МАКЕЕВСКИЙ ЭКОНОМИКО-ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ

Кафедра менеджмента организаций

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

**«Нормативно-правовая база кадрового менеджмента»**

Выполнила: Рязановой А.

Проверил: к.э.н., доцент

Стасюк Н.В.

Макеевка – 2010

Содержание

Введение

1. Законодательство Украины о труде

1.1 Кодекс законов о труде

1.2 Закон Украины "О занятости населения"

1.3 Закон Украины "О коллективных договорах и соглашениях"

1.4 Закон Украины "О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)"

1.5 Закон Украины "Об оплате труда"

1.6 Закон Украины "Об охране труда"

1.7 Закон Украины "О пенсионном обеспечении"

1.8 Классификатор профессий ДК 003-95

2. Нормативно-правовая база организации

Выводы

Список использованной литературы

Введение

Ресурсное обеспечение кадрового менеджмента представлено нормативно-правовой и информационной базой, научно-методическим, кадровым, материально-техническим и финансовым обеспечением.

Неотъемлемое право гражданина Украины на труд гарантирует основной закон. Конституция Украины провозглашает труд свободным (ст. 43). Государство создает условия для полного осуществления гражданами права на труд, гарантирует равные возможности в выборе профессии и рода трудовой деятельности, реализует программы профессионально-технического обучения, подготовки и переподготовки кадров в соответствии с общественными потребностями. Использование принудительного труда запрещается. Не считается принудительным трудом военная или альтернативная (невоенная) служба, а также работа или служба, выполняемая лицом по приговору или иному решению суда либо в соответствии с законами о военном и о чрезвычайном положении. Каждый имеет право на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда, на заработную плату не ниже той, которая определена законом. Использование труда женщин и несовершеннолетних на опасных для их здоровья работах запрещается. Гражданам гарантируется защита от незаконного увольнения. Право на своевременное получение вознаграждения за труд защищается законом. Согласно Конституции Украины каждый человек имеет право на свободное развитие своей личности (ст. 23).

1. Законодательство Украины о труде

1.1 Кодекс законов о труде

Кодекс законов о труде (КЗоТ) Украины. КЗоТ Украины определяет правовые принципы и гарантии осуществления гражданами Украины права распоряжаться своими способностями к продуктивному и творческому труду. Основное задание кодекса законов: регулировать трудовые отношения всех трудящихся, способствуя росту производительности труда, улучшению эффективности общественного производства и повышению на этой основе материального и культурного уровня жизни людей, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда в первейшую жизненную потребность каждого трудоспособного человека. Законодательство о труде устанавливает высокий уровень условий труда, всемирную охрану трудовых прав трудящихся.

Согласно Кодексу каждый трудящийся гражданин Украины имеет следующие права:

* право на труд, - т. е. на получение работы с оплатой не ниже установленного государством заработного минимума (Декрет Кабинета Министров Украины от 31 декабря 1992 г. "Про оплату труда");
* право на свободный выбор профессии, рода занятий и работы;
* право на отдых согласно законам про ограничение рабочего дня и рабочей недели (Закон Украины от 17 ноября 1993 г. "Про внесение изменений в Кодекс законов про труд Украины в связи с введением 40-часовой рабочей недели") и про ежегодный оплачиваемый отпуск;
* право на безопасные и здоровые условия труда;
* право на объединение в профессиональные союзы и на решение коллективных трудовых конфликтов (споров) в установленном законом порядке (Закон Украины от 18 февраля 1992 г.);
* право на участие в управлении предприятием, организацией;
* на материальное обеспечение в порядке социального страхования в старости, а также в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности;
* на материальную помощь в случае безработицы;
* право на обращение в суд для решения трудовых споров, независимо от характера выполняемой работы или занимаемой должности.

