

# ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Рекомендовано д. фарм. н., професором А. С. Немченко

УДК 615.1:614.2:349.2

## АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО СЕКТОРА ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

А. А. Котвіцька, Д. Ю. Тарасенко, І. В. Кубарєва

Національний фармацевтичний університет, м. Харків. E-mail: socpharm@nuph.edu.ua

У статті наведено результати аналізу вивчення норм законодавчого регулювання трудових відносин працівників фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я, які обумовлюють їх специфіку праці. З метою встановлення основних відмінностей регулювання праці працівників, викладених у положеннях Кодексу законів про працю України та законопроекту Трудового кодексу України, нами сформульовано критерії їх порівняння та визначено низку суттєвих змін до підходів у регулюванні трудових відносин працівників. Можна стверджувати, що, з одного боку, зазначені зміни покращують становище працівників, наділяючи їх широким колом прав, а з іншого – фактично посилюють позиції роботодавців, незважаючи на системний контроль з боку профспілкових організацій. Встановлено, що специфіка нормативно-правового регулювання праці фармацевтичного працівника включає вимоги щодо відповідності кваліфікаційним вимогам, наявності професійних прав та обов'язків, пільг, можливості працювати за скороченим робочим часом та отримувати додаткову оплачувану відпустку.

**Ключові слова:** охорона здоров'я; фармацевтичний працівник; трудові відносини; трудовий договір; нормативно-правовий акт.

**Постанова проблеми.** Сьогодні в Україні охорона здоров'я є однією з найважливіших галузей соціальної сфери діяльності держави. Реалізація конституційного права людини і громадянина на охорону здоров'я, медичну та фармацевтичну допомогу насамперед здійснюється медичними та фармацевтичними працівниками.

**А. А. Котвіцька** – доктор фарм. наук, професор, перший проректор з науково-педагогічної роботи Національного фармацевтичного університету (м. Харків)

В умовах сьогодення, враховуючи тенденції розвитку суспільства і держави, існуючий порядок регламентації трудових відносин фармацевтичних працівників через значну кількість різномірних за змістом відомчих актів та часткову неузгодженість між загальним і спеціальним трудовим законодавством є суттєво застарілим і потребує удосконалення.

**Формулювання цілей статті.** Метою нашого дослідження стало вивчення норм законодавчого регулювання трудових відносин працівників фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я, які обумовлюють

їх специфіку праці, з подальшим використанням одержаних результатів при розробці науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення правового регулювання праці фармацевтичних працівників.

**Матеріали та методи дослідження.** Під час дослідження нами використано порівняльно-правовий та юридичний методи. Предметом дослідження є аналіз особливостей нормативно-правового регулювання трудових відносин фармацевтичних працівників відповідно до трудового законодавства України.

**Результати дослідження та їх обговорення.** Основними законодавчими актами України, які визначають засади нормативно-правового регулювання трудових відносин фармацевтичних працівників, є: Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), Закон України «Про колективні договори і угоди», Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про відпустки» тощо.

КЗпП містить порядок укладення трудового договору з працівником, нормування робочого часу та часу відпочинку, порядок та підстави для звільнення. Крім того, КЗпП містить положення про специфіку праці молоді та жінок [1].

Зі свого боку, Законом України «Про колективні договори і угоди» регламентовано порядок укладення та розірвання колективних договорів та угод, їх істотні умови, які є обов'язковими для будь-якої галузі економіки держави й, відповідно, для працівників фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я України [2]. Законом України «Про оплату праці» визначено умови та форми оплати праці, джерела коштів на оплату праці, тарифну систему оплати праці, обмеження розміру відрахувань із заробітної плати тощо [3]. Види відпусток, умови та порядок їх надання працівникам передбачені Законом України «Про відпустки» [4].

Дія перелічених нормативно-правових актів розповсюджується також і на працю працівників фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я. Проте існує певна специфіка нормативного регулювання праці працівників вказаної категорії. Чинним законодавством України передбачено низку професійних прав та пільг для фармацевтичних працівників.

Основні права фармацевтичних працівників відповідно до ст. 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я наведено на рис. 1.

Також законодавством України встановлені професійні обов'язки фармацевтичних працівників, дотримання яких сприяє охороні та зміцненню здоров'я людей, запобіганню і лікуванню захворювань [5].

Зміст основних обов'язків фармацевтичних працівників, відповідно до ст. 78 Основ законодавства України про охорону здоров'я, наведено на рис. 2.

Необхідно зазначити, що, окрім вимог чинного законодавства щодо професійної діяльності, фармацевтичні працівники зобов'язані дотримуватись вимог професійної етики, положень Етичного кодексу фармацевтичного працівника України тощо.

