

- належної територіальної основи самоврядування базового та районного рівня, яка має забезпечувати відповідну податкову, інфраструктурну і кадрову базу для реалізації його повноважень;

- стабільного ресурсного забезпечення спроможності органів самоврядування виконувати як власні повноваження, так і надані державою повноваження виконавчої влади;

- раціонального та чіткого розподілу повноважень як між органами місцевого самоврядування та місцевими органами виконавчої влади, так і між рівнями самоврядування задля надання послуг громадянам на найближчому до них рівні.

Отже, місцеве самоврядування, як і вся українська політична система, накопичує позитивний досвід функціонування як повноправного інституту і водночас потребує подальшого розвитку. Для забезпечення ефективності і дієвості інституту місцевого самоврядування як складової системи територіальної організації влади в Україні необхідна невідкладна реалізація ряду заходів у частині ідеології, юрисдикції та технології самоврядування.

### **Використані джерела**

1. Ващенко К.О.Актуальні питання реформування місцевого самоврядування в Україні. Місцеве самоврядування – основа сталого розвитку України : матеріали щоріч. Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 16 трав. 2014 р.) : у 2 т. / за наук. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Ващенка, С. В. Загороднюка.К. : НАДУ, 2014. Т. 2. 288 с.

2. Кульчий І. О., Шмена А. А. Формування та розвиток системи місцевого самоврядування: досвід країн європейського союзу. Державне управління: удосконалення та розвиток № 6, 2016.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=975>

3. Концепція реформування місцевого самоврядування татериторіальної організації влади в Україні. Проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://civil-rada.in.ua/?p=477>

Коковський Антон

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу Прохоровська С.А.)

### **ЗАРОБІТНА ПЛАТА НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА**

У сучасних умовах господарювання прогрес суспільства та його окремих суб'єктів реалізується шляхом розвитку основної з форм матеріальних стимулів – заробітної плати.

Заробітна плата характеризує ринкові відносини шляхом вираження ефективності діючої політики держави, результативності механізму оплати праці, рівня задоволеності

працюючих, адже здійснює вплив на всі сфери економіки країни та, зокрема, на її конкурентоспроможність.

Колот А. М. стверджує, що заробітна плата «...є платою за працю, а її розмір визначає ціну праці, що встановлюється на ринку праці шляхом взаємодії законів попиту та пропозиції» [1, с.18]. Заробітна плата залежить від обсягу виконаної роботи промислово-виробничого персоналу підприємства, а отже є підставою для матеріального заохочення працівників і, як наслідок, створює умови для зростання продуктивності праці.

В нормативно-правових актах зазначено, що заробітна плата «...це винагорода, як правило, обчислена у грошовому виразі, що власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу за обставинами, зазначеними трудовим договором [3].

Як відомо, структурою заробітної плати є співвідношення окремих складових заробітної плати в її загальному вигляді [2, 4]. В країнах з розвинутою економікою, де домінує стабільність частка основної заробітної плати в загальній її структурі становить 85-90%. У зв'язку з високою інфляцією, нестабільністю податкової системи, непостійними доходами економічних одиниць господарювання та занедбаним механізмом нормування праці в Україні питома вага тарифних ставок в заробітній платі складає близько 65-70%, що підтверджує кризовий стан системи організації оплати праці в країні.

Основною заробітною платою вважається винагорода працівника за виконану ним роботу у відповідності з встановленими нормами часу, виробітку, обслуговування. Для категорії працівників «службовці» вона вимірюється розмірами посадових окладів, а для робітників, задіяних в основному виробництві – відрядних розцінок та тарифних ставок [2, 4].

До складу фонду оплати праці входить також і додаткова заробітна плата, до якої належать надбавки, доплати, компенсаційні та гарантійні виплати, премії за інтенсивне виконання виробничих завдань. Отож, додатковою заробітною платою слід вважати винагороду за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці [2].

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат включаються премії, винагороди та заохочення, які здійснюються щорічно або систематично, компенсаційні виплати, що не передбачені актами чинного законодавства [2].

Заробітна плата виконує наступні функції: відтворювальну, соціальну, регулюючу, оптимізаційну, стимулюючу, функцію формування платоспроможного попиту, вимірювальну, розподільчу, обліково-виробничу [2]. Проте, у зв'язку з погіршенням економічної ситуації в Україні, заробітна плата стає показником збереження

відтворювальної сили працівників. Для забезпечення виконання вищезазначених функцій необхідне дотримання певних засад: засади справедливості, гарантованості, простоти, логічності, доступності, засади диференціації, матеріальної зацікавленості та співвідношення з темпами приросту продиктовані праці.

Задля підвищення доходів від трудової діяльності на підприємствах доцільно забезпечити: зростання розміру реальної заробітної плати; забезпечити підтримку купівельної спроможності працюючих через індексацію його грошових доходів; посилити захист трудових та соціально-економічних прав працівників у сфері оплати праці, насамперед шляхом розвитку соціального партнерства, колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, запровадження виробничої демократії; забезпечити диференціацію заробітної плати всіх категорій працівників.

Створення високоефективної системи оплати праці є одним з головних факторів забезпечення розвитку сучасного підприємства будь-якої галузі і форми власності. Цей процес пов'язаний з тим, що в умовах ринкових відносин оплата праці має першорядне значення в мотиваційному механізмі. Разом з тим її розмір залежить не тільки від індивідуальної продуктивності праці робітника, її кількості, якості і результативності, але й від ефективності виробництва. Проте за умов нестабільного стану української економіки механізми державного, колективно-договірного й мікрорівневого регулювання оплати праці в повному обсязі не спрацьовують. На їх функціонування негативно впливають відставання у перебудові грошово-кредитної і податкової систем, формуванні нових суб'єктів господарювання, створенні повноцінної системи соціального партнерства тощо.

### Використані джерела

1. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. К.: Фірма "Праця", 2007. 267 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Дяків О.П., Островерхов, В.М., Прохоровська С.А. Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. Тернопіль: Економічна думка, ТНЕУ, 2016. 376 с.
3. Про оплату праці: Закон України від 24. 03. 1995. // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
4. Прохоровська С.А. Місце заробітної плати у підвищенні трудової активності працівників Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль: Економічна думка, 2017. Вип. 22. С. 72 - 76

Корницький Максим  
Західноукраїнський національний університет  
(науковий керівник: д. е.н., проф., професор кафедри економіки та економічної теорії Длугопольський О. В.)