

Рекомендовано д. фарм. н., професором О. В. Посилкіною

УДК 615.15:349.3

## ДОСЛІДЖЕННЯ ЕТАПІВ ФОРМУВАННЯ ТА СКЛАДОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТА ЯК ЕЛЕМЕНТА ДОДАТКОВИХ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ДЛЯ СПЕЦІАЛІСТІВ ФАРМАЦІЇ

В. М. Толочко, М. В. Зарічкова

Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету, м. Харків. E-mail: uef-ipksf@nuph.edu.ua

*З метою удосконалення системи соціального захисту спеціалістів фармації (СЗСФ) на рівні аптечного закладу запропоновано уведення соціального пакета як елемента СЗСФ і аналога пільг. Проведено аналіз структури і складових соціального пакета та можливостей його реалізації в аптечному закладі. Були встановлені бажані опції соціального пакета з погляду СФ, до яких належать: оплата за кваліфікаційну категорію, надання додаткової оплачуваної відпустки, надання страхового медичного полісу, надання пільгових путівок, компенсація за шкідливі умови праці, вихідна допомога при звільненні внаслідок скорочення тощо. Встановлено, що відмінна характеристика соціального пакета порівняно з іншими винагородами, що їх одержують наймані СФ в аптечному закладі, це відсутність прямого зв'язку між винагородами й заохоченнями, які формують соціальний пакет, і кількістю та якістю праці. Запропоновано узагальнені підходи до формування соціального пакета аптечного закладу.*

**Ключові слова:** соціальний пакет; соціальний захист; спеціалісти фармації; аптечні заклади.

**Постанова проблеми.** В умовах економічної кризи в Україні виникає низка соціально-економічних проблем, які насамперед стосуються фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я, де гостро стоять саме соціальні питання: скорочення робочих місць, зниження споживчого попиту та ін. Безробіття, неповна зайнятість, низька заробітна плата різко знижують упевненість спеціалістів фармації (СФ) у завтрашньому дні.

Сьогодні, незважаючи на першочерговість соціальних питань у фармацевтичному секторі галузі охорони здоров'я, не приділяється належна увага їх загостренню

*В. М. Толочко – доктор фарм. наук, професор, завідувач кафедри управління та економіки фармації Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету (м. Харків)*

в аптечних закладах і не докладаються достатні зусилля до їх вирішення як з боку держави, так і з боку роботодавців. Соціальні заходи прийнято вважати в основному витратними, які не забезпечують чітко вираженої і негайної матеріальної віддачі. Тому соціальні питання відкладають на потім, а держава і роботодавці ставляться до соціальних витратних статей бюджетів як до обтяжливих.

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Аналіз літературних джерел показав, що основний акцент у наукових дослідженнях робиться на певні аспекти соціального захисту зі спрямованістю на соціальну відповідальність бізнесу, її значення і мотиви добровільної участі підприємств, які розкриті в працях А. А. Котвіцької, З. Ф. Мушко, А. С. Немченко, М. С. Пономаренка, О. В. Посилкіною, В. М. Толочка та інших авторів, але аналізу

стану та визначення можливості надання додаткових соціальних гарантій СФ в аптечних закладах відповідних адміністративно-територіальних одиниць окрема увага не приділялась. Тому у своїх дослідженнях робимо акцент саме на структуру і доцільність та можливість аптечних закладів щодо надання різноманітних додаткових соціальних гарантій СФ як матеріального, так і нематеріального характеру.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Відсутність закону про соціальний захист працівників фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я робить СФ більш уразливими і незахищеними перед соціально-економічними труднощами. Низький рівень соціальних гарантій призводить до зростання соціального напруження в колективі аптечних закладів та зниження продуктивності діяльності СФ.

**Формулювання цілей статті.** Метою нашого дослідження є аналіз стану та визначення можливості надання додаткових соціальних гарантій і пільг СФ в аптечних закладах відповідних адміністративно-територіальних одиниць.

