

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ЗАКОНОДАВЧИЙ ТА ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТИ

©О. Г. Алексєєв

Запорізький державний медичний університет

РЕЗЮМЕ. Мета роботи – дослідження сучасного стану нормативно-правового регулювання та наукових підходів до проблеми застосування дисциплінарної відповідальності до фармацевтичних працівників.

Матеріал і методи. Під час дослідження використовували емпіричні (порівняння, вивчення документів), теоретичні (аналізу та синтезу) та методи міждисциплінарного дослідження (порівняльно-правовий).

Результати. Забезпечення населення безпечними, доступними та якісними лікарськими засобами (ЛЗ) є складовою конституційного права на охорону здоров'я кожної людини. Враховуючи вкрай важливу соціальну складову фармацевтичної діяльності (адже в підсумку мова йде про здоров'я нації), дуже важливою є реакція держави на забезпечення якісної роботи та безпечних результатів праці фармацевтичних працівників.

Реалії сьогодення свідчать про пріоритетність заходів переконання для забезпечення трудової дисципліни, однак на нашу думку методи примусу, у тому числі дисциплінарної відповідальності фармацевтичних працівників, також є важливим фактором для належного виконання своїх професійних обов'язків представниками фармацевтичного сектору галузі охорони здоров'я.

На даний час у чинному законодавстві про працю відсутнє офіційне визначення дисциплінарної відповідальності. Аналізуючи та консолідуючи означені підходи науковців до визначення дисциплінарної відповідальності, слід виділити основні її ознаки. По-перше, дисциплінарна відповідальність виступає різновидом юридичної відповідальності. По-друге, для її застосування необхідна наявність трудових правовідносин «працівник-роботодавець». По-третє, ДВ передбачає правовий *обов'язок* працівника зазнати певних обмежень. В четвертих, ДВ являє собою групу чітко визначених у законодавстві дисциплінарних стягнень.

На підставі аналізу та консолідації загально-теоретичних підходів до природи дисциплінарної відповідальності та спеціальних ознак правового статусу фармацевтичного працівника маємо констатувати, що під дисциплінарною відповідальністю фармацевтичних працівників слід розуміти окремий вид юридичної відповідальності, що полягає у застосуванні до фармацевтичних працівників, які скоїли дисциплінарний проступок, дисциплінарних стягнень.

Дисциплінарним проступком у фармацевтичній сфері є протиправне винне невиконання або неналежне виконання фармацевтичним працівником трудових обов'язків, покладених на нього законодавством про працю, нормами галузевого законодавства, колективним та трудовим договорами трудових обов'язків.

Висновки. Досліджено сучасний стан та проблематику законодавчого регулювання притягнення до дисциплінарної відповідальності фармацевтичних працівників.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: відповідальність; дисциплінарна відповідальність; догана; провізор; проступок; фармацевтичний сектор.

Вступ. Забезпечення населення безпечними, доступними та якісними лікарськими засобами (ЛЗ) є складовою конституційного права на охорону здоров'я кожної людини. Задоволення потреби конкретного громадянина у ЛЗ здійснюється шляхом роздрібною реалізації фармацевтичної продукції через аптечні заклади (аптеки, аптечні пункти), основним завданням яких є забезпечення населення, закладів охорони здоров'я, підприємств, установ та організацій лікарськими засобами. Відповідно до ст. 19 ЗУ «Про лікарські засоби», роздрібною торгівлю ЛЗ на території України здійснюється суб'єктами господарювання за наявності ліцензії, підставою для видачі якої, в числі іншого, є наявність кваліфікованого персоналу. Згідно зі ст. 74 Основ законодавства України про охорону здоров'я, провадити фармацевтичну діяльність можуть особи, які мають відповідну спеціальну освіту і відповідають єдиним кваліфікаційним вимогам.

На підставі наведеного та з урахуванням того, що реалізація ЛЗ є складовою *фармацевтичної* діяльності, можемо зробити висновок, що здійснювати реалізацію ЛЗ має право не будь-яка людина, а особа, що має спеціальний статус – статус фармацевтичного працівника. Власне це, тобто правовий статус фармацевтичного працівника, а вірніше його складову – дисциплінарну відповідальність, обрано проблемою нашого дослідження, що визначає його актуальність з точки зору захисту прав громадян у сфері охорони здоров'я і з точки зору фармацевтичного працівника як суб'єкта охоронних трудових прав.

Реалії сьогодення свідчать про пріоритетність заходів переконання для забезпечення трудової дисципліни, однак, на нашу думку методи примусу, в тому числі дисциплінарної відповідальності фармацевтичних працівників, як об'єкт наукових досліджень не отримали єдиних підходів до розу-

Огляди літератури, **оригінальні дослідження**, погляд на проблему, випадок з практики, короткі повідомлення міння, тому наша стаття присвячена саме цій проблематиці.