КЗоТ Украины содержит такие разделы: общие положения; коллективный договор; трудовой договор; обеспечение занятости высвобожденных работников; рабочее время; час отдыха; нормирование труда; оплата труда; гарантии и компенсации; гарантии при возложении на работников материальной ответственности за вред, причиненный предприятию; трудовая дисциплина; охрана труда; труд женщин; труд молодежи; льготы для работников, которые сочетают работу с учебой; индивидуальные трудовые споры; профессиональные союзы, участие работников в управлении предприятиями; трудовой коллектив; государственное социальное страхование; надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде [4].

1.2 Закон Украины "О занятости населения"

Закон Украины "О занятости населения" определяет правовые, экономические и организационные основы занятости населения и его защиты от безработицы, а также социальные гарантии со стороны государства в реализации гражданами права на труд. Законом Украины «О занятости населения» закреплено право граждан Украины свободно избирать виды деятельности, которые не запрещены законодательством; исключается любая форма принуждения к работе (п. 2 ст. 1). Добровольная незанятость граждан не является основанием для привлечения их к административной или уголовной ответственности. Это полярная противоположность советскому принципу, который считался одним из главных и определяющих в трудовом праве - принципа всеобщности и обязательности работы.

Этим же Законом закреплена добровольность работы, вида деятельности, бесплатное обучение безработным новым профессиям, переподготовка в учебных заведениях или в системе государственной службы занятости (ст. 4) [7].

1.3 Закон Украины "О коллективных договорах и соглашениях"

Закон Украины "О коллективных договорах и соглашениях" определяет правовые принципы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений для содействия регуляции трудовых отношений и социально-экономических интересов работников и владельцев. Законом Украины «О коллективных договорах и соглашениях» определен порядок урегулирования производственных, трудовых, социально-экономических отношений между владельцем или уполномоченным им органом и трудовым коллективом и профсоюзом или другим органом, уполномоченным трудовым коллективом на представительство его интересов. Законом решенный вопрос согласования интересов работающих с владельцами или уполномоченными ими органами, фактически закреплен принцип участия трудовых коллективов или их представительных органов в установлении условий работы и осуществлении контроля за соблюдением законодательства о работе.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем.

Основными принципами заключения коллективных договоров и соглашений являются:

- соблюдение норм законодательства;

- полномочность представителей сторон;

- равноправие сторон;

- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;

- добровольность принятия обязательств;

- реальность обеспечения принимаемых обязательств;

- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

Решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем принимают представители работников или общее собрание (конференция) работников организации. Представители сторон определяют порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, состав комиссии, место проведения и повестку дня переговоров.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- форма, система и размер заработной платы, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;

- механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (подростков);

- добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;

- соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования представителей работников;

- отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении []8.

1.4 Закон Украины "О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)"

Закон Украины "О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)" определяет правовые и организационные принципы функционирования системы мероприятий по решению коллективных трудовых споров (конфликтов); он направлен на осуществление взаимодействия сторон социально-трудовых отношений в процессе урегулирования коллективных трудовых споров (конфликтов), которые возникли между ними.

Согласно ст. 2 закона Украины "О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)" от 3 марта 1998 г. коллективный трудовой спор (конфликт) - это расхождения, которые возникли между сторонами социально-трудовых отношений, относительно:

а) установление новых или изменения существующих социально-экономических условий работы и производственного быта;

б) заключение или изменения коллективного договора, соглашения;

в) выполнение коллективного договора, соглашения или отдельных их положений;

г) невыполнение требований законодательства о работе. Рассмотрение коллективного трудового спора (конфликта) осуществляется по вопросам, предусмотренных:

- пунктами "а" и "б" ст. 2 Закона, примиряющей комиссией, а в случае непринятия решения в сроки, установленные ст. 9 Закона, - трудовым арбитражем;

- пунктами "в" и "г" ст. 2 Закона, - трудовым арбитражем.

