

нанівець усю зазначену вище значущість та відмінність від загальної (уніфікованої) процесуальної форми досудового розслідування, що на наш погляд, доцільніше скасувати скорочені строки з метою збереження його сутності, адже з метою економії часу, втрачається і якість досудового розслідування кримінальних проступків у формі дізнання.

Список бібліографічних посилань

1. Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17> (дата звернення: 25.04.2021).

2. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 № 2341-III // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення: 25.04.2021).

Одержано 28.04.2021

УДК 349.2

Дар'я Сергіївна ПІДКОПАЙ,

*кандидат юридичних наук, старший викладач кафедри
правоохоронної діяльності та поліціїстику факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ*

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК СТРУКТУРНИЙ ЕЛЕМЕНТ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

Суспільні відносини з організації праці на підприємстві, в установі, організації чи у роботодавця – фізичної особи, що становлять об'єкт внутрішнього трудового розпорядку, за своїм складом не є однорідними. Відповідно, внутрішній трудовий розпорядок є системним утворенням, який складається з великої кількості елементів, серед яких важливе значення має нормування праці. Складовою частиною (функцією) управління виробництвом, що включає: (а) визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення продукції) як окремими працівниками, так і їх колективами (бригадами), й (б) установлення на цій підставі норм праці – є нормування цього процесу, під яким В. М. Толку нова, наприклад, розуміє встановлені для працівника обсяги праці в годину, день (зміну), тиждень, місяць, рік, які той зобов'язаний виконати за нормальних умов праці [1, с.184].

Ми не погоджуємося з В. Г. Ротанем, І. В. Зубом і Б. С. Стичинським, які обстоюють вузьке тлумачення нормування праці як основи планово-організаційних розрахунків, а ось інший підхід, з їх погляду, нібито буде заплутувати термінологію, сформульовану в законодавстві, ускладнюватиме її застосування [2, с. 410]. Суперечливість подібних суджень полягає в наступному. По-перше, згадані науковці, аналізуючи чинне законодавство, при цьому самі наголошують на його суперечливості й застарілості. На їх думку, інститут нормування праці ще при соціалізмі, коли контроль за законністю у трудових відносинах здійснювався більш задовільно, характеризувався суттєвим відривом правових норм від життя. Норми права, що стосуються нормування праці, існували здебільшого самі по собі, а суспільні відносини, які були покликані врегульовувати ті норми – самі по собі. Та й правові положення, що регламентували нормування праці, були суперечливими. З одного боку, вони встановлювали публічно-правові й імперативні норми, з другого – основний нормативний акт, присвячений нормуванню праці, в оглядовій ретроспективі завжди йменувався «рекомендації». По-друге, вказаний інститут необхідно розглядати з точки зору прийняття нового Трудового кодексу України на фоні численних порушень прав працівників щодо нормування праці.

О. І. Процевський у монографічному дослідженні «Предмет радянського трудового права» фактично сформулював правовий принцип нормування праці: «Обсяг конкретних обов'язків може і повинен бути розрахований на норму робочого часу» [3, с. 61]. Далі ним окреслено тезу, яка чітко відображає значення роботодавця в питаннях організації праці й ефективного використання робочого часу: «...Якщо працівник протягом норми робочого часу не повністю зайнятий виконанням обов'язків, обумовлених договором, то адміністрація вправі без його згоди розширити коло трудових обов'язків, але в межах обумовленої в договорі роботи» [3, с. 61]. І дійсно, це один з ефективних і правових способів оптимізації напруженості праці трудівників.

Отже, сутність нормування праці полягає в аналізі організаційно-технічних умов виконання роботи, методів і прийомів праці й у розробленні заходів для впровадження наукової організації праці й найбільш раціонального порядку (технології) виконання нормованої роботи з подальшим установами норм витрат праці.

