

6-го випуску та комплексу НПД за переліком ПП, що рекомендовані у лікуванні гострих лейкозів, дають змогу стверджувати про необхідність формування єдиного підходу у нормативно-правовому регулюванні обігу ЛЗ, що досліджувалися, що сприятиме формуванню раціональних моделей фармацевтичного забезпечення онкогематологічних хворих.

## **ОКРЕМІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

*Шаравара М. О., Мороз С. Г.\**

\*доцент кафедри менеджменту і адміністрування, к.е.н.  
спеціальність «Адміністративний менеджмент», 6 курс  
Національний фармацевтичний університет, м. Харків

На сьогоднішній день державі відноситься ключова роль у регулюванні оплати праці. Оплата праці – це з одного боку, ринковий процес, що керується законом попиту і пропозиції, продуктивності праці, рівнем зайнятості та інших економічних умов. Але в час глобальної економічної кризи в регулюванні оплати праці на перший план виходить законодавче регулювання цього процесу. Це пов'язано зі зростаючою актуальністю захисту працівника в період нестабільності та непередбачуваності.

Головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх властивих їй основних функцій, а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва й реалізації продукції (робіт, послуг). Значення державного регулювання оплати праці полягає не у виданні великої кількості законодавчих актів, а в їх економічній обґрунтованості, соціальній направленості та дієвості.

З метою захисту населення від зростання цін при кризовому стані національної економіки для гарантованого забезпечення прожиткового

мінімуму держава регулює оплату праці адекватно умовам перехідного до ринкової економіки періоду. Держава здійснює регулювання оплати праці шляхом встановлення мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій в оплаті праці, міжгалузевих співвідношень, умов і розмірів оплати праці у бюджетних організаціях та установах, максимальних розмірів посадових окладів керівникам державних підприємств.

Нині в Україні організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на національному рівні; галузевих (міжгалузевих), територіальних угод; колективних договорів; трудових договорів. Держава через певні нормативно-правові акти дає тлумачення поняттям, якими оперують при нарахуванні заробітної плати робітникам.

Основним елементом державного регулювання оплати праці є регулювання мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Мінімальна заробітна плата є також основою при формуванні статутних капіталів, штрафів та ін.

Тарифна система оплати праці – основа організації оплати праці, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна сітка – це схема посадових окладів. Вона формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, а також на основі міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

При нарахуванні зарплатні особам за вислугу років, керуються галузевими нормативними актами. Наприклад, для працівників бюджетної сфери системи освіти встановлюється прогресивна система надбавки від

посадового окладу: так 3 роки понад стаж дають 10%, понад 10 років – 20% та ін (Закон «Про освіту»). Надбавки працівникам системи охорони здоров'я регулюються Постановою КМУ №1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я» від 29 грудня 2009 р.

Контроль за виконанням законодавства в сфері оплати праці здійснюють наступні органи згідно зі ст. 35 Закону України «Про оплату праці»:

– центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення;

– центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;

– органи доходів і зборів

– фінансові органи;

– професійні спілки та інші органи (організації), що представляють інтереси найманих працівників.

Вищий нагляд за додержанням законодавства про оплату праці здійснює Генеральний прокурор України та підпорядковані йому прокурори.

Держава має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, а важливим завданням держави і надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудова відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам. Останнім часом уряд зробив кроки щодо підвищення рівня життя населення та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (зменшення числа безробітних, створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат). Водночас залишається і ряд проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового

мінімуму, «детінізація заробітної плати населення тощо. Рівень оплати праці є показником добробуту суспільства. Тому головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а професійно грамотна розробка концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України.

## **ОСНОВНІ ПІДХОДИ ТА ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

*Шевченко К.О., Карамішев Д.В.\**

\*завідувач кафедри менеджменту і адміністрування, д. н. з держ. упр., професор спеціальність «Адміністративний менеджмент», 6 курс  
Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Останнім часом в українських журналах і книгах з менеджменту та маркетингу з'явилося багато цікавих статей з проблем менеджменту підприємств та маркетингу, в яких піднімаються актуальні питання впровадження різних теорій, підходів, методик і методів управління вітчизняними компаніями. Більшість українських підприємств слабо усвідомлюють власні проблеми. Вижити на ринку, адаптуватися можуть лише найбільш пристосовані.

Для початку розглянемо найактуальніші проблеми менеджменту, з якими стикаються українські підприємства:

– скорочення, яке трапляється, коли організація навмисно стає меншою, скорочуючи кількість робітників або цілі підрозділи чи закриваючи підприємства;

– недостатність та несвоєчасність забезпечення управлінців якісною інформацією для прийняття управлінського рішення;