Примиряющая комиссия - это орган, предназначенный для изготовления решения, которое может удовлетворить стороны коллективного трудового спора (конфликта), и который состоит из представителей сторон (ч. 1 ст. 8 Закона Украины "О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)"). Согласно статей 7-10, 13, 14 Закон разработан и утверждено приказом Национальной службы посредничества и примирение(далее - НСПП) от 4 мая 1999 г. №36 Положение о примиряющей комиссии, которым определен порядок образования примиряющей комиссии; порядок рассмотрения коллективного трудового спора (конфликта) и принятие решения; статус члена примиряющей комиссии, его права. Примиряющая комиссия образовывается по инициативе одной из сторон на производственном уровне - в 3-дневной, на отраслевом или территориальном уровне - в 5-дневной, на национальном уровне - в 10-дневной срок с момента возникновения коллективного трудового спора (конфликта) из одинакового количества представителей сторон.

Порядок определения представителей к примиряющей комиссии определяется каждой из сторон коллективного трудового спора (конфликта) самостоятельно.

Коллективные трудовые споры (конфликты) рассматриваются производственной примиряющей комиссией в 5-дневной, отраслевой и территориальной примиряющими комиссиями - в 10-дневной, примиряющей комиссией на национальном уровне - в 15-дневной срок с момента образования комиссий. По соглашению сторон эти сроки могут быть продолжены.

Решение примиряющей комиссии оформляется протоколом и имеет для сторон обязательную силу и выполняется в порядке и в сроки, которые установлены этим решением.

После принятия решения относительно решения коллективного трудового спора (конфликта) примиряющая комиссия прекращает свою работу. В решении коллективных трудовых споров могут принимать участие независимые посредники. Независимый посредник - определенная по общему выбору сторон лицо, которое оказывает содействие установлению взаимодействия между сторонами, проводке переговоров, принимает участие в изготовлении примиряющей комиссией взаимоприемлемого решения (ст. 10 Закона). Приказом Национальной службы посредничества и примирение от 11 ноября 1999 г. №106 утверждено Положения о посреднике, которое закрепляет условия и порядок отбора посредников, обретение и прекращение полномочий; порядок привлечения посредников; порядок привлечения посредника к участию в примиряющих процедурах; его права, обязанности, квалификационные требования к посреднику, ответственность. НСПП будет заключен Список посредников в Украине с целью обеспечения сторон коллективных трудовых споров, конфликтов информацией о посредниках.

Трудовой арбитраж - это орган, который состоит из привлеченных сторонами специалистов, экспертов и других лиц и принимает решение по сути трудового спора (конфликта).

Трудовой арбитраж образовывается по инициативе одной из сторон или независимого посредника в 3-дневной срок в случае:

- непринятие примиряющей комиссией согласованного решения относительно решения коллективного трудового спора (конфликта) об установлении новых или изменение существующих социально-экономических условий работы и производственного быта, а также о заключении или изменении коллективного договора, соглашения;

- возникновение коллективного трудового спора (конфликта) о выполнении коллективного договора, соглашения или отдельных их положений, о невыполнении требований законодательства о работе.

Количественный и персональный состав трудового арбитража определяется по согласию сторон. Если стороны не достигнут согласия, то трудовой арбитраж состоит из трех арбитров. В состав трудового арбитража не могут входить лица, которые являются представителями сторон коллективного трудового спора (конфликта), или лица, которые той или другой мерой заинтересованы в его одностороннем решении.

В Украине НСПП будет заключен Список арбитражей. Согласно п. 1.2 Положение об арбитре, утвержденном приказом Национальной службы посредничества и примирение от 11 ноября 1999 г. №105, арбитр - это подготовленная НСПП лицо, которое в случае привлечения ее сторонами коллективного трудового спора (конфликта) для участия в работе трудового арбитража получает статус члена трудового арбитража и имеет право рассмотрения коллективного трудового спора (конфликта) с целью принятия решения по его сути. Арбитр предлагается для участия в работе трудового арбитража органом НСПП по письменному заявлению одной из сторон коллективного трудового спора (конфликта). Положением определено условия и порядок отбора арбитров, обретение и прекращение полномочий; порядок привлечения арбитров к участию в работе трудового арбитража; права и обязанности арбитра, квалификационные требования к нему; ответственность арбитра.