Питанням дисциплінарної відповідальності працівників сфери охорони здоров'я приділяли увагу такі українські вчені як Коваленко А. В. [1], Котвіцька А. А. [2], Андропова В. А. [3], Васильєв С. В. [4] та інші.

Серед закордонних авторів питанням відповідальності фармацевтів за дисциплінарні проступки займалися такі автори як Cathal T. Gallagher, Fatma Mukhtar, Toorpakiy Sarfaraz, Betty Chaar [5], Ling Yan, Xiaopei Zhao [6], Jack Simmons [7] та інші.

Мета роботи – дослідження сучасного стану нормативно-правового регулювання та наукових підходів до проблеми застосування дисциплінарної відповідальності до фармацевтичних працівників.

Матеріал і методи дослідження. Під час дослідження використовували емпіричні (порівняння, вивчення документів), теоретичні (аналізу та синтезу) та методи міждисциплінарного дослідження (порівняльно-правовий).

Результати й обговорення. На сьогодні у чинному законодавстві про працю, зокрема в Кодексі законів про працю України (КЗпП), відсутнє офіційне визначення дисциплінарної відповідальності. З'ясування сутності цього поняття у згаданому законодавчому акті необхідно здійснювати через категорію «трудова дисципліна», основні аспекти якої викладені у Главі X КЗпП. Так, згідно зі ст. 139, до обов'язків працівника належить дотримання трудової дисципліни, а її забезпечення, відповідно до ст. 140, реалізується, у тому числі, шляхом застосування щодо окремих несумлінних працівників заходів дисциплінарного і громадського впливу [8]. Саме визначення трудової дисципліни також відсутнє у КЗпП, на відміну від проекту Трудового кодексу, поданого групою народних депутатів у 2019 році. Згідно з цитованим законопроектом, зокрема ст. 348, трудовою дисципліною є обов'язкове для всіх працівників дотримання правил поведінки, визначених цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором. Також новелою в даному випадку є запропоноване легальне визначення дисциплінарного проступку – як невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором [9]. Окрім того, на відміну від діючої редакції КЗпП, проект Трудового кодексу прямо передбачає, що порушення працівни-

ком трудової дисципліни є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Тобто термін «дисциплінарна відповідальність», хоча й опосередковано, але знаходить своє закріплення у проекті Трудового кодексу, що, безумовно, за умови його прийняття, є позитивним моментом.

Що стосується наукових поглядів на визначення дисциплінарної відповідальності, то тут ми констатуємо різноманіття думок та підходів.

Н. Б. Болотіна визначає дисциплінарну відповідальність як один із видів юридичної відповідальності, який полягає в обов'язку працівника відповідати перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права [10].

На думку П. Д. Пилипенка, дисциплінарна відповідальність за трудовим правом полягає у обов'язку працівника відповісти за вчинене ним порушення трудової дисципліни перед роботодавцем і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права [11].

Г. Г. Петришина-Дюг визначає дисциплінарну відповідальність як обов'язок працівників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку в порядку та на умовах, визначених трудовим законодавством [12].

У своєму дослідженні Н. І. Левченко наголошує, що дисциплінарна відповідальність є одним із видів юридичної відповідальності і полягає вона в обов'язку працівника нести відповідальність перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним дисциплінарний проступок і, отже, понести дисциплінарні стягнення, що передбачені нормами трудового права [13].

Л. П. Грузінова переконана, що дисциплінарна відповідальність є обов'язком працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права [14].

Аналізуючи та консолідуючи означені підходи науковців до визначення дисциплінарної відповідальності слід виділити основні її ознаки. По-перше, дисциплінарна відповідальність є різновидом юридичної відповідальності. По-друге, для її застосування необхідна наявність трудових правовідносин «працівник – роботодавець». По-третє, ДВ передбачає правовий *обов'язок* працівника зазнати певних обмежень. По-четверте, ДВ є групою чітко визначених у законодавстві дисциплінарних стягнень.

Вектор нашого дослідження акцентує на необхідності з'ясування змісту фармацевтичного