Наразі важливим є визначення доцільності та можливості аптечних закладів щодо надання різноманітних додаткових соціальних гарантій і пільг СФ як матеріального, так і нематеріального характеру.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Встановлено, що сучасна державна соціальна політика недостатньо використовує ресурси для захисту і підтримки СФ, особливо у комунальних аптечних закладах. Тому ще однією соціальною проблемою фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я є кадровий дефіцит СФ в аптеках комунальної форми власності. Відсутність важелів заохочення і стимулювання СФ у цих аптечних закладах обумовлена тим, що комунальні аптеки зазвичай збиткові і, як наслідок, спостерігається тенденція до їх знищення [11].

Сучасна соціально-економічна криза в країні – це переломний момент, після якого недієва система соціального захисту або реформується, або ліквідується і відбудовується заново. На сьогодні Україна, як ніколи, потребує об'єднання та реформування

з цих питань, зокрема у фармацевтичному секторі галузі охорони здоров'я.

В умовах соціально-економічної кризи найбільш логічне рішення для роботодавців – це скорочення матеріального стимулювання СФ і застосування компенсаційних нематеріальних заходів стимулювання. Як нематеріальна компенсація соціальна допомога може виражатися в додаткових соціальних гарантіях з боку роботодавця і держави. Прикладом соціальних гарантій і суттєвим елементом соціального захисту може стати запровадження «Соціального пакета для СФ». Для більш адресного вирішення соціальних питань доцільно запровадити «Соціальний пакет для СФ» у кожній адміністративно-територіальній одиниці держави [4-6].

За його допомогою можна сформуванати у СФ більш спокійне ставлення до кризи, зняти соціальну напруженість. «Соціальний пакет для СФ» має визначати додаткові соціальні гарантії для СФ, що потребує розробки проекту нормативного документа з цього питання.

Відсутність соціальних гарантій для СФ – одна з головних причин слабкої мотивації та високої плинності персоналу в аптечних закладах. На сьогоднішній день основним важелем для залучення та утримання СФ залишається винагорода за виконану роботу (заробітна плата). Водночас недостатньо надати робоче місце й запропонувати заробітну плату на рівні, що відповідає середнім значенням у відповідній галузі та регіоні. Усе більше роботодавців пересвідчуються, що заробітна плата суттєво не впливає на лояльність до аптечного закладу та мотивацію СФ. Звертаємо увагу, що мотиваційний ефект від підвищення заробітної плати має нетривалий характер, оскільки СФ швидко звикають до встановленого рівня винагороди.

На мотивацію СФ впливає безліч чинників, основними з яких є: можливості для професійного й особистісного розвитку, ставлення керівників і колег по роботі, надання соціальних виплат, що створює відчуття захисту, турботи й комфорту. У зв'язку з цим важливою складовою політики винагородження СФ є формування соціального пакета [4, 7].

Надання СФ соціального пакета створює передумови для забезпечення високої

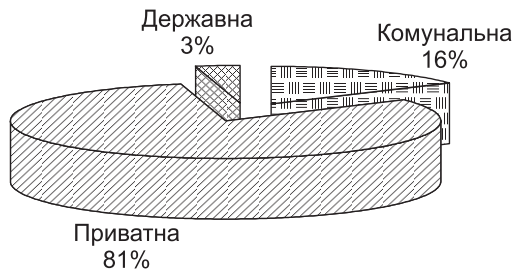


Рис. 1. Розподіл аптечних закладів, в яких проводилось дослідження, за формами власності

якості трудового життя і задоволення СФ винагородою та роботою в аптечному закладі. Соціальні виплати, що надаються понад установлені законодавством зобов'язання, є своєрідним добровільним внеском власників і керівників у підвищення якості життя СФ та їхніх родин.

Наші дослідження проводились серед СФ, які працюють в аптечних закладах різних форм власності: державної, комунальної, приватної. Загальний обсяг вибірки склав понад 500 респондентів, зокрема, як видно з рис. 1, серед них превалюють СФ, які працюють в аптечних закладах приватної форми власності – 81%.

До опитування були залучені завідувачі аптек, заступники завідувачів, директори фармацевтичних закладів, провізори. Всі респонденти мали вищу освіту та відповідні кваліфікаційні сертифікати, що підтверджували компетентність і вагомість їх відповідей (рис. 2).