Глава трудового арбитража избирается из числа его членов. В состав трудового арбитража также могут входить народные депутаты Украины, представители органов государственной власти, органов местного самоуправления и другие лица.

Коллективный трудовой спор (конфликт) рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон, а в случае потребности - представителей других заинтересованных органов и организаций.

Трудовой арбитраж должен принять решение в 10-дневной срок со дня его создания. По решению большинства членов трудового арбитража этот срок может быть продолжено до 20 Дней. Решение трудового арбитража состоит из вступительной, описательной, мотивационной и резолютивной части (п. 6 Положение о порядке подготовки и принятие решения трудового арбитража при решении коллективного трудового спора (конфликта), утвержденного приказом Национальной службы посредничества и примирение от 20 сентября 1999 г. №88). Решение трудового арбитража принимается большинством голосов его членов, оформляется протоколом и подписывается всеми его членами. Оно есть обязательным для выполнения если стороны об этом предварительно договорились.

С целью предотвращения возникновения коллективных трудовых споров, их прогнозирование и содействие своевременному их решению, осуществление посредничества для решения таких споров (конфликтов) Указом Президента Украины от 17 ноября 1998 г. №1258/98 образованная Национальная служба посредничества и примирение (Работа и зарплата. - 1998. - №23 (159). - Декабрь). Согласно п. 1 Положение о Национальной службе посредничества и примирение Национальная служба посредничества и примирение является постоянно действующим органом, созданным Президентом Украины для содействия урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов) [11].

1.5 Закон Украины "Об оплате труда"

Закон Украины "Об оплате труда" содержит принципы оплаты труда работников. Он определяет экономические, правовые и организационные принципы оплаты труда работников, которые находятся в трудовых отношениях на основании трудового договора с предприятиями всех форм собственности и ведения хозяйства, а также с отдельными гражданами; сферы государственной и договорной регуляции оплаты труда; он направлен на обеспечение воспроизводительной и стимулирующей функций заработной платы.

Государство осуществляет регулирование оплаты труда работников предприятий всех форм собственности путем установления размера минимальной заработной платы и других государственных норм и гарантий, установления условий и размеров оплаты труда руководителей предприятий, состоящих в государственной и коммунальной собственности, работников предприятий, организаций, финансируемых из бюджета, регулирования фондов оплаты труда работников предприятий-монополистов, в соответствии с перечнем, который составляет Кабинет Министров Украины, а также путем налогообложения доходов работников.

Законодательство об оплате труда базируется на Конституции Украины, и состоит из КЗоТа Украины, данного Закона, Закона Украины "О коллективных договорах и соглашениях", Закона Украины "О предприятиях Украины" и других актов законодательства Украины [9].

1.6 Закон Украины "Об охране труда"

Закон Украины "Об охране труда" определяет основные положения относительно реализации конституционного права граждан на охрану их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности; регулирует при участии соответствующих государственных органов отношения между владельцем предприятия и работником по вопросам безопасности, гигиены труда и производственной среды и устанавливает единственный порядок организации охраны труда в Украине.

Согласно Закону Украины «Об охране труда» и Кодексу законов о труде Украины создание безопасных и безвредных условий труда на производстве возлагается на собственника или уполномоченный им орган, которые не вправе требовать от работника выполнения работы, связанной с явной опасностью для него или окружающих его людей, а также в условиях, не соответствующих законодательству об охране труда. В то же время законодатель предусмотрел конкретный круг обязанностей работника по этим вопросам, потому что без этого невозможно в полной мере обеспечить необходимый уровень безопасности труда на производстве.

