

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
факультет фармацевтичних технологій та менеджменту
кафедра соціальної фармації**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на тему: «ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ФАРМАЦЕВТІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»**

Виконала: здобувачка вищої освіти групи
Фм19(4,6з)мед-01а

спеціальності: 226 Фармація, промислова фармація
освітньої програми Фармація

Наталія ЛУКІЄНКО

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

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

Харків – 2024 рік

АНОТАЦІЯ

Розглянуто особливості правового регулювання трудових відносин фармацевтичних працівників в умовах воєнного стану в контексті обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України. Проведено соціологічне дослідження з метою виявлення проблем в організації праці фармацевтичних працівників, що може мати негативний вплив на функціонування системи забезпечення населення лікарськими засобами. Робота викладена на 48 сторінках та складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох основних розділів та висновків. За текстом зустрічається графічний матеріал: 5 таблиць, 8 рисунків. Список використаних джерел налічує 32 літературних джерела, 4 з яких є іноземними.

Ключові слова: фармацевтичний працівник, система забезпечення лікарськими засобами, трудові відносини.

ANNOTATION

The peculiarities of the legal regulation of labor relations of pharmaceutical workers in the conditions of martial law in the context of the restriction of constitutional rights and freedom of a person and a citizen provided for by Articles 43 and 44 of the Constitution of Ukraine are considered. A sociological study was conducted to identify problems in the organization of the work of pharmaceutical workers, which may have a negative impact on the functioning of the system of providing the population with medicines. The work is laid out on 48 pages and consists of a list of conventional abbreviations, an introduction, three main sections and conclusions. After the text there is graphic material: 5 table. The list of used sources includes 35 literary sources, 4 of which are in foreign languages.

Key words: pharmaceutical worker, drug supply systems, labor relations.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ФАРМАЦЕВТИЧНІ ПРАЦІВНИКИ, ЯК СУБ'ЄКТИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	7
1.1 Фармацевтичний працівників, як ключова фігура у функціонуванні системи забезпечення лікарських засобів населення.....	7
1.2 Кваліфікаційні вимоги до фармацевтичних кадрів, їх завдання та обов'язки	8
1.3 Висновки до розділу 1.....	18
РОЗДІЛ 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	19
2.1 Вивчення поняття трудового договору з фармацевтичним працівником: особливості та умови праці.....	22
2.2 Оплата праці фармацевтичних працівників, державні гарантії та компенсації, особливості роботи окремих категорій.....	28
2.3 Висновки до розділу 2.....	34
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	35
3.1 Законодавче регулювання трудових відносин в умовах дії правового режиму воєнного стану	35
3.2 Вивчення проблем в організації праці фармацевтичних працівників в умовах дії правового режиму воєнного стану.....	39
3.3 Висновки до розділу 3	45
ВИСНОВКИ.....	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	49

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЗУ – Закон України

БПР – Безперервний професійний розвиток

ВПО – Внутрішньо переміщена особа

ДК – Державний класифікатор

ДФУ – Державна Фармакопея України

КЗпП – Кодекс законів про працю

КМУ – Кабінет Міністрів України

ЛЗ – Лікарський засіб

ЛП – Лікарський препарат

ЛРС – Лікарська рослинна сировина

МОЗ – Міністерство Охорони здоров'я

НТД – Науково-технічна діяльність

СЗНЛЗ – Система забезпечення населення лікарськими засобами

ВСТУП

Актуальність теми обумовлена тим, що широкомасштабне військове вторгнення на територію України призвело до обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43 та 44 Конституції України. Зміни в організації трудових відносин направлені на забезпечення безперебійного функціонування об'єктів критичної інфраструктури держави. Особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану можуть мати негативний вплив на функціонування системи забезпечення населення лікарськими засобами при зловживанні наданими правами та обов'язками суб'єктами трудових відносин.

Мета дослідження. Вивчення позитивних та негативних явищ у правовому регулюванні трудових відносин працівників аптечних закладів в умовах воєнного стану.

Завдання дослідження:

- з'ясувати сутність поняття фармацевтичний працівник, фармацевт та асистент фармацевта;
- вивчити переліки посад фармацевтів у закладах охорони здоров'я та посад фахівців з фармацевтичною освітою у закладах охорони здоров'я, кваліфікаційні характеристики керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників, які є специфічними для фармацевтичної галузі сфери охорони здоров'я;
- дослідити особливості укладення та розірвання трудового договору в умовах воєнного стану з фармацевтами та асистентами фармацевта, підстави для переведення та зміни істотних умов праці, встановлення та облік часу роботи і часу відпочинку, оплата праці, гарантії та компенсації, а також особливості праці жінок-фармацевтів.

- Проаналізувати сучасний стан практичної реалізації особливостей регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану шляхом проведення соціологічного дослідження;
- Виявити та узагальнити реальні або потенційні ризики в організації праці фармацевтичних працівників, що можуть негативно впливати на функціонування системи забезпечення населення лікарськими засобами.

Об'єктом дослідження є трудові відносини працівників фармацевтичних підприємств в умовах воєнного стану.

Предмет дослідження. Особливості правового регулювання трудових відносин фармацевтичних працівників в умовах воєнного стану.

Методи дослідження. Для досягнення поставлених завдань дослідження було використано такі методи дослідження: 1) *загальнонаукові методи*: аналіз, синтез, індукція, дедукція, абстрагування, порівняння, систематизація; 2) *Соціально-юридичні методи*: формально-логічний, системно-аналітичний, порівняльно-правовий.

Практичне значення отриманих результатів. Обізнаність роботодавців та працівників щодо особливостей регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану здатна підвищити якість надання фармацевтичної допомоги населенню.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота викладена на 48 сторінках та складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох основних розділів та висновків. За текстом зустрічається графічний матеріал: 5 таблиць, 8 рисунків. Список використаних джерел налічує 32 літературних джерел, 4 з яких є іномовними.

РОЗДІЛ І

ФАРМАЦЕВТИЧНІ ПРАЦІВНИКИ, ЯК СУБ'ЄКТИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

1.1 Фармацевтичний працівник, як ключова фігура у функціонуванні системи забезпечення лікарських засобів населення

Фармацевт – фахівець з фармацевтичною освітою, основною діяльністю якого є забезпечення широких верст населення фармацевтичними препаратами, виробами медичного призначення та іншими товарами [31].

Історично відокремлення фармації від медицини і, відповідно, спеціальностей «фармацевт» і «лікар» відбулося ще в ранньому середньовіччі. Сучасну підготовку фармацевтів здійснюють вищі і середні спеціальні медичні, фармацевтичні навчальні заклади України (згідно з наказом МОЗ України від 25.12.1992 р. №195 “Про затвердження Переліку вищих і середніх спеціальних навчальних закладів, підготовку і отримання звань в яких дають право займатися медичною й фармацевтичною діяльністю”) [31].

Фармацевт відповідно до класифікації видів фахової (економічної) діяльності (Класифікатор професій ДК 009-96) може працювати у сфері виробництва, оптової і роздрібної реалізації фармацевтичних, косметичних товарів, парфумерії, медичних й ортопедичних виробів, окулярів, лінз, скелець тощо [31].

Фармацевт може обіймати посади завідувача і заступника завідувача відділу аптеки, завідувача відділу аптечної бази, складу та лаборанта. Фармацевт повинен виконувати організаційну, технічну, технологічну, обліково-візитну, контрольну-аналітичну функції та вміти вирішувати типові завдання діяльності щодо постачання аптечних закладів лікарських препаратів і виборів медичного призначення, фармацевтичної інформації та реклами, зберігання ЛП, сировини рослинного та тваринного походження, виробів

медичного призначення, роботи з науково-технічною діяльністю, Державною фармакопеею України, інформаційною літературою, заготівлі лікарської рослинної сировини, менеджменту і маркетингу у фармації, забезпечення медичної служби Збройних сил України ЛП і виробами медичного призначення в польових умовах, забезпечення амбулаторних і стаціонарних хворих, надання невідкладної медичної допомоги, бухгалтерського обліку і звітності, обліку витрат товарів, касових операцій, обліку праці та заробітної плати, інвентаризації основних засобів, виробничих запасів, готової продукції й товарів, приготування ліків в умовах аптеки, забезпечення технологічного процесу, роботи з технічними засобами, техніки безпеки й екології, здійснення відповідних розрахунків щодо виготовлення ліків в умовах аптеки, використання ЛРС, контролю якості ЛП, приготування та стандартизації робочих розчинів, відбору проб для аналізу, аналізу ЛП, обробки результатів аналізу та їх оцінки. Фармацевт сьогодні є професійним виконавцем державної політики щодо забезпечення населення України ЛП і виробами медичного призначення [31].

Далі нами були проаналізовані основні завдання та обов'язки фармацевтичного працівника. Фармацевт керується законом України «Про охорону здоров'я» та нормативно-правовими актами, що визначають порядок обігу ЛЗ, діяльності органів управління та закладів охорони здоров'я. Він також повинен дотримуватися керівництвом та настановам з організації фармацевтичної справи, та належних фармацевтичних практик [16].

В основні завдання входить забезпечення ЛЗ та виробами медичного призначення населення та закладів охорони здоров'я. Застосування комунікативних навичок спілкування за принципами фармацевтичної етики та деонтології відповідно до Етичного кодексу фармацевтичних працівників. Надання фармацевтичної допомоги, консультація з приводу ЛЗ. Надання належної фармацевтичної опіки хворим під час відпуску рецептурних і безрецептурних ЛЗ. Вивчає вплив факторів на процеси всмоктування,

розподілу, депонування, метаболізму та виведення (вік, стать, хвороби, харчування, фізичний стан, фармакологічні властивості ЛЗ). Бере участь у впровадженні і функціонуванні системи управління якістю у закладах охорони здоров'я. Впровадження: GMP, GDP, GPP. Визначення впливу факторів навколишнього середовища на якість ЛЗ. Контроль якості ЛЗ відповідно до вимог законодавства. Розробка методик контролю якості з використання фізичних, хімічних, фізико-хімічних, біологічних, мікробіологічних та органолептичних методів контролю. Здійснення усіх видів обліку, бере участь в інвентаризації, визначає ефективність та доступність фармацевтичної допомоги. Моніторинг ефективності і безпеки ЛЗ. Ризики взаємодії ЛЗ при їх змішуванні. Виготовлення ЛЗ у різних лікарських формах за рецептами [16].

На наступному етапі дослідження нами було досліджено перелік посад фармацевтів у закладах охорони здоров'я та їх фармацевтичні спеціальності.

Із змінами, внесеними згідно з Наказу Міністерства охорони здоров'я України №1316 від 01.07.2021 р. «Про затвердження переліків закладів охорони здоров'я, лікарських, провізорських посад, посад молодших спеціалістів з фармацевтичною освітою, посад фахівців у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я та переліку посад професіоналів з вищою медичною освітою» [18].