Згідно з нашим опитування до бажаних, з погляду СФ, виплат, винагород і благ, які формують соціальний пакет, належать:

- добровільне медичне й пенсійне страхування;
- страхування життя, від нещасних випадків, майна;
- оплата чи дотації на харчування;
- оплата навчання, путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення;
- компенсація транспортних витрат, мобільного зв'язку;
- надання пільгових кредитів і позик, додаткової оплачуваної відпустки;
- вихідна допомога у разі припинення трудового договору;
- соціальні допомоги та виплати (СФ, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, на народження дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми);
- інші соціальні виплати, передбачені законодавством і встановлені роботодавцем самостійно.

Установлено, що відмінна характеристика соціального пакета порівняно з іншими винагородами, що їх одержують СФ в аптечному закладі (наприклад, заробітна плата, премія, надбавки, доплати до тарифних ставок, посадові оклади тощо), – це відсутність прямого зв'язку між винагородами й заохоченнями, які формують соціальний пакет, та кількістю і якістю праці.

Аналіз показав, що фактично соціальний пакет одержують СФ лише за те, що вони



Рис. 2. Розподіл респондентів опитування за посадами в аптечних закладах

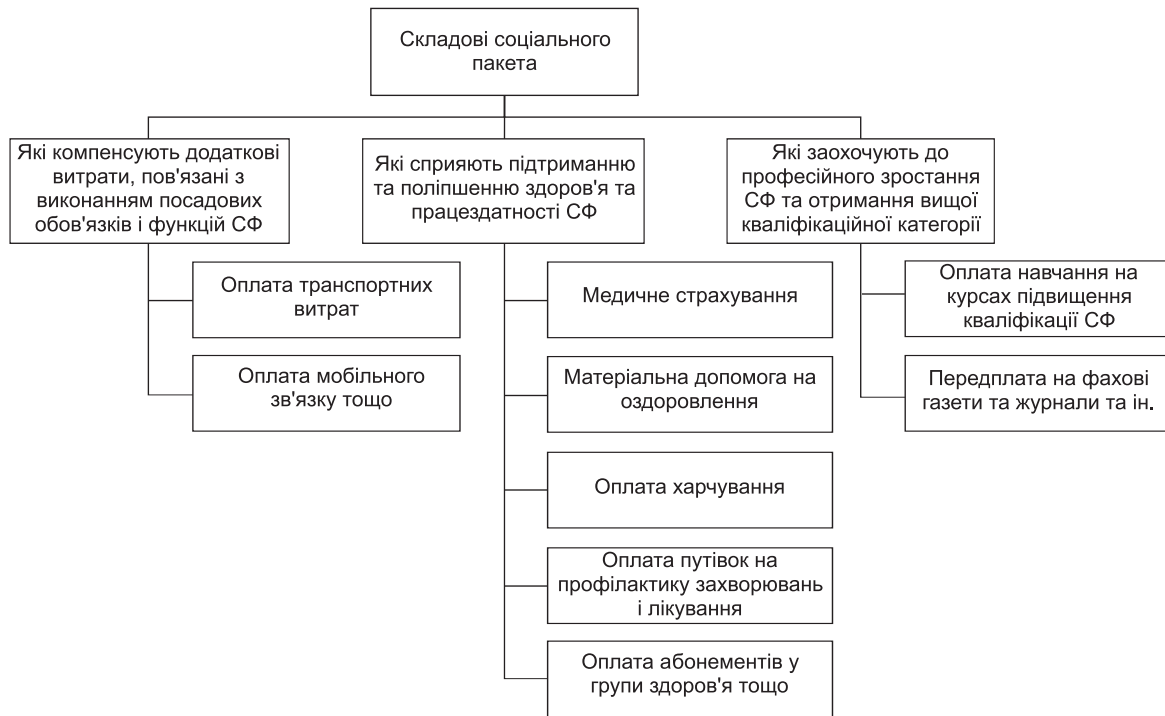


Рис. 3. Розподіл складових соціального пакета для СФ за їх функціональним призначенням

є співробітниками певного аптечного закладу. Незважаючи на це, набір соціальних виплат і пільг може диференціюватися залежно від кваліфікаційної категорії СФ, посади, яку обіймає СФ, компетентності СФ та його результатів праці і т.п. [1, 7].

