

Л.Д. МИШИНА, доц., ДонНТУ

Г.П. СТАРОВА,

Донецкий институт предпринимательства

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА КОММУНАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ТЕПЛОСЕТИ

Переход экономики Украины на рыночные отношения поставил на повестку дня необходимость перестройки организации заработной платы, проведения соответствующей реформы. Цель реформы заключается, во-первых, в том, чтобы организация заработной платы на принципах доли дохода работодателя трансформировалась в организацию на принципах цены рабочей силы, во-вторых, в обеспечении поэтапного повышения цены рабочей силы и приближения к её стоимости. В-третьих, реформа заработной платы должна способствовать созданию эффективного мотивационного механизма, адекватного рыночной экономике, который базируется на объединении экономических стимулов и социальных гарантий [1, с.16; 3, с.68].

В последние годы на предприятиях Украины опробованы несколько подходов к совершенствованию организации и регулирования заработной платы. Однако практические рекомендации в этом отношении касаются, главным образом, промышленных предприятий. Между тем, организация оплаты труда коллективов предприятий всех отраслей и сфер хозяйственной деятельности должна строиться на единых принципах.

Одним из главных принципов организации оплаты труда в современных условиях является установление зависимости размера средств на оплату труда от конечного результата деятельности трудовых коллективов.

Реализация этого принципа на коммунальных предприятиях теплосети (котельных) требует решения ряда вопросов, связанных со спецификой их деятельности.

Во-первых, что принимать в качестве конечного результата работы таких предприятий. Назначение предприятий теплосети состоит в обеспечении населения и организаций тепловой энергией. Однако объем реализации теплоэнергии не может быть принят в качестве конечного результата их работы, поскольку его величина зависит от уровня платежеспособности потребителей, которая в настоящее время весьма низкая. Поэтому таким показателем должна стать выработка теплоэнергии в натуральном выражении – гигакалориях.

Вторая особенность таких предприятий заключается в том, что возможности выработки теплоэнергии ограничены производительностью оборудования котельных, протяженностью теплосетей и районом обслуживания. Увеличить выработку теплоэнергии предприятие может, главным образом, за счет сокращения времени простоя оборудования по разным причинам.

К третьей особенности можно отнести то, что простой оборудования котельных и его неполная нагрузка часто происходят по причинам, независящим от самого предприятия: отсутствие газа, отключение электроэнергии, перебои в снабжении водой. Это обстоятельство необходимо учитывать при определении фактически достигнутого конечного результата работы предприятий.

И, наконец, четвертая особенность заключается в том, что выработка теплоэнергии котельными выпадает в основном на период отопительного сезона, т.е. на октябрь-апрель месяцы. Поэтому, если

за конечный результат работы котельных за месяц принять количество фактически выработанной теплоэнергии, то в остальные месяцы года, когда предприятие снабжает потребителей только горячей водой, его работники останутся практически без заработной платы.

Выходом из такого положения может стать определение размера ФОТ за каждый месяц исходя из планового объема выработки теплоэнергии с последующей его корректировкой в конце года по фактическим результатам работы.

С учетом названных особенностей деятельности предприятий теплосети применение нормативного метода формирования средств на оплату труда в их условиях целесообразно организовать следующим образом.

Реализация принципа оплаты труда по конечному результату деятельности трудовых коллективов обеспечивается применением нормативного метода формирования средств на оплату труда. Он предусматривает, как известно, использование двух видов норматива: приростного и уровневой. Применение первого из них предполагает возможность наращивания объемов производства продукции при увеличении потребности в ней, расширения производственных мощностей и повышения уровня их использования. Поскольку объемы выработки теплоэнергии предприятиями теплосети ограничены производственными возможностями котельного оборудования, и они производят только один вид продукции – тепловую энергию, то в этих условиях при определении фонда оплаты труда целесообразно применить уровневый норматив, т.е. норматив фонда оплаты труда на единицу конечного результата – Гкал. Вместе с тем следует учесть, что предприятия теплосети могут увеличивать объемы выработки теплоэнергии за счет сокращения простоев котельного оборудования. В целях стимулирования сокращения простоев оборудования, регулирования размера

средств на оплату труда при установлении норматива следует предусмотреть обеспечение требования опережающего роста выработки теплоэнергии по сравнению с ростом фонда заработной платы.