Керівники фармацевтичних закладів, їх посада та фармацевтична спеціальність представлена у таблиці 1.1

Таблиця 1.1

Керівники фармацевтичних (аптечних) закладів та їх заступники

№	Посади фармацевтів	Фармацевтична спеціальність
1.	Завідувач аптеки	Організація і управління фармацією
2.	Завідувач аптечного складу (бази)	Організація і управління фармацією
3.	Заступники з числа фармацевтів (завідувача аптеки, аптечного складу (бази))	Організація і управління фармацією

Керівники структурних підрозділів, їх посади та фармацевтична спеціальність представлена у таблиці 1.2

Таблиця 1.2

Керівники аптекних закладів

№	Посада	Вторинна спеціалізація
1.	Завідувач відділу (аптеки, аптечного складу (бази))	Організація і управління фармацією
2.	Завідувач лабораторії (контрольно-аналітичної)	Організація і управління фармацією
3.	Завідувач аптечного пункту	Організація і управління фармацією

Перелік фармацевтів, їх посада та фармацевтична спеціальність представлена у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Посади професіоналів в аптекних закладах

1.	Старший фармацевт	Фармація
2.	Фармацевт	Фармація, промислова фармація
3.	Фармацевт-аналітик	Аналітично-контрольна фармація
4.	Фармацевт клінічний	Клінічна фармація
5.	Фармацевт-косметолог	Фармацевтична косметологія
6.	Фармацевт-токсиколог	Фармацевтична токсикологія
7.	Фармацевт-інтерн	Фармація, промислова фармація

Подані таблиці про керівників фармацевтичних закладів, їх заступників, керівників структурних підрозділів та фармацевтів розкриває структуру і організацію роботи в сфері фармації. Це нам дозволяє чітко враховувати різноманітні аспекти фармацевтичної галузі, включаючи організацію аптечного обслуговування, управління складами та лабораторіями, а також розглянути спеціалізовані напрямки в роботі фармацевтів.

1.2 Кваліфікаційні вимоги до фармацевтичних працівників та проходження інтернатури

Міністерство охорони здоров'я України випуск 78 «Охорона здоров'я» довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Цей документ визначає освітні вимоги, необхідність вищої освіти в галузі фармації для роботи на певних посадах, проходження інтернатури та професійного розвитку. Кваліфікаційні категорії та спеціалізації, уточнення вимог до категорійної кваліфікації (вища, 1 та 2 категорії). Визначення різниці між професіоналами та фахівцями. Конкретизація посад, які відносяться до категорії професіоналів та фахівців. Встановлення вимог до стажу роботи для різних категорій фармацевтів. Вимоги до постійного професійного розвитку та підтримання кваліфікації.

Фармацевтичні працівники розділяються на різні категорії в залежності від їхньої кваліфікації, освіти, спеціалізації, а саме:

Фармацевт. Основна категорія фармацевтичних працівників, які мають вищу освіту у галузі фармації;

Фармацевт-аналітик. Спеціаліст, який спеціалізується в аналізі та контролі якості фармацевтичних препаратів;

Фармацевт-клінічний. Фахівець, який працює у клінічній сфері надаючи консультації пацієнтам та здійснюючи моніторинг ефективності лікування;

Фармацевт-косметолог. Спеціаліст, який спеціалізується в області косметології та надає консультації з вибору косметичних засобів;

Фармацевт-токсиколог. Спеціаліст в області токсикології, який визначає вплив різних речовин на організм.

Ці категорії працівників поділяються ще на дві категорії «професіонали та «фахівці». До *професіоналів* належать професії, що вимагають від працівника кваліфікації за дипломом про повну вищу освіту, яка відповідає рівню спеціаліста або магістра (фармацевт, фармацевт-аналітик).

До *фахівців* належать професії, які потребують від працівника кваліфікації за дипломом про вищу освіту, яка відповідає рівню молодшого спеціаліста, бакалавра або спеціаліста, що проходить стажування або інтернатуру (фармацевт клінічний, фармацевт-косметолог, фармацевт-токсиколог) [17].

Кваліфікаційні характеристики професій працівників представлені у таблиці 1.4

Таблиця 1.4

**Кваліфікаційні характеристики
професій фармацевтичних працівників**

Назва посади	освіта	Первинна спеціалізація	Вторинна спеціалізація
фармацевт	Вища (магістр) в галузі «фармація»	«фармація»	
Фармацевт-аналітик	Вища (магістр) в галузі «фармація»	«фармація» «аналітично-контрольна фармація»	
Фармацевт клінічний	Вища (магістр) в галузі «фармація»	«фармація» «клінічна фармація»	
Фармацевт-косметолог	Вища (магістр) в галузі «фармація»	«фармація» , «технології парфумерно-косметичних засобів»	«фармацевтична косметологія»

Фармацевт-токсиколог	Вища (магістр) в галузі «фармація»	«фармація», «токсикологія»	
----------------------	------------------------------------	----------------------------	--

Проходження інтернатури за спеціальністю «Фармація», «Загальна фармація», «Провізор загального профілю» з наступною спеціалізацією за спеціальністю «Фармацевтична токсикологія». Безперервний професійний розвиток. Наявність сертифіката та посвідчення про присвоєння (підтвердження) вищої кваліфікаційної категорії за спеціальністю «Фармацевтична токсикологія». Стаж роботи для фармацевта-токсиколога вищої категорії – понад 10 років. Для I категорії – понад 7 років. Для II категорії – понад 5 років. Для фармацевта-токсиколога без вимог до стажу роботи [17].

Після закінчення інтернатури присвоюється фах фармацевт-спеціаліст зі спеціальності «Фармація» та видається відповідний сертифікат. Без наявності такого документа випускник закладу вищої освіти не має права на самостійну фармацевтичну діяльність.

Практична частина інтернатури проводиться на базах стажування фармацевтів/провізорів-інтернів. Тривалість практичної частини інтернатури складає 8 місяців.

Освітня частина інтернатури проводиться в закладі вищої освіти, що здійснює підготовку фармацевтів. Тривалість освітньої частини інтернатури складає 3 місяці [11].

На етапі випуску з інтернатури іспитом «Крок 3» оцінюється відповідність рівня професійної компетентності кваліфікованих фахівців з вищою освітою. Відповідно до чинної нормативної бази цей іспит є обов’язковою складовою атестації інтернів.

Для працевлаштування на посаду фармацевта проходження інтернатури є обов’язковим.

Після закінчення інтернатури молоді фахівці отримують сертифікат, що дає їм право самостійної фахової діяльності (Наказ МОЗ України від 22.06.2021 р. №1254 “Про затвердження Положення про інтернатуру”) [11].

Щодо підвищення кваліфікації можна дійти висновку, що фармацевт повинен періодично підвищувати свою кваліфікацію. Підвищення кваліфікації може здійснюватися у формі стажування, семінарів, курсів тощо.

01 січня 2022 року набрала чинності Постанова КМУ від 14 липня 2021 року №725 “Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників”

Відповідно до вимог вказаної Постанови, працівники сфери охорони здоров'я після здобуття вищої освіти та отримання сертифіката лікаря-спеціаліста, провізора-спеціаліста або диплома² про закінчення закладу фахової перед вищої освіти зобов'язані здійснювати безперервний професійний розвиток.

З метою забезпечення здійснення безперервного професійного розвитку діє система безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників яка призначена для збереження інформації про провайдерів, заходів безперервного професійного розвитку, обліку балів БПР [5].

Технічний регламент роботи системи безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників визначає вимоги щодо технічної підтримки системи, обробку та аналіз внесених відомостей, збереження та захист даних, що містяться у системі, забезпечення доступу до системи працівників сфери охорони здоров'я, провайдерів, державних органів у межах, визначених законодавством.

Технічний регламент встановлено відповідно до Постанови КМУ від 14 липня 2021 року №725 «Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників».

Усі терміни вживаються у цьому Технічному регламенті у значенні, наведеному в Основах законодавства України про охорону здоров'я, Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про професійний розвиток працівників», та «Положення про систему безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників» [5].

Система БПР медичних та фармацевтичних працівників призначена для збереження інформації про провайдерів, заходів безперервного професійного розвитку, обліку балів безперервного професійного розвитку. Захист інформації у Системі БПР здійснюється відповідно до законодавства про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах.

Володільцем Системи БПР медичних та фармацевтичних працівників та внесених до неї відомостей є МОЗ України.

Адміністратором Системи БПР медичних та фармацевтичних працівників є Державна організація «Центр тестування професійної компетентності фахівців з вищою освітою напрямів підготовки «Медицина» і «Фармація» при Міністерстві охорони здоров'я України».

Обробка персональних даних у Системі БПР здійснюється з дотриманням вимог Закону України «Про захист персональних даних» [5].

Нами вивчено види заходів, які відносяться до системи та за які нараховуються бали БПР:

- Майстер-клас.
- Стимуляційний рейтинг.
- Тренінг з оволодіння практичними навичками.
- Семінар.
- Фахова (тематична) школа.
- Наукова конференція.
- Конгрес.

- З'їзд.
- Симпозіум.

Аналізом стану і перспектив запровадження електронної системи та нововведень до системи БПР медичних і фармацевтичних працівників встановлено таке.

Нове врегулювання системи БПР у сфері охорони здоров'я з нововведеннями та імплементацією електронної системи запроваджено з 01.01.22, що викликало як позитивні, так і негативні аспекти. В дослідженні проаналізовано результати запровадження електронної системи та нововведень БПР в Україні в 2022 році. Використано бібліосемантичний метод, системний аналіз, SWOT-аналіз, проведено аналіз власного досвіду. Аналіз нововведень БПР, у країні в 2022 році дозволив констатувати ряд сильних і слабких сторін запроваджених змін, визначити важливі загрози, серед яких основними є недосконалість нововведень та електронної системи БПР, ускладнений пошук у системі, поганий захист даних, необхідність сплати послуг внесення заходу БПР до електронної системи провайдерами, нерівні вихідні вимоги до провайдерів із різними формами організації та власності, різні вимоги до легалізації проведення освітньої діяльності провайдерами, відсутність державного фінансування отримання лікарям обов'язкових щорічних 50 балів БПР, відсутність стратегічного планування й аналізу необхідності БПР медичних і фармацевтичних працівників із важливих напрямів охорони здоров'я. Отже, запроваджені нововведення та електронна системи БПР потребують удосконалення, забезпечення належного функціонування та захисту даних. У перспективі, важливо зберегти вітчизняний більш ніж 150-річний досвід якісного БПР із державним стратегічним плануванням та контролюванням стосовно забезпечення вирішення пріоритетних питань системи охорони здоров'я. Переходячи до закордонного досвіду й євроінтеграції, необхідно надати провайдерам із різними формами організації та фінансування чесні та рівні умови існування

на ринку освітніх послуг, створити чіткі вимоги забезпечення якості БПР та градації провайдерів за рівнем якості освіти й дотримання вимог, створити вітчизняну Акредитаційну Раду для моніторингу якості БПР, що б мала можливість інтеграції вітчизняної системи БПР із Європейською й Американською системою для можливості взаємного зарахування балів [28].

