

підставі низки актів законодавства в сфері трудових правовідносин, підзаконних та локальних актів.

Список використаних джерел

1. Левін В. В. Погодинна оплата праці та проблеми її впровадження в Україні. Наукові праці МАУП. 2014. №42. С. 103-107.
2. Економіка підприємства. Л. Л. Лазебник, В. В. Гурочкіна, Л. В. Слюсарєва та ін.; за заг. ред. Л. Л. Лазебник. Ірпінь: Університет ДФС України, 2021. 426 с.
3. Економіка підприємства: навчальний посібник для студентів закл. вищ. освіти. Н. М. Колпаченко, Ю. А. Сайчук, В. К. Аветісян та ін. Харків : Діса плюс, 2019. 277 с.
4. Хоменко І. О., Волинець Л. М., Чубикіна А. О. Стратегічні засади інвестування в людський капітал для забезпечення розвитку національної економіки України. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2020. № 1 (21). С. 38-45.
5. Хоменко І.О., Садчикова І.В., Колоток М. О. Контролінг як інструмент підтримки достатнього рівня економічної безпеки та конкурентоспроможності промислового підприємства. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2021. № 2 (26). С. 25-36.

Самойленко Ю. Ю., здобувач вищої освіти 3 курсу, група СР-191
Науковий керівник – **Хоменко І. О.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ОПЛАТА ПРАЦІ: СУТНІСТЬ І КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Оплата праці є одним із найголовніших етапів ринкових відносин. Оплата відіграє значну роль як в житті працівника, так і в діяльності всього підприємства. Для працівника це стимуляція в роботі, бо чим більше він отримує оплату, тим вище зможе створити добробут для себе та своїх членів родини. З іншого боку, якщо підприємство зможе зацікавити робітника, то цим самим підвищить ефективність виробництва. Тому від правильно встановлених тарифів оплати залежить і соціально-економічне становище країни. Тим самим компанія несе відповідальність не тільки за себе, а й за суспільство, тобто виникає корпоративна соціальна відповідальність.

Кожне підприємство відрізняється одне від одного не тільки видом діяльності, а й системою оплати. Оплата формується від сфери діяльності працівника та від посади, яку він займає. Кожне підприємство може встановити свою розцінку, але не менше встановленої мінімальної заробітної плати. За трудовим законодавством України є дві системи оплати: відрядна та погодинна.

Розглядаючи поняття відрядної оплати праці, можна зрозуміти, що заробітна плата буде напряму залежати від чисельності виробленої продукції робітником. Головним у відрядній оплаті є тарифна сума та норма виробітку. Вірно здійснена відрядна оплата формує у працівників зацікавленість створення більшої кількості якісної продукції, підвищення кваліфікації, застосуванні передових методів і прийомів праці[2].

За індивідуальної прямої відрядної оплати праці сума отриманих працівником коштів залежить від виконаної роботи самим працівником. Тобто, чим більше робітником буде виконано, за спеціально відведену норму, часу якісної продукції, тим більше заробітну плату він отримає. Інколи буває таке, що норма часу була однаковою на певну діяльність, але розряд робіт був більший, тому і оплата даної роботи буде більше. З чого саме впливає те, що на підприємстві повинна бути встановлена обґрунтована тарифікація робіт.

Також, одним із видів відрядної оплати праці є відрядно-прогресивна. За даною системою оплати, у робітника є певна розцінка за норму, яку було встановлено. Всі виконані завдання понад норму оплачуються за більшою розцінкою. Рівень збільшення тарифів визначається певною шкалою. Шкали збільшення тарифних ставок можуть бути одно- й двоступінчасті. За одноступінчастої шкали, якщо було перевищено поставлену ціль, то відрядна розцінка може підвищуватися на 50%, тобто коефіцієнт збільшення

дорівнює 0,5, за двоступінчастої шкали за виконання понад норму від 1 до 10%, коефіцієнт збільшення – 0,5, за перевищення понад 10% – 1 [2].

Крім відрядної, як було зазначено вище, на підприємствах також використовується погодинна система оплати. Погодинна оплата праці – це нарахування заробітної плати, яке залежить від фактично відпрацьованого часу і встановленої норми оплати за одиницю часу. Погодинна оплата праці – це одна з систем оплати праці, в якій розрахунок заробітної плати робітникам робиться з почасової розцінки, вона встановлюється за домовленістю сторін або в договорі, і наявної кількості відпрацьованих ними годин за певний період [3].

Для використання погодинної оплати, підприємство повинно дотримуватись певних умов. По-перше, повинен бути точний облік та контроль фактично відпрацьованого часу. По-друге, повинна бути встановлена обґрунтована тарифна ставка за годину, яка буде відштовхуватись від рівня виконаних робіт.

В кожній з систем оплат є ще додаткова заробітна плата, її ще називають преміальною. Працівник може отримати більшу плату за виконану роботу та для цього є певні умови. Додаткова заробітна плата – це винагорода за виконану роботу понад норму, за трудові успіхи та винахідливість. Дана плата включає в себе надбавки, доплати, премії.

Для українського бізнесу корпоративна соціальна відповідальність використовується не постійно, мотивація через оплату праці має епізодичний характер, відсутня конструктивна, взаємовигідна взаємодія роботодавців і найманих працівників. Отже, оплата праці в Україні та корпоративна соціальна відповідальність є важливими складовими підприємницької діяльності в сучасних умовах.

Список використаних джерел

1. Закон України "Про оплату праці" //Голос України, №94. 1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://buklib.net/>
2. Інструкція зі статистики заробітної плати. //Галицькі контракти, №3. 1997 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ru.osvita.ua/>
3. Хоменко І.О., Ільчук В.П. Шляхи нарощування виробничого потенціалу транспортних підприємств. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. Чернівці.: 2015.№3(3). С. 92-99.
4. Хоменко І.О., Горобінська І.В., Шаргородський І.С. Податкове навантаження суб'єктів господарювання як об'єкт державного регулювання. *Науковий вісник Полісся*. 2021. № 1 (22). С. 102-113.
5. Kannur V. Social responsibility of business. URL: <https://www.slideshare.net/vinayakanvkannur/social-responsibility-of-business41613978>. (дата звернення: 11.06.2022).
6. Притуляк Т. Особливості соціальної відповідальності бізнесу на українських підприємствах. *Ефективна економіка*. 2019. № 2. С. 19-23.

Котелевець Д. О., к.е.н., докторант

Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая (Київ, Україна)

ТЕРМІНОЛОГІЧНЕ ПОЛЕ ВИВЧЕННЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Становлення цифрової економіки є однією із головних тенденцій глобального розвитку, що протягом останніх років набуває актуальності і в Україні. Інноваційні інформаційні технології проникли практично в усі сфери господарської діяльності людини, змінивши принципи роботи економічних суб'єктів, комунікацію між ними, а також створивши низку новітніх товарів і послуг. Наразі в науковій літературі та в експертному середовищі відсутнє єдине погоджене визначення цифрової економіки; так само існують певні розбіжності в термінологічному апараті різних науковців і фахівців. Нині розвиток цифрової економіки відбувається в широкому колі економічних категорій, що потребують ретельного вивчення та ідентифікації зв'язків між ними. Схематично сукупність основних термінів, що становлять термінологічне поле вивчення цифрової економіки, представлено на рис. 1.