

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ТИПОВИХ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я, ПРОМИСЛОВОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ФАРМАЦІЇ

ПОВІДОМЛЕННЯ II

Ключові слова: ноофармація, кваліфікаційні характеристики, кадри, посада, навчання, удосконалення кадрів

Основною канвою для складання кваліфікаційних характеристик (КХ) за стандартною методологічною конструкцією, структурою, логікою та послідовністю є Національний (Державний) класифікатор (ДК) країни (НКУ) [13]. У подальшому на підставі типових кваліфікаційних характеристик або запропонованих після певного проходження рецензування експертних оцінок тощо, погоджених та затверджених на першому етапі Проблемною комісією “Фармація” Міністерства охорони здоров'я України та Національної академії наук України – розробляються посадові інструкції за окремою конкретною посадою відповідно до їх функціональних обов'язків. Формат посадових інструкцій визначається стандартами та Настановами GMP та іншими належними практиками. Як відомо, до 1 листопада 2010 року кваліфікаційні характеристики та функціонально-посадові інструкції персоналу були підготовлені відповідно до Державного класифікатора професій, посад, робіт, а саме: ДК 003-95 (з доп.) [12].

Зважаючи на те, що з 1995 року на ринку праці відбулися суттєві зміни структури професій, пов'язані з їх об'єднанням, розмежуванням, відмиранням та появою новоутворених професій, посад, робіт тощо в Україні, було підготовлено офіційне видання нового Національного класифікатора України: ДК 003:2010 р., який, як зазначалося, введено в дію з 01.11.2010 р. [13].

Зміщення акцентів та функцій, пов'язаних зі змінами відповідно до сучасних вимог, пов'язано також з різними трансформаціями посад, введенням сімейної та страхової медицини, фармації, стандартів SWOT, тобто аналізу виробничо-комерційної діяльності фармацевтичних підприємств [7; 19; 23–25].

У зв'язку з вищезазначеними змінами настала нагальна необхідність у розробці кваліфікаційних характеристик на відступні кодифіковані професії, посади працівників за “Випуском 78” – охорона здоров'я та фармація, “Випуском 24” – хімічне виробництво та споріднених професій, які містяться у випусках Єдиного тарифікаційного кваліфікаційного довідника (ЄТКД) та Довідника кваліфікаційних характеристик працівників (ДКХП) [4–6; 8–11]. До окремих споріднених професій, що задіяні у фармацевтичному виробництві, крім зазначених вище, слід віднести й інші кодифіковані професії, посади, професійні назви робіт за Випусками ЄТКД та ДКХП, а саме: 1; 20; 25; 31; 34 та деякі інші кодифіковані професійні угруповання (працівники (агенти) реклами: Код Класифікатора професій (КП) – 3429; косметик: Код КП – 5141; хімік: Код КП – 2113. 2 у “Випуск – 25”). Хімік-аналітик: Код КП – 2113. 2 у “Випуску ЄТКД та ДКХП” відсутні [14–18].

Автором разом із вченими Національної медичної академії післядипломної освіти імені П.Л.Шупика, Національного фармацевтичного університету, Українського військово-медичного університету спільно з високопрофесійними працівниками АТ “Фармацевтична фірма “Дарниця” та іншими вченими й експертами промислової та практичної фармації розроблено, погоджено і втілено у практику як інструктивно-методичні рекомендації, що відпрацьовані відповідно до сучасних вимог та нововведених професій, посад, назв робіт, власно запропонованих та тих, які містилися у доповненнях (1996–2010) до ДК 003-95, замість застарілих [8–10; 14–17].

Слід окремо зазначити, що архітектуру в конструюванні кваліфікаційних характеристик працівників та їх посадові інструкції здійснювали відповідно до вимог КП та Міжна-

родної стандартної класифікації професій (*ISCO – 88 International Standart Classification of Occupations / ILO Geneva*), яку Міжнародна конференція статистики праці Міжнародного бюро праці рекомендувала для проведення національних даних у систему, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією [12]. Це беззаперечні стандартні умови. Однак змістовне наповнення кожної конкретної кваліфікаційної характеристики і посадових інструкцій працівників та професійних робіт з “прив’язкою” до вищезазначених стандартних норм вимагало від науковців та експертів промислової і практичної фармації прискореного режиму й оперативного відтворення змін в КП та КХ. Отже метою цього дослідження є розробка загальних положень, стандартних вимог типових кваліфікаційних характеристик у галузі охорони здоров’я, промислової та практичної фармації відповідно до міжнародних стандартних вимог, настанов та Національного класифікатора ДК 003:2010.