Висновки до розділу I

Розділ ретельно висвітлює ключову роль фармацевтичних працівників у системі забезпечення населення лікарськими засобами. Фармацевтичні працівники є невід’ємною частиною медичної команди, яка здійснює важливу місію забезпечення населення необхідними лікарськими засобами. Розділ розкриває сутність кваліфікаційних вимог та завдань, які покладаються на фармацевтів у системі охорони здоров’я, враховуючи вимоги законодавства та принципи фармацевтичної етики. Особливу увагу приділено завершальному етапу підготовки – закінченню інтернатури, яке визначає право на самостійну фармацевтичну практику та отримання відповідного сертифікату. Зазначено, що система БПР відіграє важливу роль у постійному удосконаленні та підтримці високого рівня кваліфікації фармацевтів через регулярне підвищення кваліфікації та інші форми навчання. Загальною константою є важливість відповідності фармацевтичної практики високим стандартам та етичним принципам для забезпечення якісного медичного обслуговування населення.

РОЗДІЛ II

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Основним документом, що регулює трудові відносини є Кодекс законів про працю України.

Основними принципами КЗпП України є:

1. Рівність прав і можливостей у трудових відносинах незалежно від статі, раси, національності, релігії, політичних переконань, членства у професійних спілках та інших громадських об'єднаннях, мови, походження, майнового стану, місця проживання, сімейного стану та інших обставин.
2. Захист прав і свобод працівників, забезпечення належних умов праці та відпочинку, повної та своєчасної оплати праці.
3. Соціальне партнерство у сфері праці. Обов'язковість трудових договорів.
4. Заборона дискримінації у сфері праці [12].

Правове регулювання у сфері трудових відносин здійснюється відповідно до Кодексу законів про працю України та інших документів (Закон «Про зайнятість», «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про відпустки» тощо) [10].

Основне завдання КЗпП України – регулювання трудових відносин усіх працівників, що повинно сприяти зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суцільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Основні трудові права працівників представлені на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Основні трудові права працівників [10].

Основні обов'язки працівника:

- Сумлінно виконувати свої обов'язки.
- Дотримуватися правил внутрішньо-трудового розпорядку компанії.
- Дотримуватися трудової дисципліни.
- Дбайливо ставитися до майна роботодавця.
- Не розголошувати комерційну таємницю.

Основні права роботодавця:

- Право укладати трудовий договір.
- Право розірвати трудовий договір.
- Право вимагати від працівників належного виконання трудових обов'язків.
- Право притягати працівників до дисциплінарної відповідальності.
- Право на винагороду за працю працівників.

Основні обов'язки роботодавця:

- Забезпечити працівникам належні умови праці.
- Своєчасно виплачувати працівникам заробітну плату.

- Забезпечувати соціальний захист працівників, та дотримуватися трудового законодавства [13].

Робота в нормальний робочий час регулюється шляхом наступних основних правил:

- Тривалість робочого часу.
- Час відпочинку.
- Порядок оплати праці.
- Порядок розірвання трудового договору.
- Порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.
- Порядок захисту трудових прав працівника.

Тривалість робочого часу в Україні не може перевищувати 40 годин на тиждень. Щоденна тривалість робочого часу не може перевищувати 8 годин. Для працівників з ненормованим робочим днем тривалість робочого часу визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку [30].

Час відпочинку працівникам забезпечується у вигляді щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку, святкових і не робочих днів, відпусток.

Заробітна плата виплачується не рідше двох разів на місяць. Розмір заробітної плати працівника визначається трудовим договором.

Трудовий договір може бути розірваний працівником, роботодавцем або за взаємною згодою сторін [30].

Якщо працівник порушує трудову дисципліну, до нього може бути застосовано дисциплінарне стягнення. Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем після попередження працівника. Працівники можуть захищати свої трудові права, звертаючись до суду, профспілок або інших органів [14].

2.1. Вивчення поняття трудового договору з фармацевтичним працівником: особливості та умови праці

Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором або угодою сторін [15].

Трудовий договір є основним документом, що регулює трудові відносини між працівником і роботодавцем. Трудовий договір укладається в письмовій формі і складається у двох примірниках, один з яких зберігається у працівника, а другий у роботодавця.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін [15].

Види трудового договору представлені на рис. 2.2

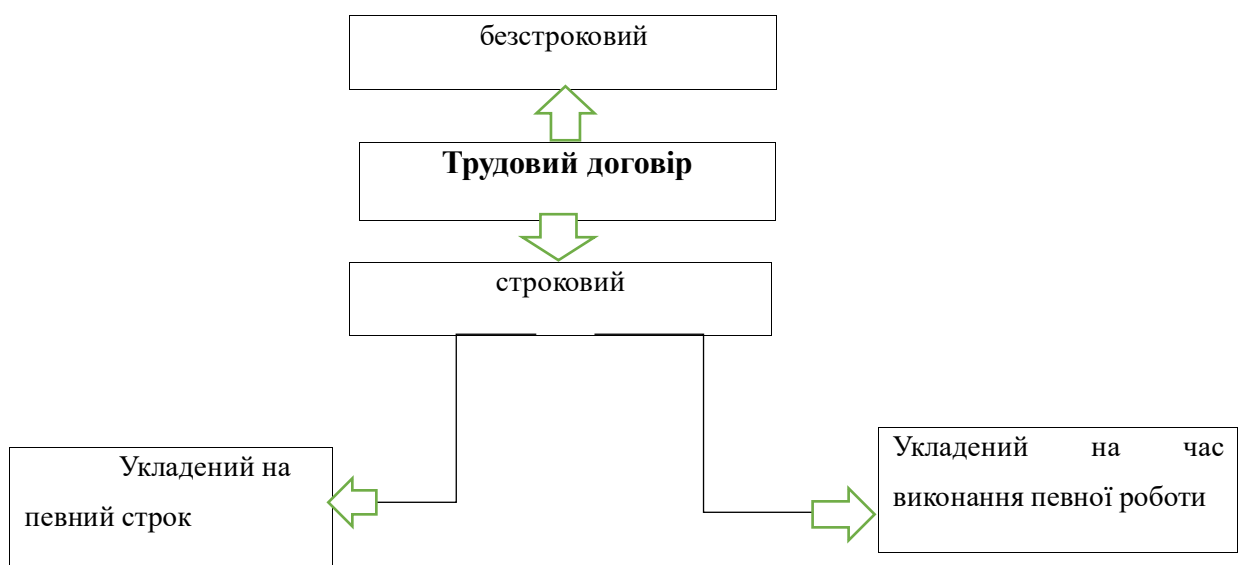


Рис. 2.2 Види трудового договору.

За строком дії трудові договори поділяються на:

- Безстрокові, що укладаються на невизначений строк;
- Укладені на невизначений строк, який встановлюється за погодженням сторін;
- Такі, що укладаються на час виконання певної роботи [10].

Трудовий договір має містити в собі всі істотні умови, а саме: трудові обов'язки, режим роботи, тривалість робочого часу та часу відпочинку, умови оплати праці, пільги, компенсації, даткові гарантії.

- ПІБ (прізвище, ім'я, по батькові) працівника та роботодавця;
- Місцезнаходження роботодавця;
- Трудова функція працівника;
- Місце роботи;
- Строк трудового договору;
- Умови оплати праці;
- Умови праці;
- Інші умови, які узгоджуються сторонами.

При укладанні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (за наявності) або Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я відповідний військово-обліковий документ [15].

Трудовий договір припиняється у таких випадках:

- Закінчення строку трудового договору;
- Розірвання договору з ініціативи роботодавця, чи з ініціативи працівника;
- Переведення працівника на інше підприємство (за його згодою);

- За угодою сторін;
- Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі;
- Смерті працівника або роботодавця;
- Призову або вступу працівника на військову службу;
- В інших випадках, передбачених законодавством про працю.

Трудовий договір є обов'язковим для виконання сторонами. Невиконання трудових зобов'язань тягне за собою відповідальність, передбачену трудовим законодавством. Трудовий договір є основною гарантією прав працівника. Трудовий договір забезпечує працівникові належні умови праці, своєчасну оплату праці та соціальний захист [15].

Трудовий договір для фармацевта укладається відповідно до загальних правил, викладених у КЗпП України. Однак, у зв'язку з особливим характером роботи фармацевтів, до трудових договорів можуть включатися додаткові умови які представлені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Особливості трудового договору фармацевтів

<i>Особливості</i>	<i>Умови</i>
Вимоги до освітнього рівня та кваліфікації	Фармацевти повинні мати повну вищу фармацевтичну освіту та професійну кваліфікацію фармацевта.
Умови проходження обов'язкової атестації	Фармацевти повинні проходити обов'язкову атестацію відповідно до порядку, встановленого законодавством про охорону здоров'я.

Обов'язки фармацевта щодо забезпечення належної якості ЛЗ та медичної допомоги	Фармацевти зобов'язані забезпечувати належну якість ЛЗ та медичної допомоги, що надаються в аптечному закладі.
Відповідальність фармацевта за порушення вимог законодавства про охорону здоров'я	2 Фармацевти несуть відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону здоров'я відповідно до закону.

У таблиці 2.2 представлені додаткові умови трудового договору фармацевтів, які можуть бути передбачені колективним договором або угодою сторін.

Таблиця 2.2.

Додаткові умови трудового договору фармацевтів

<i>Особливості</i>	<i>Умови</i>
Надання додаткових відпусток	Фармацевтам можуть бути надані додаткові відпустки, наприклад за стаж роботи, за особливості умови праці, за сімейними обставинами.
Компенсація за роботу в нічний час	Фармацевтам можуть виплачувати компенсації за роботу у нічний час у розмірі, встановленому колективним договором або угодою сторін.
Підвищена оплата праці за роботу в вихідні та святкові дні	Фармацевтам може виплачуватися підвищена оплата праці за роботу в вихідні та святкові дні у розмірі,

	встановленому колективним договором або угодою сторін.
Додаткові умови	Колективним договором або угодою сторін можуть бути передбачені додаткові умови трудового договору фармацевтів, наприклад, умови проходження стажування, підвищення рівня кваліфікації, проходження додаткового навчання, умови щодо забезпечення безпеки праці та охорони здоров'я фармацевтів.

При укладанні трудового договору для фармацевтів слід врахувати наступні моменти:

- Трудовий договір повинен бути укладений у письмовій формі;
- Трудовий договір повинен містити всю необхідну інформацію, передбачену Трудовим кодексом;
- Трудовий договір повинен відповідати вимогам закону «Про лікарську діяльність».

Якщо трудовий договір не відповідає вимогам закону, фармацевт має право відмовитися від укладання трудового договору.