Стосовно нормування робочого часу та часу відпочинку для фармацевтичних працівників існує специфіка в його регулюванні, зокрема для працівників, зайнятих на виробництві лікарських засобів, вітамінів, медичних імунобіологічних препаратів.

Так, згідно з Переліком виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких надає право на скорочену тривалість робочого тижня, тривалість робочого тижня для працівників вказаної категорії становить 36 годин [6].

Крім того, для працівників аптек, аптечних баз та складів, аптек ветеринарної медицини, хімічних лабораторій Постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290 «Про затвердження Списків робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» передбачено право на додаткову щорічну відпустку тривалістю 7 календарних днів [7].

Таким чином, можна стверджувати, що законодавством України закріплено право на належні умови праці фармацевтичних працівників з урахуванням особливості характеру їх праці.

Разом з тим необхідно зазначити, що 27.12.2014 р. народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою, М. М. Папієвим та С. І. Кубовим зареєстровано

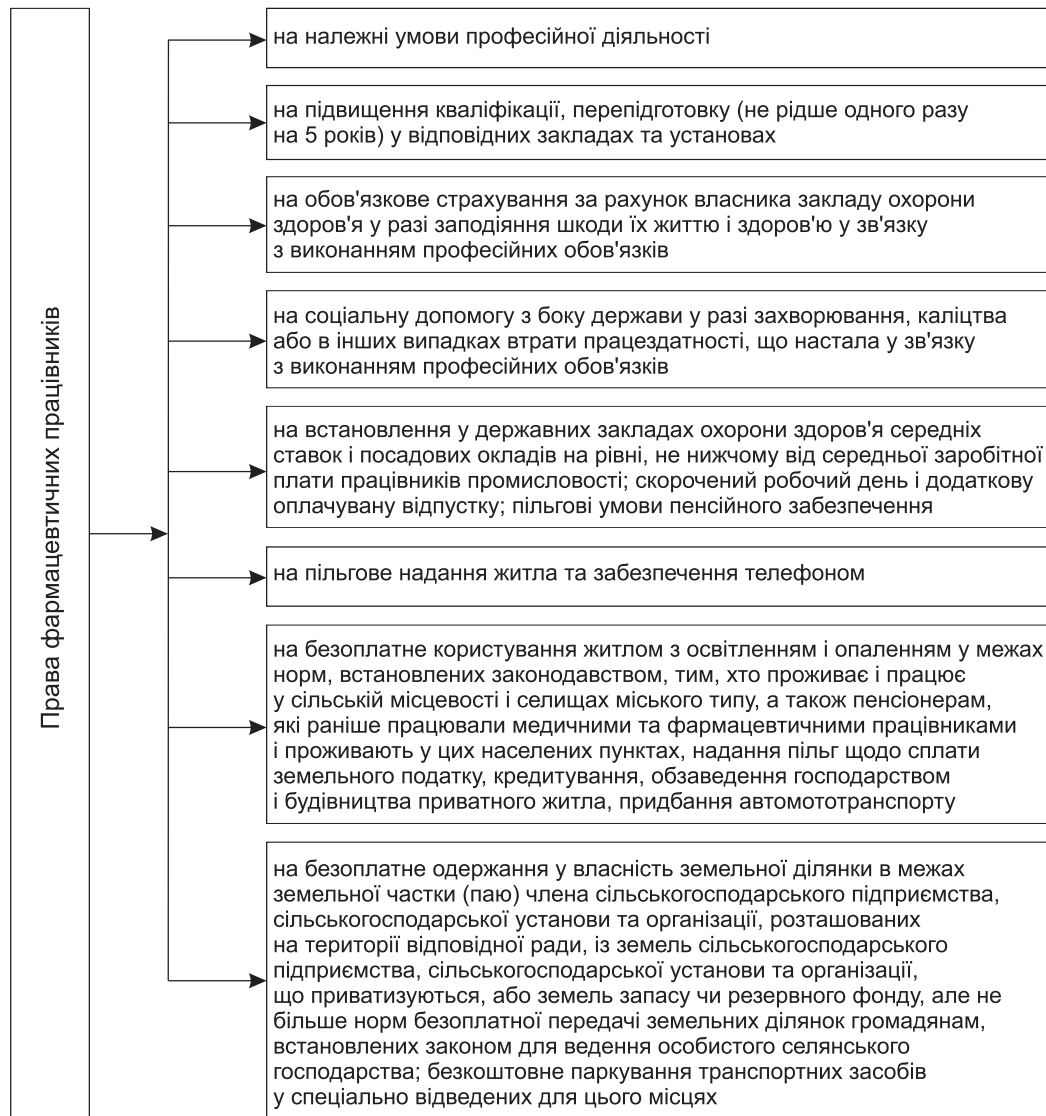


Рис. 1. Основні права фармацевтичних працівників



Рис. 2. Основні обов'язки фармацевтичних працівників

**ОСНОВНІ ВІДМІННОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ**

Критерії порівняння	Кодекс законів про працю України	Проект Трудового кодексу України
Наявність поняття колективного договору та угоди в документі	Глава II кодексу містить поняття колективного договору, визначає сферу та строк дії, сторони, зміст, порядок розробки та укладення колективного договору, відповідальність за його виконання тощо	Стаття 10 кодексу містить лише посилання на можливість урегулювання трудових відносин, які не охоплює трудове законодавство, шляхом укладання колективних угод та договорів
Визначення поняття трудового договору в документі	Стаття 21 кодексу містить поняття трудового договору	Стаття 32 кодексу містить доповнене поняття трудового договору, а саме щодо контролю та керівництва з боку роботодавця за працею працівника та обов'язку роботодавця забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови
Наявність форми трудового договору у вигляді контракту	Статтю 21 кодексу передбачено наявність такої особливої форми трудового договору, як контракт	Форма трудового договору у вигляді контракту не передбачена
Варіативність укладення форм трудового договору, визначених у документі	Стаття 24 кодексу передбачає варіативність при укладенні трудового договору. Сторони мають право укласти договір як у письмовій формі, так за усною домовленістю	Відповідно до ст. 34 кодексу трудовий договір укладається лише у письмовій формі у 2-х примірниках
Наявність обов'язкових умов трудового договору	Кодекс не містить переліку обов'язкових умов трудового договору	Статтю 33 кодексу передбачені 6 обов'язкових умов трудового договору, а саме: місце роботи, час початку дії трудового договору та строк дії, трудова функція працівника, умови оплати праці, режим праці та відпочинку, охорона праці
