

Ключевые слова: работники, отбор, организационно-правовые формы, конкурс, кадровый резерв, испытание

Bikov A.V. Selection of workers after the legislation of Ukraine: questions of legal forms

The legal forms of selection of workers are investigated in the article. Drawn conclusion, that their variety did not get the proper legal regulation till now, and it allows to the employers to abuse the position and results in violation of constitutional right for a citizen on labour and to the cases of discrimination

Key words: workers, selection, legal forms, competition, skilled reserve, test

УДК 349.22

Я. Білошук,
*аспірантка кафедри правознавства
СНУ імені В. Даля, м. Луганськ*

**ОСОБЛИВОСТІ ТАРИФНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ
НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

Проведено аналіз чинних нормативно-правових актів, які визначають системи оплати праці на підприємствах вугільної промисловості, а також сучасних наукових поглядів щодо питань тарифної системи оплати праці шахтарів. Розглянуті напрями державної політики у сфері визначення умов оплати праці працівників вугільної промисловості. Визначено, що в якості одного з таких напрямів має застосовуватися поступове переведення шахтарів на погодинну оплату праці.

Ключові слова: оплата праці, оплата праці на підприємствах вугільної промисловості, мотивація праці шахтарів, система оплати праці, тарифна система оплати праці, тарифна система оплати праці працівників вугільної промисловості, погодинна оплата праці шахтарів.

Багатьма науковими дослідженнями зарубіжних та вітчизняних вчених, багаторічною практикою використання найманої робочої сили доведено, що без дієвої системи мотивації діяльність підприємств не може бути успішною.

За останні роки ефективність шахтарської праці значно впала. Значні фізичні навантаження, складні умови роблять професію гірника непривабливою та небезпечною.

Наслідком цього є й низькі техніко-економічні показники роботи шахт і галузі в цілому. Наявність у працівника мотиваційного підходу із прагненням до високої продуктивності та відповідальності стає одним з вирішальних чинників підвищення ефективності роботи шахт і вугільної промисловості в умовах ринкової економіки, але останнім ча-

сом зусилля держави направлені на підвищення інтересу молоді до даної професії шляхом встановлення соціальних пільг. Так, Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 02.09.2008 р. № 345-VI встановлює пільгові особливості здобуття освіти, визначає порядок забезпечення житлом шахтарів та членів їх сімей, окреслює механізми надання державної соціальної підтримки сім'ям шахтарів, що постраждали на виробництві, закріплює особливості пенсійного забезпечення та заходи щодо оздоровлення працівників [1]. Окремі соціальні гарантії встановлені також актами виконавчої влади, зокрема, Постановою КМУ від 27 серпня 2010 р. № 789 «Про затвердження Порядку укладення договорів про працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів, на яких поширюється дія Закону України "Про підвищення престижності шахтарської праці", Постановою КМУ від 23 грудня 2009 р. № 1385 «Про затвердження Порядку надання житла членам сімей шахтарів, смерть яких настала внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання та які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов», Указом Президента України від 30 квітня 2009 р. N 282/2009 «Про орден "За доблесну шахтарську працю", Постановою КМУ від 24 вересня 2008 р. № 862 «Про затвердження Порядку встановлення членам сімей шахтарів, смерть яких настала внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, щомісячної доплати до пенсії у зв'язку з втратою годувальника», Постановою КМУ від 9 січня 2008 р. № 6 «Деякі питання соціального захисту членів сімей загиблих шахтарів та гірничорятувальників» тощо. На місцевому рівні, де розташовано багато вугледобувних та вуглепереробних підприємств, на яких зайнята велика частка населення також приймаються акти, щодо встановлення соціальних пільг та гарантій таким категоріям працівників, наприклад Луганська обласна державна адміністрація видала Розпорядження від 10 травня 2011 року № 520 «Про затвердження Програми створення нових робочих місць для забезпечення зайнятості населення вугледобувних районів та міст області на 2011 рік» [2].

Окрім зазначених заходів, основним дієвим механізмом, здатним підвищити привабливість шахтарської праці, залишається заробітна плата.