Якщо трудовий договір укладено з порушенням законодавства, фармацевт має право звернутися до суду з позовом про визнання його не дійсним [15].

Робочий час і час відпочинку врегульовано розділом ч. 2 ст. 50 КЗПП. *Робочий час* – це встановлений законом, колективним договором чи угодою сторін, протягом якого працівники зобов'язані виконувати роботу, обумовлену

трудовим договором. Необхідна тривалість робочого часу працівника відображає норму його робочого часу та обчислюється кількістю годин, які працівник повинен відпрацювати протягом певного календарного періоду [32].

Тривалість робочого часу може регулюватися колективними договорами, централізованими та індивідуальними договірними положеннями. Трудове законодавство України визначає максимально допустимий робочий час для всіх працівників. Водночас законодавець надає право роботодавцю при укладенні колективного договору встановлювати низькі стандарти тривалості робочого часу. Ви погоджуєтесь дотримуватися цих положень та умов [32].

Закон визначає основний і неосновний робочий час. «Основний – це встановлена законом або трудовим договором тривалість робочого часу, яку безумовно повинен відпрацьовувати працівник. До цього виду робочого часу належить: нормальний, скорочений та неповний робочий час. Неосновним робочим часом вважається законодавчо закріплене відхилення від основного робочого часу. Це передусім – надурочні роботи, тривалість робочого часу у вихідні, святкові та неробочі дні» [32].

У науковій літературі під часом відпочинку розуміється час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і вправі використовувати його як заманеться.

Час відпочинку – це проміжок часу, протягом якого працівник згідно із законодавством та локальним нормативно-правовими актами вільний від виконання трудових обов'язків і який він має право використовувати на свій розсуд.

Загалом, робочий тиждень фармацевтичного працівника становить 36-40 годин. Тривалість робочої зміни не повинна перевищувати 7 годин 12 хвилин. Якщо тривалість робочої зміни перевищує 5 годин, працівникові надається не менше 30 хвилин відпочинку і перерва на прийом їжі [32].

Розділ 4 КЗПП України регулює режим роботи фармацевтичного працівника.

Режим роботи поділяється на такі види:

- Постійний. У цьому випадку працівник працює в одну і ту ж зміну, наприклад, з 9:00 до 18:00.
- Позмінна. У цьому випадку працівник працює в різні зміни, наприклад, один день з 9:00 до 18:00, а наступний день з 18:00 до 9:00. (У довоєнний час)
- Комбінований. У цьому випадку працівник працює в різні зміни та має постійний вихідний день.

Особливості робочого часу фармацевтичного працівника:

- Робочий час фармацевтичного працівника не може перевищувати 40 годин на тиждень, при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Нічним вважається час з 10 годин вечора до 6 годин ранку.
- Фармацевтичний працівник має право на щорічну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів.
- Фармацевтичний працівник має право на додаткову відпустку за роботу із шкідливими та важкими умовами праці.
- Фармацевтичний працівник має право на відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 15 календарних днів на рік.

Режим роботи фармацевтичного працівника встановлюється роботодавцем з урахуванням вимог законодавства про працю [32].

2.2. Оплата праці фармацевтичних працівників, державні гарантії та компенсації, особливості роботи окремих категорій

Заробітна плата виплачується за місцем роботи або в безготівковому порядку на банківські картки працівників аптек, у кінці поточного місяця – за першу половину відпрацьованого місяця, та на початку наступного місяця – за

другу половину відпрацьованого місяця, якщо виплата припадає на вихідні дні, то виплатити заробітну плату напередодні [10].

Перед початком роботи за укладеним договором, власних має проінформувати працівника про його права, обов'язки та умови праці, показати робоче місце де він буде працювати, про можливі шкідливі проблеми які ще не було усунуто, та про наслідки впливу цих факторів на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до умов договору, забезпечити працівника усім необхідним обладнанням на робочому місці, провести інструктаж під розписку по техніці безпеки, виробничої санітарії, гігієні і протипожежної охорони [10].

Робота в святкові, неробочі дні та вихідні здійснюється за письмовим наказом керівника підприємства. Якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, а також в надурочний час, то тоді праця оплачується в подвійному розмірі [10].

Оплата праці фармацевтів в Україні регулюється такими нормативно-правовими актами:

- Кодекс законів про працю України
- Закон України «Про оплату праці»
- Положення про оплату праці працівників на бюджетних установах.

Заробітна плата фармацевтів складається з таких складових:

- *Основна заробітна плата.* Встановлена за штатним розписом місячна винагорода за працю, яку отримує працівник за виконання посадових обов'язків. Враховуються відроблені норми часу, виробітку, обслуговування, нормовані завдання, посадові обов'язки. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок.
- *Додаткова заробітна плата.* Додаткова заробітна плата – це винагорода, яка виплачується працівникам за сумлінне виконання трудових обов'язків, за

виконання особливих умов праці та інші додаткові обставини. До додаткової заробітної плати належать: *премії, доплати, надбавки, заохочувальні виплати.*

- *Інші заохочувальні та компенсаційні виплати.* Виплати в формі винагороди за підсумки роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні й інші виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми. Відносяться суми оплати вимушених відпусток з ініціативи роботодавця з частковим збереженням заробітної плати, плата простою без вини працівника, матеріальна допомога, вартість путівок в лікувальні санаторії [9].

Додаткова заробітна плата встановлюється роботодавцем самостійно з урахуванням таких факторів:

- Складність і відповідність роботи
- Кваліфікація працівника
- Обсяг виконаної роботи
- Умови праці

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати фармацевтів виплачуються відповідно до чинного законодавства України відповідно до частини 4 статті 8 «Про оплату праці» викладено на рисунку 2.3



Рис. 2.3 Рівень середньої заробітної плати по Україні за даними сайтів з пошуку роботи

Середня заробітна плата фармацевтів в Україні в 2023 році становить 20000 гривень. Цей показник є вищим, ніж середня заробітна плата в Україні в цілому, яка становить 18000 гривень.

Заробітна плата фармацевтів в різних регіонах України може відрізнятися. Наприклад, у Києві середня ЗП фармацевта становить 22500 гривень, а в Харкові – 18500 грн. Заробітна плата також може відрізнятися залежно від їх кваліфікації. Наприклад, провізори отримують в середньому на 20% більше, ніж фармацевти. Оплата праці в приватних аптеках може відрізнятися від оплати праці фармацевтів у державних аптеках. У приватних аптеках ЗП зазвичай вища, ніж у державних аптеках. Оплата праці фармацевтів може змінюватися в залежності від економічної ситуації в країні. У період економічного зростання заробітна плата зазвичай зростає [29].

Гарантії та компенсації фармацевтичного працівника регулюються трудовим законодавством України. До них належать:

- *Заробітна плата.* Заробітна плата фармацевтичного працівника повинна відповідати кваліфікації, досвіду роботи, складності та умовам праці, а також забезпечувати достатній життєвий рівень працівника та його сім'ї.
- *Оплата праці за відрядження.* У разі направлення фармацевтичного працівника у відрядження йому виплачуються витрати на проїзд, добові, витрати на харчування та інші витрати, пов'язані з відрядженням.
- *Відпустка.* Фармацевтичний працівник має право на щорічну оплачувану відпустку тривалість не менше 24 календарних днів.
- *Компенсація за не використану відпустку.* У разі звільнення фармацевтичного працівника йому виплачується компенсація за невикористану відпустку.
- *Охорона праці.* Фармацевтичний працівник має право на безпечні умови праці, які відповідають вимогам законодавства.

- *Захист від незаконного звільнення.* Фармацевтичний працівник не може бути звільнений без законних підстав.

Крім того, фармацевтичний працівник має право на такі гарантії та компенсації:

- *Підвищення кваліфікації.* Фармацевтичний працівник має право на підвищення кваліфікації за рахунок роботодавця.
- *Пільги та компенсації, пов'язані з трудовою діяльністю.* Фармацевтичний працівник має право на пільги та компенсації, пов'язані з трудовою діяльністю, у тому числі на доплати за роботу в нічний час, за роботу в вихідні та святкові дні, за надурочну роботу, за роботу в шкідливих умовах праці та інші [14].

Особливості гарантій та компенсацій фармацевтичного працівника можуть бути встановлені колективним договором, угодою або трудовим договором.

Наприклад, колективним договором може бути передбачено, що фармацевтичний працівник має право на додаткову відпустку за стаж роботи у фармації, на щорічну оплачувану відпустку тривалістю 30 календарних днів, на отримання житла або компенсації за його відсутність, на безкоштовне забезпечення лікарськими препаратами тощо [14].

2 Умови оплати праці фармацевтичного працівника також можуть бути визначені колективним договором. Наприклад, колективним договором може бути передбачено, що розмір заробітної плати фармацевтичного працівника визначається на основі тарифної ставки, кваліфікаційного розряду, стажу роботи, а також інших факторів, які враховуються роботодавцем.

Нами було проаналізовано особливості праці жінок-фармацевтів. Так, забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах,

крім деяких підземних робіт (не фізичні роботи). Не можна залучати жінок до підймання і переміщення важких речей [27].

Також обмеження діє і на роботу у нічний час, залучати жінок на роботу у нічний час не допускається, за винятком деяких галузей економіки, де це викликається особливою необхідністю, дозволяється як тимчасовий захід.

Забороняється залучати вагітних жінок, і тих котрі годують груддю, також жінок які мають дітей до трьох років, не допускаються до робіт у вихідні дні та відсилати у відрядження.

Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, та вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою із збереженням заробітку з минулої роботи [27].

Праця жінок-фармацевтів має ряд особливостей, які обумовлені їхнім фізіологічними особливостями, соціальним статусом та роллю в суспільстві, а також особливостями фармацевтичної діяльності [27].

До фізіологічних особливостей жінок-фармацевтів, які впливають на їхню працю, належать:

- Менструальний цикл, який може супроводжуватися нездужанням, болями та іншими неприємними відчуттями.
- Вагітність і пологи, які вимагають від жінки відпустки з роботи, а також зміни умов праці.
- Годування груддю, яке також вимагає певних змін у режимі праці. Жінки-фармацевти, які годують груддю, повинні мати можливість регулярного відпочинку та годування [6].

Особливості праці жінок враховуються законодавством України. Так, Кодекс законів про працю України передбачає ряд пільг і гарантій для жінок-фармацевтів, зокрема:

- Право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів (70 календарних днів до пологів і 56 після пологів). 140 календарних днів у разі народження двох і більше дітей, та у разі складних пологів.
- Право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.
- Право на скорочений робочий день, а також на відпустку без збереження заробітної плати для догляду за хворою дитиною.
- Заборону залучення жінок до робіт, шкідливих для їхнього здоров'я [6].