Обязанностью работника, прежде всего, является старательное отношение ко всем видам обучения (инструктажа), которые проводит собственник или уполномоченный им орган по изучению требований нормативных актов об охране труда, правил обращения с машинами, механизмами, оборудованием и другими средствами производства. Каждый работник должен знать, что Закон Украины «Об охране труда» запрещает допуск к работе лиц, не прошедших обучения, инструктажа или проверки знаний по вопросам охраны труда.

Если собственник или уполномоченный им орган не придерживается сроков проведения очередного обучения (инструктажа), то работник вправе об этом напомнить соответствующему руководителю.

В соответствии со статьей 20 Закона Украины «Об охране труда» по просьбе работника проводится дополнительный инструкцию по вопросам охраны труда.

После обучения (инструктажа) работник должен получить инструкцию по охране труда по его профессии.

Одной из главных обязанностей работника является неукоснительное выполнение требований безопасности труда, являющееся залогом предупреждения большинства аварий и несчастных случаев на производстве [10].

1.7 Закон Украины "О пенсионном обеспечении"

Закон Украины "О пенсионном обеспечении" гарантирует всем неработоспособным гражданам Украины право на материальное обеспечение за счет общественных фондов потребления предоставлением трудовых и социальных пенсий. Закон направлен на то, чтобы полнее учитывался общественно полезный труд как источник роста благосостояния народа и каждого человека, устанавливает единство условий и норм пенсионного обеспечения работников.

Граждане имеют право на государственное пенсионное обеспечение по возрасту, по инвалидности, в связи с потерей кормильца, в иных случаях, предусмотренных законодательством. Основным нормативным актом, регулирующим пенсионное обеспечение граждан Украины, является Закон Украины «О пенсионном обеспечении». Данный законодательный акт предусматривает следующие виды пенсии:

1) трудовые пенсии - они назначаются гражданину по возрасту; по инвалидности; по случаю потери кормильца; за выслугу лет;

2) социальные пенсии (ст. 2 Закона).

Трудовые пенсии назначаются лицам, занятым общественно-полезным трудом, при соблюдении других условий, указанных в законодательстве (например, лица, подлежащие государственному страхованию на предприятиях, учреждениях; лица, ставшие инвалидами в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей и др.). При этом условия назначения различных видов трудовой пенсии неодинаковы.

Трудовые пенсии по возрасту назначаются мужчинам при достижении ими 60 лет и при стаже работы не менее 25 лет, а женщинам - при достижении 55 лет и при стаже работы не менее 20 лет. При определенных условиях пенсионный возраст и стаж работы могут быть снижены.

Пенсии по инвалидности назначаются в случае наступления инвалидности, повлекшей полную или частичную утрату здоровья, вследствие трудового увечья, профессионального либо общего заболевания (например, инвалидности с детства). При этом следует иметь в виду, что такой вид трудовой пенсии назначается независимо от того, когда наступила инвалидность: в период работы, до устройства на работу, после прекращения работы (ст. 23 Закона).

Право на пенсию по случаю потери кормильца имеют нетрудоспособные члены семьи умершего кормильца, находившиеся на его обеспечении. При этом детям пенсии назначаются независимо от того, были ли они на содержании кормильца. Родители и супруг умершего кормильца, не находившиеся на его обеспечении, также имеют право на пенсию, если впоследствии утратили источник средств к существованию.

Пенсии за выслугу лет устанавливаются отдельным категориям граждан, занятых на работах, выполнение которых ведет к утрате профессиональной трудоспособности или пригодности до наступления возраста, дающего право на пенсию по возрасту (ст. 51). К таким категориям граждан относятся, например, сотрудники органов внутренних дел, органов пожарной охраны, шахтеры и др.

Социальные пенсии назначаются неработающим лицам (кроме инвалидов с детства) при отсутствии права на трудовую пенсию.

