

## Розірвання трудового договору

Трудові відносини виникають між працівником і роботодавцем на підставі трудового договору, укладеним ними з додержанням трудового законодавства. Розглянемо випадки розірвання трудового договору та виплати розрахункових коштів

1. Розірвання трудового договору можливе як з ініціативи роботодавця, так і з ініціативи працівника. Якщо працівник бажає звільнитись з роботи з власної ініціативи, тобто за власним бажанням, він повинен попередити про звільнення свого роботодавця письмово за два тижні. Звільнення працівника оформляється наказом.

2. Припинення трудового договору можливе також і за угодою сторін. Дане звільнення можна оформити письмовою угодою про припинення трудових відносин, а може бути і усна домовленість сторін, коли згоду працівника фіксують шляхом ознайомлення з наказом. У даному випадку трудовий договір може бути припинено в будь-який строк, який обумовили працівник і роботодавець.

3. Також розірвання трудового договору відбувається з ініціативи роботодавця.

Роботодавець з власної ініціативи може звільнити працівника тільки за умови, якщо на це є підстави, які зазначено в Кодексі Законів про працю України. У даному випадку передбачена можливість розірвання трудового договору у випадку змін в організації виробництва і праці, виявленої невідповідності працівника займаній посаді, систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, прогулу, появи на роботі в нетверезому стані, вчинення за місцем роботи розкрадання тощо.

Отже, припинення трудового договору і звільнення працівника оформляється виданням наказу керівника підприємства. У наказі зазначаються підстави припинення трудового договору відповідно до чинного законодавства і причина звільнення, а також вказується дата звільнення працівника.

Запис про звільнення зазначається і в трудовій книжці працівника у точній відповідності з формулюванням і з посиланням на відповідну статтю закону.

Днем звільнення вважається останній день роботи, а не наступний день.

Відповідно до законодавства адміністрація підприємства зобов'язана в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок, тобто виплатити всі кошти, належні працівнику на день звільнення (за невикористані відпустки, кошти за лікарняним листом, вихідну допомогу, заробітну плату). Якщо ж працівник в день звільнення не працював, то вказані виплати мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення вимоги про розрахунок.

Якщо працівнику не виплатили всі належні йому кошти, то він має право вимагати середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Якщо працівник відсутній на роботі в день звільнення, то адміністрація підприємства в цей день повинна надіслати працівникові поштове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки.

У разі невиконання заробітної плати, розрахункових коштів, невиконання трудової книжки працівник має право звернутись із заявою до роботодавця. Якщо ж і надалі питання не вирішується, то його необхідно вирішувати в судовому порядку.

Ольга Туркот, юрист «Об'єднання «Самопоміч»

## Національна стратегія реформування системи охорони здоров'я в Україні: фармацевтичний сектор

Стратегічна дорадча група з питань реформування системи охорони здоров'я опублікувала на своєму сайті фінальну версію Національної стратегії реформування системи охорони здоров'я в Україні. Стратегія розрахована на найближчі 5 років та має на меті докорінне змінення пострадянської системи охорони здоров'я на сучасну, яка зможе забезпечити населення якісними доступними ліками та медичними послугами. Ініціаторами створення такої групи та розробки стратегії виступили Уряд України, МФ «Відродження» та БФ «Пацієнти України». Із липня 2014 р. над документом працювали провідні міжнародні та українські експерти. Стратегію було презентовано в більшості регіонів України, де експерти, лікарі та громадські активісти мали змогу запропонувати свої ідеї та бачення, частина з яких знайшла відображення в Стратегії



Окремий розділ Стратегії присвячено фармацевтичній реформі. В рамках асоціації з ЄС в Україні будуть впроваджені стандарти, правила та норми відповідно до принципів належних практик (GMP, GCP, GDP, GPP тощо). Враховуючи високий рівень експертизи, що проводять регуляторні органи країн, де запроваджено високі стандарти (США, Швейцарія, Японія, Австралія, Канада або ЄС), буде створено механізм визнання результатів експертизи реєстраційних матеріалів ЛЗ, що пройшли процедуру реєстрації у регуляторних агентствах зазначених вище країн. У країнах ЄС взаємне визнання та угоди про паралельний імпорт широко використовуються на фармацевтичному ринку, що дозволяє підвищити як фізичну, так і цінову доступність ЛЗ. Планується зменшення кількості бюрократичних і законодавчих бар'єрів, що стримують входження нових компаній на ринок, зокрема розширення аптечної мережі.

Стратегія передбачає відмову від контролю за цінами на препарати, хоча в перехідний період механізм державного регулювання цін на ліки Національного переліку основних ЛЗ може залишитися у вдосконаленому вигляді. Національна політика щодо ЛЗ буде ґрунтуватися на концепції життєво необхідних препаратів. Ціноутворення та відшкодування (реімбурсація) повинні обмежуватися Національним переліком основних ЛЗ. В умовах недостатнього фінансування Національний перелік основних ЛЗ повинен бути тотожним переліку, рекомендованому ВООЗ.

Повний текст Національної стратегії реформування системи охорони здоров'я в Україні представлено на сайті <http://healthsag.org.ua/strategiya/>