Уровневый норматив ФОТ на промышленных предприятиях рассчитывается по формуле:

$$H_{\text{ФОТ}} = \frac{\text{ФОТ}^{\text{б}}}{V^{\text{б}}} * \left(\frac{100 + \Delta Z\Pi^{\text{нн}}}{100 + \Delta\Pi_{\text{T}}^{\text{нн}}} \right),$$

где $\text{ФОТ}^{\text{б}}$ – базовый фонд оплаты труда без непроизводительных выплат, тыс. грн.;

$V^{\text{б}}$ – объем производства продукции в базовом периоде, тыс. грн.;

$\Delta Z\Pi^{\text{нн}}$ – планируемый прирост средней заработной платы, %;

$\Delta\Pi_{\text{T}}^{\text{нн}}$ – планируемый прирост производительности труда, %.

Выражение $\left(\frac{100 + \Delta Z\Pi^{\text{нн}}}{100 + \Delta\Pi_{\text{T}}^{\text{нн}}} \right)$ – отражает требование опережающего темпа роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы.

На предприятиях теплосети показатель производительности труда не рассчитывается, так как выработка теплоэнергии зависит от производительности котельного оборудования и не связана напрямую с количеством обслуживающих его рабочих.

В этом случае целесообразно использовать норматив прироста фонда оплаты труда на один процент прироста объема выработки теплоэнергии. Тогда формула расчета норматива фонда оплаты труда подразделения будет иметь вид:

$$H_{\text{ФОТ}} = \frac{\text{ФОТ}^{\text{б}}}{V^{\text{б}}} * \left(\frac{100 + \Delta V * K_{\text{с}}}{100 + \Delta V^{\text{нн}}} \right),$$

$\Delta V^{\text{нн}}$ – планируемый прирост объема выработки теплоэнергии, %;

$K_{\text{с}}$ – норматив прироста заработной платы на 1% прироста объема выработки теплоэнергии.

Плановый ФОТ будет определяться по формуле:

$$\Phi OT^{пл} = V^{пл} * H_{\Phi OT},$$

где $V^{пл}$ – плановый объем выработки теплоэнергии, Гкал%.

Рассчитанный таким образом плановый ФОТ предлагается разделить на две части. Одна из них будет составлять сумму гарантированного фонда и компенсационных выплат работников (за работу в ночное время, за профессиональное мастерство, за работу, связанную с вредными условиями труда), другая – ту часть ФОТ, которая подлежит распределению между работниками в зависимости от достигнутых результатов их работы.

$$\Phi OT^{пл} = \Phi OT_{гар} + \Phi OT_{расп}$$

где $\Phi OT_{гар}$ – гарантированный фонд оплаты труда, грн.;

$\Phi OT_{расп}$ – переменная часть фонда оплаты труда, грн.

В свою очередь гарантированный фонд оплаты труда будет определяться как сумма минимальной заработной платы работников и компенсационных выплат:

$$\Phi OT_{гар} = \Phi OT_{мин} + B_{комп}$$

$$\Phi OT_{мин} = Ч_p * ЗП_{мин}$$

где $Ч_p$ – численность работников подразделения предприятия, чел.;

$ЗП_{мин}$ – минимальный размер заработной платы, грн.

Для определения фонда оплаты труда за месяц переменная часть фонда оплаты труда делится на 12. Полученная величина представляет собой ту сумму фонда оплаты труда, на которую работники подразделения имеют право. Она будет одинаковой в каждом месяце года.

Заработок работников за месяц начисляется в соответствии с действующим на предприятии Положением об оплате труда, т.е. в соответствии с присвоенным им разрядом (окладом), отработанным временем, размером компен-

сационных выплат, суммой начисленной премии.

Фактически начисленный фонд оплаты труда за месяц за вычетом гарантированной его части может оказаться выше или ниже переменной части, рассчитанной по нормативу, т.е. возможны две ситуации.

$$\Phi OT^ф - \Phi OT_{гар}^ф > \Phi OT_{расп}$$

и

$$\Phi OT^ф - \Phi OT_{гар}^ф < \Phi OT_{расп}$$

где $\Phi OT^ф$ – фактически начисленный фонд оплаты труда подразделения за месяц, грн.;

$\Phi OT_{гар}^ф$ – гарантированная часть начисленного фонда оплаты труда, грн.

