

12. Living and working conditions in France. The European Job Mobility Portal. URL: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8434&acro=living&lang=en&parentId=7777&countryId=FR&living>.

13. Лившиц Р.З. Отпуска рабочих и служащих в СССР: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Р.З. Лившиц. М., 1961. 189 с.

14. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р., № 435-IV. Відом. Верхов. Ради України. 2003. № 40. Ст. 356.

РАДІОНОВА-ВОДЯНИЦЬКА В. О.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.2:331.108.43

ШТАТНИЙ РОЗПИС ТА ЙОГО РОЛЬ У РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Стаття містить характеристику таких понять, як штатний розпис і чисельність. Визначено ознаки штатного розпису і чисельності працюючих, звернено увагу на обов'язок роботодавця дотримуватись засад, передбачених у розписі. З'ясовано співвідношення штатного розпису з іншими нормативно-правовими актами. Сформульовано висновок про необхідність його затвердження на кожному підприємстві, установі, організації

Ключові слова: штатний розпис, чисельність, профспілки, галузева угода.

Статья содержит характеристику таких понятий, как штатное расписание и численность работающих. Определены признаки штатного расписания и численности работающих, акцентировано внимание на обязанности работодателя придерживаться правил, предусмотренных в расписании. Проанализировано соотношение штатного расписания с другими нормативно-правовыми актами. Сделаны выводы о необходимости утверждения штатного расписания на каждом предприятии, учреждении, организации.

Ключевые слова: штатное расписание, численность, профсоюзы, отраслевое соглашение.

The author notes the signs of staffing and the number of employees. Defined characteristics of the characteristics of the concept, such as: staffing, their number. Analyzed the ratio of staffing with other regulations. Conclusions have been made of the need to approve the staffing table at each enterprise, institution, organization.

Key words: staff figure, number, trade unions, branch agreement.

Постановка проблеми. Кожне підприємство, установа, організація створюється для виконання певних завдань, виготовлення продукції в інтересах суспільства. Деякі завдання виконуються автоматизовано, але більшість виконуються саме працівниками.



Мета цього дослідження – визначити раціональність затвердження штатного розпису на кожному підприємстві, установі, організації.

Виклад основного матеріалу. Кожне підприємство, установа, організація створюється для виконання певних завдань, виготовлення продукції в інтересах суспільства. Окремі функції на даний час виконуються автоматизованими системами, але більшість з них виконуються працівниками. Керівник повинен вирішувати питання про кількість необхідних працівників певних спеціальностей, щоб виконати завдання підприємства певного обсягу, щоб мати прибуток задля розвитку підприємства, диверсифікацію (зміну продукції), а така кількість залежить від багатьох факторів: кваліфікації спеціалістів, їх здоров'я, екологічної та політичної ситуації, замовлень вищестоящих органів, втрати чинності договорів з іншими державами та загальної ситуації на ринку праці. А від цього залежить ефективність виробництва і заробітна плата працюючих. І весь час керівник повинен вирішувати кадрові питання. Авторитет підприємства, попит на його продукцію залежить від трудових ресурсів. Праця – це батько багатства. Праця і наука піднімає державу до вершин прогреса [1].

У трудовому праві живаються два терміни – штати і чисельність. Чим вони відрізняються один від одного?

Спочатку варто зазначити, що ці терміни не тотожні. Штатний розпис це документ, що встановлює для підприємства, установи, організації структуру та посадові оклади працівників, тобто він є переліком посад на підприємстві із зазначенням їх кількості та розмірів посадових окладів.

Згідно із штатним розписом керівник приймає рішення з кадрових питань, зокрема про прийняття на роботу, переведення на іншу посаду, встановлює посадовий оклад (тарифну ставку) конкретного працівника відповідно до його кваліфікації.