Огляди літератури, **оригінальні дослідження**, погляд на проблему, випадок з практики, короткі повідомлення працівника як суб'єкта правовідносин дисциплінарної відповідальності. В чинному законодавстві відсутнє визначення фармацевтичного працівника. Водночас законодавець визначив чіткі вимоги до осіб, які можуть провадити фармацевтичну діяльність. Аналіз відповідних джерел, зокрема Основ законодавства України про охорону здоров'я, Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників тощо, дозволяє з'ясувати спеціальні ознаки фармацевтичного працівника як суб'єкта правовідносин у фармацевтичній сфері. Відповідно до ст. 74 Основ, такими ознаками є наявність відповідної спеціальної освіти, відповідність єдиним кваліфікаційним вимогам та заняття діяльністю, яка передбачає виконання професійних обов'язків фармацевтичного працівника. Відповідно до чинного законодавства, підготовка осіб із вищою фармацевтичною освітою здійснюється за освітньо-кваліфікаційними рівнями (ступеневою освітою) згідно з відповідними освітньо-професійними програмами. Підвищення кваліфікації, перепідготовка фахівців з вищою фармацевтичною освітою здійснюються за відповідними освітньо-професійними програмами післядипломної підготовки. Крім того, післядипломна освіта у сфері охорони здоров'я є обов'язковою та включає інтернатуру, яка проводиться в університетах, академіях, інститутах, наукових установах, закладах охорони здоров'я, визнаних центральним органом виконавчої влади у сфері охорони здоров'я як бази інтернатури, і є обов'язковою формою первинної спеціалізації осіб за лікарськими та провізорськими спеціальностями для отримання кваліфікації лікаря-спеціаліста або провізора-спеціаліста. На сьогодні в Україні 31 заклад вищої та фахової передвищої освіти надають можливість отримати спеціальність «провізор» або «фармацевт» [15].

Відповідність єдиним кваліфікаційним вимогам підтверджується наявністю диплома про вищу фармацевтичну освіту, сертифікатом про проходження спеціалізації за фахом (інтернатура, курси спеціалізації) та посвідченням про присвоєння (підтвердження) вищої кваліфікаційної категорії з цієї спеціальності. В окремих випадках останній документ не вимагається. Слід зазначити, що організаційною формою встановлення факту відповідності фармацевтичного працівника єдиним кваліфікаційним вимогам є атестація, яка своїм завданням має визначення рівня професійної підготовки провізорів та підвищення їх кваліфікації.

Заключною спеціальною ознакою визначення фармацевтичного працівника є трудовий договір між аптечним закладом та фармацевтичним працівником, предметом якого є виконання

останнім своїх професійних обов'язків, пов'язаних із виробництвом, оптовою та роздрібною реалізацією ЛЗ.

На підставі аналізу та консолідації загально-теоретичних підходів до природи дисциплінарної відповідальності та спеціальних ознак правового статусу фармацевтичного працівника маємо констатувати, що під дисциплінарною відповідальністю фармацевтичних працівників слід розуміти окремий вид юридичної відповідальності, яка полягає у застосуванні до фармацевтичних працівників, що скоїли дисциплінарний проступок, дисциплінарних стягнень.

Розкриття та аналіз сутності запропонованого визначення не буде повним без з'ясування природи дисциплінарного проступку як правової підстави відповідальності фармацевтичних працівників. До вивчення проблематики дисциплінарного проступку неодноразово звертались різні автори та кожен з них виділяв свої особливості розуміння цього явища. Так, В. В. Жернаков [16]. та С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко [17] визначають дисциплінарний проступок як винне, протиправне невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків. Таку ж позицію відстоював свого часу О. І. Процевський, який доводив, що дисциплінарним проступком є винна протиправна дія (бездіяльність) особи, яка знаходиться у трудових відносинах, порушуючи внутрішній трудовий розпорядок, трудові обов'язки, правила спільної праці [18]. На думку Т. В. Курило, дисциплінарним проступком є протиправне винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством, колективними трудовими договорами, контрактом трудових обов'язків, вчинене шляхом дії або бездіяльності [19]. Аналогічну думку має і К. Ю. Мельник, який розуміє під дисциплінарним проступком протиправне винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами і трудовим договором [20].

Аналіз законодавчих джерел дозволяє зробити висновки про певну дуалістичність правової природи дисциплінарного проступку, що є зрозумілим з точки зору загальнотеоретичного поділу дисциплінарної відповідальності на загальну та спеціальну. Як відомо, загальна дисциплінарна відповідальність передбачена нормами КЗпП України. В цьому законодавчому акті немає дефініції «дисциплінарний проступок», на відміну від вже згаданого нами проекту Трудового кодексу, в якому вже наводиться законодавче визначення дисциплінарного проступку, що, безумовно є по-

Огляди літератури, **оригінальні дослідження**, погляд на проблему, випадок з практики, короткі повідомлення зитивним моментом з погляду перспективи його прийняття.

Іншою є ситуація із законодавчим визначенням проступку для осіб, на яких поширюється спеціальна дисциплінарна відповідальність. Так, у Законі України «Про державну службу», у статті 65 дається чітке визначення цього поняття, згідно із яким дисциплінарним проступком є протиправна винна дія або бездіяльність чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення [21].

Таким чином, маємо зробити висновок, що дисциплінарним проступком у фармацевтичній сфері є протиправне винне невиконання або неналежне виконання фармацевтичним працівником трудових обов'язків, покладених на нього законодавством про працю, нормами галузевого законодавства, колективним та трудовим договорами трудових обов'язків.