Обсяг представлених у документі підстав для звільнення	Статтями 40, 41 кодексу перелічені підстави для звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу	Кодекс містить ст. 86, 92-97, змістом яких значно розширено перелік підстав для звільнення працівників за ініціативою роботодавця, зокрема грубе порушення працівником вимог правил з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті, розголошення комерційної інформації, перебування всупереч Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи
Порядок звільнення у зв'язку зі скороченням	Кодекс містить підставу розірвання трудового договору власником або уповноваженим ним органом у разі змін в організації виробництва і праці, зокрема ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників	Кодекс містить аналогічну норму, але надає можливість працівнику за його бажанням отримувати вільний від роботи час для самостійного працевлаштування зі збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень
Наявність у документі положень щодо кваліфікаційних вимог	Статтю 22 кодексу зазначено, що вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України	Статтю 27 кодексу встановлені вимоги до працівників такі, як наявність відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку тощо. Вказані вимоги встановлюються до працівників із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці

у Верховній Раді України законопроект Трудового кодексу України за № 1658 [8], який 05.11.2015 р. взято за основу. Вказаний законопроект принципово змінює деякі підходи до регулювання трудових відносин працівників у цілому. Норми проекту мають на меті визначення основних механізмів реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних та безпечних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців.

З метою встановлення основних відмінностей регулювання праці працівників, викладених у положеннях Кодексу законів про працю України та законопроекту Трудового кодексу України, нами визначені критерії порівняння, зокрема:

- наявність поняття колективного договору та угоди в документі;
- визначення поняття трудового договору в документі;
- наявність форми трудового договору у вигляді контракту;
- варіативність укладення форм трудового договору, визначених у документі;
- наявність обов'язкових умов трудового договору;
- обсяг представлених у документі підстав для звільнення;
- порядок звільнення у зв'язку зі скороченням;
- наявність у документі положень щодо кваліфікаційних вимог до працівників.

Основні відмінності у положеннях нормативно-правових актів, що регулюють працю фармацевтичних працівників, наведені у таблиці.

### Висновки

Специфіка нормативно-правового регулювання праці фармацевтичного працівника включає вимоги щодо відповідності кваліфікаційним вимогам, наявності професійних прав та обов'язків, пільг, можливості працювати за скороченим робочим часом та отримувати додаткову оплачувану відпустку.

За результатами аналізу основних положень проекту Трудового кодексу України визначено, що ними передбачено низку суттєвих змін до підходів у регулюванні трудових відносин працівників. Можна

стверджувати, що, з одного боку, зазначені зміни покращують становище працівників, наділяючи їх широким колом прав, а з іншого – фактично посилюють позиції роботодавців.