В первой ситуации будет иметь место перерасход фонда оплаты труда. В этом случае переменная часть фактически начисленной заработной платы работников подлежит корректировке в сторону уменьшения с помощью коэффициента ($K_{кор}$)

$$K_{кор} = \frac{\Phi OT_{расп}}{\Phi OT_{ф}^ф - \Phi OT_{гар}}$$

Фактически начисленная заработная плата каждого работника умножается на указанный корректирующий коэффициент, и таким образом определяется его заработок за месяц

$$ЗП_j = ЗП_{фj} * K_{кор}$$

где $ЗП_{фj}$ – заработная плата j-го работника, начисленная по фактическим результатам его работы за вычетом гарантированной ее части, грн.

В конце года фонд оплаты труда подразделения по рассчитанному нормативу следует пересчитать на фактические результаты его работы за год.

$$\Phi OT_n^ф = V^ф * H_{\Phi OT}$$

где $\Phi OT_n^ф$ – нормативный фонд оплаты труда подразделения, рассчитанный по фактическим результатам его работы, грн.;

$V^ф$ – объем теплоэнергии, фактически выработанной за год, Гкал.

Объем фактически выработанной теплоэнергии должен учитывать ту его часть, которая является результатом работы самого коллектива предприятия. Для этого объем выработанной теплоэнергии увеличивается на величину ее потерь, которые произошли не по вине подразделения.

$$V_{\kappa}^{\phi} = V^{\phi} + V_{\text{пот}}$$

где V^{ϕ} – объем теплоэнергии, выработанной подразделением за год, Гкал;

$V_{\text{пот}}$ – потери теплоэнергии не по вине подразделения, Гкал.

Учет таких потерь следует возложить на соответствующую службу предприятия. Их величина может быть опре-

делена как произведение числа часов простоев оборудования котельной не по её вине на часовую выработку теплоэнергии

$$V_{\text{пот}} = T_{\text{пр}} * V_{\kappa}$$

где $T_{\text{пр}}$ – количество часов простоя оборудования не по вине котельной, ч;

V_{κ} – выработка теплоэнергии за час работы оборудования, Гкал.

Ниже в качестве примера рассмотрено определение ФОТ котельной "Центральная" КП "Макеевтеплосеть" по предлагаемому методу. Исходные данные для расчета представлены в табл. 1.

Таблица 1

Исходные данные для определения фонда оплаты труда работников котельной "Центральная" на 2001 г.

Наименование показателей	Единицы измерения	Значение показателей
1	2	3
1. ФОТ по отчету за 2001 год	тыс. грн.	101,5
2. Фактический объем выработанной теплоэнергии	Гкал	47039,7
3. Объем выработанной теплоэнергии по плану на 2002 год	Гкал	50802,8
4. Численность работников	чел	25
5. Минимальный размер заработной платы	грн.	140
6. Сумма компенсационных выплат	тыс. грн.	10,0
7. Норматив прироста ФОТ на один процент прироста объема выработанной теплоэнергии	%	0,3

Норматив ФОТ на единицу выработанной теплоэнергии на 2002 г., рассчитанный на основе данных таблицы, будет равен:

$$H_{\text{ФОТ}} = \frac{101,5}{47,04} * \left(\frac{100 + 8 * 0,3}{100 + 8} \right) = 2,16 * 0,95 = 2,05 \text{ грн.}$$

Фонд оплаты труда по плану на 2001 г., рассчитанный по определенному свыше нормативу, составит:

$$\text{ФОТ}_{\text{н}} = 50802,8 * 2,05 = 104,15 \text{ тыс. грн.}$$

При численности работников котельной, равной 25 человек, и сумме компенсационных выплат в размере 10 тыс. грн. гарантированный ФОТ составит:

танный на основе данных таблицы, будет равен:

$$\text{ФОТ}_{\text{гар}} = 25 * 140 * 12 + 10000 = 52,0 \text{ тыс. грн.}$$

Переменная часть фонда оплаты труда в этом случае будет равна:

$$\text{ФОТ}_{\text{расп}} = 104,15 - 52,0 = 52,15 \text{ тыс. грн.}$$

Плановый фонд оплаты труда за месяц составит:

$$\Phi OT_{мес}^{пл} = \frac{52,0}{12} + \frac{52,15}{12} = 4333,3 + 4345,8 = 8679,1 \text{ тыс. грн.}$$

Фактически начисленная заработная плата работникам котельной за октябрь 2002 г. составила 8083,13 грн.