З урахуванням вимог чинного законодавства, дисциплінарна відповідальність фармацевтичних працівників може бути двох видів: загальна та спеціальна.

Загальна дисциплінарна відповідальність фармацевтичних працівників передбачена статтею 147 КЗпП та передбачає, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Порядок притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності врегульований нормами КЗпП, зокрема ст. 147–152. Відповідно до вказаних норм, органом, що може притягати фармацевтичних працівників до загальної дисциплінарної відповідальності, є орган, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника.

Що стосується строків застосування дисциплінарних стягнень, то чинним законодавством визначено, що вони застосовуються безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. У будь-якому випадку, дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. Обов'язковим для працедавця при вирішенні питання щодо застосування дисциплінарних стягнень є наявність письмових пояснень працівника (або інформації про надання можливості надання таких пояснень). Вказана вимога дозволяє пра-

цівникові здійснити захист своїх прав у же під час вирішення питання про покарання, адже власник повинен врахувати обставини, за яких скоєно проступок. Як відомо, у разі відсутності таких пояснень або інформації про відмову у їх наданні – суд, у випадку судового вирішення трудового спору, поверне матеріали справи для усунення вказаних недоліків.

Максимальний термін дії такого стягнення як догана складає один рік. В той же час, воно може бути знято достроково за рішенням власника, у випадку, якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і, до того ж, проявив себе як сумлінний фахівець.

Одночасно із тим, згідно ст. 152 КЗпП, власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Отже, суб'єктом загальної дисциплінарної відповідальності у фармацевтичному секторі є фармацевтичний працівник, на якого поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства і до якого застосовується загальний порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності згідно з ст. 147–152 КЗпП.

В той же час, частиною другої статті 147 КЗпП передбачена спеціальна дисциплінарна відповідальність, яка встановлюється законодавством, статутами і положеннями про дисципліну.

Так, відомчими наказами Збройних сил України визначені окремі категорії посад з числа військовослужбовців, для перебування на яких висуваються додаткові вимоги у вигляді наявності відповідної фармацевтичної спеціальності.

Зокрема, спеціальність «Організація та економіка фармації» повинні мати особи, що займають такі посади, пов'язані з обігом лікарських засобів:

- начальник фармацевтичного центру;
- начальник аптеки, заступник начальника аптеки;
- начальник складу.

Окрім того, військовослужбовці, що обіймають посади «Завідувач відділу-провізор», та «Провізор», повинні мати спеціальність «Загальна фармація».

Зрозуміло, що отримати означену спеціальність можуть тільки особи, які вже мають вищу фармацевтичну освіту, відповідно, вказані категорії (враховуючі обсяг їх повноважень) є фармацевтичними працівниками. І в даному випадку ми повинні говорити про *спеціальну* дисциплінарну відповідальність фармацевтичних працівників, адже дисциплінарна відповідальність військово-

Огляди літератури, **оригінальні дослідження**, погляд на проблему, випадок з практики, короткі повідомлення службовців врегульована спеціальним законом *Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України* [22]. Цитованим законом передбачений значно ширший, ніж у КЗпП, перелік дисциплінарних стягнень:

- а) зауваження;
- б) догана;
- в) суворя догана;
- г) позбавлення чергового звільнення з розташування військової частини чи з корабля на берег (стосовно військовослужбовців строкової військової служби та курсантів вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти);
- г) попередження про неповну службу відповідності (крім осіб рядового складу строкової військової служби);
- д) пониження в посаді;
- е) пониження у військовому званні на один ступінь (стосовно осіб сержантського (старшинського) та офіцерського складу);
- є) пониження у військовому званні з переведенням на нижчу посаду (стосовно військовослужбовців сержантського (старшинського) складу);
- ж) звільнення з військової служби через службу невідповідності.

Порядок накладання дисциплінарних стягнень на фармацевтичних працівників з числа військовослужбовців визначений пп. 83–95 Дисциплінарного статуту. Зокрема, у п. 84 зазначено, що прийняттю рішення командира про накладання на підлеглого дисциплінарного стягнення може передувати службове розслідування. Воно проводиться з метою уточнення причин і умов, що сприяли вчиненню правопорушення, та ступеня вини. Заборонено проводити службове розслідування особам, які є підлеглими військовослужбовця, чиє правопорушення підлягає розслідуванню, а також особам – співучасникам правопорушення або зацікавленим у наслідках розслідування. Якщо вину військовослужбовця повністю доведено, командир, який призначив службове розслідування, приймає рішення про притягнення військовослужбовця до дисциплінарної відповідальності та визначає вид дисциплінарного стягнення [22, п. 84–86].