Для вирішення всіх питань на підприємстві, установі, організації утворюється кадрова служба. Вона визначає, які документи потрібні для прийняття на посаду, чи відповідає працівник кваліфікаційним вимогам. Вони можуть змінюватися у зв'язку з науково-технічним прогресом, залежно від ситуації на ринку праці, появи нової продукції. Керівник повинен намагатися поліпшити роботу кадрової служби з урахуванням політичної ситуації та інших обставин. Деякі автори підкреслюють, що штатний розпис є внутрішнім актом установи, підприємства, організації, у якому зафіксовано структуру, штатний склад і чисельність». У ньому міститься перелік структурних підрозділів, відомості про кількість штатних одиниць (наприклад, один головний бухгалтер та два заступника), надбавки і місячні оклади.

Жоден закон не зобов'язує мати такий документ, але є всі переваги за його наявності. Посилання на необхідність штатного розпису є у багатьох документах, наприклад у податковому праві. Цей документ знеособлений, тобто у ньому вказані не конкретні прізвища працівників, а кількість посад і окладів. Конкретні ж працівники будуть призначатися наказами керівника після затвердження штатного розпису. Варто зауважити, що у галузевій угоді між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 роки передбачено що штатний розпис затверджується разом з Профспілкою [2]. Штатний розпис зазвичай повинен бути один. Якщо є філіали, структурні підрозділи з великою чисельністю працюючих, підприємство самостійно вирішує, слід там розробляти окремий документ чи ні. На підприємстві можуть бути позаштатні працівники, тимчасові для виконання певних робіт, включати такі посади до штатного розпису немає сенсу. З такими працівниками укладаються угоди, трудові договори на певний строк.

Штатний працівник впевнений у своєї постійній роботі, набуває усіх прав, включається до складу трудового колективу. Як вже зверталась увага, жоден закон не зобов'язує затверджувати штатний розпис, але наявність його надає переваги керівникові задля його кадрової роботи. Таким чином він уникає кадрових конфліктів. І лише в деяких законах передбачено мати штатний розпис, але якоїсь уніфікованої форми штатного розпису для всіх підприємств, установ та організацій не існує. Виключення становлять лише бюджетні установи, для яких відповідно до Постанови КМУ від 28.02.2002 р. N 228 «Про затвердження Порядку складання розкладу, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів



бюджетних установ» визначено, що типова форма штатного розпису затверджується Міністерством фінансів України. У разі необхідності Міністерство та інші центральні органи виконавчої влади за згодою Міністерства фінансів можуть встановлювати форму штатного розпису відповідної галузі. Наприклад, «Закон про вищу освіту» передбачає обов'язковість мати штатний розпис, оскільки ВНЗ є бюджетними установами [3].

У зв'язку з вищевикладеним виникає питання про відповідальність підприємства за відсутність штатного розпису. Деякі автори зауважують, що за відсутність штатного розпису підприємство може нести адміністративну відповідальність відповідно до п. 1 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, а саме накладення штрафу на посадових осіб від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. На нашу думку, відповідальність можуть нести підприємства, де законодавством передбачено мати штатний розпис [4]. А ті підприємства, що не зобов'язані законодавчо укладати штатний розпис, не несуть адміністративну відповідальність.

Окрім штатного розпису, роботодавець повинен використовувати й інші нормативно-правові акти, які стосуються трудової діяльності, наприклад, Класифікатор професій ДК 003:2010 (на заміну ДК 00395), прийнятий і введений в дію наказом Державного Комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року N 327 (введено в дію 1 листопада 2010р). Якщо у трудовій книжці і штатному розписі зроблена помилка і занесений запис, який не відповідає цим документам, то на підприємстві видається наказ про внесення змін відповідно до цих нормативних актів. З метою уникнення помилок кадрова служба повинна проводити роз'яснювальну роботу з персоналом щодо необхідності переведення на інші посади, а в трудових книжках зробити новий запис.

Норматив чисельності – це встановлена загальна кількість працівників, яка може змінюватися і без зміни штатного розпису. Водночас може бути зазначена і чисельність штату, і чисельність працівників. Отже, можна одночасно змінювати і штатний розпис, і кількість працюючих. Право скоротити штат чи чисельність належить роботодавцеві. Відповідно до згаданої вище Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 роки, якщо виникає необхідність скоротити кількість працюючих до 3 відсотків, то це здійснюється самостійно керівником. Якщо відбувається скорочення більшої кількості працюючих, то це питання обговорюється на засіданні профспілкового комітету.