Сьогодні для працівників вугледобувних підприємств заробітна плата швидше має не мотивуючу, а короткочасно стимулюючу дію [3, с.9].

Дослідження питань оплати праці взагалі та особливостей системи оплати праці працівників вугільних підприємств проводилися багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими, а саме: М.Г. Александровим, Н.Б. Болотіною, В.С. Венедіктовим, О.Д. Зайкіним, М.І. Іншиним, О.С. Гальченко, Г.А. Капліною, І.Я. Кисельовим, С.С. Каринським, Р.І. Кондратьєвим, Л.І. Лазор, В.В. Лазором, Р.З. Лівшицем, Ю.П. Орловським, А.Ю. Пашерстником, П.Д. Пилипенком, С.М. Прилипом, В.І. Прокопенком, О.І. Процевським, Я.В. Сімутіною, Г.І. Чанишевою, О.М. Ярошенком та іншими відомими фахівцями в галузі трудового права. Однак чинні системи оплати праці як основний вираз

системи мотивації робітників негативно відбиваються на продуктивності праці та безпеці робіт на вугледобувних підприємствах.

Зазначена проблематика і обумовила мету статті, яка полягає в аналізі тарифної системи оплати праці як основи визначення розміру заробітної плати працівників вугільної промисловості.

Одним з основних напрямів державної політики щодо встановлення ефективних механізмів регулювання оплати праці з метою підвищення системи мотивації трудової діяльності працівників є науково-методичне обґрунтування заробітної плати, тарифних умов, розроблення нормативів трудових затрат на масові технологічні процеси, дослідження та вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з проблеми організації заробітної плати тощо.

У контексті реформуванням вітчизняного трудового законодавства та, зокрема, у зв'язку з обговоренням і прийняттям нового Трудового кодексу України, актуальною є необхідність більш детального дослідження тарифної системи оплати праці, яка є основою при визначенні розміру заробітної плати працівників вугільної промисловості. Зазначене положення знайшло своє відображення у Наказі Міністерства вугільної промисловості України від 29.12.2006 р. № 631 «Про переведення працівників вугільної промисловості на оплату праці за тарифними ставками, розрахованими виходячи з мінімальної заробітної плати у розмірі 400 гривень» та Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України та Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2011 - 2013 роки від 23.03.2011 р. № 17.

Як вбачається із вищезазначених нормативних актів тарифні ставки встановлюються виходячи із затвердженому на законодавчому рівні мінімального розміру заробітної плати, яка одночасно виступає державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників та є найхарактернішою ознакою цієї категорії.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці» до структури заробітної плати входить: основна (саме вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців), додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Правове регулювання оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з власниками підприємств, установ та організацій всіх форм власності й видів господарювання, а також з окремими громадянами на підставі трудового договору, здійснюється Кодексом законів про працю України – главами II, VI, VII, VIII, Законами України «Про оплату праці» та «Про колективні договори і угоди», Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і проф'єднаннями «Про регулювання основних принципів і норм реалізації

соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки» від 09.11.2010 р., а також іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами й локальними актами конкретних підприємств.

До законодавчих актів, що регулюють питання оплати праці, належать також: Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про відпустки», Закон України «Про прожитковий мінімум», Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», Закон України «Про колективні договори і угоди», постанова Кабінету Міністрів України №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р., розпорядження Кабінету Міністрів України №152-р «Про затвердження заходів щодо реалізації Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні» від 23 квітня 2001 р. та ін.

Зазначені нормативні акти встановлюють загальні положення визначення розміру та порядку нарахування заробітної плати.

Що стосується умов оплати праці працівників вугільної промисловості, то основним нормативним актом у зазначеній сфері є Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 02.09.2008 р. № 345-VI, ст. 3 якого закріплює, що тарифна сітка (схема посадових окладів) шахтарів формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка перевищує законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати на величину не менш як на 30 відсотків, з урахуванням поступового переведення всіх шахтарів на погодинну оплату праці та досягнення середньоєвропейського рівня зарплати шахтарів [1].