Проведений нами аналіз можливих складових соціального пакета для СФ показав необхідність їх угруповання за функціональним призначенням на три групи (рис. 3).

На підставі дослідження співвідношення структури заробітної плати й соціального пакета було встановлено, що згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженою наказом Державного комітету статистики України від 13.12.2004 р. № 5 (Інструкція № 5), до заробітної плати належить частина виплат, винагород і благ соціального характеру, які наведені на рис. 4.

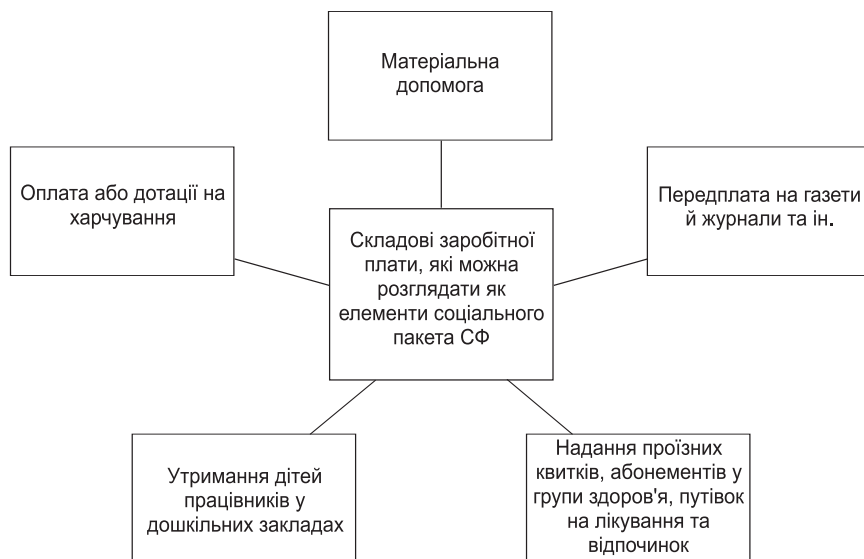


Рис. 4. Складові заробітної плати, які мають соціальний характер і можуть розглядатись як елементи соціального пакета СФ



Рис. 5. Аналіз задоволеності СФ соціальним захистом в аптечних закладах

Тому можна зробити висновок, що перераховані складові, які належать, згідно з Інструкцією № 5, до заробітної плати, можна розглядати як елементи соціального пакета. Водночас більшість виплат, винагород і благ, які формують соціальний пакет, не належать до фонду оплати праці й не є частиною заробітної плати.

До таких складових соціального пакета відносять: добровільне медичне й пенсійне страхування, страхування життя, від нещасних випадків, майна, оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення, оплата навчання, позики для поліпшення житлових умов, вихідна допомога у разі припинення трудового договору тощо [2, 8-10].

Дослідження показали, що при визначенні структури соціального пакета аптечного закладу потрібно враховувати потреби саме тих СФ, які там працюють. Тому структура соціального пакета для аптечних закладів може бути різною за акцентами і при його проектуванні варто враховувати пріоритетні потреби та інтереси конкретних СФ. Формування набору соціальних виплат, винагород і благ слід проводити за результатами анкетування чи опитування СФ, а долучати до соціального пакета треба ті виплати, винагороди та блага, в одержанні яких зацікавлена більшість СФ. Лише тоді роботодавець може очікувати на посиленню лояльності, а отже, і мотивації СФ.

Для виявлення зацікавленості СФ в окремих виплатах, винагородах і благах для формування соціального пакета в аптечних закладах нами методом анкетування було

встановлено, що не всі СФ відчують себе соціально захищеними, як наслідок, існує потреба в соціальному пакеті (рис. 5) [1, 2].

Із рис. 5 видно, що питома вага СФ, які відчують себе соціально незахищеними, припадає на аптечні заклади приватної форми власності (73% опитуваних). На другому місці знаходяться комунальні аптечні заклади, в яких 29% СФ відчують себе соціально захищеними. В державних аптеках більшість СФ відчують себе соціально захищеними.