Як відомо, КХ працівників мають три розділи: завдання та обов’язки; повинен знати; кваліфікаційні вимоги. КП обов’язково передбачають, що при зарахуванні на посаду провізорів, фармацевтів слід ураховувати положення чинних законодавчих та нормативно-правових актів Міністерства охорони здоров’я України щодо Переліку вищих медичних та фармацевтичних закладів, підготовка й отримання звання в яких надають право займатися фармацевтичною практикою (діяльністю). КХ працівників, як уже зазначалося, містять лише основні або типові завдання та обов’язки, проте роботодавець може доповнювати посадові (робочі) інструкції (далі – Інструкції) роботами, які входять до складу стандартів, регламентів, технологічних карт, стандартних робочих методик, інших нормативних документів, за погодженням з адміністрацією та профспілковим або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Кваліфікації професій за КП складаються за кластерними угрупованнями, а саме: «Керівники», «Професіонали», «Фахівці», «Технічні службовці», «Робітники», «Найпростіші професії» та ін.

Для професійної групи «Керівники» встановлено три групи вимог, обов’язкових для керівників первинних підрозділів, керівників структурних підрозділів вищого рівня, керівників підприємств, закладів, організацій, які безпосередньо діють у межах їхніх повноважень, положень щодо організаційно-виробничої діяльності, колективного договору, Статуту підприємства, фірми (підприємства, аптеки, дистриб’ютора тощо) згідно з чинним законодавством й іншими нормативно-правовими актами, що регламентують фармацевтичну діяльність в Україні.

До професійної групи «Керівники» ставлять два типи вимог для 4-го і 5-го рівнів професійного угруповання. Відмінність між ними полягає в тому, щоб раціонально задіяти підготовлених працівників з освітньо-кваліфікаційними рівнями «спеціаліст» і «магістр», кваліфікація яких дає змогу використовувати їх на складних і відповідальних роботах. У професійній групі «Спеціалісти» (техніки), навколо якої тривають дискусії стосовно термінології, є три рівні кваліфікаційних категорій.

Професійна група «Технічні службовці» включає професії, які потребують повної загальної і професійно-технічної освіти або повної загальної середньої освіти і курсового професійно-технічного навчання, курсового або індивідуального навчання на виробництві, у сфері послуг.

Кластерне професійне угруповання «Робітники» містить вимоги до виконавців відносно складності робіт і необхідних знань при їх виконанні.

Отже, відповідно до вимог чинного законодавства України і на підставі введеного в дію ДК 003:2010 роботодавець, враховуючи типові вимоги, викладені у наших рекомендаціях, що полегшують роботодавцеві виконання таких завдань, повинен розробити та затвердити *посадові інструкції* для керівників, професіоналів і спеціалістів, зважаючи на конкретні завдання та обов’язки, функції, права, відповідальність працівників цих груп кластерних професійних угруповань і особливості штатного розкладу підприємства (фірми, закладу, організації). Для технічних службовців і робітників у разі необхідності розробляються *робочі інструкції*.

При розробці Інструкцій забезпечується єдиний і обов’язковий форматизований і визначений стандартний підхід до викладення змісту, структури розділів, побудови і послідовності їх розміщення у тексті Інструкції: перелік завдань та обов’язків; повноважень; відповідальність (у тому числі з техніки безпеки, охорони праці); безпечне ведення робіт та екологічна, хімічна, протипожежна безпека; вимоги до санітарного режиму фармацевтичного виробництва та під час реалізації лікарських засобів. Інструкції за необхідністю можуть містити необхідні пояснення, а всі терміни – чіткі визначення. Періодичне уточнення змісту Інструкцій (посадових, робочих) для працівників має забезпечити раціональний розподіл і необхідну кооперацію їх

роботи під час виконання нових завдань, функцій та обов'язків. Інструкції складаються з таких розділів: «Загальні положення», «Завдання та обов'язки», «Права», «Відповідальність», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги» і «Взаємостосунки (зв'язки) по професії, посаді». У робочих інструкціях розділи «Загальні взаємостосунки (зв'язки) по професії, посаді» можуть бути відсутніми.