З розвитком науково-технічної революції відбуваються значні зміни у нормах виробництва і професіях, у структурі підприємств і взагалі робочої сили, тому керівник повинен весь час вживати заходів щодо підвищення професійного рівня працівників, особливо молоді. І тому виникає необхідність своєчасно вносити зміни до штатного розпису. Це може відбуватися у будь-який час незалежно від початку нового фінансового року. У приватних підприємствах штатний розпис може складатися кілька разів на рік залежно від виробничої діяльності та прибутковості підприємства.

Щодо питання, чи треба у філіях укладати штатні розписи, то воно вирішується у положеннях про філії.

Висновки і пропозиції. Таким чином, скорочення чисельності та скорочення штату працівників поняття нетотожні. Чисельність працівників це склад всіх працюючих, і скорочення чисельності передбачає зменшення їх кількості. Штат працівників – це сукупність посад, встановлених штатним розписом підприємства. Тому скорочення штату являє собою зміну штатного розпису шляхом ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами. З розвитком технічного процесу відбуваються об'єктивні зміни в професіях та спеціальностях з метою підвищення продуктивності праці. У приватних підприємствах штатний розпис не обов'язковий, а зміни до нього можуть вноситися владником у будь-який час. Особи, які працюють за договорами підряду, не включаються до загальної чисельності працюючих. Без необхідності об'єктивних змін на підприємстві штатний розпис може діяти декілька років. Він не передбачає обов'язкової вказівки про строк дії.



Список використаних джерел:

1. Врублевский В.К. Труд на пороге третьего тысячелетия. Киев: Политиздат Украины. 1980.
2. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки. URL: <https://pon.org.ua/ugoda/5326-galuzeva-ugoda-mzh-mnsterstvom-osvti-nauki-ukrayini-ta-ck-profsplki-pracvnikv-osvti-nauki-ukrayini-na-2016-2020-roki.html>.
3. Голос України від 06.08.2014 р. №148. URL: <https://xn--80aagahqwyibe8an.com/zakon-ukrajiny/publikatsiji-dokumenta-106731.html>.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України. Підручник 5-е видання перероблене і доповнене К., 2008. С. 325.
5. Класифікатор професій ДК 003:2010 (на заміну ДК 00395), прийнятий і введений в дію наказом Державного Комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року N327 (введений в дію 1 листопада 2010). URL: https://hrliga.com/docs/327_KP.htm.
6. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.

ЯКОВЛЄВ О. А.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.2

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТРУДОВОГО ПРАВА Й ЕКОНОМІКИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА СТАНОВЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ

У статті досліджено та проаналізовано питання взаємозв'язку трудового права й економіки та їх вплив на становлення умов праці. Розглянуто особливості та основні компоненти вищезазначених понять. Досліджено особливості врегулювання взаємозв'язку трудового права та економіки в Україні. Проведено порівняльно-правовий аналіз чинного законодавства щодо напрямів взаємозв'язку трудового права й економіки та зроблено висновок, що поняття «трудове право» загалом, та «умови праці» зокрема тісно пов'язані з економічним розвитком країни.

***Ключові слова:** правове регулювання, трудове право, сфера праці, трудова діяльність, економіка, умови праці.*

В статье исследованы и проанализированы вопросы взаимосвязи трудового права и экономики и их влияние на становление условий труда. Рассмотрены особенности и основные компоненты вышеупомянутых понятий. Исследованы особенности регулирования взаимосвязи трудового права и экономики в Украине. Проведен сравнительно-правовой анализ действующего законодательства относительно направлений взаимосвязи трудового права и экономики, и сделан вывод, что понятия «трудовое право» в целом и «условия труда» в частности тесно связаны с экономическим развитием страны.

***Ключевые слова:** правовое регулирование, трудовое право, сфера труда, трудовая деятельность, экономика, условия труда.*