Виходячи зі змісту нормування праці О. А. Хименко вважає, що основними його завданнями є: (а) розширення сфери нормування праці й охоплення ним усіх категорій працівників з метою захисту

їх прав; (б) удосконалення методів установлення норм і на цій підставі – докорінне поліпшення якості впроваджуваних у виробництво нормативних матеріалів, що стосуються праці; (в) підтримання прогресивності норм шляхом своєчасного їх перегляду з урахуванням проведених організаційно-технічних заходів і підвищення кваліфікації трудівників; (г) використання ефективних форм і методів матеріального й морального заохочення за розроблення і впровадження у процес праці трудових норм і нормативів [4, с. 157].

Норми праці (операційна норма) встановлюються на окрему операцію і взаємопов'язану групу операцій як кінцевий комплекс робіт (укрупнена, комплексна норма). Ступінь диференціації норм визначається типом і масштабом виробництва, особливостями вироблюваної продукції, формами організації праці. Укрупнені, комплексні норми встановлюються на планово-облікову (облікову) одиницю продукції (робіт), як правило, на кінцевий виріб. Вони застосовуються в основному в умовах колективних форм організації праці.

При нормуванні праці застосовуються такі види норм: норма часу, виробітку, обслуговування, норматив чисельності.

Адміністрація підприємства постійно вдосконалює організацію праці, неухильно підвищує рівень нормування, забезпечує широке впровадження технічно обґрунтованих норм для всіх категорій працюючих, в установленому порядку вводить міжгалузеві й галузеві норми виробітку, часу, обслуговування, нормативи чисельності, які рекомендуються міністерством, затверджує нові й переглядає діючі норми, а також нормовані завдання для робітників-погодинників, систематично провадить аналіз норм і нормативів з праці, створює умови для високопродуктивної роботи і зростання продуктивності праці (розд. 1.3 Рекомендацій щодо нормування праці в галузях народного господарства [5]).

Робота з нормування праці на підприємстві здійснюється відповідно до КЗпП України. З метою широкого залучення трудових колективів до розроблення і вжиття заходів щодо підвищення продуктивності праці, поліпшення якості застосовуваних норм, своєчасної заміни новими, забезпечення перегляду застарілих норм і підвищення на цій підставі продуктивності праці на підприємствах у колективному договорі приймаються взаємні обов'язки між власником і працюючими щодо зниження трудомісткості продукції, підвищення рівня нормування, збільшення питомої ваги технічно обґрунтованих норм виробітку й обслуговування, нормованих завдань, своєчасного перегляду застарілих і помилково установлених норм праці.

При доведенні до виконавців норм праці повинні дотримуватися такі положення, як-от: (а) диференціація норм за умовами виробництва, (б) прогресивність норм витрат праці, (в) урахування всіх нормотворюючих чинників, (г) психофізичне обґрунтування норм, (д) дотримання єдності норм на однакові роботи, виконувані за аналогічних умов, (е) закріплення в нормах праці передового виробничого досвіду, (є) опис організації праці й технології робіт, на які розроблені норми, (ж) викладення технічних умов при необхідній якості робіт, (з) чітко визначена тривалість робочого часу, на яку розроблена норма.

Список бібліографічних посилань

1. Трудовое право России : учеб. пособие / под ред. В. Н. Толкуновой. М. : Юрист, 1996. 448 с.
2. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 8-е вид., допов. і перероб. Київ : А.С.К., 2007. 944 с.
3. Процевский А. И. Предмет советского трудового права : монография. М. : Юрид. лит., 1979. 224 с.
4. Хименко О. А. Правовідносини з організації та управління працею : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2013. 218 с.
5. Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства : затв. Постановою М-ва праці України від 19.05.1995 № 2 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0002205-95> (дата звернення: 05.04.2021).

Одержано 07.04.2021

УДК 349.2

Наталія Сергіївна ПІСТРЕНКО,

аспірантка, викладачка кафедри фундаментальних

та юридичних дисциплін факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ

МІЖКОНФЕСІЙНІ ВІДНОСИНИ ЯК СКЛАДОВА НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Сучасна Україна – багатоконфесійна держава у якій вирують безліч міжконфесійних відносин. За даними Державного комітету України у справах релігій, діє 33841 релігійних організацій по 55 віросповідань (на 778 більше ніж у минулому році), в тому числі 32493 релігійні громади, 82 центри та 246 управлінь, 421 монастир, 333 місії, 74 братства, 192