено 3 питання анкети.

На питання анкети «Чи розроблено у Вашому закладі документ, який регламентує порядок застосування засобів індивідуального захисту» 68 респондентів (100%) повідомили про наявність такого документу.

Сто відсотків респондентів зазначають про ознайомлення персоналу з методами дезінфекції приміщень аптечних закладів.

Крім того, усі респонденти відповіли, що в їх аптечних закладах здійснюється щоденний моніторинг стану здоров'я співробітників.

Висновки до розділу 3

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. Обґрунтоване фінансове планування, розробка необхідних типів оперативних бюджетів (матеріальні, трудові, адміністративні витрати) є необхідними заходами для збереження конкурентоздатності та платоспроможності фармацевтичного підприємства.

3. Фармацевтичний ринок праці переживає глибинну кризу про що свідчить відсутність нових робочих місць.

4. Слід визнати, що нерідко топ-менеджерам фармацевтичних підприємств не вистачає необхідних знань для об'єктивної оцінки фінансового стану підприємства і виведення його з кризи. Тому також актуальним є залучення до роботи антикризових менеджерів. Професіоналізм антикризових менеджерів забезпечений поєднанням знань з економіки, фінансів, менеджменту ризиків, умінням їх прогнозувати, застосовувати адекватну профілактику щодо кризових ситуацій, з одного боку, а з іншого – знаннями соціально- економічних особливостей у фармацевтичній галузі.

5. Збільшення рівня зайнятості має стати центральним питанням повоєнної відбудови, реінтеграції та процесів повернення до умов миру. Політичний діалог має охоплювати поточні та довгострокові потреби ринку праці, необхідна інтегрована програма, спрямована на забезпечення прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, підтримку соціального забезпечення тощо.

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

Діани ОСТАПЧУК

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Дослідження сучасних підходів до правого регулювання трудових відносин між суб'єктом господарської діяльності фармацевтичного сектору сфери охорони здоров'я та трудовим колективом»
керівник кваліфікаційної роботи: Дарина ТАРАСЕНКО, к.фарм.н., асистент
затверджений наказом НФаУ від «01» листопада 2022 року № 238

1. 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): рисунків - 3 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

Діана ОСТАПЧУК

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.	Остапчук Діана Андріївна	Дослідження сучасних підходів до правового регулювання трудових відносин між суб'єктом господарської діяльності фармацевтичного сектору сфери охорони здоров'я та трудовим колективом	Research of modern approaches to the legal regulation of labor relations between the subject of economic activity of the pharmaceutical sector of the health care sector and the labor team	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

Діани ОСТАПЧУК

на тему: «Дослідження сучасних підходів до правового регулювання трудових відносин між суб'єктом господарської діяльності фармацевтичного сектору сфери охорони здоров'я та трудовим колективом».

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 Діани ОСТАПЧУК на тему «Дослідження сучасних підходів до правового регулювання трудових відносин між суб'єктом господарської діяльності фармацевтичного сектору сфери охорони здоров'я та трудовим колективом» 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

Діани ОСТАПЧУК

на тему: «Дослідження сучасних підходів до правого регулювання трудових відносин між суб'єктом господарської діяльності фармацевтичного сектору сфери охорони здоров'я та трудовим колективом».

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 Діани ОСТАПЧУК на тему «Дослідження сучасних підходів до правового регулювання трудових відносин між суб'єктом господарської діяльності фармацевтичного сектору сфери охорони здоров'я та трудовим колективом» 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 МАЛИЙ

«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 Остапчук Діана Андріївна на тему: «Дослідження сучасних підходів до правого регулювання трудових відносин між суб'єктом господарської діяльності фармацевтичного сектору сфери охорони здоров'я та трудовим колективом».

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 Остапчук Діану Андріївну на тему: «Дослідження сучасних підходів до правого регулювання трудових відносин між суб'єктом господарської діяльності фармацевтичного сектору сфери охорони здоров'я та трудовим колективом».

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 Діана ОСТАПЧУК до захисту кваліфікаційної роботи за галуззю знань 22 Охорона здоров'я спеціальністю 226 Фармація, промислова фармація освітньою програмою Фармація на тему: «Дослідження сучасних підходів до правого регулювання трудових відносин між суб'єктом господарської діяльності фармацевтичного сектору сфери охорони здоров'я та трудовим колективом».

Кваліфікаційна робота і рецензія додаються.

Декан факультету _____ / Микола ГОЛІК /

Висновок керівника кваліфікаційної роботи

Здобувачка вищої освіти Діана ОСТАПЧУК 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 Діана ОСТАПЧУК на тему «Дослідження сучасних підходів до правого регулювання трудових відносин між суб'єктом господарської діяльності фармацевтичного сектору сфери охорони здоров'я та трудовим колективом» 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 Діана ОСТАПЧУК 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/