Ще однією категорією працівників, що є учасниками відносин юридичної відповідальності у фармацевтичній сфері, є державні службовці. Керівні посади органів державного контролю якості лікарських засобів як центрального апарату, так і територіальних органів, займають особи саме у цьому статусі. Відповідно, дисциплінарна відповідальність вказаної категорії працівників регулюється вже цитованим нами вище законом України «Про державну службу». Так, статтею 66 визначено

ні види дисциплінарних стягнень та загальні умови їх застосування. Одразу зазначимо, що у більшості випадків вказані вище категорії працівників не є (або можуть не бути) фармацевтичними працівниками, виходячи з формальних ознак цієї дефініції, але, враховуючи їх вплив на регулювання правовідносин у фармацевтичному секторі та контроль-наглядову складову їх повноважень, вважаємо розгляд дисциплінарної відповідальності державних службовців, що працюють саме у фармацевтичному секторі галузі охорони здоров'я, необхідним.

Процесуальною базою застосування дисциплінарних стягнень до державних службовців є Постанова КМУ від 4 грудня 2019 р. № 1039, якою затверджений Порядок здійснення дисциплінарного провадження [23].

Указаним документом чітко врегульований алгоритм здійснення дисциплінарних проваджень. Так, процедура здійснення дисциплінарного провадження передбачає:

- прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження;
- формування дисциплінарної комісії та її складу;
- визначення повноважень дисциплінарної комісії;
- визначення основних засад роботи дисциплінарної комісії;
- формування дисциплінарної справи;
- прийняття рішення за результатами розгляду дисциплінарної справи [23, п. 2].

За результатами розгляду дисциплінарного провадження до державних службовців, що працюють у фармацевтичній сфері, може бути застосовано один із таких видів дисциплінарного стягнення:

- 1) зауваження;
- 2) догана;
- 3) попередження про неповну службу відповідності;
- 4) звільнення з посади державної служби.

Висновки. 1. Досліджено сучасний стан та проблематику законодавчого регулювання притягнення до дисциплінарної відповідальності фармацевтичних працівників а також інших категорій, які за своїми професійними обов'язками виступають учасниками правовідносин юридичної відповідальності у фармацевтичному секторі галузі охорони здоров'я.

2. Підтримано думку, що фармацевтичне право є категорією комплексною, адже регулюється нормами різних галузей законодавства. У повному обсязі це стосується і питання юридичної відповідальності. Зокрема, до учасників правовідносин у сфері обігу лікарських засобів може застосо-

Огляди літератури, **оригінальні дослідження**, погляд на проблему, випадок з практики, короткі повідомлення вуватись як загальна, так і спеціальна дисциплінарна відповідальність, які регламентовані різними нормативно-правовими актами.

Перспективи подальших досліджень. Вважаємо доцільним та перспективним розгляд міжнародного досвіду застосування дисциплінарних

стягнень до фармацевтичних працівників, адже, на нашу думку, саме поєднання позитивних аспектів національного галузевого законодавства із міжнародною практикою є запорукою найефективнішого захисту прав громадян на доступні та якісні лікарські засоби.