Удосконалення тарифної системи оплати праці є не тільки першочерговим завданням державної політики України, але і є відображенням міжнародних тенденцій щодо реформування оплати праці, які знаходять своє відображення у трансформації тарифної системи оплати праці в систему, адекватну вимогам ринкової економіки та розвитку форм і систем оплати праці, які ефективно доповнюють тарифну систему.

Досліджуючи поняття «тарифна система», необхідно перш за все визначити його основні ознаки. Так, І.В. Барсукова [4, с.76] тарифну систему визначає як основу організації заробітної плати працівників, що будується в залежності від умов праці, кваліфікації працівників, форми оплати праці і значення даної галузі в народному господарстві. М.І. Бухалков [5, с.341] тарифну систему визначає, як сукупність нормативів, з допомогою котрих здійснюється диференціація заробітної плати працівників різних категорій. П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григорєва [6, с.98] вважають, що тарифна система являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їх кваліфікації, складності роботи, умов праці. О.І. Гадзевич [7, с.23] доповнює вищезазначене поняття такою ознакою, як відповідальність, кількість та результати праці, при цьому під умовами праці розуміються її шкідливості, важкості, ін-

тенсивності, привабливості тощо. О.С. Головачов [8, с.361-362] уточнює поняття тарифної системи оплати праці за допомогою розряду робіт, інтенсивності праці. В.Н. Гончаров, С.І. Радомський, М.С. Радомська, А.І. Кирнос [9, с.64] вважають, що тарифна система повинна залежати також від особливостей промислового виробництва, нормативи встановлення яких розробляються централізовано і обов'язковими для державних підприємств і рекомендовані для приватних. Т.М. Долиніна [10, с.20] тарифну систему уявляє як сукупність нормативів, які визначають диференціацію тарифної частини заробітної плати різних професійно-кваліфікаційних груп факторів. О.В. Дячун [11, с.148] під тарифною системою розуміє систему характеристик і показників, на основі яких диференціюється заробітна плата. На думку А.В. Калини [12, с.181] тарифна система оплати використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а для розподілу працівників – залежно від їх кваліфікації за розрядами тарифної сітки. А.М. Колот [13, с.113] визначає змістовну характеристику тарифної системи за допомогою таких понять як складність роботи (кваліфікація, відповідальність) та умови праці. Э.И. Крилов, В.М. Власова, И.В. Журавкова [14, с.187], Ю.Д. Петров, М.В. Белкин, В.П. Катаев та ін. [15, с.251] доповнюють поняття тарифної системи типом (особливостями) виробництва. Б.Г. Мазманова [16, с.126] вважає, що тарифна система залежить ще й від природно-кліматичних умов виконання роботи. М.Е. Сорокіна [17, с.52] визначає тарифну систему як одним із розповсюджених інструментів диференціації заробітної плати в залежності від якості праці, тобто складності виконуваних робіт, кваліфікації працівників, значущості тих чи інших видів діяльності і професій для організації інтенсивності праці і ряду інших факторів. Ю.Н. Шумаков, В.И. Єремін, С.В. Жаріков, В.Б. Панов [18, с.197] під тарифною системою розуміють систему організаційно-правових норм (тарифів), встановлених в колективних договорах, тарифних угодах і нормативних актах для регулювання заробітної плати груп (категорій) працівників в залежності від складності і умов праці, значущості, інтенсивності, характеру виробництва і природно-кліматичних умов, в котрих працюють підприємства. І. Щирба вважає, що тарифна система оплати праці являє собою систему її диференціації за рядом ознак (складність, відповідальність, інтенсивність, умови праці тощо) з врахуванням кваліфікації працівника і фінансових можливостей працедавця, метою якої є забезпечення єдності міри праці та її оплати [19, с.60].

На підставі проведеного аналізу існуючих у науковій літературі визначень поняття тарифної системи оплати праці, останню можна визначити як систему норм, встановлених на державному рівні, особливості яких відображені в колективних договорах, тарифних угодах для регулювання заробітної плати груп (категорій) працівників в залежності від складності, умов праці, значущості, інтенсивності, характеру виробництва і природно-кліматичних умов, в котрих працюють підприємства, відповідальності, кількості та результатів праці з врахуванням кваліфікації працівника і фінансових можливостей роботодавця.