Одночасно, разом з роботами, внесеними до складу відповідного розділу кваліфікаційних характеристик професій працівників, посадових (робочих) інструкцій, стандартних робочих методик, *усі працівники повинні*: дотримуватися правил техніки безпеки на виробництві, підприємстві; раціонально й ефективно організувати працю на робочому місці; дотримуватись стандартів, правил і норм технологічного процесу згідно з вимогами GMP та валідацією процесів; виконувати правила щодо здійснення професійної діяльності, спрямованої на зміни або визначення стану об'єкта (предмета) виробництва, технічне обслуговування або ремонт засобів технологічного обладнання; забезпечувати працездатний стан і здоров'я персоналу фармацевтичного підприємства (фірми, аптеки-реалізатора, дистриб'ютера).

Персонал повинен знати та виконувати в межах компетенції вимоги, стандарти належних практик GMP, GLP, GRP, GCP, GDP, GPP; забезпечувати працездатний стан і показники надійності виробничої чи функціональної системи за параметрами якості продукції (послуг), раціонального використання й економії матеріальних і коштовних витрат на виготовлення лікарських засобів та наданні фармацевтичних послуг; вміти і застосовувати сучасні засоби, форми, прийоми упередження відмовлень у задоволенні якісними, ефективними, безпечними лікарськими засобами та виробами медичного призначення населення України; запобігати та упереджувати ризики, пов'язані з порушенням санітарно-гігієнічної безпеки; виконувати, в межах компетенції, заходи дезінфекції, порядок і режим деконтамінації приміщень, устаткування, обладнання, дезінфекції рук персоналу, правила особистої гігієни; виконувати вимоги нормативних актів з охорони праці та зовнішнього середовища, правила безпечного і вправного поводження з обладнанням, машинами, механізмами, користуватися засобами колективного й індивідуального захисту у разі виникнення надзвичайних (нештатних) ситуацій; дотримуватися норм, методів та прийомів робіт в умовах хіміко-фармацевтичного виробництва; використовувати, у разі необхідності, засоби запобігання та усунення природних і непередбачуваних виробничих негативних явищ (пожежа, аварія, затоплення, хімічна загроза (небезпечне забруднення повітря) тощо); дотримуватися принципів Кодексу фармацевтичної (промоційної) етики й деонтології всіма учасниками фармацевтичного ринку України.

Усі керівники повинні:

Забезпечувати (дбати про) належний мікроклімат у колективі, взаємоповагу, етичне ставлення до підлеглих та колег; відповідати за налагодження ефективних взаємостосунків та виробничих зв'язків між працівниками; вживати заходів щодо організації належних умов праці та техніки безпеки працюючих на підприємстві (фірмі, аптеці тощо); стежити за виконанням відповідальними особами контрольних доручень, дотриманням ними вимог посадових (робочих) інструкцій; вдосконалювати форми стимулювання та заохочення працівників відповідно до їх особистого внеску, професійної та ділової якості, складності та умов праці, результатів діяльності підприємств, закладів, установ, організацій; розробляти управлінські, організаційні, директивні та розпорядчі документи, які створюють можливості для поточного (плинного) й майбутнього розвитку підприємства (фірми, аптеки тощо) та його структурних підрозділів, здійснювати належний контроль за їх виконанням; здійснювати постійний аналіз стану виконання планів, організації робіт, виконавчої дисципліни, задоволення потреб замовників та населення України ефективними, якісними, безпечними і доступними за ціною лікарськими засобами; відповідати за порівняльні показники для визначення відповідності їх плановим завданням виконаних робіт; застосовувати методичний та методологічний інструментарій оцінки результатів управлінських рішень (стратегічне панування на середньострокову та віддалену перспективу, визначення цілей і пріоритетів, раціональне використання ресурсів виробництва т.п.); накопичувати, аналізувати інформацію від замовників, партнерів, постачальників фармацевтичної продукції та послуг з метою поліпшення робіт; відповідати за формування на виробництві у сфері послуг освітнього і кваліфікаційного рівнів, необхідних для успішного виконання працівниками робіт; постійно розробляти і втілювати заходи щодо професійного зростання працюючих, особливо молоді, навчання їх дотримання принципів морально-етичної чистоти, високих людських стосунків, нормальної життєздатності, створенню благополуччя, мотивації їх до досягнення високих економічних результатів; застосовувати світовий досвід втілення стандартів, норм та вимог GMP, GLP, GCP, GRP, GDP, GPP; надавати та нести персональну відповідальність за правдиву виробничу (фінансово-господарчу) інформа-

