

13. Про звернення громадян : закон України від 2 жовт. 1996 р. № 393/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 47. – Ст. 256.

14. Про місцеве самоврядування : закон України від 21 трав. 1997 р. № 280/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170.

Надійшла до редколегії 07.12.2011

БРОВИЙ А. А. АДМИНИСТРАТИВНО-ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ КОНТРОЛЯ И НАДЗОРА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАКОННОСТИ ИСПОЛНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Исследованы организационные основы совершения контроля и надзора в обеспечении законности исполнения трудовых отношений. Раскрыты их содержание и порядок реализации в трудовых правоотношениях.

BROVIY A. ADMINISTRATIVE AND ORGANIZATIONAL BASES OF COMMISSION OF CONTROL AND SUPERVISION IN LAW ENFORCEMENT OF EXECUTION OF THE LABOUR RELATIONS

Organizational bases of commission of control and supervision in law enforcement of execution of the labour relations are studied. Their contents and the order of realization in labour legal relations is reviewed.

УДК 347.791.3

С. В. ВАСИЛЬСВ,

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету*

СПЕЦИФІКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Відображено специфіку правового регулювання управління персоналом фармацевтичної організації. Досліджено окремі норми законодавства України про охорону здоров'я, про адміністративні правопорушення, трудового та кримінального законодавства.

Ефективність господарювання в будь-якій галузі економіки, в тому числі і у сфері фармацевтиці, багато в чому залежить від підбору, вмілого керівництва та мотивування персоналу організації. Належне правове регулювання управління персоналом є запорукою дотримання керівником трудових прав працівника та контролю за виконанням трудових обов'язків. Отже, актуальності набуває вивчення специфіки правового регулювання управління персоналом саме у фармацевтичній організації.

Проблеми державного управління фармацевтичною галуззю та ефективності менеджменту фармацевтичних підприємств достатньо відомі фармацевтичній та управлінській наукам. Зокрема вітчизняний та зарубіжний досвід державного управління фармацевтичною галуззю країни знайшов своє відображення у науковій праці О. О. Шумаєвої [1, с. 80–89]. Проблеми управління персоналом, корпоративної культури та організації роботи керівника фармацевтичного підприємства висвітлювалися

З. М. Мнушко, Г. М. Лисак, О. М. Євтушенко та Л. П. Дороховою [2, с. 91; 3, с. 55–56].

Разом із тим, в указаних працях основну увагу приділено дослідженню самого процесу управління, а не його правовому регулюванню. Тому вважаємо за необхідне здійснити саме правове дослідження особливостей управління персоналом фармацевтичної організації.

Розуміння керівниками фармацевтичних організацій специфіки правового регулювання управління персоналом підприємства або установи фармацевтичної галузі сприятиме залученню кваліфікованих кадрів до праці у фармацевтичній сфері та підвищенню ефективності господарювання у даній галузі.

Метою даної статті є дослідження специфіки правового регулювання управління персоналом фармацевтичної організації.

Завданням статті є вивчення тих норм українського законодавства, які обумовлюють особливості правового регулювання управління персоналом у сфері фармацевтиці.

Для детального вивчення означеної проблеми необхідно з'ясувати поняття «фармацевтична організація» та «управління персоналом». У Ліцензійних умовах провадження господарської діяльності з виробництва лікарських засобів, оптової, роздрібною торгівлі лікарськими засобами, затверджених наказом Державної інспекції з контролю якості лікарських засобів Міністерства охорони здоров'я України від 21 вересня 2010 р., серед організацій, які мають право на отримання ліцензії на виробництво і торгівлю лікарськими засобами, вказані аптечні заклади, аптеки, аптечні пункти, аптечні кіоски, аптечні склади (бази) та виробники лікарських засобів [4]. Отже, названі установи та підприємства можуть бути об'єднані терміном «фармацевтична організація».

Поняття «управління персоналом» варто розуміти саме так, як воно визначене в теорії менеджменту, тобто як самостійний вид діяльності менеджерів, головною метою яких є підвищення продуктивної творчої віддачі та активності персоналу, орієнтація на скорочення частки й чисельності виробничих та управлінських працівників, розроблення й реалізація політики добору та розстановки персоналу, розроблення правил прийому та звільнення персоналу: вирішення питань, пов'язаних із навчанням і підвищенням кваліфікації персоналу [5, с. 102].

Законодавчими актами, які визначають загальні засади правового регулювання управління персоналом фармацевтичної організації, є Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України, Закон України «Про відпустки», Закон України «Про колективні договори і угоди» та Закон України «Про оплату праці».