Переменная часть фонда оплаты труда в этом случае составит:

$$\Phi OT_{пер}^{\phi} = \Phi OT_{нач}^{\phi} - \Phi OT_{гар}$$

где $\Phi OT_{пер}^{\phi}$ – переменная часть фонда оплаты труда фактически начисленная, грн.;

$\Phi OT_{нач}^{\phi}$ – фактически начисленная заработная плата, грн.;

$\Phi OT_{гар}$ – гарантированная часть фонда оплаты труда фактически начисленного, грн.

При сумме фактически начисленной заработной платы работникам котельной, за месяц равной 8083,13 грн и её гарантированной части в размере 4017 грн., переменная часть ΦOT составит 4066,13 грн.

Как видим, полученная сумма переменной части ΦOT оказалась меньше той суммы, на которую коллектив котельной имеет право и которая равна 4345,8 грн. Полученная экономия фонда оплаты труда в сумме 279,67 (4345,8 - 4066,13) распределяется между работниками котельной с помощью повышающего коэффициента, рассчитанного как

$$K_{кор} = \frac{4345,8}{4066,13} = 1,07.$$

На рассчитанный таким образом коэффициент корректируется переменная часть заработной платы работников.

Формирование фонда оплаты труда работников коммунальных предприятий теплосети по предлагаемому методу будет отвечать требованиям, предъявляемым к организации оплаты в современных условиях хозяйствования, а именно:

- размер средств на оплату труда будет поставлен в зависимость от конечного результата работы предприятия – вы-

работанной теплоэнергии, при этом будет обеспечивается более быстрый темп роста выработки теплоэнергии по сравнению с ростом заработной платы;

- размер заработка работника учитывает как его индивидуальные результаты работы, так и коллективные конечные результаты деятельности. Фактически начисленная заработная плата работников отражает его индивидуальные результаты, а коллективный результат учитывается с помощью корректирующего коэффициента. Таким образом, каждый работник будет заинтересован как в улучшении индивидуальных результатов труда, так и коллективных.

Принцип усиления заинтересованности в коллективных и личных результатах труда должен быть положен и в основу системы премирования работников предприятия и его подразделений.

Для усиления стимулирующей роли премий необходимо в первую очередь определиться с целями премирования, т.е. установить, какие задачи преследует предприятие, вводя премирование. Учитывая специфику предприятий теплосети, главной такой целью является бесперебойное снабжение населения и организации всеми видами тепловой энергии при рациональном использовании затрат на ее выработку.

Как известно, любая система премирования должна включать в себя следующие элементы:

- показатели премирования;
- условия премирования;
- размер премирования.

В соответствии с указанной выше целью в качестве показателей премирования работников предприятий теплосети целесообразно принять:

- выполнение плана по выработке теплоэнергии;
- сокращение простоев оборудования по вине предприятия;

- сокращение затрат на выработку 1 Гкал теплоэнергии.

Выполнение плановых заданий по указанным показателям является и условиями премирования, т.е. при их невыполнении премия коллективу подразделения уменьшается на определённый процент.

Размер премии за каждый показатель премирования определяется следующим образом.

Прежде всего рассчитывается сумма премии за каждый из показателей премирования:

$$P_i = P * d_i$$

где P_i – сумма премии, выделяемая на премирование за достижение i -того показателя, грн.;

P – общая сумма премии подразделения, грн.;

d_i – доля в общей сумме премии на премирование за достижение i -го показателя, %.

После этого определяются размер премирования за каждый показатель в процентах к тарифному фонду оплаты труда.

За сокращение простоев оборудования по вине подразделения:

$$P_{пр} = \frac{P_i}{\Phi OT_{тар} * \Delta T_{пот}} * 100,$$

где $\Delta T_{пот}$ – запланированное сокращение простоев оборудования по вине подразделения, %.

За сокращение затрат, зависящих от подразделения, на выработку 1 Гкал теплоэнергии:

$$P_z = \frac{P_i}{\Phi OT_{тар} * \Delta Z} * 100,$$

где ΔZ – запланированное сокращение затрат на выработку 1 Гкал теплоэнергии, %.

Пример расчета размеров премии по основным показателям премирования: (табл. 2).

Исходные данные.

По плану на год по котельной "Центральная") предусмотрено:

- снижение простоев оборудования по вине подразделения 10%;

- снижение затрат на выработку 1 Гкал теплоэнергии 1,5%;

- тарифный фонд оплаты труда 96,17 тыс. грн.;

- сумма средств, направленная на премирование 63,92 тыс. грн.