Наступним етапом нашого дослідження було визначення найбільш бажаних опцій соціального пакета СФ. Результати наведено на рис. 6.

Як видно з рис. 6, СФ відмічають як найбажаніші опції соціального пакета: оплата за кваліфікаційну категорію – 57,7%; надання додаткової оплачуваної відпустки – 53,7%; надання страхового медичного полісу – 50,9%; надання пільгових путівок – 49,9%; компенсація за шкідливі умови праці – 43,4%; вихідна допомога при звільненні внаслідок скорочення – 39,6%.

Виходячи з проведених досліджень встановлено, що розробляти соціальний пакет доцільно з урахуванням соціальної складової компенсаційного пакета, яку пропонують інші роботодавці СФ відповідних категорій. Інформацію про поширені соціальні виплати, винагороди та блага, що їх пропонують роботодавці найманим СФ, можна здобути з оглядів заробітних плат і компенсаційних пакетів, публікацій у професійних виданнях та Інтернеті, з рекламних оголошень про вакансії, які розміщуються

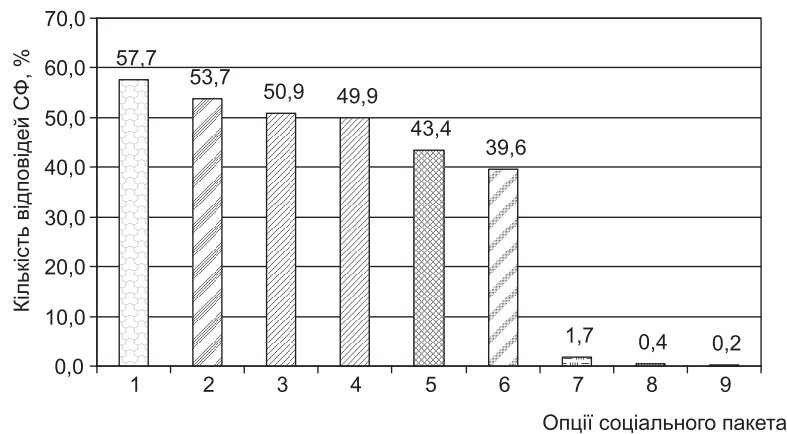


Рис. 6. Ранжування найбільш бажаних опцій соціального пакета серед СФ: 1 – оплата за кваліфікаційну категорію; 2 – надання додаткової оплачуваної відпустки; 3 – надання страхового медичного полісу; 4 – надання пільгових путівок; 5 – компенсація за шкідливі умови праці; 6 – вихідна допомога при звільненні внаслідок скорочення; 7 – оплата курсів підвищення кваліфікації; 8 – доплата за стаж; 9 – надання безкоштовних обідів, оплата харчування

в засобах масової інформації та на сайтах із працевлаштування, тощо.

Крім зазначених факторів (потреби й інтереси СФ, соціальні виплати, винагороди та блага, що їх пропонують інші роботодавці), на структуру і перелік опцій соціального пакета можуть впливати й інші фактори: стратегія аптечного закладу, корпоративна культура, фінансові можливості та ін.

На структуру соціального пакета й розмір окремих виплат і винагород, що їх одержують наймані СФ, можуть також впливати індивідуально-особистісні характеристики СФ, а саме [6, 7]: категорія, до якої належить посада СФ; рівень розвитку професійно значущих компетенцій; особисті досягнення; індивідуальні результати праці (внесок у колективні результати); стаж роботи тощо.

За підсумками досліджень нами запропоновані наукові підходи до формування соціального пакета аптечного закладу. Для зручності доцільно поділяти аптечні заклади на три типи: малі аптечні заклади (від 1 до 5 працюючих); середні аптечні заклади (від 5 до 50 працюючих) і великі аптечні заклади (від 50 і більше працюючих). Так, для малих аптечних закладів рекомендований підхід з формування однакового набору соціальних виплат, винагород і благ для усіх СФ. При цьому підході головні зусилля аптечного закладу зосереджено на виживанні в умовах високої конкурентної

боротьби, одержанні максимального результату в короткостроковому періоді. В управлінні персоналом акцентується увага на роботі в команді, створенні атмосфери довіри та взаємодопомоги. В таких аптечних закладах варто наголошувати на рівноправності усіх СФ, тому недоцільно виділяти статус окремих посадових осіб. У зв'язку з цим усім СФ аптечного закладу потрібно надавати однакові соціальні блага (наприклад, оплата транспортних витрат, добровільне медичне страхування тощо).