З урахуванням запропонованого визначення терміну тарифної системи оплати праці, можна дати розкрити поняття тарифної системи оплати праці

працівників вугільної промисловості, під якою слід розуміти систему норм, встановлених на державному рівні, особливості яких відображені в колективних договорах, тарифних угодах для регулювання заробітної плати працівників вугільних підприємств з урахуванням їх розрядів, кваліфікації, стажу роботи, в залежності від складності, умов праці, значущості, інтенсивності, небезпечності характеру виробництва і природно-кліматичних умов, в котрих працюють вугільні підприємства, відповідальності, кількості та результатів праці, норм видобутку, обсягів виробництва.

Нерозривною складовою тарифної системи оплати праці є організації її обліку. Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Вдосконалення організації обліку оплати праці має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, завданням якої є: а) вдосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації працівників; б) запровадження гнучких форм і систем оплати праці, включаючи контрактну й безтарифну; в) розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем на підприємствах; г) вдосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів, міжкваліфікаційних рівнів оплати праці; д) вдосконалення нормування праці як засобу регулювання міри праці та її оплати; е) обґрунтування вибору найефективніших форм і систем оплати праці; є) колективне регулювання заробітної плати.

Таким чином, вищезазначені завдання можуть бути виконані шляхом запровадження такої системи оплати праці, яка забезпечить дієвість її мотивації.

Головним напрямом удосконалення індивідуальної заробітної плати в економіці України на основі зарубіжного досвіду фахівці НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України і НАН України [20, с.27] одні вчені вважають впровадження на підприємствах єдиної гнучкої тарифної системи, яка розроблятиметься шляхом колективних переговорів на основі загальнодержавних наукових рекомендацій і запроваджуватиметься як складова трудових угод.

Відповідно, застосування гнучкого тарифу буде пов'язане з реальним посиленням стимулюючої ролі основної (тарифної частини) заробітної плати. Через гнучкість тарифних ставок забезпечуються дієві механізми врахування в тарифі різного ступеню ефективності праці конкретних працівників. Гнучкий тариф дає змогу поряд зі стимулюванням підвищення кваліфікації працівників визначати їхні індивідуальні результати праці. Тому першочерговим завданням на державному рівні є питання узалежності тарифів та результатів праці на українських підприємствах.

Інші вчені зазначають, що основними напрямками вдосконалення стимулювання високопродуктивної праці та посилення мотивації до неї

мають бути основні складові структури заробітної плати, запровадження гнучких систем оплати праці, доопрацювання тарифної сітки. Вдосконалення системи стимулювання праці та створення цілісної моделі мотивації трудової діяльності працівників має здійснюватися на загальнодержавному, на регіональному і на локальному рівнях [21, с.159].

Що стосується вугільних підприємств, то пріоритетним напрямом державної політики щодо розвитку оплати праці шахтарів є переведення всіх шахтарів на погодинну оплату праці та досягнення середньоєвропейського рівня зарплати шахтарів, про що зазначається у ст.3 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці».

Проведені дослідження показують, що використання спеціальної системи оплати праці на основі диференційованих розрядних погодинних тарифних ставок [22, с.89] може забезпечити індивідуалізацію оплати праці відповідно до витрат та результатів праці, та може усунути багато недоліків, які властиві традиційній системі погодинної оплати праці та колективним відрядно-преміальним системам.

Впровадження диференційованих розрядних погодинних тарифних ставок дозволить підвищити частку тарифної частини заробітної плати, регулярно переглядати тарифні ставки залежно від результатів роботи, індексувати індивідуальну заробітну плату [23, с.56].

Отже, нова, прогресивна система оплати праці вугледобувних підприємств та вугільної промисловості України загалом повинна якісно поєднувати відрядну та погодинну системи, яка була б здатна забезпечити отримання максимального економічного зростання при мінімальних затратах.

