

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Мазур О. В.

Науковий керівник: доцент Шовкун В. А.

В даній статті висвітлюються основні норми та положення нормативно-правових актів, створених для організації оплати праці в ринкових умовах господарювання в Україні, яких слід дотримуватися всіма підприємствами незалежно від форм власності та господарювання.

Організаційно-правові відносини та економічні основи оплати праці в умовах переходу до ринку викладені в Конституції України, Кодексі законів про працю України, законах України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про кооперацію», «Про фермерське господарство», «Про відпустки», «Про зайнятість населення», постановах Кабінету Міністрів України щодо визначення умов оплати праці працівників бюджетних сфер, керівників державних підприємств тощо та інших нормативно-правових актах.

Організація оплати праці здійснюється на підставі як різних нормативно-правових актів, генеральної угоди на державному рівні, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, так і трудових договорів [3, с. 5].

Розглянемо окремі положення зазначених вище документів, що прямо чи опосередковано стосуються питань організації, нормування та оплати праці.

Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року, забезпечує права і свободи громадян України на задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів.

Відповідно до Статті 43 Конституції України: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом»[1].

Кодекс законів про працю України, який діє від 10 грудня 1971 року, складається з 18 розділів. Особливу увагу, на нашу думку, потрібно приділити 7 розділу, який стосується питань оплати праці.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується [2, с. 94].

Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може проводитися за результатами індивідуальних і колективних робіт [2, с. 97].

Закон України «Про оплату праці» визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати [3].

Джерелом коштів на оплату праці працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності.

Для установ і організацій, що фінансуються з бюджету, - це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел.

Об'єднання громадян оплачують працю найманих працівників з коштів, які формуються згідно з їх статутами [3, с. 4].

Закон України «Про колективні договори і угоди» визначає правові засади розробки, укладення та виконання трудових договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників [4].

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.) [4, с. 7].

Закон України «Про відпустки» встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи [5].

Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку [5, с. 21].

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей [5, с. 24].

Згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди» між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України укладається Генеральна угода, положення якої діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів незалежно від форм власності та господарювання, які перебувають у сфері дії сторін, що підписали Угоду [4].

Норми Генеральної угоди є обов'язковими для застосування під час ведення колективних переговорів і укладання угод (договорів) на галузевому, регіональному та виробничому рівнях як мінімальні гарантії.

Генеральна угода складається з чотирьох розділів, які мають підпункти. Особливу увагу слід приділити другому розділу, який присвячений питанням оплати праці.

Для регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, забезпечення прав та гарантій працівників сільськогосподарських підприємств укладається Галузева угода між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України.

Галузева угода складається з дванадцяти розділів з підпунктами, особливу увагу з яких потрібно приділити шостому розділу, що стосується нормування і оплати праці.

Положення і норми Галузевої угоди діють безпосередньо і є обов'язковими як мінімальні гарантії для застосування органами управління АПК, власниками, уповноваженими ними органами, керівниками підприємств, незалежно від форм власності і господарювання та комітетами профспілок працівників АПК при укладенні регіональних галузевих угод і колективних договорів, вирішенні питань регулювання соціально-економічних та трудових відносин, що є предметом цієї Угоди [6, с. 10].

Галузева угода не може погіршувати становище трудящих порівняно з генеральною угодою [4, с. 8].

Таким чином, в умовах глибокої економічної кризи, в якій опинилися сільськогосподарські підприємства, більшість їх керівників, перш ніж зазначити скільки, як і за що платити працюючим, змушені вирішувати – де взяти кошти на оплату праці. Однак, в умовах ринкової економіки більшого прибутку і, відповідно, нижчих затрат та вищої ефективності виробництва досягнуть ті підприємства, які будуть дотримуватися нормативно-правових актів, впроваджуючи нові, нетрадиційні, специфічні форми трудових відносин.

Література

1. Конституція України. В. Ф. Погорілко, В. Л. Федоренко – К.: Видавництво «Наукова думка», 2006. – 212 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // ВВР 1971, додаток до №50 ст. 375 зі змінами та доповненнями
3. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. // ВВР 1995, №17 ст. 121 зі змінами та доповненнями
4. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. // ВВР 1993, №36, ст.361 зі змінами та доповненнями
5. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р.//ВВР 1997, №2, ст.4 зі змінами та доповненнями
6. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві. О.А. Аврамчук, О.Д. Балан, В.В. Вітвіцький, Ю.Я. Лузан, В.В. Павленко, О.В.Шкільов – К.: Центр «Агропромпраця», 2000. – 464 с.

ОРГАНІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Грох Ю.Ю.

Науковий керівник : к.е.н., доцент Кафлєвська С.Г.

У статті розглянуто теоретичну сутність трудових ресурсів та тенденції їх зміни, аналізуються дані про стан трудових ресурсів на матеріалах САТ «Скоморошківське» Оратівського району.

Постановка проблеми. Трудові ресурси є надзвичайно важливою складовою частиною продуктивних сил суспільства. Тому для кожної галузі економіки країни людина була, є і залишається надалі головною продуктивною силою і джерелом розвитку науково-технічного прогресу [2]. Одним з найважливіших напрямів територіального управління є управління трудовими ресурсами, яке обов'язково має бути органічно пов'язане з усім комплексом систематичних перетворень, спрямованих на економічне зростання [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічні, методичні і прикладні питання, які пов'язані з трудовими ресурсами вже тривалий час перебувають у центрі зору вітчизняних учених, а саме: Д.П. Богині, В.І. Герасимчука, І.С. Кравченка, Н.А. Табачкової, М.Й. Маліка, О.О. Шапурова, О. Шпикуляка та ін. Комплексне і раціональне використання трудових ресурсів наведено у працях Л.М. Зайцевої, С.Ю. Трубича, М.І. Іванова.

Ціль роботи. Проаналізувати динаміку трудових ресурсів на прикладі сільськогосподарського підприємства та визначити тенденції їх зміни.

Виклад основного матеріалу. Трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними можливостями, може виробляти матеріальні блага і надавати послуги.

Узагальнюючи думку О. Шапурова, трудові ресурси – основа продуктивних сил суспільства, оскільки вони є виробниками матеріальних благ. Трудові ресурси необхідно розглядати як самостійну економічну категорію, в змісті якої відображається розвиток і функціонування суспільно-економічної формації. Трудові ресурси виступають носіями (суб'єктами) відносин, які складаються в процесі їх формування, розподілу та використання. Це примушує розглядати трудові ресурси і як соціально-економічну категорію, і як планово-обліковий показник [4].

На думку О. Єрмакова та О. Гринчишиної, трудові ресурси сільського господарства – це частина сільського населення, яка володіє здатністю працювати в даній галузі, є членом трудових колективів виробничих аграрних формувань або бере в них участь за окремими угодами, а також міське населення, яке