Така практика, однак, неефективна для середніх і особливо для великих аптечних закладів (аптечних мереж). Більше того, зрівняння в соціальних виплатах, винагородах і благах може загрожувати їх конкурентоспроможності. З одного боку, збільшення набору соціальних виплат, винагород і благ для всіх СФ потребуватиме значних фінансових ресурсів, що негативно позначатиметься на фінансовій стійкості аптечних закладів (аптечних мереж). З іншого боку, економія витрат на соціальному пакеті негативно впливатиме на імідж роботодавця на ринку, не сприятиме залученню та утриманню компетентних СФ і насамперед СФ вищої кваліфікації, знижуватиме лояльність і мотивацію окремих категорій СФ.

Приклад формування соціального пакета відповідно до категорії СФ наведено в таблиці.

## ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТА ВІДПОВІДНО ДО КАТЕГОРІЇ СФ

Категорія СФ	Опція соціального пакета
СФ без категорії, з вищою та середньою освітою	Оплата харчування (безкоштовні обіди) Медичне страхування Оплата спортивних занять (абонемент у спортивний зал, басейн тощо) Оплата навчання (курси підвищення кваліфікації, тренінги за фахом тощо) Оплата мобільного зв'язку Компенсація транспортних витрат Часткова оплата путівки 1 раз на рік
СФ з вищою освітою I та II категорії	Оплата харчування (безкоштовні обіди) Медичне страхування Оплата спортивних занять (абонемент у спортивний зал, басейн тощо) Оплата навчання (курси підвищення кваліфікації, тренінги за фахом тощо) Оплата мобільного зв'язку Компенсація транспортних витрат Часткова оплата путівки 1 раз на рік Після 5 років роботи надання пільгових кредитів та позик на придбання житла та автомобіля
СФ з вищою освітою, з вищою категорією та управлінці	Оплата харчування (безкоштовні обіди) Медичне страхування Оплата спортивних занять (абонемент у спортивний зал, басейн тощо) Оплата навчання (курси підвищення кваліфікації, тренінги за фахом тощо) Оплата мобільного зв'язку Надання автомобіля у користування Страхування особистого автомобіля Додаткова оплачувана відпустка за колективним договором Оплата путівки 1 раз на рік Надання пільгових кредитів та позик на придбання житла та автомобіля

Як свідчать дані таблиці, комбінування опцій соціального пакета дає змогу підкреслити цінність конкретного СФ, його особистого внеску в результати діяльності аптечного закладу.

Зазначений підхід дає змогу враховувати індивідуально-особистісні характеристики та особисті досягнення СФ не лише у процесі визначення основної заробітної плати, а й під час формування соціального пакета.

СФ отримують право на відповідний пакет за результатами підсумкового оцінювання (атестації). Найоптимальніша періодичність оцінювання та перегляду соціальних пакетів – щорічно.

За рівнем можливостей аптечного закладу можна запровадити варіант, коли залежно від рівня досягнень СФ (підвищення кваліфікації тощо) стандартний набір доповнюють додатковими опціями.

Такі рекомендації до формування соціального пакета дають змогу мотивувати СФ до професійного зростання та розвитку професійно значущих компетенцій, поліпшення

результатів праці, посилювати лояльність до аптечного закладу, особливо у разі врахування стажу роботи та кваліфікаційної категорії.