Закон предусматривает и такой вид пенсии, как дополнительная, которая выплачивается лицам, заключившим договоры добровольного страхования. В соответствии с действующим законодательством каждый работающий человек должен быть в системе государственного пенсионного страхования. При этом, независимо от формы собственности предприятия, получая ежемесячный доход, он делает обязательное отчисление в Государственный пенсионный фонд. В настоящее время эти отчисления составляют 1% от полученного дохода [4].

Негосударственное пенсионное обеспечение осуществляется на добровольной основе и в дополнение к государственной пенсионной системе. В эту систему включаются:

1) негосударственные пенсионные фонды;

2) страховые компании;

3) пенсионные кассы предприятия;

4) пенсионные счета банков.

1.8 Классификатор профессий ДК 003-95

К нормативно-правовой базе кадрового менеджмента следует также отнести Классификатор профессий ДК 003-95, утвержденный Государственным комитетом стандартизации, метрологии и сертификации Украины. Этот документ стандартизирует названия категорий персонала, профессий и должностей. Классификатор профессий используется для решения таких заданий:

* расчетов численности работников, учета состава и распределению кадров по профессиональным группировкам разных уровней классификации, планирования дополнительной потребности в кадрах;
* систематизации статистических данных из труда по профессиональным признакам;
* анализа и подготовки к публикации статистических данных, а также разработки соответствующих прогнозов относительно занятости, доходов, охраны труда, образования, переподготовки кадров, которые высвобождаются и тому подобное;
* подготовки статистических данных для периодических обзоров из статистики труда, которые разрабатываются Международной организацией труда;
* решение вопросов контроля и анализа международной миграции, международного набора и трудоустройства трудящихся.

Объектами классификации в КП являются профессии.

Работа является статистической единицей, классифицируемой в соответствии с квалификацией, необходимой для ее выполнения.

Квалификация определяется уровнем образования и специализацией.

Необходимый уровень образования достигается благодаря реализации образовательных, образовательно-профессиональных и образовательно-научных программ подготовки и должен соответствовать в целом кругу и сложности профессиональных заданий и обязанностей.

Специализация связана как с необходимой отраслью знаний, используемыми инструментами или оборудованием, так и с вырабатываемой продукцией или предоставляемыми услугами и соответствует более-менее детализированному кругу профессиональных заданий и обязанностей.

Квалификационный уровень выполняемых работ определяется в зависимости от требований к образованию, профессиональному обучению и практическому опыту работников, способных выполнять соответствующие задания и обязанности.

Структурно классификатор состоит из кодов и названий профессиональных группировок разных уровней классификации (разделов, подразделов, классов, подклассов и групп профессий).

Признаки классификации расположены в следующей последовательности:

- уровень образования (первый уровень классификации - разделы профессий);

- специализация (второй, третий, четвертый уровни классификации - подразделы, классы и подклассы профессий);

- квалификационный уровень выполняемых работ (пятый уровень классификации - группы профессий) [1].

2. Нормативно-правовая база организации

Нормативно-правовой базой кадрового менеджмента являются также документы, которые разрабатываются и утверждаются руководством организации для внутреннего использования.

Правила внутреннего трудового распорядка, в которых фиксируются: общие положения; порядок трудоустройства и освобождения работников; главные обязанности работников; главные обязанности администрации; рабочее время и его использование; поощрение за успехи в работе; ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными трудовыми коллективами по представлению собственника или уполномоченного им органа и профсоюзного комитета на основе типовых правил.

В некоторых отраслях народного хозяйства для определенных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Внутренний трудовой распорядок на предприятия и учреждениях регулируется: а) правилами внутреннего трудового распорядка; б) уставами и положениями о дисциплине, действующими в отдельных отраслях народного хозяйства и ведомствах.

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию рабочих и служащих в духе добросовестного отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности общественного производства.

Правила внутреннего трудового распорядка конкретного предприятия разрабатываются собственником и профсоюзным комитетом на основе Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, которые представляют их для утверждения трудовому коллективу.

Уставы и положения о дисциплине распространяются не на всех работающих в отрасли, а только на отдельные категории работников [6].