Висновки до розділу II

Розділ висвітлює ключові аспекти нормативно-правового регулювання трудових відносин у фармацевтичній сфері, зосереджуючись на трудовому договорі та оплаті праці. Аналіз поняття трудового договору підкреслює важливість узгодження умов праці, які визначаються нормативно-правовими актами. Особлива увага приділена аспектам оплати праці, державним гарантіям та компенсаціям, що сприяє розумінню визначення заробітної плати та урахуванню всіх гарантій. Детальний аналіз особливостей роботи різних категорій фармацевтичних працівників, зокрема жінок-фармацевтів, підкреслює необхідність створення робочих умов, що враховують особливості жіночого організму, такі як вагітність, пологи та догляд за дітьми. Загалом, розділ наголошує на необхідності відповідної нормативно-правової бази для забезпечення справедливих та безпечних умов праці у фармацевтичній галузі.

РОЗДІЛ III

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1. Законодавче регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану

Закон України «Про особливості регулювання відносин в умовах воєнного стану» визначає зміст правового режиму воєнного стану, порядок його введення та скасування, правові засади діяльності органів державної влади, військового командування, а також права і обов'язки громадян, юридичних осіб без громадянства в умовах воєнного стану. [8]

Основні характеристики поняття правового режиму воєнного стану:

- *Воєнний стан* – це особливий правовий режим, що вводиться в разі збройної агресії або загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності або загрози життю та здоров'ю громадян.
- *Введення воєнного стану* здійснюється указом Президента України.
- *Скасування воєнного стану* здійснюється наказом Президента України [25].

В умовах воєнного стану можуть вводити такі особливості регулювання відносин:

1. *Обмеження прав, свобод людини і громадянина.* У період дії воєнного стану можуть бути обмежені такі права і свободи людини і громадянина, як:

- Право на свободу пересування;
- Право на свободу асоціацій;
- Право на свободу мирних зборів;
- Право на свободу слова;
- Право на свободу віросповідання;

- Право на працю;
- Право на освіту;
- Право на медичну допомогу.

2. *Надання додаткових повноважень органам державної влади.* В умовах воєнного стану органам державної влади можуть надаватися додаткові повноваження, зокрема:

- Право на проведення обшуків і виїмок без ухвалу суду;
- Право на затримання осіб без ухвалу суду;
- Право на встановлення комендантської години;
- Право на заборону діяльності політичних партій та громадських організацій.

3. *Організація діяльності підприємств, установ та організацій.* В умовах воєнного стану може бути змінено порядок організації діяльності підприємств, установ та організацій, зокрема:

- Може бути змінено режим роботи підприємств, установ та організацій;
- Може бути змінено порядок надання послуг населенню;
- Може бути змінено порядок розподілу матеріальних ресурсів [8].

У період дії воєнного стану в Україні для роботодавців фармацевтичних підприємств діють такі правові зміни:

У Законі України «Про працю» передбачено такі зміни для роботодавців фармацевтичних підприємств в умовах воєнного стану:

Роботодавець має право змінювати трудовий договір, зокрема, переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (окрім територій де тривають бойові дії) тільки якщо така робота не протипоказана за станом здоров'я, або може становити загрозу життю та здоров'ю працівника. [19].

Роботодавець може залучати до виконання роботи нових працівників, у разі відсутності працівників, які евакуювалися в інше місто або країну, перебувають у відпустці, які втратили тимчасово працездатність, або їх місцезнаходження не відоме, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори в період воєнного стану. [19].

Роботодавець має право збільшувати тривалість робочого часу до 60 годин на тиждень, та встановлювати п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень, час початку і кінець щоденної роботи (зміни). [21].

Роботодавцем визначається порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання документів у районах активних бойових дій. [22].

Роботодавець має право залучати працівників до роботи в нічний час, у вихідні та святкові дні без його згоди, окрім вагітних жінок та жінок які мають дитину віком до одного року, осіб з інвалідністю. [26].

Роботодавець зобов'язаний вживати всіх можливих заходів для забезпечення своїх працівників своєчасним отриманням заробітної плати. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення строків оплати праці, якщо доведе, що це сталося в наслідок ведення бойових дій. Але це його все одно не звільняє від обов'язку виплати заробітної плати. [24].

Роботодавець із власної ініціативи може зупинити дію окремих положень колективного договору.

Роботодавець має право не надавати щорічну відпустку працівникам, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури. [7]

У період дії воєнного стану в Україні для працівників діють такі правові зміни:

Працівник може розірвати трудовий договір з власної ініціативи в разі ведення бойових дій у районі де знаходиться аптека, і в разі загрози життю і здоров'ю працівника. [20].

Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури у період дії воєнного стану може бути збільшена тривалість робочого часу до 60 годин на тиждень. [22].

У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу понад норму, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норм правці. [22].

Дозволяється застосування праці жінок (окрім вагітних і жінок, які мають дитину віком до одного року) на важких роботах, та на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, але тільки за їхньої згоди. [23].

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 днів, надання не використаних у період дії воєнного стану, днів такої відпустки переноситься на час після закінчення або скасування воєнного стану. Роботодавець може відмовити у наданні невикористаних днів щорічної відпустки у період воєнного стану. [7].

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки». [7].

Працівнику можуть відмовити у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, і по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо цей працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Роботодавець по проханню працівника може надати відпустку без збереження заробітної плати. За заявою працівника йому може бути надана відпустка без збереження заробітної плати у разі якщо працівник виїхав за межі міста чи країни, та отримав статус ВПО [7].

В умовах воєнного стану фармацевти повинні забезпечити безперервність постачання лікарських засобів населенню.

- Вжити заходів щодо забезпечення власної безпеки.
- Виконувати вимоги законодавства про працю.
- Надавати медичну допомогу населенню в разі потреби.

Ось деякі конкретні приклади того, як фармацевти можуть допомогти в умовах воєнного стану:

- Фармацевти можуть надавати консультації населенню щодо застосування лікарських засобів.
- Фармацевти можуть допомагати в організації постачання лікарських засобів до населених пунктів, які знаходяться в зоні бойових дій.
- Фармацевти можуть допомагати в організації надання медичної допомоги пораненим і хворим.

Фармацевти відіграють важливу роль у забезпеченні здоров'я в умовах воєнного стану.

3.2. Визначення проблем в організації праці фармацевтичних працівників в умовах дії правового режиму воєнного стану

Воєнний стан в Україні кардинально вплинув на всі сфери життя, включно з трудовою діяльністю. Тому, на нашу думку, актуальним дослідження сучасного стану дотримання трудового законодавства у фармацевтичному секторі сфери охорони здоров'я України. З цією метою у грудні 2023 року нами було проведено соціологічне дослідження серед практикуючих фармацевтів та асистентів фармацевтів.

Матеріалами дослідження є авторська думка респондента щодо поставлених у анкеті питань. Для організації соціологічного дослідження використані такі методи статистичного аналізу – для визначення частоти

відповідей на запитання та їхнього розподілу за категоріями, та критичного аналізу – для виявлення суперечностей у відповідях та їхнього обґрунтування.

Нами очікується, що результати дослідження дадуть змогу отримати інформацію щодо наступних аспектів:

- Думки фармацевтичних працівників щодо основних особливостей регулювання їхньої діяльності в умовах воєнного стану.
- Врахування цих особливостей у діючому законодавстві України.
- Необхідні зміни до діючого законодавства України для забезпечення належного регулювання діяльності фармацевтичних працівників в умовах воєнного стану.

В анкетуванні брали участь 60 осіб з різних регіонів України, з них Харківська – 44%, м. Київ – 21 %, Київська область - 15%, Дніпропетровська – 5 %, Полтавська – 4% та інші – 11 % (Львівська, Волинська, Івано-Франківська, Одеська).(рис 3.1)

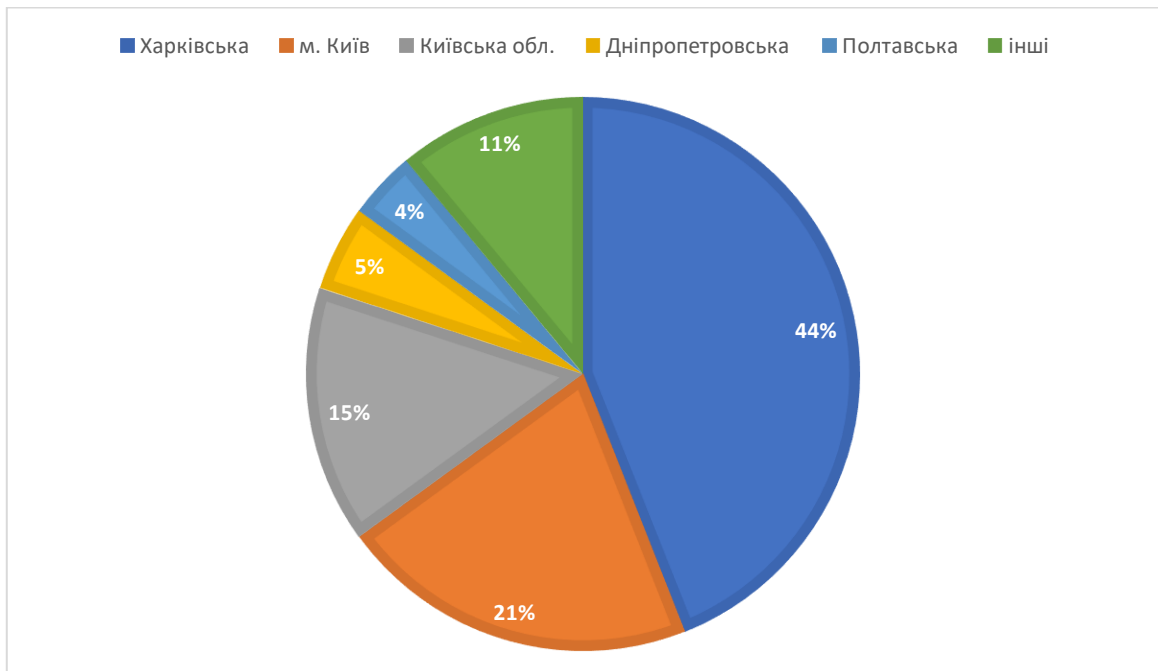


Рис. 3.1. Розподіл респондентів за місцем їх фактичного проживання

Портрет респондента представляє з себе переважну кількість респондентів жіночої статі (57 осіб), які мають фармацевтичну освіту або здобувають вищу фармацевтичну освіту на 4-6 курсі навчання). Усі респонденти здійснюють практичну діяльність за фахом в аптечних закладах станом на грудень 2023 року. (рис. 3.2)