Таблица 2

Расчет размеров премирования

Основные показатели премирования	Запланированный рост (снижение)	Тарифный фонд оплаты труда, тыс. грн	Запланировано на текущее премирование, %	Тыс. грн	Размер в % к тарифной заработной плате
1. Выполнение плана по выработке теплоэнергии	100,0		50	31,96	50% к тарифу
2. Снижение простоев оборудования по вине подразделения	10		30	19,18	За 1% снижения: $\frac{19,18 * 100}{10 * 96,17} = 2,0$
3. Снижение затрат на выработку 1 Гкал	1,5		20	12,78	За 1% снижения: $\frac{12,78 * 100}{1,5 * 96,17} = 8,9$
Итого:		96,17	100	63,92	

При выполнении за месяц планового задания по выработке теплоэнергии, сокращении простоев оборудования по вине подразделения на 3% и снижении зависящих от подразделения затрат на выработку 1Гкал теплоэнергии на 0,3% сумме тарифной заработной платы 6536,79 грн. сумма премии за выполнение задания по выработке теплоэнергии составит:

$$3536,79 * 0,50 = 1768,40 \text{ грн.};$$

за сокращение простоев оборудования по вине котельной:

$$\frac{2 * 3 * 3536,79}{100} = 212,21 \text{ грн.}$$

за снижение затрат на выработку 1Гкал теплоэнергии, зависящих от подразделения:

$$\frac{8,9 * 0,3 * 3536,79}{100} = 94,43 \text{ грн.}$$

Общая сумма премии подразделения (котельной) за месяц будет равна:

$$1768,40 + 212,21 + 94,43 = 2074,64 \text{ грн.}$$

Полученная сумма премии подлежит распределению между членами трудового коллектива в зависимости от трудового вклада каждого работника в достигнутые конечные результаты работы подразделения.

В настоящее время известны несколько способов определения трудового вклада членов трудового коллектива в полученные результаты деятельности, в частности, с помощью коэффициента трудового участия (КТУ), коэффициента эффективности труда (КЭТ), квалифицированного уровня (КУ) и др. При применении КТУ и КЭТ большая вероятность субъективности в определении понижающих и повышающих коэффициентов, а также имеют место трудности в организации учета всех качеств работника, его достижений и упущений в работе. С этим нередко связаны конфликтные ситуации в коллективе.

Учитывая сказанное, в условиях действия повременно-премиальной (окладной) системы оплаты труда целесообразно распределение коллективной премии осуществлять по коэффициенту, который применяется при бестарифном варианте организации заработной платы. В бестарифной системе он получил название коэффициента квалификационного уровня. Формула расчета этого коэффициента выглядит следующим образом:

$$K_i^{кв} = \frac{ЗП_i^{ср}}{ЗП_{min}}$$

где $ЗП_i^{ср}$ – средняя заработная плата i -го работника за достаточно представительный период (6 мес, 1 год и т.п.), предшествующий введению бестарифной системы оплаты труда, грн.;

$ЗП_{min}$ – средняя заработная плата работника с самым низким уровнем оплаты за тот же период, грн.

В нашем случае целесообразно использовать модификацию этого подхода, которая заключается в том, что коэффициент вклада каждого работника в полученные результаты деятельности рассчитывается за месяц:

$$KB_{iк} = \frac{ЗП_{iк}}{ЗП_{minк}}$$

где $KB_{iк}$ – коэффициент вклада i -го работника за месяц;

$ЗП_{iк}$ – фактическая заработная плата i -го работника за месяц, грн.;

$ЗП_{minк}$ – фактическая заработная плата работника с самым низким уровнем оплаты за месяц, грн.

При распределении премии за каждый отчетный месяц полученные значения коэффициентов необходимо скорректировать с учетом отдельных достижений и упущений в работе каждого работника.

Для работников котельной "Центральная", предприятия "Макеевтеплосеть" предлагаемое уменьшение (увеличение) значения коэффициента трудового вклада представлено в табл. 3.