Коллективный договор, который заключается между владельцем или уполномоченным им органом и профсоюзным или другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом для регуляции производственных, трудовых и социально-экономических отношений и согласование интересов трудящихся, владельцев и уполномоченных ими органов.В коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства сторон относительно:

1. изменений в организации производства и труда;
2. обеспечение производительной занятости;
3. нормирование и оплаты труда;
4. установление гарантий, компенсаций, льгот;
5. участию трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия (если это предусмотрено уставом);
6. режима работы, длительности рабочего времени и отдыха;
7. условий и охраны труда;
8. обеспечения жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организации оздоровления и отдыха работников;
9. гарантии деятельности профсоюзной или других представительских организаций трудящихся и тому подобное.

Положение о структурных подразделениях организации - документы, которые регламентируют деятельность определенных структурных подразделений: их задания, функции, права, ответственность, взаимосвязи с другими структурными звеньями организации. Эти документы разрабатываются на основе Типичных положений о структурных подразделениях или самими руководителями соответствующих подразделений или другими высшими руководителями и утверждаются первым руководителем организации.

Должностные инструкции - документы, которые регламентируют деятельность должностных лиц и содержат данные об их заданиях и обязанностях, правах, ответственности, требованиях к знаниям, умениям, мастерству, квалификационные требования, взаимосвязи с другими исполнителями и структурными звеньями. Должностные инструкции разрабатываются руководителями соответствующих структурных подразделений на основании типичных требований к должностям, которые содержатся в Справочнике квалификационных характеристик профессий работников (в частности профессий руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих). Должностные инструкции утверждает руководитель организации [5].

Выводы

Современное трудовое законодательство Украины, как и большинство других областей отечественного законодательства, является результатом приспособления бывшего социалистического законодательства к условиям рыночных преобразований, которые происходят в нашем государстве.

Переход к рыночным отношениям, интеграция Украины в мировую экономическую систему, а также переориентация из юридического позитивизма на доктрины естественного права требуют определения основных направлений развития современного трудового законодательства в нашей стране.

Уже теперь наметилась стойкая тенденция приближения законодательства о труде Украины к классическим мировым образцам. Но еще старой в основном осталась система форм трудового законодательства.

В последнее время важной составной частью законодательства Украины о труде становятся международные договоры о труде, к которым, в частности, принадлежат и конвенции МОТ, ратифицированные Украиной, а также соответствующие Рекомендации этой международной организации.

Итак, существуют достаточные основания, чтобы констатировать, что в Украине активно идет процесс формирования нормативно-правовой, в том числе законодательной, базы для обеспечения регулирования трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Список литературы

1. **Классификатор профессий ДК 003-95** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://posada.com.ua/useful/employer/5/12/. – Название с экрана.
2. Конституція України. — К.: Преса України, 1997. — 80 с.
3. Кодекс законів про працю України // Закони про працю. — К., 1997. — С. 3—83.
4. Кодекс законов о труде Украины и другие законодательные акты Украины, которые регулируют трудовые отношения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://yurist-online.com/uslugi/yuristam/literatura/trud\_pravo/018.php. – Название с экрана.
5. Одегова Л.Ю., Дорошева Е.Н., Щербак И.А., Фесечко Л.И. / Донецк, 2001 «Основы права»
6. Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы и положения о дисциплине. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vuzlib.net/beta3/html/1/15819/15992/. – Название с экрана.
7. Про зайнятість населення: Закон України // Закони України.— К., 1996. — Т. 1. — С. 252—268.
8. Про колективні договори й угоди: Закон України // Закони України.— К., 1996. — Т. 6. — С. 5—11.
9. Про оплату праці: Закон України // Закони України.— К., 1997. — Т. 8. — С. 210—218.
10. Про охорону праці: Закон України // Закони України. — К., 1996. — Т. 4. — С. 114—133.
11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України // Закони України.— К., 1999. — Т. 15. — С. 332—343.