ЛІТЕРАТУРА

1. Коваленко А. В. Дисциплінарна відповідальність медичного працівника / А. В. Коваленко // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2014. – № 2. – С. 87–95.
2. Котвіцька А. А. Професійна відповідальність фармацевтичних працівників в Україні / А. А. Котвіцька, І. О. Сурикова // Science and Life : processing of articles the International scientific conference; 2017 Nov 16–17; Czech Republic, Karlovy Vary : Skleneny Mustek, 2017. – Р. 11–15.
3. Андропова В. А. Дисциплінарна відповідальність медичних працівників / В. А. Андропова // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. – 2019. – № 3. – С. 64–67.
4. Васильєв С. В. Особливості юридичної відповідальності фармацевтичних працівників в українських губерніях Російської імперії у 2-й половині XIX, на початку XX ст. / С. В. Васильєв // Право і суспільство. – 2015. – № 3. – С. 18–22.
5. Fit to practise? Processes for dealing with misconduct among pharmacists in Australia, Canada, the UK and US / С. T. Gallagher, F. Mukhtar, T. Sarfaraz, B. Chaar // Res. Soc. Adm. Pharm. – 2019. – Vol. 15 (10). – Р. 1195–1203.
6. Yan L. Comparative study on the licensed pharmacist system in China and the USA / L. Yan, X. Zhao // China Pharmacy. – 2017. – Vol. 28 (16). – Р. 2281–2283.
7. Simmons J. Tort law: pharmacist malpractice liability. Beriman & Simmons. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.berimansimmons.com/law-articles/tort-law-pharmacist-malpractice-liability>
8. Кодекс законів про працю України: закон України № 322-VIII від 10.12.1971 р. – Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р. – Додаток до № 50.
9. Проект Трудового кодексу України 2410 від 08.11.2019, 2 сесія ІХ скликання Включено до порядку денного: 1164-ІХ від 02.02.2021 Офіційний веб-портал Верховної ради України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
10. Болотіна Нм. Б. Трудове право України : підручник / Нм. Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
11. Трудове право України : навчальний посібник. – Вид. 2-ге, змінене і доповнене / за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2007. – 208 с. – Режим доступу: http://shron1.chtyvo.org.ua/Pylypenko_PD/Trudove_pravo_Ukrainy.pdf?PHPSESSID=3k0igrci65a5ccg1oa6057e7
12. Петришина-Дюг Г. Г. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: поняття та принципи / Г. Г. Петришина-Дюг / Науковий вісник Чернівецького університету. Правознавство. – 2008. – Вип. 461. – С. 39–42. – Режим доступу: http://library.chnu.edu.ua/res//library/elib/visnyk_chnu/visnyk_chnu_2008_0461.pdf
13. Левченко Н. І. Види відповідальності в трудовому праві України / Н. І. Левченко // Журнал східноєвропейського права. – 2014. – № 5. – С. 49–55. – Режим доступу: http://easternlaw.com.ua/wp-content/uploads/2014/07/levchenko_5.pdf
14. Грузінова Л. П. Трудове право України : навч. посіб. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. – 152 с. – Режим доступу: http://maup.com.ua/assets/files/lib/book/pr3_03.pdf
15. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://gu.osvita.ua/vnz/guide/search.html>
16. Жернаков В. В. Відповідальність у трудовому праві // Проблеми правової відповідальності : монографія / [Ю. П. Битяк, Ю. Г. Барабаш, Л. М. Баранова та ін.] ; за ред. В. Я. Тація, А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. – Х. : Право, 2014. – С. 114–136.
17. Прилипка С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – 2-е вид., переробл. і доп. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – 728 с.
18. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М. : Юридическая литература, 1972. – 287 с.
19. Трудове право України : навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. – Львів : ЛьвДУВС, 2017. – 564 с. – Режим доступу: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/451/1/%D0%9A%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%80%20%D0%A2%D1%80%D1%83%D1%80%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%8%D0%BA.pdf>
20. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с. – Режим доступу: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/949/Trudove%20pravo%20Ukrainy%20%20pidruchnyk_K.%20YU.%20Melnik_2014.pdf?sequence=1
21. Про державну службу: закон України № 889-VIII від 10.12.2015 р. // Відомості Верховної Ради України від 22.01.2016 – 2016 р., № 4, с. 60, стаття 43. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19/card6#Public>
22. Про Дисциплінарний Статут Збройних Сил України: закон України № 551-XIV від 24.03.1999 р. // Відомості Верховної Ради України офіційне видання від 11.06.1999–1999 р., № 22, стаття 197. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14#Text>
23. Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження: Постанова Кабінету міністрів України від 4 грудня 2019 р. № 1039 // Офіційний вісник України від 28.12.2019–2019 р., № 100, стор. 57, стаття 3354, код акта 97200/2019.

