

- державна підтримка підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації спеціалістів, виконання наукових досліджень для аграрного сектора;
- удосконалення системи державного управління, ефективне поєднання загальнодержавної й регіональної політики в аграрному секторі[4].

Стратегічною ціллю державної аграрної політики згідно із ст. 2 Закону є: а) перетворення аграрного сектору на високоефективний, конкурентоспроможний на внутрішньому та зовнішньому ринках сектор економіки держави; б) гарантування продовольчої безпеки держави; в) комплексний розвиток сільських територій та розв'язання соціальних проблем на селі[4].

Гарантування продовольчої безпеки вимагає врахування значно ширшого кола питань, пов'язаних із заготівлею, зберіганням, переробкою, реалізацією продовольчої продукції, її якістю, безпекою[5, с.32].

Формування та реалізація аграрної політики здійснюється уповноваженими державними органами за допомогою норм права.

Отже, держава повинна нормативно закріпити такі ринкові умови, в яких можуть ефективно функціонувати сільськогосподарські підприємства всіх форм власності і господарювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Шиян В.Й., Шарко І.О. *Аграрна політика: Курс лекцій / Харк. нац. аграр. ун-т. – Х., 2007. – 204 с.*
2. Жушман В. П., Погрібний О. О., Уркевич В. Ю. *Словник з аграрного права / Уклад. – Х.: Право, 2010. – 160 с.*
3. Гуревський В.К. *Державне регулювання сільського господарства В.К. Гуревський. Аграрне право України : підручник за ред. О.О. Погрібного. – К.: Істина, 2007. – 448 с.*
4. Закон України "Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року": від 18.10.2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2982-15>
5. Скидан О. *Законодавче забезпечення аграрної політики в Україні: проблемні питання О. Скидан, Право України. – 2006. – № 4. – 52- 56 с.*

Н. Коваль

Науковий керівник — асистент Х. М. Маркович

ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Як відомо, будь-яка діяльність здійснюється на підставі певних принципів, додержання яких забезпечує узгодженість у діях її учасників, орієнтує на досягнення відповідного результату шляхом використання найефективніших методів. Відхід від принципів конкретної діяльності призводить до її непослідовності, неузгодженості в діях її учасників і, врешті-решт, не до тих результатів, досягнення яких було її основною метою [1, с. 37].

А. А. Фатуєв розглядав принцип оплати за працю у контексті прав і обов'язків сторін. Міру праці він вважав межею між правами і обов'язками, від якої і залежить розмір оплати [2, с. 53].

Одним із важливих принципів правового регулювання праці є принцип гарантованості оплати праці, до якого можна віднести: обов'язковість підвищення розмірів оплати праці працівників, які працюють на важких роботах, на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я та гарантованість матеріального стимулювання за якісну і сумлінну працю (стимулюючі виплати) [3].

На цінну думку Г. А. Капліної, єдність регулювання в оплаті праці полягає в єдності мети правового регулювання, встановлення для працюючих певних, однакових для всіх найманих працівників трудових прав і обов'язків, незалежно від фактичних умов праці і статі особи [4, с. 66].

Серед найважливіших принципів оплати праці є принцип єдності та диференціації, метою якого є встановлення єдиних умов праці для всіх працівників та їх диференціація за певних обставин для певних категорій працівників. Кожен має право заробляти на своє життя, проте це право диференціюється залежно від певних об'єктивних обставин, зумовлених специфікою галузей виробництва, професійними, статевими, віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо. Ці обставини потребують особливого підходу до правового забезпечення умов праці. У результаті об'єктивні обставини призводять до порушення єдиних правил, що регулюють застосування праці, і вимагають видання спеціальних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов праці [5, с. 24].

Конституцією України гарантується своєчасне одержання заробітної плати [6]. Так, вона повинна виплачуватися працівникам не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів [3].

На завершення можна сказати, що Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. став прогресивним поштовхом у правовому регулюванні винагороди за працю. У ньому передбачені основні економічні, правові та організаційні принципи оплати праці працівників, які працюють на підприємствах усіх форм власності. Крім цього, важелем зростання заробітної плати в Україні може стати запровадження політики так званої солідарної заробітної плати.

Сьогодні трудове законодавство України, яке залишалося незмінним впродовж десятки років, потребує чітких, докорінних економіко-правових реформ. Адже, без впровадження ефективних змін в систему законодавства, які б норми, щодо регулювання оплати праці працівників, їх соціальні гарантії не приймалися державою, всі вони носитимуть лише декларативний характер.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Попов С. В. *Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики* : Монографія. — Х.: Видавництво «ФІНН», 2009. — С. 42
2. Фатуев А. А. *Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву*. — М.: Юрид. лит., 1977. — С. 56.
3. *Кодекс законів про працю України ВВР, 1971, додаток до N 50, ст. 375.*
4. Капліна Г. А. *Гендерна диференціація оплати праці / Актуальні проблеми права: теорія і практика*. — Луганськ, 2008. — № 10. — С. 67.
5. Караваев Я. А. *Основные принципы советского трудового права / Я. А. Караваев, Г. И. Гуляев*. — М.: ВЮЗИ, 1957. — С. 24–25.
6. *Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України*. — 1996. — № 30. — ст. 141.

Костишена М.І.

Науковий керівник: Павлюк Н.М.

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ОФОРМЛЕННЯ СПАДЩИНИ

Кожна людина в процесі свого життя набуває певне майно – предмети матеріального світу, які перебувають у власності суб'єкта права, у тому числі: речі, їх сукупність, майнові права та обов'язки, гроші і цінні папери, а також майнові права на них[1].

Однак, в результаті такого юридичного факту як «смерть» – усе майно розподіляється між спадкоємцями. Які можуть успадкувати усі права та обов'язки, що належали померлій особі на момент відкриття спадщини і не припинилися внаслідок її смерті [2]. Водночас не можна успадкувати права та обов'язки, що нерозривно пов'язані з особою, зокрема: 1) особисті немайнові права, 2) право на участь у товариствах та право членства в об'єднаннях громадян, якщо інше не встановлено законом або їх установчими документами, 3) право на відшкодування шкоди, завданої каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, 4) права на аліменти, пенсію, допомогу або інші виплати, встановлені законом, 5) права та обов'язки особи як кредитора або боржника, якщо вони нерозривно зв'язані із особою боржника чи кредитора.

У момент відкриття спадщини – у день смерті спадкодавця або набрання законної сили рішенням суду про оголошення особи померлою, виникає спадкове правовідношення, адже в цей