Таблица 3

Показатели корректировки коэффициента трудового вклада работников котельной

Увеличение значения коэффициента и мера увеличения	Уменьшение значения коэффициента и мера увеличения
1	2
Мастер	
Отсутствие простоев оборудования по вине подразделения +0,05 за каждый случай	Простой оборудования по вине подразделения -0,05 за каждый случай
Выполнение графиков-планов ремонта оборудования +0,2	Невыполнение графиков-планов ремонта оборудования -0,2
Отсутствие перерасходов по газу, воде, электроэнергии +0,2	Перерасход по газу, воде, электроэнергии -0,2
	Нарушение трудовой и производственной дисциплины -0,5
Машинисты котлов	
Отсутствие случаев в нарушении инструкций при эксплуатации котельного оборудования +0,15	Нарушение инструкций при эксплуатации котельного оборудования -0,05
Отсутствие перерасхода топлива, воды, электроэнергии по вине рабочего +0,4	Перерасход топлива, воды, электроэнергии по вине рабочего -0,1
	Нарушение трудовой и производственной дисциплины -0,5
Аппаратчики ХВО	
Отсутствие нарушения в эксплуатации обслуживаемого оборудования +0,15	Нарушение в эксплуатации обслуживания оборудования -0,1
Отсутствие случаев перерасходов химических реактивов +0,1	Перерасход химических реактивов -0,1
	Нарушение трудовой и производственной дисциплины -1,5
Оператор ТП	
Отсутствие нарушений инструкций в эксплуатации оборудования +0,1	Нарушение инструкций в эксплуатации оборудования -0,05
Отсутствие случаев несоблюдения графика отпуска горячей воды по вине работника +0,05	Несоблюдение графика отпуска горячей воды по вине работника -0,05
	Нарушение трудовой дисциплины -1,5
Слесари по ремонту котельного оборудования и тепловых сетей	
Отсутствие случаев аварийных остановок оборудования из-за несвоевременного и некачественного ремонта +0,05	Наличие аварийных остановок оборудования из-за несвоевременного и некачественного ремонта -0,05
Отсутствие аварий на тепловых сетях +0,1	Аварии на тепловых сетях по вине работника -0,1
	Нарушение трудовой дисциплины -1,5

Оценку качества труда мастеров котельной производит руководство предприятия по информации, поступающей из бухгалтерии о случаях перерасхода материально-энергетических ресурсов: технического отдела о случаях нарушений правил эксплуатации оборудования и простоев по вине подразделения.

Действующим на предприятии положением о премировании предусматривался одинаковый для всех работников размер премии, равный 100% к зарплате, а сумма премии трудовому коллективу никак не увязывается с результатами его труда.

Организация премирования по предлагаемому методу позволит устранить этот недостаток. Теперь каждый трудовой коллектив будет иметь право на ту сумму премии, которую он заработал, размер премии каждого работника будет определяться результатами коллективного труда и его личным вкладом в эти результаты.

А.С. ГАЛКИНА, ДонНТУ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ПРИМЕНЕНИЯ КРЕДИТНО-ФИНАНСОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ПРИ ИНВЕСТИРОВАНИИ ПРОИЗВОДСТВА

Затянувшийся переход к стабильным рыночным отношениям в Украине сопровождается неблагоприятными тенденциями в украинском производстве, к которым необходимо отнести значительный износ действующих основных фондов предприятий и отсутствие необходимых инвестиций, направляемых как на их воспроизводство, так и на создание новых производств.

По официальным данным износ машин и оборудования в отраслях материального производства в настоящий момент составляет 59,2%! [1, с.6.] Причем это отнюдь не предел и для отдельных отраслей нашей экономики этот показатель еще больше.

Совершенствование оплаты труда работников предприятий теплосети в предлагаемом направлении будет способствовать наиболее полной реализации стимулирующей функции заработной платы. В этом в большей степени заинтересован работодатель (руководство предприятия), поскольку он должен получать определенный производственный результат от использования наемной рабочей силы, который позволит иметь ему ожидаемый доход.

Список литературы

1. Закон України "Про оплату праці". Відомості Верховної Ради України №17, 25 квітня 1995 року.
2. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Фірма "Праця". – 1997 г.
3. Яковлев Р. Реформирование оплаты труда: возрождение ее основных функций // Человек и труд. №7, 1997, стр.67-70.

Для разрешения проблемы обновления основных фондов необходимы значительные инвестиционные вложения из различных источников. Показатели капитальных вложений, приведенные в табл. 1, их положительный рост, должны позитивно сказаться на процессе обновления основных фондов субъектов хозяйственной деятельности, однако, при соблюдении настоящей динамики могут обеспечить только простое воспроизводство, но не расширенное.

О низком уровне инвестиционного процесса в нашем государстве свидетельствует отношение капитальных вло-