REFERENCES

1. Kovalenko, A.V. (2012). Dystsyplinarna vidpovidalnist medychnoho pratsivnyka [Disciplinary liability of a medical worker]. *Naukovyy visnyk Dnipropetrovskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav – Scientific Bulletin of Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs*, 2, 87-95 [in Ukrainian].
2. Kotvitska, A.A. & Surikova, I.O. (2017). Profesiyna vidpovidalnist farmatsevychnykh pratsivnykiv v Ukraini [Professional responsibility of pharmaceutical workers in Ukraine]. *Processing of articles the International scientific conference "Science and Life"*. Czech Republic, Karlovy Vary : Skleneny Mustek .
3. Andronova, V.A. (2019). Dystsyplinarna vidpovidalnist medychnykh pratsivnykiv [Disciplinary liability of medical workers]. *Aktualni problemy vitchyznyanoi yurysprudentsiyi – Actual Problems of Domestic Jurisprudence*, 3, 64-67 [in Ukrainian].
4. Vasylyev, S.V. (2015). Osoblyvosti yurydychnoyi vidpovidalnosti farmatsevychnykh pratsivnykiv v ukraïnskykh huberniyakh Rosiyskoyi imperiyi u 2-iy polovyni XIX, na pochatku XX st [Features of the legal responsibility of pharmaceutical workers in the Ukrainian provinces of the Russian Empire in the second half of the nineteenth, early twentieth century]. *Pravo i suspilstvo – Law and Society*, 3, 18-22 [in Ukrainian].
5. Gallagher, C.T., Mukhtar, F., Sarfaraz, T., & Chaar B. (2019). Gallaghe Fit to practice? Processes for dealing with misconduct among pharmacists in Australia, Canada, the UK and US. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 15 (10), 1195-1203. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2018.10.025>
6. Yan, L., & Zhao X. (2017). Comparative study on the licensed pharmacist system in China and the USA. *China Pharmacy*, 28 (16), 2281-2283.
7. Jack Simmons. (2020). *Tort Law: Pharmacist Malpractice Liability*. Berman & Simmons. Retrieved from <https://www.bermansimmons.com/law-articles/tort-law-pharmacist-malpractice-liability/>
8. Kodeks zakoniv "Pro pratsyu Ukrainy: zakon Ukrainy" [Code of Labor Laws "Of Ukraine: Law of Ukraine"]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322%D0%B0-08#Text> [in Ukrainian].
9. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy [Draft Labor Code of Ukraine]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 [in Ukrainian].
10. Bolotina, Nm.B. (2006). *Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk [Labor law of Ukraine: textbook]*. Kyiv: Vikar [in Ukrainian].
11. Pylypenko, P.D. (2007). *Trudove pravo Ukrainy: navchalnyi posibnyk [Labor Law of Ukraine: tutorial]*. Kyiv: Istyna. Retrieved from https://shron1.chtyvo.org.ua/Pylipenko_PD/Trudove_pravo_Ukrainy.pdf?PHPSESSID=jr3k0igr65a5ccg10a6057e7 [in Ukrainian].
12. Petryshyna-Dyuh, H.H. (2008). Dystsyplinarna vidpovidalnist u trudovomu pravi: ponyattya ta pryntsypy [Disciplinary responsibility in labor law: concepts and principles]. *Naukovyy visnyk Chernivetskoho universytetu – Scientific Bulletin of the Chernivtsi University*, 461, 39-42. Retrieved from http://library.chnu.edu.ua/res//library/elib/visnyk_chnu/visnyk_chnu_2008_0461.pdf [in Ukrainian].
13. Levchenko, N.I. (2014). Vydy vidpovidalnosti v trudovomu pravi Ukrainy [Types of responsibility in labor law of Ukraine]. *Zhurnal skhidnoyevropeyskoho prava – Journal of Eastern European Law*, 5, 49-55. Retrieved from http://easternlaw.com.ua/wp-content/uploads/2014/07/levchenko_5.pdf [in Ukrainian].
14. Hruzinova, L.P., & Korotkin, V.H. (2003). *Trudove pravo Ukrainy: navch. posibn. [Labor Law of Ukraine: tutorial]*. Kyiv: MAUP. Retrieved from http://maup.com.ua/assets/files/lib/book/pr3_03.pdf [in Ukrainian].
15. Retrieved from <https://ru.osvita.ua/vnz/guide/search.html> [in Ukrainian].
16. Zhernakov, V.V., Bytiak, Yu.P., Barabash, Yu.H., & Baranova, L.M. (2014). *Vidpovidalnist u trudovomu pravi. Problemy pravovoyi vidpovidalnosti : monohrafiya [Responsibility in labor law. Problems of legal responsibility: monograph]*. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
17. Prylypko, S.M., & Yaroshenko O.M. (2009). *Trudove pravo Ukrainy : pidruchnyk [Labor Law of Ukraine:textbook]*. Kharkiv: «FINN» [in Ukrainian].
18. Protsevskyy, A.Y. (1972). *Metod pravovoho rehulirovaniya trudovykh otnosheniy [Method of legal regulation of labor relations]*. Moscow : Yuridicheskaya literatura [in Russian].
19. Kuchera, V.O. (2017). *Trudove pravo Ukrainy:navchal. posibnyk [Labor Law of Ukraine: tutorial]*. Lviv: LvDUVS. Retrieved from <http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/451/1/%D0%9A%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%80%20%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf> [in Ukrainian].
20. Melnyk, K.Yu. (2014). *Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk [Labor Law of Ukraine: textbook]*. Kharkiv: Disaplyus. Retrieved from http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/949/Trudove%20pravo%20Ukrainy%20pidruchnyk_K.%20Yu.%20Melnyk_2014.pdf?sequence=1 [in Ukrainian].
21. (2016). Zakon Ukrainy Pro derzhavnu sluzhbu: pryiniaty 10.12.2015 roku № 889-VIII [Law of Ukraine On Civil Service activity from December 10 2015, No. 889-VIII]. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy – Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 4, 60. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19/card6#Public> [in Ukrainian].
22. (1999). Zakon Ukrainy Pro Dystsyplinarnyy Statut Zbroynykh Syl Ukrainy: pryiniaty 24.03.1999 roku № 551-XIV [Law of Ukraine On the Disciplinary Statute of the Armed Forces of Ukraine from March 24 1999, No. 551-XIV]. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy ofitsyne vydannya – Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 22. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14#Text> [in Ukrainian].
23. (2019). Postanova Kabinetu ministriv Ukrainy Pro zatverdzhennya Poryadku zdiysnennya dystsyplinarnoho provadzhennya: pryiniaty 04.12.2019 roku № 1039 [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine On approval of the Procedure for disciplinary proceedings from December 4 2019, No. 1039]. *Ofitsynyy visnyk Ukrainy - Official Gazette of Ukraine*, 100, 57 [in Ukrainian].