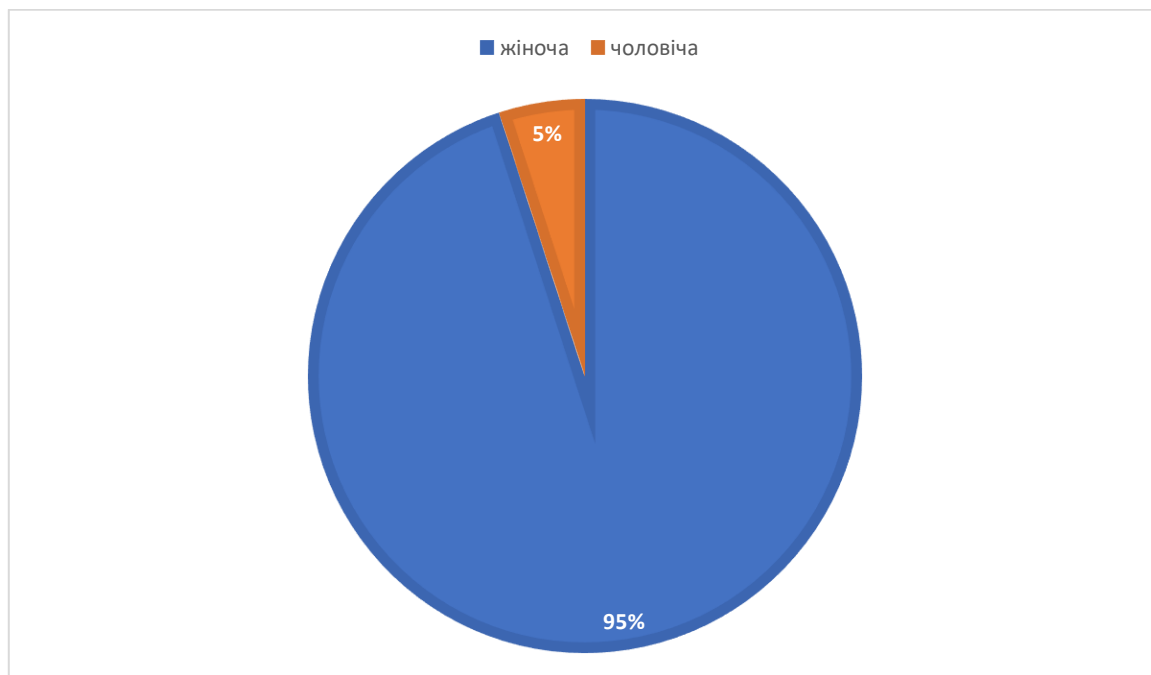


Рис. 3.2. Розподіл контингенту респондентів за гендерною ознакою

Анкета побудована із двох розділів, перший з яких присвячений загальним питанням про респондента, а другий містить конкретні питання про зміни у трудових відносинах, яких вони зазнали в умовах дії воєнного стану.

Результати анкетування доводять, що трудові відносини під час воєнного стану зазнали певних змін, що потенційно чи реально можуть вплинути на функціонування системи забезпечення населення лікарськими засобами.

На питання анкети «Чи укладали ви трудовий договір в письмовій формі під час дії воєнного стану?» 42 особа (69%) обрали відповідь «Ні, трудовий договір було укладено до 24.02.2022 року», 12 осіб (20%) обрали відповідь «Важко відповісти», 4 особи (6%) повідомили, що «Так, трудовий договір укладено в письмовій формі», а 3 особи (5%) зазначили, що «Ні, трудовий

договір було укладено в усній формі». Результати розподілу відповідей респондентів представлені у рисунку 3.3.

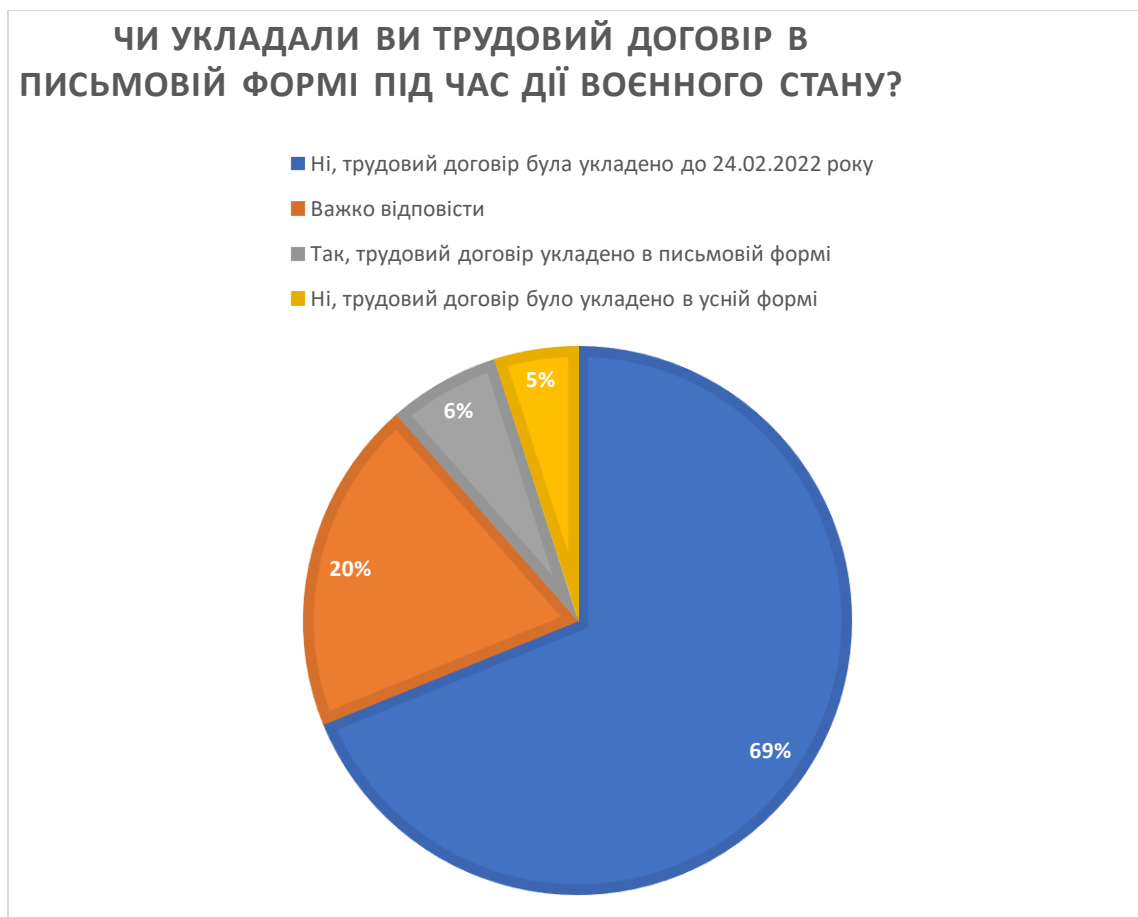


Рис. 3.3. Результати розподілу відповідей респондентів на питання анкети

Незважаючи на те, що законодавством на період воєнного стану допускається оформлення трудових договорів в усній формі, у фармацевтичного працівника не залишається документу, який містить виключну інформацію про істотні умови праці. Вказані обставини можуть нести потенційний ризик для фармацевтичного працівника стосовно змін домовленостей з роботодавцем в частині, зокрема, графіку роботи та відпочинку, відпустки тощо. За умови відсутності декларування праці найманих працівників фармацевту або асистенту фармацевта буде важко

довести факт перебування у трудових відносинах з недобросовісним роботодавцем або факт існування попередніх усних домовленостей.

На питання анкети «Чи доручав роботодавець Вам виконання роботи, необумовленої трудовими функціями відповідно до трудового договору?» відповіді респондентів розподілились таким чином:

1. Відповідь «Так (з можливістю самостійно вказати до якої конкретно роботи залучався працівник)» - 53 особи (88%) зазначили такі узагальнені варіанти відповідей, як ліквідація наслідків ворожих атак, виконання роботи тимчасово відсутнього працівника.
2. Відповідь «Ні» обрав 1 респондент (2%).
3. Відповідь «Важко відповісти» - 6 осіб (10%).

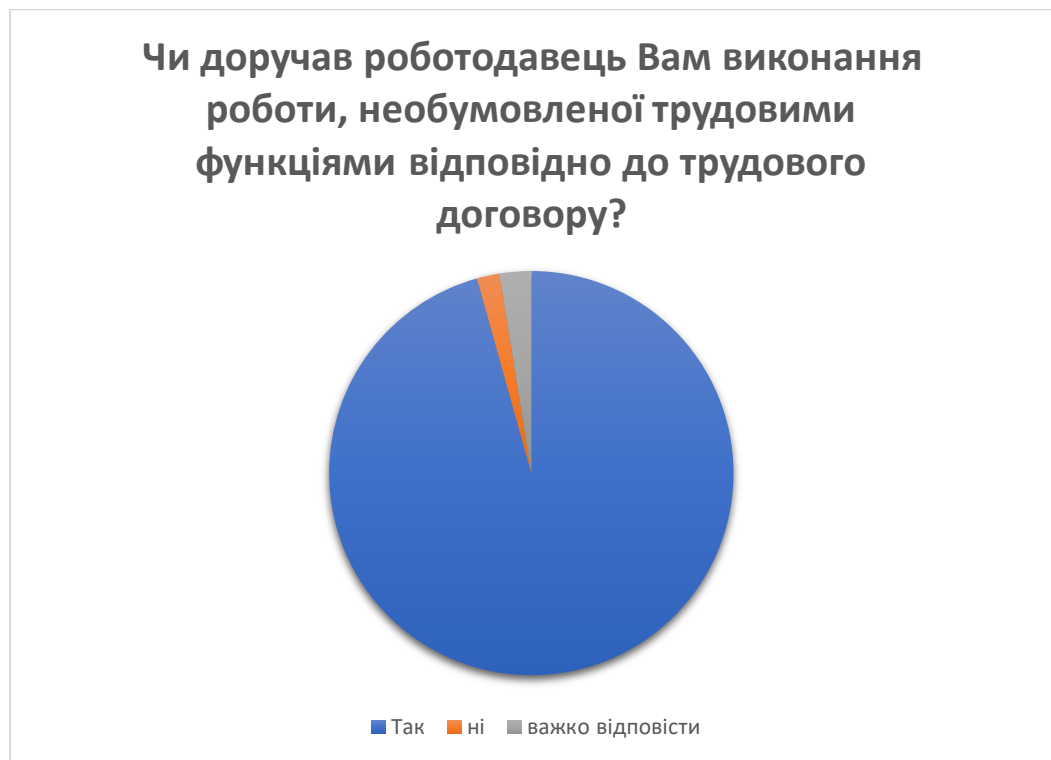


Рис. 3.4 Розподіл відповідей респондентів на питання анкети

Незважаючи, на право роботодавців без попередження і згоди фармацевтичних працівників перевести їх на іншу роботу та в іншу місцевість для відвернення чи ліквідації наслідків бойових дій, обставин, що загрожують

життю чи критичним потребам людей варто пам'ятати про обов'язкові умови для реалізації такого права:

- на цій території не ведуться бойові дії (якщо ведуться, то лише за згодою фармацевтичного працівника);
- у працівника немає протипоказань за станом здоров'я до виконання такої роботи (необхідний висновок лікаря);
- збереження оплати праці не нижче середньої за попередньою роботою.