цію; нести персональну відповідальність за надання шкідливої, неправдивої, перебільшеної, оманливої реклами лікарських засобів та виробів медичної продукції у теле-, радіо-ефірі та інших засобах масової інформації, яка може становити загрозу здоров'ю населення України.

Працівники повинні знати і застосовувати на практиці знання про таке:

кращий досвід роботи своїх попередників, ветеранів підприємства і конкуруючих підприємств та фармацевтичного сектора охорони здоров'я; традицію, історію відомих особистостей вітчизняної фармації та використання професійної спадщини попередників у повсякденній практиці; порядок призначення, встановлення та перегляду норм праці, тарифних ставок, посадових складів, розцінок; порядок ціноутворення, моніторингу, ліквідності лікарських засобів як власного (вітчизняного), так й іноземного виробництва; виробничі (експлуатаційні) інструкції, стандартні робочі методики, вимоги з охорони праці, пожежної безпеки та правил внутрішнього трудового розпорядку; основні положення про порядок підготовки, перепідготовки, удосконалення та атестації персоналу, зайнятого у сфері створення, виробництва та реалізації лікарських засобів; застосування Кодексу законів про працю в Україні та інших законодавчих актів, що регламентують фармацевтичну діяльність.

Міністерство праці і соціальної політики України в установленому порядку та у відповідні терміни розглядають проекти змін та доповнень кваліфікаційних характеристик до діючих та нововведених посад працюючих та приймає відповідні рішення щодо їх погодження чи затвердження, які є обов'язковими для формування ринку праці до чинного та створення нового видання Національного класифікатора професій, посад та робіт.

В и с н о в к и

Запропоновані вдосконалені дороблені і переглянуті концептуальні характеристики та принципи загальних положень щодо створення уніфікованих, типових кваліфікаційних характеристик працівників та їх посадових інструкцій у галузі промислової та практичної фармації.