При погодинній оплаті розмір заробітної плати працівника визначається шляхом множення відповідної годинної тарифної ставки на кількість відпрацьованих в обліковому періоді годин. При відрядній системі оплати праці заробіток нараховується за виконаний обсяг роботи, вироблену продукцію за відрядними розцінками, обчисленими згідно з установленими тарифними ставками і нормами виробітку або часу (за відрядними розцінками відповідно до кількості виробленої продукції чи виконаних трудових операцій). Ця система поширюється, як правило, на робітників. Вона дає змогу щонайповніше враховувати в оплаті праці її кінцевий результат [24, с.57].

Водночас, на вугільних підприємствах погодинна форма оплати праці має використовуватися, у першу чергу, в тих випадках, коли збільшення інтенсивності праці значною мірою підвищує безпеку виконання робіт, коли виконання роботи обумовлює підвищену відповідальність за безпеку великої кількості людей, коли суміжні процеси визначають виробіток і обсяги робіт шахтарів, необхідне постійне велике напруження при спостереженні за роботою машин, процесом.

Для підвищення рівня безпеки й удосконалення охорони праці доцільно переглянути принципи й методичні підходи до вибору систем оплати праці в конкретних умовах видобутку вугілля з урахуванням вимог технічної експлуатації обладнання, безпеки й умов праці, техніки та технології, яка використовується, цілей й завдань, які стоять перед

підрозділом, можливості, необхідності й доцільності інтенсифікації робіт за умовами вугледобувного виробництва та праці шахтарів.

Література:

1. Про підвищення престижності шахтарської праці від 02.09.2008 р. № 345-VI: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 42-43. – ст.293.
2. Про затвердження Програми створення нових робочих місць для забезпечення зайнятості населення вугледобувних районів та міст області на 2011 рік від 10 травня 2011 року № 520: Розпорядження Луганської обласної державної адміністрації // [Електронний ресурс]. – режим доступу: http://www.loga.gov.ua/oda/documents/official/official_3818.html?template=33
3. Пономаренко, О. П. Роль нематеріальної мотивації у підвищенні престижності шахтарської праці / О. П. Пономаренко // Уголь Украины. – 2009. – № 3. – С. 9 – 12.
4. Барсукова И.В. Организация оплаты труда // Бухгалтерский вестник.. - 1999. - № 11. – С. 74-80.
5. Бухалков М.И. Организация и нормирования труда: Учебник для вузов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 400 с.
6. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
7. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика: Навчальний посібник. – К.: КОНДОР, 2008. – 400 с.
8. Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие / А.С. Головачев и [др.]; под общ. ред. А.С. Головачева. – 3-е изд., испр. – Минск: Новое знание, 2007. – 603 с.
9. Гончаров В.Н., Радомский С.И., Радомская М.С., Кирнос А.И. Теоретические и практические основы организации заработной платы: Монография / Под общей редакцией проф. Дорофиевко В.В. – Донецк: ООО «Лебедь», – 2005. – 248 с.
10. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т.Н. Долинина. – Минск: Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с. : ил.
11. Дячун О.В. Організація, нормування та оплата праці. Навчальний посібник. – Львів, 2001. – 220 с.
12. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. Для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.: іл.
13. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340с.
14. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: Учеб. Пособие / Э.И. Крылов, В.М. Власова, И.В. Журавкова. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 272 с.

15. Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте: Учебник для вузов / Ю.Д. Петров, М.В. Белкин, В.П. Катаев и др.; Под ред. Ю.Д. Петрова, М.В. Белкина. – М.: Транспорт, 2000. – 279 с.
16. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 368 с.: ил.
17. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. пособие / Под ред. М.Е. Сорокиной. – М.: Вузовский учебник, 2006. – 272 с.
18. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК / Ю.Н. Шумаков, В.И. Еремин, С.В. Жариков, В.Б. Панов / Под ред. Ю.Н. Шумакова. – М.: КолосС, 2008. – 304 с.: ил.
19. Щирба І. Тарифна система як основа оплати праці на підприємстві // Галицький економічний вісник. — 2009. — № 1. — С. 57-64.
20. Савкова, С. Використання зарубіжного досвіду при розробці методологічних підходів щодо впровадження на підприємствах України гнучкої тарифної сітки / С. Савкова, Р. Коваль // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 8. – С. 27 – 30.
21. Гольда, А. В. Формування системи мотивації та стимулювання трудової діяльності з орієнтацією на кінцевий результат / А. В. Гольда // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. пр. – К.: НДЕІ, 2006. – № 9. – С. 158 – 162.
22. Акмаєв, А. І. Система оплати праці робітників вугільних шахт на основі диференційованих розрядних погодинних тарифних ставок / А. І. Акмаєв, В.М. Белозерцев, І. А. Фесенко // Економіка та право. – 2008. – № 3 (22). – С. 89– 93.
23. Рыночные модели оплаты труда / С. И. Радомский, Е. В. Гончаров, А. И. Кирнос, И. А. Кирнос, В. П. Задорожний, Е. В. Долгалева; под общей редакцией Гончарова В. Н. – Харьков: Основа, 2000. – 247 с.
24. Грузінова Л.П. Трудове право України: Навч. посібник / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін. – К.: МАУП, 2003. – 104 с.

Билошук Я. Особенности тарифной системы оплаты труда на предприятиях угольной промышленности. – Статья.

Проведен анализ действующих нормативно-правовых актов, которые определяют системы оплаты труда на предприятиях угольной промышленности, а также современных научных взглядов по вопросам тарифной системы оплаты труда шахтеров. Рассмотрены направления государственной политики в сфере определения условий оплаты труда работников угольной промышленности. Определенно, что в качестве одного из таких направлений должен применяться постепенный перевод шахтеров на почасовую оплату труда.

Ключевые слова: оплата труда на предприятиях угольной промышленности, мотивация труда шахтеров, система оплаты труда, тарифная система оплаты труда, тарифная система оплаты труда работников угольной промышленности, почасовая оплата труда шахтеров.

Biloschuk Y. The peculiarities of tariff system of labour remuneration in the coal industry enterprises. - Article.

The current normative-legal acts that determine the labour remuneration system in the coal industry, as well as modern scientific views concerning the issues of tariff remuneration system of miners are analyzed. The directions of the state policy in determining the remuneration of labour conditions of the coal industry are considered. It is determined that as one of the following direction should apply gradual transfer of miners in the payment on an hour basis.

Key words: salaries, wages in the coal industry, motivation miners wage system, tariff wages, tariff wages of the coal industry, the hourly wages of miners.

УДК 343.916[(477)(075.8)]

В.П. Бодаєвський,

*к.ю.н., доцент кафедри спеціальних правових дисциплін
Кримського економічного інституту ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Сімферополь*

**ВІЙСЬКОВО-КРИМІНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО:
МІСЦЕ У ВІТЧИЗНЯНІЙ СИСТЕМІ ЗАКОНОДАВСТВА,
ПРОБЛЕМА ПОНЯТТЯ ТА АДЕКВАТНІСТЬ ТЕРМІНОЛОГІЇ**

У статті розглядається дискусійна в науці кримінального права проблема стосовно визначення поняття «військово-кримінальне законодавство». Місце у вітчизняній системі законодавства нормативних приписів, котрі позначаються цим терміном, викликає необхідність ставити питання про адекватність його застосування. Освітлена суть даної проблеми на сучасному етапі розвитку кримінального права в Україні. Пропонуються для обговорення конкретні шляхи її рішення.

Ключові слова: законодавство про кримінальну відповідальність, військово-кримінальне законодавство, кримінальний закон, військово-кримінальні норми, нормативні приписи, військові злочини, військовослужбовець, військовозобов'язаний.

Як відомо, нормативні приписи, у яких знайшли своє відображення правові норми про кримінальну відповідальність за злочинні посягання на військовий правопорядок, мають своїм завданням захист боєздатності і боєготовності Збройних Сил України, інших військ, військових формувань та органів з метою забезпечення військової безпеки України, особистості військовослужбовців, їх прав та свобод, військової дисципліни та усього порядку несення або проходження військової служби.

Особливості даного правопорядку та, відповідно, завдань нормативних приписів, котрі здійснюють його правову охорону, обумовлюють розпо-