КЗпП України визначає порядок укладення трудового договору, підстави та порядок звільнення працівника, загальні засади нормування праці, робочого часу та часу відпочинку. Вирішення індивідуальних трудових спорів, специфіка праці жінок та молоді також урегульована нормами КЗпП України [6, с. 26–35]. Наведені норми також поширюються і на фармацевтичних працівників.

Закон України «Про відпустки» встановлює види відпусток та умови їх надання працівникові [7]. Закон України «Про колективні договори і угоди» закріплює порядок укладення та розірвання, суттєві умови колективних договорів та угод, які повинні бути укладені в будь-якій галузі економіки України [8]. У свою чергу Закон України «Про оплату праці» регламентує форми та умови оплати праці працівників в Україні [9]. Названі законодавчі акти поши-

рюються і на працівників, задіяних у фармацевтичній сфері.

Визначаючи специфіку правового регулювання управління персоналом у сфері фармації, необхідно звернути увагу на такі особливості. Основи законодавства України про охорону здоров'я, Перелік посад молодших спеціалістів з фармацевтичною освітою (фармацевтів) у закладах охорони здоров'я та Перелік провізорських посад у закладах охорони здоров'я визначають вимоги до кваліфікації працівників фармацевтичних організацій та перелік посад, які можуть обіймати такі спеціалісти у фармацевтичних організаціях та закладах охорони здоров'я.

Відповідно до ч. 1 ст. 74 Основ законодавства України про охорону здоров'я фармацевтичною діяльністю можуть займатися особи, які мають відповідну спеціальну освіту і відповідають єдиним кваліфікаційним вимогам [10]. У Переліку посад молодших спеціалістів з фармацевтичною освітою (фармацевтів) у закладах охорони здоров'я названі такі працівники, як фармацевт та лаборант [11]. Згідно із Переліком провізорських посад у закладах охорони здоров'я від 28 жовтня 2002 р. до фармацевтичних працівників віднесено старших провізорів, провізорів, провізорів-косметологів, провізорів-аналітиків, клінічних провізорів та провізорів-інтернів [12]. Таким чином, менеджменту фармацевтичних організацій під час прийому на роботу працівників необхідно звертати увагу на наявність відповідної спеціальної освіти і відповідність фармацевтичного працівника єдиним кваліфікаційним вимогам.

Законодавство України про охорону здоров'я встановлює професійні права, пільги та обов'язки фармацевтичних працівників. Відповідно до ст. 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я фармацевтичні працівники мають право на належні умови професійної діяльності, підвищення кваліфікації, перепідготовку не рідше одного разу на п'ять років у відповідних закладах та установах, скорочений робочий день і додаткову оплачувану відпустку у випадках, встановлених законодавством, пільгові умови пенсійного забезпечення, пільгове надання житла та забезпечення телефоном, безплатне користування житлом з освітленням та опаленням тим, хто проживає і працює у сільській місцевості і селища міського типу, а також пенсіонерам, які раніше працювали фармацевтичними працівниками. Водночас згідно зі ст. 78 Основ законодавства України про охорону здоров'я до професійних

обов'язків фармацевтичних працівників належить дотримання вимог професійної етики і деонтології, сприяння охороні та зміцненню здоров'я людей, запобіганню і лікуванню захворювань, поширення наукових та медичних знань серед населення, надання консультативної допомоги своїм колегам та іншим працівникам охорони здоров'я [10].

Отже, роботодавець повинен забезпечувати належні умови професійної діяльності та підвищення кваліфікації фармацевтичного працівника, дотримання його трудових прав. Водночас керівникові фармацевтичної організації слід контролювати дотримання вимог професійної етики та виконання трудових обов'язків фармацевтичним працівником.

Для цілей даної статті необхідно звернути увагу на те, що законодавство України про охорону здоров'я закріплює професійні права та обов'язки саме фармацевтичних працівників, тобто осіб, які мають відповідну спеціальну освіту і відповідають єдиним кваліфікаційним вимогам. Водночас у фармацевтичних організаціях можуть працювати не тільки фармацевтичні, а й інші працівники, які виконують виробничі функції, зокрема робітники, зайняті на виробництві медикаментів. Специфіка правового регулювання робочого часу та часу відпочинку вказаних категорій працівників має свої відмінності.