До складових «Соціального пакета для СФ» можна також віднести такі заходи соціальної підтримки СФ:

- 1) обов'язкове страхування СФ, робота яких пов'язана із загрозою їх життю і здоров'ю при виконанні ними трудових обов'язків;
- 2) виплата одноразової грошової допомоги у разі травмування чи загибелі СФ при виконанні ними трудових обов'язків;
- 3) щорічна допомога молодим СФ протягом трьох перших років роботи;
- 4) пільги з оплати комунальних послуг СФ, які працюють у сільській місцевості і селищах міського типу;
- 5) додаткові заходи щодо забезпечення житлом СФ відповідної адміністративно-територіальної одиниці, особливо у сільській місцевості;
- 6) оплата проїзду до місця роботи СФ, які працюють у сільській місцевості і селищах міського типу;

7) одноразова вихідна допомога при виході на пенсію;

8) пільги на санаторно-курортне оздоровлення тощо.

#### **Висновки і перспективи подальших досліджень**

Сьогодні існує необхідність удосконалення системи СЗСФ в Україні й одним зі шляхів є розробка та запровадження «Соціального пакета для СФ» як елемента додаткових соціальних гарантій, що може стати оптимальним важелем для стабілізації соціальної напруги у фармацевтичному секторі галузі охорони здоров'я.

Встановлено, що розробляти соціальний пакет необхідно з урахуванням потреб СФ певного аптечного закладу, зокрема найбажанішими опціями соціального пакета опитуваних СФ стали: оплата за кваліфікаційну категорію, надання додаткової оплачуваної відпустки, надання страхового медичного полісу, надання пільгових путівок, компенсація за шкідливі умови праці, вихідна допомога при звільненні внаслідок скорочення.

#### **ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ**

1. Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 №966-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
2. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 року № 2464-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
3. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
4. Зарічкова, М. В. Соціальний пакет як елемент додаткових соціальних гарантій для спеціалістів фармації в умовах економічної кризи [Електронний ресурс] / М. В. Зарічкова // Соціальна фармація: стан, проблеми та перспективи : матеріали II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Харків, 27-30 квіт. 2015 р. – Х.: НФаУ, 2015. – С. 257-260.
5. Толочко, В. М. Дослідження послідовності витрат на соціальний захист спеціалістів фармації та їх пріоритетів на рівні фармацевтичного закладу / В. М. Толочко, М. В. Зарічкова // Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики : матеріали IV наук.-практ. інтернет-конф., м. Харків, 24-25 берез. 2016 р. – Х., 2016. – С. 219-221.
6. Зарічкова, М. В. Необхідність впровадження соціальних гарантій працівників охорони здоров'я на рівні розвинутих європейських держав / М. В. Зарічкова // Фармація XXI століття: тенденції та перспективи : матеріали VIII Нац. з'їзду фармацевтів України, м. Харків, 13-16 верес. 2016 р. – Х., 2016. – С. 219-220.
7. Зарічкова, М. В. Удосконалення організації надання соціальних послуг спеціалістам фармації / М. В. Зарічкова // Фармацевтичний часопис. – 2015. – № 3 (35). – С. 48-57.
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 р. № 322-VIII із змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
9. Про колективні договори і угоди із змінами і доповненнями [Електронний ресурс] : закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. – Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua).
10. Про охорону праці [Електронний ресурс] : закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
11. Zarichkova, M. V. Analysis of the attitude of pharmacy specialists towards the current social protection system and directions for its reformation / M. V. Zarichkova // News of Pharmacy. – 2015. – № 1 (81). – С. 55-59.

#### **REFERENCES**

1. Pro sotsial'ni posluhy [Internet]. Zakon Ukrainy vid 19.06.2003 No. 966-IV. Available from: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/966-15>.
2. Pro zbir ta oblik yedynoho vnesku na zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne



- strakhuvannia [Internet]. Zakon Ukrainy vid 8.07.2010 No. 2464-VI. Available from: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.
3. Pro oplatu pratsi [Internet]. Zakony Ukrainy vid 24.03.1995 No. 108/95-VR. Available from: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
  4. Zarichkova MV. Sotsial'nyi paket, yak element dodatkovykh sotsial'nykh haranytii dlia spetsialistiv farmatsii v umovakh ekonomichnoi kryzy. Sotsial'na farmatsiia: stan, problemy ta perspektyvy. Materials II International Scientific and Practical Internet Conference; 2015 April 27-30; Kharkiv. Kharkiv: Vyd-vo NFaU; 2015. P. 257-260.
  5. Tolochko VM, Zarichkova MV. Doslidzhennia poslidoynosti vytrat na sotsialnyi zakhyst spetsialistiv farmatsii ta yikh prioritytetiv na rivni farmatsevychnoho zakladu. Menedzhment ta marketynh u skladi suchasnoi ekonomiky, nauky, osvity, praktyky. Materials IV Scientific and Practical Internet Conference; 2016 March 24-25; Kharkiv. Kharkiv; 2016. P. 219-221.
  6. Zarichkova MV. Neobkhidnist' vprovadzhennia sotsialnykh harantii pratsivnykiv okhorony zdorovia narivni rozvynutykh yevropeiskykh derzhav. Farmatsiia XXI stolittia: tendentsii ta perspektyvy. Materials VIII National Congress of Pharmacists Ukraine; 2016 September 13-16. Kharkiv; 2016. P. 219-220.
  7. Zarichkova MV. Farmatsevychnyi chasopys. 2015;3(35):48-57.
  8. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Internet] vid 10.12.71 No. 322-VIII iz zminamy i dopovnenniamy. Available from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
  9. Pro kolektyvni dohovory i uhody [Internet]. Zakon Ukrainy vid 01.07.1993 No. 3356-XII. Available from: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
  10. Pro okhoronu pratsi [Internet]. Zakon Ukrainy vid 14.10.1992 No. 2694-XII. Available from: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
  11. Zarichkova MV. Analysis of the attitude of pharmacy specialists towards the current social protection system and directions for its reformation. News of pharmacy. 2015;1(81):55-59.

УДК 615.15: 349.3

**ИССЛЕДОВАНИЕ ЭТАПОВ ФОРМИРОВАНИЯ И СОСТАВЛЯЮЩИХ ВОЗМОЖНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА КАК ЭЛЕМЕНТА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ФАРМАЦИИ****В. М. Толочко, М. В. Заричковская**

С целью совершенствования системы социальной защиты специалистов фармации (СЗСФ) на уровне аптечного учреждения предложено введение социального пакета как элемента СЗСФ и аналога льгот. Проведен анализ структуры и составляющих социального пакета и возможности его реализации в аптечном учреждении. Были установлены желаемые опции социального пакета с точки зрения СФ, к которым относятся: оплата за квалификационную категорию, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставление страхового медицинского полиса, предоставление льготных путевок, компенсация за вредные условия труда, выходное пособие при увольнении вследствие сокращения и т. п. Установлено, что отличительная характеристика социального пакета по сравнению с другими наградами, которые получают наемные СФ в аптечном учреждении, это отсутствие прямой связи между вознаграждениями и поощрениями, которые формируют социальный пакет, и количеством и качеством труда. Предложены обобщенные подходы к формированию социального пакета аптечного учреждения.

**Ключевые слова:** социальный пакет; социальная защита; специалисты фармации; аптечные учреждения.

UDC 615.15:349.3

**THE STUDY OF THE FORMATION STAGES AND COMPONENTS OF THE EMPLOYEE BENEFITS AS A PART OF ADDITIONAL SOCIAL GUARANTEES FOR PHARMACY PROFESSIONALS****V. M. Tolochko, M. V. Zarichkova**

To improve the system of social protection of pharmacy professionals (SPPhP) at the pharmacy institution level it has been proposed to introduce the employee benefits as a part of SPPhP and analog of privileges. The structure and components of the employee benefits and the possibility of their implementation in the pharmacy institution have been analyzed. Desired options of the employee benefits from PhP point of view have been determined, and they include the following actions: to pay for the qualification category, to provide an additional paid leave, medical insurance, privileged vacation packages, compensation for hazardous working conditions, redundancy payments, etc. It has been found out that the distinguishing characteristic of the employee benefits compared to other benefits, which employed PhP have in the pharmacy institution, is that there is no direct link between benefits and incentives forming the employee benefits, as well as between quantity and quality of labor. The generalized approaches to form the employee benefits of a pharmacy institution have been proposed.

**Key words:** employee benefits; social protection; pharmacy professionals; pharmacy institutions.