Таким чином, на нашу думку, проект Трудового кодексу України потребує суттєвого доопрацювання з подальшим оновленням та удосконаленням основних законодавчих актів, що визначають засади нормативно-правового регулювання трудових відносин фармацевтичних працівників.

### ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

1. Кодекс законів про працю України: закон України в редакції від 01.05.2016. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Про колективні договори і угоди: закон України в редакції від 01.01.2015. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
3. Про оплату праці: закон України в редакції від 16.01.2016. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
4. Про відпустки: закон України в редакції від 16.01.2015. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
5. Основи законодавства України про охорону здоров'я: закон України в редакції від 01.01.2016. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>.
6. Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість тижня: Постанова Кабінету Міністрів України в редакції від 01.04.2016. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/163-2001-%D0%BF>.
7. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці: Постанова Кабінету Міністрів України в редакції від 01.04.2016. –

Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF>.

8. Трудовий кодекс України: законопроект в редакції від 20.05.2015. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

#### REFERENCES

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zakon Ukrainy vid 01.05.2016. Available from: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Pro kolektyvni dohovory i uhody: zakon Ukrainy vid 01.01.2015. Available from: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
3. Pro oplatu pratsi: zakon Ukrainy vid 16.01.2016. Available from: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
4. Pro vidpustky: zakon Ukrainy vid 16.01.2015. Available from: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
5. Osnovy zakonodavstva Ukrainy pro okhoronu zdorov'ya: zakon Ukrainy vid 01.01.2016. Available from: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>
6. Pro zatverdzhennia Pereliku vyrobnytstv, tsekhiv, profesii i posad iz shkidlyvymy umovamy pratsi, robota v yakykh dae pravo na skorochenu tryvalist' tyzhnia: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 01.04.2016. Available from: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/163-2001-%D0%BF>
7. Pro zatverdzhennia Spyskiv vyrobnytstv, robot, tsekhiv, profesii i posad, zainiatist' pratsivnykiv v yakykh dae pravo na shchorichni dodatkovy vidpustky za robotu iz shkidlyvymy i vazhkymy umovamy pratsi ta za osoblyvyi kharakter pratsi: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 01.04.2016. Available from: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF>
8. Trudovyi kodeks Ukrainy: zakonoproekt vid 20.05.2015. Available from: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

УДК 615.1:614.2:349.2

**АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО СЕКТОРА ОТРАСЛИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ****А. А. Котвицкая, Д. Ю. Тарасенко, И. В. Кубарева**

В статье приведены результаты анализа норм законодательного регулирования трудовых отношений работников фармацевтического сектора отрасли здравоохранения, обуславливающих специфику их труда. С целью установления основных отличий регулирования труда работников, изложенных в положениях Кодекса законов о труде Украины и законопроекте Трудового кодекса Украины, нами сформулированы критерии их сравнения и определен ряд существенных изменений в подходах к регулированию трудовых отношений работников. Можно утверждать, что, с одной стороны, указанные изменения улучшают положение работников, наделяя их широкими правами, а с другой – фактически усиливают позиции работодателей, несмотря на системный контроль со стороны профсоюзных организаций. Установлено, что специфика нормативно-правового регулирования труда фармацевтического работника включает требования в соответствии с квалификацией, наличия профессиональных прав и обязанностей, льгот, возможности работать по сокращенному рабочему времени и получать дополнительный оплачиваемый отпуск.

**Ключевые слова:** здравоохранение; фармацевтический работник; трудовые отношения; трудовой договор; нормативно-правовой акт.

UDC 615.1:614.2:349.2

**ANALYSIS OF THE CURRENT STATE OF LEGAL AND REGULATORY ADJUSTMENT OF LABOUR RELATIONSHIP IN PHARMACEUTICAL SECTOR OF HEALTH CARE FIELD****A. A. Kotvitska, I. V. Kubareva, D. Yu. Tarasenko**

The results of the analysis of norms of legal regulation of labor relationship of employees of the pharmaceutical sector of healthcare determining the specificity of their work are given in the article. In order to determine the main peculiarities of the workers' activity regulation stated in provisions of the Employment Law Code of Ukraine and the draft of the Labor Code of Ukraine the criteria for their comparison have been formulated, and a number of significant changes in the field of approaches to the labor relationship regulation has been determined. Thus, it can be argued that these changes, on the one hand, improve employees' positions giving them a wide range of rights, and on the other hand, the changes, in fact, strengthen employers' positions despite the increased control over them by the labor union organizations. It has been found that the specificity of the legal regulation of the pharmacist's activity includes requirements of conformity to qualification demands, availability of professional rights and responsibilities, perquisites, opportunity for working hours reduced and additional paid leave.

**Key words:** healthcare; pharmaceutical worker; labor relationship; labor contract; regulatory legal act.