Крім того, трудове законодавство України передбачає скорочену тривалість робочого часу працівників фармацевтичних організацій та надання їм додаткової оплачуваної відпустки. Відповідно до Переліку виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, тривалість робочого часу для робітників, фахівців і керівників, зайнятих на виробництві медикаментів, вітамінів, медичних та біологічних препаратів та матеріалів становить 36 год на тиждень [13]. Звернемо увагу, що в указаному нормативно-правовому акті мова йде як про фахівців і керівників, так і про робітників, зайнятих на виробництві лікарських засобів.

Згідно із Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників яких дає право на щорічну додаткову відпустку за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» працівники аптек, аптечних баз та складів, фармацевтичних аптек ветеринарної медицини, лабораторій мають право на щорічну до-

даткову оплачувану відпустку тривалістю 7 календарних днів [14]. Зауважимо, що даний підзаконний акт встановлює додаткову відпустку саме для фармацевтичних працівників. Керівники фармацевтичних організацій повинні виконувати наведені вимоги законодавства про працю.

Законодавство про адміністративні правопорушення та кримінальне законодавство України також встановлюють особливі підстави для адміністративної та кримінальної відповідальності працівників фармацевтичних організацій. Наприклад, випуск і реалізація лікарських засобів, які не відповідають вимогам стандартів, сертифікатам відповідності та технічним умовам, недодержання стандартів і технічних умов при транспортуванні і зберіганні лікарських засобів тягне адміністративну відповідальність за статтями 167, 168 та 170 Кодексу України про адміністративні правопорушення [15, с. 83]. Зазначимо, що дані правопорушення можуть бути вчинені як фармацевтичним працівником, так і робітником, зайнятим на виробництві лікарських засобів. Протоколи про вчинення подібних адміністративних проступків та постанови про притягнення правопорушників до адміністративної відповідальності відповідно до ст. 244-8 КпАП України мають право складати працівники Державної інспекції з контролю якості лікарських засобів Міністерства охорони здоров'я України [15, с. 112].

Окрім того, згідно зі ст. 140 Кримінального кодексу України фармацевтичні працівники можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності за невиконання чи неналежне виконання своїх професійних обов'язків внаслідок недбалого чи несумлінного до них ставлення, якщо це спричинило тяжкі наслідки для хворого [16]. У даній нормі права законодавство чітко вказує на кримінальну відповідальність саме фармацевтичних працівників.

Отже, порушення правил випуску, реалізації і зберігання лікарських засобів працівником фармацевтичної організації може потягнути адміністративну відповідальність. Водночас невиконання або неналежне виконання фармацевтичним працівником своїх професійних обов'язків може стати підставою для притягнення такої особи до кримінальної відповідальності.

Таким чином, керівнику фармацевтичної організації під час управління персоналом необхідно враховувати специфіку правового регулювання трудових відносин із працівниками такої організації, яка полягає в наступному:

1. Фармацевтичною діяльністю можуть займатися лише особи, які мають відповідну

спеціальну освіту і відповідають єдиним кваліфікаційним вимогам.

2. Фармацевтичні працівники мають законодавчо закріплені професійні права, пільги та обов'язки.

3. Законодавство України про працю встановлює скорочену тривалість робочого часу для робітників, фахівців та керівників підприємств, які виготовляють лікарські засоби, та передбачає надання щорічної додаткової оплачуваної відпустки для фармацевтичних працівників аптек, аптечних баз та лабораторій.

4. Кримінальне законодавство України та законодавство про адміністративні правопорушення закріплює особливі підстави кримінальної та адміністративної відповідальності працівників фармацевтичної організації.

Дотримання професійних прав фармацевтичного працівника та виконання норм трудового права, які встановлюють додаткові гарантії для робітників і спеціалістів, котрі працюють у фармацевтичних організаціях, є запорукою ефективності управління персоналом такої організації.

Аналіз специфіки правового регулювання управління персоналом фармацевтичної організації може бути підставою для подальших досліджень у сфері дотримання трудових прав працівника фармацевтичної організації. Дана робота також може бути використана для розроблення конкретних форм, засобів і методів управління персоналом фармацевтичної організації.