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЙ И ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТЫ

©О. Г. Алексеев

Запорожский государственный медицинский университет

Цель работы – исследование современного состояния нормативно-правового регулирования и научных подходов к проблеме применения дисциплинарной ответственности к фармацевтическим работникам.

Материал и методы. В ходе исследования использовались эмпирические (сравнение, изучение документов), теоретические (анализа и синтеза) методы и метод междисциплинарного исследования (сравнительно-правовой).

Результаты. Обеспечение населения безопасными, доступными и качественными лекарственными средствами (ЛС) является составляющей конституционного права на охрану здоровья каждого человека. Учитывая крайне важную социальную составляющую фармацевтической деятельности (ведь в итоге речь идет о здоровье нации), очень важна реакция государства на обеспечение качественной работы и безопасных результатов труда фармацевтических работников.

Реалии свидетельствуют о приоритетности мер убеждения для обеспечения трудовой дисциплины, однако, по нашему мнению, методы принуждения, в том числе дисциплинарной ответственности фармацевтических работников, также являются важным фактором для надлежащего выполнения своих профессиональных обязанностей представителями фармацевтического сектора отрасли здравоохранения.

В настоящее время в действующем законодательстве о труде отсутствует официальное определение дисциплинарной ответственности. Анализируя и консолидируя обозначенные подходы ученых к определению дисциплинарной ответственности, следует выделить основные ее признаки. Во-первых, дисциплинарная ответственность выступает разновидностью юридической ответственности. Во-вторых, для ее применения необходимо наличие трудовых правоотношений «работник – работодатель». В-третьих, дисциплинарная ответственность предполагает правовую обязанность работника претерпеть определенные ограничения. В-четвертых, дисциплинарная ответственность представляет собой группу четко определенных в законодательстве дисциплинарных взысканий.

На основании анализа и консолидации теоретических подходов к природе дисциплинарной ответственности и специальных признаков правового статуса фармацевтического работника должны констатировать, что под дисциплинарной ответственностью фармацевтических работников следует понимать отдельный вид юридической ответственности, которая заключается в применении к фармацевтическим работникам, совершившим дисциплинарный проступок, дисциплинарных взысканий.

Выводы. Исследованы современное состояние и проблематика законодательного регулирования привлечения к дисциплинарной ответственности фармацевтических работников.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ответственность; дисциплинарная ответственность; выговор; провизор; проступок; фармацевтический сектор.

DISCIPLINARY LIABILITY OF PHARMACEUTICAL WORKERS: LEGISLATIVE AND THEORETICAL-LEGAL ASPECTS

©O. G. Aleksieiev

Zaporizhzhia State Medical University

SUMMARY. The aim – to research of the current state of legal regulation and scientific approaches to the problem of applying disciplinary liability to pharmaceutical workers.

Material and Methods. The study used empirical (comparison, study of documents), theoretical (analysis and synthesis) and methods of interdisciplinary research (comparative law).

Results. Providing the population with safe, affordable and high-quality medicines (medicines) is a component of the constitutional right to health care for everyone. Given the extremely important social component of pharmaceutical activity (after all, it is about the health of the nation), the state's response to ensuring quality work and safe performance of pharmaceutical workers is very important.

The realities of today indicate the priority of persuasive measures to ensure labor discipline, but we believe that coercive methods, including the disciplinary liability of pharmaceutical workers, are also an important factor in the proper performance of their professional duties by the pharmaceutical and healthcare sectors. Currently, there is no official definition of disciplinary liability in the current labor legislation.

Analyzing and consolidating these approaches of scientists to the definition of disciplinary responsibility, it is necessary to identify its main features. First, disciplinary liability is a type of legal liability. Secondly, its application requires the existence of an employment relationship "employee-employer". Third, the DL provides for a legal obligation for the employee to be subject to certain restrictions. Fourth, the DL is a group of disciplinary sanctions clearly defined in the law.

Огляди літератури, оригінальні дослідження, погляд на проблему, випадок з практики, короткі повідомлення

Based on the analysis and consolidation of general theoretical approaches to the nature of disciplinary liability and special features of the legal status of a pharmaceutical worker, we must state that the disciplinary liability of pharmaceutical workers should be understood as a separate type of legal liability, penalties.

In turn, a disciplinary misdemeanor in the pharmaceutical field is an unlawful culpable non-performance or improper performance by a pharmaceutical employee of labor duties imposed on him by labor legislation, sectoral legislation, collective and employment contracts.

Conclusions. The current state and issues of legislative regulation of disciplinary action against pharmaceutical workers are studied.

KEY WORDS: responsibility; disciplinary responsibility; reprimand; pharmacist; misdemeanor; pharmaceutical sector.

Отримано 12.04.2021