На питання «Чи зазнала змін тривалість робочого часу і відпочинку під час дії воєнного стану?» відповіді респондентів свідчать, що у переважної кількості фармацевтичних працівників тривалість робочого часу збільшилась (44 особи (73%), а решта респондентів обрали відповідь «Важко відповісти» (рис. 3.5)



Рис. 3.5. Розподіл відповідей респондентів на питання анкети

Можна дійти висновку, що роботодавці реалізували своє право змінювати нормальну тривалість робочого часу для фармацевтичних працівників. Проте, низька обізнаність фармацевтичних працівників у трудовому законодавстві не дозволила відфільтрувати незаконні вимоги роботодавця, адже такий підхід

може бути реалізований виключно на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати. При цьому, право роботодавця визначати час початку й закінчення щоденної роботи (зміни) самотійно так само загрожує втручанням у особисте життя фармацевтичного працівника, знижуючи попит на роботу за фармацевтичною професією.

На питання анкети про тривалість щорічної основної відпустки у 2023 році респонденти обрали відповідь «24 календарних дня і менше» (58 осіб (97%).

Треба враховувати, що право роботодавця обмежувати кількість днів щорічної основної відпустки так само може застосовуватись виключно до фармацевтичних працівників залучених до роботи на об'єктах критичної інфраструктури.

Таким чином, соціологічним дослідженням встановлено, що фармацевтичні працівники у більшості випадках не володіють законодавством та нормами трудового права на достатньому рівні, щоб відстоювати свої права людини та громадянина і не бути залученими до примусової праці.

Висновки до розділу III

У контексті воєнного стану виявлено проблематичні аспекти трудових відносин у фармацевтичній сфері. Навіть при можливості укладення усного трудового договору, відсутність конкретного документу, що регламентує умови праці, створює ризик для працівників, зокрема, щодо можливих змін умов праці та відпочинку. Результати анкетування показують, що багато працівників відмічають виконання завдань, не передбачених у трудовому договорі, що призводить до розширення робочого часу та обмеження їхнього вибору. Загалом, дослідження свідчить про нестабільність трудових відносин у фармацевтичній галузі під час воєнного стану, вимагаючи регулювання законодавства для ефективного захисту прав та інтересів працівників.

ВИСНОВКИ

1. Розділ ретельно висвітлює ключову роль фармацевтичних працівників у системі забезпечення населення лікарськими засобами. Фармацевтичні працівники є невід'ємною частиною медичної команди, яка здійснює важливу місію забезпечення населення необхідними лікарськими засобами. Розділ розкриває сутність кваліфікаційних вимог та завдань, які покладаються на фармацевтів у системі охорони здоров'я, враховуючи вимоги законодавства та принципи фармацевтичної етики. Особливу увагу приділено завершальному етапу підготовки – закінченню інтернатури, яке визначає право на самостійну фармацевтичну практику та отримання відповідного сертифікату. Зазначено, що система БПР відіграє важливу роль у постійному удосконаленні та підтримці високого рівня кваліфікації фармацевтів через регулярне підвищення кваліфікації та інші форми навчання. Загальною константою є важливість відповідності фармацевтичної практики високим стандартам та етичним принципам для забезпечення якісного медичного обслуговування населення.

2. Розділ висвітлює ключові аспекти нормативно-правового регулювання трудових відносин у фармацевтичній сфері, зосереджуючись на трудовому договорі та оплаті праці. Аналіз поняття трудового договору підкреслює важливість узгодження умов праці, які визначаються нормативно-правовими актами. Особлива увага приділена аспектам оплати праці, державним гарантіям та компенсаціям, що сприяє розумінню визначення заробітної плати та урахуванню всіх гарантій. Детальний аналіз особливостей роботи різних категорій фармацевтичних працівників, зокрема жінок-фармацевтів, підкреслює необхідність створення робочих умов, що враховують особливості жіночого організму, такі як вагітність, пологи та догляд за дітьми. Загалом, розділ наголошує на необхідності відповідної нормативно-правової бази для забезпечення справедливих та безпечних умов праці у фармацевтичній галузі.

3. У контексті воєнного стану виявлено проблематичні аспекти трудових відносин у фармацевтичній сфері. Навіть при можливості укладення усного трудового договору, відсутність конкретного документу, що регламентує умови праці, створює ризик для працівників, зокрема, щодо можливих змін умов праці та відпочинку. Результати анкетування показують, що багато працівників відмічають виконання завдань, не передбачених у трудовому договорі, що призводить до розширення робочого часу та обмеження їхнього вибору. Загалом, дослідження свідчить про нестабільність трудових відносин у фармацевтичній галузі під час воєнного стану, вимагаючи регулювання законодавства для ефективного захисту прав та інтересів працівників.

4. Особливості правового регулювання трудових відносин працівників аптечних закладів в умовах воєнного стану мають як позитивний, так і негативний вплив на якість функціонування системи забезпечення населення лікарськими засобами. За результатами дослідження можна дійти висновку, що особливості правового регулювання трудових відносин фармацевтичних працівників в умовах воєнного стану мають забезпечувати належне функціонування системи забезпечення населення лікарськими засобами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. «Pharmacists' Employment Rights in Times of War», стаття в журналі «The Journal of Law and Medicine» (2022). Автор статті, доктор права Лондонського університету Кімберлі Вейн.
2. «Pharmacists' Employment During Armed Conflict», стаття в журналі «Health Policy» (2021). Автор статті, доктор наук з охорони здоров'я з Університету Макгілла Амаль Абдель-Азіз
3. «Regulating the Employment of Pharmacists in Times of War», стаття в журналі «The American Journal of Pharmacy Law and Ethics» (2023). Автор статті, професор права Джона Хопкінса Алан Ф. Хершман.
4. «The Regulation of Pharmacists' Employment During Armed Conflict: A Review of the Literature», стаття в журналі «Pharmacy Practice» (2020). Автори статті, професори права з Університету Джорджа Вашингтона Джуліан Дж. Кіган і Елізабет А. МакГіл.
5. Безперервний професійний розвиток працівників сфери охорони здоров'я від 01 січня 2022 року. *Центр тестування* URL: <https://www.testcentr.org.ua/uk/bpr> (дата звернення 28.09.2023).
6. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною. Стаття 179. Глава 12 «праця жінок». *Кодекс законів про працю № 3238-IX від 13.07.2023*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0884-22#n4> (дата звернення 20.09.2023).
7. Відпустки. Стаття 12. № 3494-IX від 22.11.2023 *Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0884-22#n4> (дата звернення 20.09.2023).
8. Дія норм законодавства про працю в умовах воєнного стану. Стаття 1. *Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»* в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0884-22#n4> (дата звернення 20.09.2023).

9. Заробітна плата: характеристика, структура та функції оплати праці. *Освіта юа*: URL: <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/law/9975/#:~:text=%> (дата звернення 20.10.2023).

10. Іванькова Н. А., Зарічна Т. П. Управління фармацевтичними кадрами. Регулювання трудових відносин в аптечному закладі. Розділ 4 навчально методичний посібник 2018. URL: http://dspace.zsmu.edu.ua/bitstream/123456789/9657/1/2_%D0%A3%D0%BF%D1%80_%D1%84%D0%B0%D1%80%D0%BC_%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80_%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4.pdf. (дата звернення 12.10.2023).

11. Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації. Види та форми навчання. Види підвищення кваліфікації. Інтернатура (Наказом МОЗ України від 22.06.2021 р. №1254 «Про затвердження Положення про інтернатуру». URL: <https://ipksf.nuph.edu.ua/vidi-ta-formi-navchannja/> (дата звернення 22.09.2023).

12. Кодекс законів про працю України. Стаття 5(1). Гарантії забезпечення права громадян на працю. Із змінами і доповненнями, внесеними згідно із ЗУ від 21.04.2022 р. №2215. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KD0001?an=61> (дата звернення 05.10.2023).

13. Кодекс законів про працю. глава 2 колективний договір *Стаття 13 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 8474-10 від 27.02.85, № 7543-11 від 19.05.89; Законами № 3693-12 від 15.12.93, № 20/97-ВР від 23.01.97, № 274-VI від 15.04.2008, № 2759-IX від 16.11.2022, Стаття 15 із змінами, внесеними згідно із Законами № 3693-12 від 15.12.93, № 5462-VI від 16.10.2012, № 379-VII від 02.07.2013.*

14. Кодекс законів про працю. Глава 4 «Робочий час» стаття 50 норма тривалості робочого часу, скорочена тривалість робочого часу. № 1401-IX від 15.04.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n341>. (дата звернення 19.10.2023)

15. Кодекс законів про працю. Глава 3 *Трудовий договір*. Стаття 21. Трудовий договір від 19.07.2022 р. N 2434-IX. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KD0001?an=902381>. (дата звернення 19.10.2023).

16. Міністерство охорони здоров'я, довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників ВИПУСК 78. Професіонали в галузі фармації. Розділ 1. Фармацевт. Завдання та обов'язки. *Закон рада №138 від 25.01.2023* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0884-22#n4> (дата звернення 20.09.2023).

17. Міністерство охорони здоров'я. довідник кваліфікаційних характеристик професій ВИПУСК 78. Кваліфікаційні вимоги до фармацевтів (розділ 1). *Закон рада №958 від 06.06.2023*. Фармацевт-аналітик (розділ 2) *№958 від 06.06.2023*. Фармацевт клінічний (розділ 3) *№138 від 25.01.2023*. Фармацевт-косметолог (розділ 4) *№958 від 06.06.2023*. Фармацевт-токсиколог (розділ 5) *№958 від 06.06. 2022*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va117282-02?find=1&text=%D1%84%D0%B0%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%B2%D1%82#w1_53 (дата звернення 20.09.2023).

18. Міністерство охорони здоров'я України НАКАЗ №1064 від 20.06.2022 Про внесення змін до деяких наказів. Перелік посад фармацевтів у закладах охорони здоров'я. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0884-22#n4> (дата звернення 20.09.2023).

19. Особливості укладання трудового договору в умовах воєнного стану. Стаття 2. *Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»*. Особливості переривання та зміни істотних умов праці в умовах воєнного стану. Стаття 3. № 2352-IX від 01.07.2022. *Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0884-22#n4> (дата звернення 20.09.2023).

20. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Стаття 4. *Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0884-22#n4> (дата звернення 20.09.2023).

21. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Стаття 5. *Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0884-22#n4> (дата звернення 20.09.2023).

22. Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку. Стаття 6. № 2352-IX від 01.07.2022 *Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0884-22#n4> (дата звернення 20.09.2023).

23. Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників. Стаття 9. № 2352-IX від 01.07.2022 *Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0884-22#n4> (дата звернення 20.09.2023).

24. Оплата праці. Стаття 10. *Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0884-22#n4> (дата звернення 20.09.2023).

