УДК 657. 92 : 339.166.5(075.8)

<u>КОСТЕНКО А.В.,</u> ЛИННИК О.І., канд. екон. наук, доц.

ОПЛАТА ПРАЦІ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ

Прогрес суспільства та його конкретних суб'єктів (підприємств, організацій) реалізується перш за все через зміцнення та розвиток особистих матеріальних стимулів, основною формою яких є оплата праці.

У відповідності до положень Закону про оплату праці заробітна плата – це винагорода, обчислена , як правило, у грошовому еквіваленті, яку по трудовому договору власник або уповноважений ним орган виплачує робітнику за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від важкості та умов виконаної роботи, професіонально-ділових властивостей робітника, результатів його праці та господарчої діяльності підприємства.

Премія – основний, найбільш ефективний, стимулюючий виробничу, підприємницьку, торгову чи комерційну діяльність вид додаткової, понад основної, заробітної плати, яка виплачується за покращення основних показників колективної та індивідуальної праці робітників, а також кінцевих загальних результатів виробничої, підприємницької, торгової чи комерційної діяльності.

Показники і умови преміювання повинні стимулювати робітника на сумлінну та інтенсивну працю.

Для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці.

До фонду оплати праці включаються нарахування найманим робітникам у грошовій та натуральній формі (оцінені у грошовому еквіваленті) за відпрацьований і невідпрацьований час, які підлягають оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат.

Фонд оплати праці складається з:

- фонду основної заробітної плати;
- фонду додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Кожне підприємство самостійно встановлює форми, системи і розміри оплати праці, а також види трудових виплат (премії, надбавки, доплати і т. і.). У зв'язку з цим на кожному підприємстві повинні бути розроблені положення про оплату праці і штатний розклад. Вказані документи можуть бути змінені протягом місяця, кварталу чи року, в залежності від змін умов праці та її оплати.

У відповідності до діючого законодавства застосовуються наступні системи оплати праці: погодинна, відрядна, індивідуальна відрядна, колективна (бригадна) відрядна, непряма відрядна, відрядно - прогресивна, акордна, відрядно – преміальна.

В Україні функціонує вільний ринок праці. Держава забезпечує право громадян на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи (ст. 2 КЗпП України).

Сьогодні людина може реалізувати свою трудову активність різними шляхами: укладанням трудового договору на одному або одночасно на кількох підприємствах, у приватних фірмах, з фізичними особами, займатися підприємницькою діяльністю тощо.

Необхідно зазначити, що робота в умовах ринкових відносин дозволяє працівникам отримувати додаткові доходи у вигляді дивідендів, відсотків, якщо вони є акціонерами або учасниками господарських товариств, мають свою частку та голос в управлінні підприємством.

Актуальним завданням економічної науки в сучасних умовах є всебічне дослідження проблем оплати праці з точки зору подолання кризи і стимулювання економічного зростання в Україні. Від наукового обґрунтування змісту реформи оплати праці, правильного вибору шляхів реформування заробітної плати багато в чому залежать перспективи майбутніх економічних перетворень у нашій країні. Реформування оплати праці є важливою складовою курсу реформ у національній економіці України.

Право громадян на працю закріплено Конституцією України, статтею 43 якої визначено, що кожен має право на працю, яка включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Трудові відносини всіх найманих робітників регулюються Кодексом законів України про працю, який є основним документом, що регулює трудові правові взаємовідносини.

УДК 336.113.2:621

<u>КОСТЕНКО А.О.,</u> МЕХОВИЧ С.А., канд. екон. наук

ФІНАНСОВА СТАБІЛЬНІСТЬ ЯК ХАРАКТЕРИСТИКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА МАШИНОБУДУВАННЯ

Машинобудівний комплекс, який ще з кінця сімдесятих років двадцятого століття стає провідною галуззю промисловості України та частка якого в обсягу валового внутрішнього продукту на цей час становить близько 12 %, у сучасних умовах, зважаючи на ускладнення та зростаючу мінливість ринкової кон’юнктури у зв’язку з розгорненням економічної кризи у світі, стикається з проблемами не тільки розвитку, але й існування, що ускладнює процеси зміцнення економіки України та становлення її як незалежної високорозвиненої держави. Це пов’язано з тим, що машинобудування розглядається як найважливіший сегмент вітчизняної промисловості, який, створюючи зна-