Список використаної літератури

1. Шумаєва О. О. Вітчизняний та зарубіжний досвід державного управління фармацевтичною галуззю країни / О. О. Шумаєва // Вісник Донецького державного університету управління. – 2008. – № 3. – С. 80–89.
2. Мнушко З. М. Управління персоналом як складова успішної діяльності фармацевтичної фірми / З. М. Мнушко, О. М. Євтушенко, Л. П. Дорохова // Вісник фармації. – 2001. – № 3. – С. 90–94.
3. Мушко З. М. Формування корпоративної культури як напрямок стратегічної діяльності фармацевтичних підприємств / З. М. Мнушко, Г. М. Лисак // Вісник фармації. – 2003. – № 3. – С. 53–56.
4. Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з виробництва лікарських засобів, оптової, роздрібною торгівлі лікарськими засобами : наказ Державної інспекції з контролю якості лікарських засобів Міністерства охорони здоров'я України від 21 верес. 2010 р. № 340 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 87. – Ст. 3086.
5. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : [монография] / Е. В. Маслов. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 235 с.
6. Кодекс законів про працю України : за станом на 13 трав. 2011 р. – Х. : Одісей, 2011. – 110 с.
7. Про відпустки : закон України від 15 листоп. 1996 р. № 504196-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
8. Про колективні договори і угоди : закон України від 1 лип. 1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
9. Про оплату праці : закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
10. Основи законодавства України про охорону здоров'я : закон України від 19 листоп. 1992 р. № 2801-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 36. – Ст. 299.
11. Перелік посад молодших спеціалістів з фармацевтичною освітою (фармацевтів) у закладах охорони здоров'я : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 28 жовт. 2002 р. № 385 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 46. – Ст. 2116.

12. Перелік провізорських посад у закладах охорони здоров'я : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 28 жовт. 2002 р. № 385 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 46. – Ст. 2116.

13. Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня : постанова Кабінету Міністрів України від 21 лют. 2001 р. № 163 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 9. – Ст. 352.

14. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників яких дає право на щорічну додаткову відпустку за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці : постанова Кабінету Міністрів України від 17 листоп. 1997 р. № 1290 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 48. – Ст. 22.

15. Кодекс про адміністративні правопорушення України : за станом на 1 лип. 2011 р. – Х. : Одісей, 2011. – 162 с.

16. Кримінальний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25. – Ст. 131.

Надійшла до редакції 03.11.2011

ВАСИЛЬЕВ С. В. СПЕЦИФИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Отражена специфика правового регулирования управления персоналом фармацевтической организации. Исследованы отдельные нормы законодательства Украины об охране здоровья, об административных правонарушениях, трудового и уголовного законодательства.

VASYLIEV S. THE SPECIFIC OF LEGAL REGULATION OF THE MANAGEMENT BY PERSONNEL OF PHARMACEUTICAL ORGANIZATION

The specific of legal regulation of the management by personnel of pharmaceutical organization is reflected. Some norms of Ukrainian legislation about health protection, labor and administrative offences, criminal legislation are researched.

УДК 34(477)

С. Л. ЄМЕЛЬЯНОВ,

*кандидат технічних наук, доцент,
завідувач кафедри правової інформатики
Національного університету «Одеська юридична академія»,
член-кореспондент Академії зв'язку України*

СТАН ТА РОЗВИТОК ПРАВОВОГО ІНСТИТУТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ В УКРАЇНІ

Досліджено основні складові правового інституту професійної таємниці в Україні та визначено тенденції їх подальшого розвитку.

В умовах побудови в Україні інформаційного суспільства, де інформація відіграє ключову роль у життєдіяльності людини, вкрай актуальною постає проблема пошуку та здійснення оптимального балансу між конституційним правом кожного на доступ до відкритої (у тому числі публічної) інформації і правовим захистом конфіденційної та таємної інформації в інтересах людини, суспільства, держави.

Різні аспекти цієї складної та багатогранної проблеми розглядалися як російськими (І. Л. Бачило, О. А. Городов, В. А. Копилов, В. Н. Лопатін, М. М. Рассолов, А. А. Фат'янов тощо), так і вітчизняними (В. М. Брижко, В. О. Голубев, Р. А. Калюжний, Б. А. Кормич, Є. А. Ма-

каренко, О. В. Соснін, В. С. Цимбалюк тощо) науковцями.

Уся існуюча інформація згідно зі ст. 28 Закону України «Про інформацію» [1] за режимом доступу поділяється на відкриту інформацію та інформацію з обмеженим доступом (далі – ІЗОД). Остання за своїм правовим режимом (згідно зі ст. 30 указанного Закону), у свою чергу, поділяється на конфіденційну і таємну.

До таємної інформації належить інформація, що містить відомості, котрі становлять державну та іншу передбачену законом таємницю, розголошення якої завдає шкоди особі, суспільству і державі. Згідно зі ст. 8 Закону України «Про доступ до публічної інформації» [2] таємною визнається інформація, яка