1. Бабський А.А. // Фармац. журн. – 2009. – № 4. – С. 3–9; № 5. – С. 3–11.
2. Галій Л.В. // Фармац. журн. – 2009. – № 2. – С. 40–45.
3. Громовик Б.П., Терещук С.І., Чухрай І.Л. // Вінниця, вид-во НОВА КНИГА, 2009. – 813 с.
4. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників: вип. 78 «Охорона здоров'я»/ М-во охорони здоров'я України; М-во праці та соціал. політики України. – К., 2002. – 372 с.
5. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Розділ 1. Професій керівників, професіоналів, спеціалістів та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності / Уклад. Н.Павленко, Ф.Федорченко, Ю.Рудяк. – 3-є вид., перероб. І доп. – Х.: Фактор, 2004. – 360 с.
6. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Розділ 2. Професій керівників, професіоналів, спеціалістів та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності / Уклад. Н.Павленко, Ф.Федорченко, Ю.Рудяк. – 3-є вид., перероб. І доп. – Х.: Фактор, 2004. – 370 с.
7. Дорохова Л.П. // Фармац. журн. – 2009. – № 6. – С. 27–30.
8. Загорій В.А., Пономаренко М.С., Краснянська Т.М. [та ін.]. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, К.: вид-во «Прінт Квік». – 136 с.
9. Загорій В.А., Пономаренко М.С., Краснянська Т.М. [та ін.]. Абетковий довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. К.: вид-во «Прінт Квік». – 137 с.
10. Мельник С., Дубінін Є., Оров Ю. [та ін.] Зміни та доповнення до Класифікатора професій ДК 003-95 / доп. № 5. – К.: вид-во «Соцінформ». – 2003. – 120 с.
11. Грищенко О.М., Пономаренко М.С., Бабський А.А. [та ін.] –К.: «Прінт Квік», 2007. – 12 с.
12. Класифікатор професій ДК 003-95: Держстандарт України. – К.: вид-во «Соцінформ». – 2001. – 384 с.
13. Класифікатор професій ДК 003:2010: Держ установа наук.-досл. ін.-т соціал.-труд. відносин М-ва праці та соціал. політики України; Ін-т укр. мови НАН України; Держкомстат України. – К.: вид-во «Соцінформ». – 2010. – 745 с.
14. Краснянська Т.М. Наукове обґрунтування організаційно-методичного забезпечення ефективної діяльності персоналу підприємств фармацевтичної галузі: дис. на здобуття наук. ступеня канд. фармац. наук: спец. 15.00.01 «Технологія ліків та організація фармацевтичної справи». – К., 2006. – С. 54–55.
15. Кузьмін О.Є., Громовик Б.П., Гасюк Г.Д. [та ін.]. Менеджмент у фармації. – Вінниця «НОВА КНИГА», 2009. – 439 с.

16. Пономаренко М.С., Толочко В.М., Бабський А.А. [та ін.]. Збірник Положень кваліфікаційних характеристик, посадових інструкцій персоналу підприємств фармацевції (інструктивно-методичні рекомендації). – Х.: вид-во НФУ. – 152 с.

17. Толочко В.М., Галій Л.В., Зарічкова М.В. [та ін.]. Посадові інструкції працівників з оптової реалізації лікарських засобів – Х.: вид-во НФУ. – 59 с.

18. Посилкіна О.В., Доровський О.В., Братішко Ю.С., Сидоренко М.І.; Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості: монографія / За ред. проф. О.В.Посилкіної. – Х.: НФаУ, 2010. – 416 с.

19. Bugnon O./ Overcoming the barriers in pharmaceutical care research: Reports 5th PCNE Working Conference, Geneva, 21 – 24 February 2007. – Geneva, 2007. – P. 18-19.

20. Good manufacturing practice for medicinal products in the European Community. Annex 11. Computerized Systems / Commission of the European Communities, January, 1992.

21. Good manufacturing practices for pharmaceutical products// WHO Expert Committee on Specifications for Pharmaceutical Preparations: Thirty-second Report. - Geneva: World Health Organization, 1992. – (WHO Technical Report Series, № 823). – P. 14-79.

22. Good manufacturing practices for pharmaceutical products. Draft./WHO Expert Committee on Specifications for Pharmaceutical Preparations: Thirty-second Report. – Geneva: World Health Organization, 1992.– (WHO Technical Report Series, № 823).– P. 90-129.

Надійшла до редакції 16.02.2011.

Г.В.Загорій

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТИПОВЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК В ОБЛАСТИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, ПРОМЫШЛЕННОЙ И ПРАКТИЧЕСКОЙ ФАРМАЦИИ

СООБЩЕНИЕ II

Ключевые слова: ноофармация, квалификационные характеристики, кадры, должность, обучение, усовершенствование кадров

Предложены усовершенствованные доработанные и пересмотренные концептуальные характеристики и принципы общих положений относительно создания унифицированных, типовых квалификационных характеристик работников и их должностных инструкций в отрасли промышленной и практической фармацевции.

G.V. Zagoriy

GENERAL THESISSES OF TYPICAL QUALIFYING CHARACTERISTICS IN HEALTH CARE, INDUSTRIAL AND PRACTICAL PHARMACEUTICS

Information II

Key words: noopharmacy, professional skills. staff, position, training, staff improvement

SUMMARY

There were suggested improved completed and reconsidered conceptual characteristics and principles of general thesis's concerning the creation of initiative, typical qualifying characteristics of workers and their post instructions in industrial and practical pharmaceutics.