25. Правовий режим воєнного стану. *WikiLegalAid* : URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/> від 24.02.2022. (дата звернення 08.11.2023).

26. Робота в нічний час. Стаття 8. *Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0884-22#n4> (дата звернення 20.09.2023).

27. Роботи на яких забороняється застосування жінок. Стаття 174. Глава 12 «праця жінок» із змінами, внесеними згідно із Законами № 871-12 від 20.03.91, № 3694-12 від 15.12.93, № 5462-VI від 16.10.2012. *Кодекс законів про працю*: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n341>. (дата звернення 24.10.2023).

28. Стан перспектив запровадження електронної системи та нововведень до системи БПР медичних і фармацевтичних працівників. В. І. Ткаченко. *Медична інформатика*: запроваджено з 01.01.2022. URL: <https://ojs.tdmu.edu.ua/index.php/here/article/view/13413/12810>.

29. Статистика зарплат в Україні. Фармацевт: середня зарплатня 2023 р. Work.ua: URL: <https://www.work.ua/salary-%D1%84%D0%B0%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%B2%D1%82/>. (дата звернення 22.10.2023).

30. Скорочена тривалість робочого часу. Стаття 51. Глава 4 «Робочий час». із змінами, внесеними згідно із Законами № 871-12 від 20.03.91, № 3610-12 від 17.11.93, № 263/95-ВР від 05.07.95, № 1401-IX від 15.04.2021. *Кодекс законів про працю*: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n341>. (дата звернення 24.10.2023).

31. Хто такий фармацевт? *Фармацевтична енциклопедія*: веб-сайт. URL: <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/303/farmacevt> (дата звернення: 10.09.2023).

32. Ю. М. Довгаль, Робочий час та час відпочинку за законодавством України (стр 69-70) *Збірник наукових робіт*: URL: https://maup.zt.ua/documents/collectionOfArticles_2016.pdf#page=69. (дата звернення 19.10.2023).

Національний фармацевтичний університет
Факультет фармацевтичних технологій та менеджменту
Кафедра соціальної фармації
Ступінь вищої освіти магістр
Спеціальність 226 Фармація, промислова фармація
Освітня програма Фармація

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувачка кафедри
соціальної фармації

Аліна ВОЛКОВА
«12» вересня 2023 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Наталії ЛУКІЄНКО

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Особливості регулювання трудових відносин фармацевтів в умовах воєнного стану»
керівник кваліфікаційної роботи: Дарина ТАРАСЕНКО, к.фарм.н.
затверджений наказом НФаУ від «16» жовтня 2023 року № 229.
2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи: грудень 2023 р.
3. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: вітчизняні та міжнародні наукові джерела щодо організації трудових відносин в умовах воєнного стану, нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини фармацевтичних кадрів, анкети фармацевтичних працівників.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):
 - опрацювати дані літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи та відповідно до мети дослідження;
 - вивчити підходи до підготовки фармацевтичних кадрів;
 - дослідити нормативно-правове регулювання організації професійної діяльності фармацевтичних працівників та проблем фармацевтичного ринку праці.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):
таблиць - 5, рисунків - 8

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

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

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

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів кваліфікаційної роботи	Примітка
1	Огляд літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи та відповідно до мети дослідження;	Вересень 2023	виконано
2	Дослідження поняття фармацевта та асистент фармацевта, вивчення переліку фармацевтичних посад та кваліфікаційних вимог до них	Жовтень 2023	виконано
3	Дослідження нормативно-правового регулювання організації праці фармацевтичних працівників	Листопад 2023	виконано
4	Проведення опитування практикуючих фармацевтів та асистентів фармацевтів	Листопад – грудень 2023	виконано
5	Оформлення та подання кваліфікаційної роботи	Грудень 2023	виконано

Здобувач вищої освіти

Наталія ЛУКІЄНКО

Керівник кваліфікаційної роботи

Дарина ТАРАСЕНКО

ВИТЯГ З НАКАЗУ № 229
по Національному фармацевтичному університету
від 16 жовтня 2023 року

Про затвердження тем кваліфікаційних робіт

Затвердити теми кваліфікаційних робіт, керівників-консультантів та рецензентів здобувачам вищої освіти **5 курсу**, спеціальність – **226 Фармація, промислова фармація**, освітня програма – **Фармація** (для осіб, що мають ОКР «молодший спеціаліст» за напрямом **«Медицина»**), ступінь вищої освіти – **магістр**, термін навчання – **4 р. 6 міс.**, **заочна** форма здобуття освіти.

Прізвище, ім'я по батькові здобувача вищої освіти	Тема кваліфікаційної роботи (українською мовою)	Тема кваліфікаційної роботи (англійською мовою)	Керівник кваліфікаційної роботи	Рецензент кваліфікаційної роботи
Лукієнко Наталія Віталіївна	Особливості регулювання трудових відносин фармацевтів в умовах воєнного стану	Peculiarities of regulation of labor relations of pharmacists under martial law	к.фарм.н, асистент кафедри соціальної фармації Тарасенко Д.Ю.	д.фарм.н., професор ЗВО, завідувач кафедри фармацевтич ного менеджменту та маркетингу, Малий В.В.

Ректор

Алла КОТВИЦЬКА

Вірно:

**Декан факультету фармацевтичних
технологій та менеджменту**



Наталія ЖИВОРА

ВИСНОВОК

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

№ 14214 від « 21 » грудня 2023 р.

Проаналізувавши випускну кваліфікаційну роботу за магістерським рівнем здобувача вищої освіти заочної форми навчання Лукієнко Наталії Віталіївни, 5 курсу, _____ групи, спеціальності 226 Фармація, промислова фармація, на тему: «Особливості регулювання трудових відносин фармацевтів в умовах воєнного стану / Peculiarities of regulation of labor relations of pharmacists under martial law», Комісія з академічної доброчесності дійшла висновку, що робота, представлена до Екзаменаційної комісії для захисту, виконана самостійно і не містить елементів академічного плагіату (копіїляції).

**Голова комісії,
професор**



Інна ВЛАДИМИРОВА

1%

12%

ВІДГУК

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

Наталії ЛУКІЄНКО

**на тему: «Особливості регулювання трудових відносин фармацевтів в
умовах воєнного стану».**

Актуальність теми. У сучасній науці все більшого значення набувають мотиваційні аспекти в менеджменті організацій роздрібного сектору фармацевтичного ринку. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України, що здатні негативно вплинути на функціонування системи забезпечення населення лікарськими засобами.

Практична цінність висновків, рекомендацій та їх обґрунтованість. Полягає у проведенні комплексного дослідження факторів впливу на ефективність здійснення практичної діяльності фармацевтичними кадрами в умовах воєнного стану, а саме систематизації та узагальненні літературних даних щодо особливостей трудової діяльності фармацевтичних працівників в особливий період, 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 задовільному науковому рівні.

Загальний висновок та рекомендації про допуск до захисту. Кваліфікаційна робота Наталії ЛУКІЄНКО на тему «Особливості регулювання трудових відносин фармацевтів в умовах воєнного стану» представляє дослідницьку роботу, відповідає вимогам, що пред'являються до кваліфікаційних робіт, та

може бути рекомендована до захисту на засіданні Екзаменаційної комісії
НФаУ.

Науковий керівник _____ Дарина ТАРАСЕНКО

«11» грудня 2023 р.

РЕЦЕНЗІЯ

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

Наталії ЛУКІЄНКО

**на тему: «Особливості регулювання трудових відносин фармацевтів в
умовах воєнного стану».**

Актуальність теми полягає в необхідності адаптації системи управління трудовими відносинами та законодавства до особливостей воєнного часу, забезпечення безпеки працівників у фармацевтичній галузі та гарантування доступу населення до необхідних лікарських засобів та виробів медичного призначення у кризових умовах.

Теоретичний рівень роботи. Здобувачкою 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 в особливий період. Узагальнені результати даного аналізу систематизовано і відображено у роботі.

Пропозиції автора з теми дослідження. Заслуговує увагу проведений здобувачем аналіз задоволеності здобувачами вищої освіти та слухачами особистої мотивації щодо здійснення професійної діяльності.

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 Наталії ЛУКІЄНКО на тему «Особливості регулювання трудових відносин фармацевтів в умовах воєнного стану» представляє дослідницьку роботу, відповідає мінімальним вимогам, що пред'являються до кваліфікаційних робіт, та може бути рекомендована до захисту на засіданні Екзаменаційної комісії НФаУ.

Рецензент _____

проф. Володимир МАЛИЙ

«15» грудня 2023 р.

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

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

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

СЛУХАЛИ: завідувачку кафедри доц. Волкову А. В. з рекомендацією представити до захисту в Екзаменаційній комісії кваліфікаційну роботу здобувача вищої освіти спеціальності 226 Фармація, промислова фармація Лукієнко Наталії Віталіївни на тему: «Особливості регулювання трудових відносин фармацевтів в умовах воєнного стану».

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

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

ВИСТУПИЛИ: доц. Болдарь Г.Є., доц. Калайчева С.Г., доц. Севрюков О.В. висловили рекомендації до кваліфікаційної роботи Лукієнко Наталії Віталіївни.

УХВАЛИЛИ: Рекомендувати до захисту в Екзаменаційній комісії кваліфікаційну роботу здобувача вищої освіти Лукієнко Наталії Віталіївни на тему: «Особливості регулювання трудових відносин фармацевтів в умовах воєнного стану».

Завідувачка каф. СФ, доцент _____ Аліна ВОЛКОВА

Секретар, асистент _____ Альміра НОЗДРІНА

НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ПОДАННЯ
ГОЛОВІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ
ЩОДО ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ**

Направляється здобувач вищої освіти Наталія ЛУКІЄНКО до захисту кваліфікаційної роботи
за галуззю знань 22 Охорона здоров'я
спеціальністю 226 Фармація, промислова фармація
освітньою програмою Фармація
на тему: «Особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану».

Кваліфікаційна робота і рецензія додаються.

Декан факультету _____ / Наталія ЖИВОРА /

Висновок керівника кваліфікаційної роботи

Здобувачка вищої освіти Наталія ЛУКІЄНКО виконала усі поставлені завдання відповідно до мети роботи у повному обсязі. Здобувачка 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.

Таким чином, кваліфікаційна робота Наталії ЛУКІЄНКО на тему «Особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану» може бути рекомендована до офіційного захисту в Екзаменаційній комісії Національного фармацевтичного університету.

Керівник кваліфікаційної роботи

Дарина ТАРАСЕНКО

«11» грудня 2023 р.

Висновок кафедри про кваліфікаційну роботу

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

Завідувачка кафедри
соціальної фармації

Аліна ВОЛКОВА

«19» грудня 2023 року

Кваліфікаційну роботу захищено

у Екзаменаційній комісії

« 6 » лютого 2024 р.

З оцінкою _____

Голова Екзаменаційної комісії,

кандидат фармацевтичних наук, доцент

_____ / Олександр СУРІКОВ