

Для страхових компаній (сегмент 2) додатковим видом діяльності планується передбачити надання гарантій, а для страховиків, які здійснюють страхування життя – також надання кредитів своїм страхувальникам.

Джерела

1. Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг: Закон України від 12.07.2001 р. №2664-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. №1. Ст. 1.

2. Про кредитні спілки: Закон України від 20.12.2001 р. №2908-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. №15. Ст. 26.

3. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 р. №85/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №18. Ст. 78.

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА ЕКОНОМІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ В УКРАЇНІ**

*Тутова А.С., аспірант*

*Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця*

Динамічний розвиток економічних відносин в Україні вимагає нових якісних форм управління підприємством, які тісно пов'язані з його стратегією стимулювання персоналу. Одним із ключових елементів системи економічного стимулювання є нормативно-правова база, оскільки через нормативно-правові акти реалізуються основні науково-теоретичні положення на підприємстві.

Топ-менеджери, на відміну від інших найманих працівників, мають особливий правовий статус. Норми трудового законодавства, що регулюють обмеження тривалості робочого часу та дозволяють встановити підвищену оплату праці за роботу понад нормований робочий час не розповсюджуються на діяльність топ-менеджерів. Також для менеджерів стратегічного рівня управління підприємства встановлюється інший випробувальний термін, більш тривалий ніж для інших працівників, а ступінь захисту топ-менеджерів від звільнень за ініціативи наймача більш низька.

Таким чином, можна дійти висновку, що сучасний розвиток системи економічного стимулювання топ-менеджерів безпосередньо залежить від успішного регулювання нормативно-правової бази.

Враховуючи актуальність даного питання, його дослідженню присвячено праці багатьох вчених-економістів, зокрема Д. П. Богині, М. О. Волгіна, В. М. Гриньової, М. С. Дороніної, О. Л. Жукова, А. М. Колота, О. М. Красноносової, В. Д. Лагутіна, Н. Д. Лук'янченко, Л. А. Лутай, Г. В. Назарової, В. С. Пономаренко, М. В. Семикіної, О. М. Ястремської та ін. Питання стимулювання були також досліджені у роботах таких зарубіжних вчених як: Б. Трейсі, Д. Парментер, Д. М. Армстронг, Д. Кемпбел, О. Ветлужських, Р. Бароуді, Ж.-Ж. Лафонт та багатьох інших.

Аналіз наукових публікацій свідчить про те, що недостатня увага приділяється нормативно-правовому забезпеченню економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління. У сучасних умовах жорсткої конкуренції для стабільного економічного розвитку підприємств, дослідження законодавчої бази стимулювання топ-менеджерів набуває особливої актуальності.

Економічне стимулювання спрямоване на підвищення ефективності через забезпечення перш за все матеріальної зацікавленості працюючих. Матеріальна зацікавленість ґрунтується на використанні вартісних категорій та показників. До

таких категорій відносимо: заробітну плату, відрахування від прибутку, доплати, надбавки, компенсації, пільги, а також оплату транспортних витрат, харчування, страхування та інше.

Відносини у сфері оплати праці топ-менеджерів регулюються багатьма нормативно-правовими та законодавчими актами. Для більш зручного подання цих законодавчих актів у табл. 1 представлені головні документи, що регулюють систему оплати праці в цілому та можуть регламентувати систему економічного стимулювання топ-менеджерів.

Таблиця 1

Основні нормативно-правові та законодавчі акти, що регулюють систему оплати праці в Україні

Законодавчий акт	Зміст
1	2
Конституція України [1]	Основний Закон, що закріплює суспільний і державний устрій країни, функції органів державної влади, основні права та обов'язки громадян. У ст. 43 Конституції України зазначено, що кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а також зазначено, що право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.
Кодекс законів про працю України [2]	Кодекс законів про працю України визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці.
Податковий кодекс України [3]	Регулює відносини, що виникають у сфері справляння податків і зборів, зокрема, визначає вичерпний перелік податків та зборів, у томі чисті і з оплати праці.
Закон України «Про оплату праці» [4]	Визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.
Закон України «Про колективні договори й угоди» [5]	Цей Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.
Постанова Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» [6]	Постанова КМУ дозволяє регулювати розмір виплат керівників в більшості державних компаній.

1	2
Наказ Міністерства соціальної політики України «Про методичні рекомендації щодо впровадження погодинної оплати та дотримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці» [7]	Висвітлюють сутність погодинної оплати праці, її доцільність, оптимальні сфери та умови застосування.
Конвенція МОП «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» [8]	Визначає пропозиції стосовно встановлення мінімальної заробітної плати й пов'язаних із цим проблем з особливим урахуванням країн, що розвиваються.
Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затверджені Наказом Міністерства праці та соціальної політики України [9]	Забезпечує обґрунтованості співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працюючих виходячи з їх ролі у виробничому процесі, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності; відповідність між розміром оплати та трудовими зусиллями працівника, виходячи з результатів індивідуальної праці, та оцінки особистого внеску у кінцеві результати роботи підприємства; умов підвищення заробітної плати працюючих за рахунок особистих трудових зусиль.

Таким чином, аналіз основних законодавчих актів показав, що у відношенні до топ-менеджерів підприємств Кодекс законів про працю України з позиції економічного стимулювання регулює матеріальну відповідальність, а також порядок покриття шкоди, заподіяної керівником.

Податковий кодекс України встановлює перелік податків та зборів керівників, їх повноваження і обов'язки під час адміністрування податків, а також відповідальність за порушення податкового законодавства.

Закон України «Про оплату праці» визначає сферу державного регулювання оплати праці топ-менеджерів підприємств, заснованих на державній, комунальній власності.

Наказ Міністерства соціальної політики України «Про методичні рекомендації щодо впровадження погодинної оплати та дотримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці» не передбачає встановлення погодинної оплати праці, її доцільність, оптимальні сфери та умови застосування для топ-менеджерів підприємств.

Конвенція МОП не визначає пропозиції стосовно встановлення мінімальної заробітної плати для топ-менеджерів, а також можливі проблеми, які пов'язані із цим. До існуючих нормативно-правових та законодавчих актів України потрібно вносити корективи, які будуть встановлювати для топ-менеджерів норми оплати праці за роботу понад нормований робочий час.

Отже, сучасна нормативно-правова база у сфері економічного стимулювання регулюється великою кількістю законодавчих актів. Аналіз яких, дозволяє зробити висновок, що регулювання системи оплати праці менеджерів стратегічного рівня

управління недопрацьований та потребує суттєвих змін. Основні законодавчі акти направлені на висвітлення системи оплати праці в цілому та майже не регламентують систему економічного стимулювання топ-менеджерів. Існує необхідність у подальшому науковому дослідженні питання законодавчого регулювання оплати праці топ-менеджерів.

Джерела

1. Конституція України. Прийнята на 5-й сесії Верховної ради України 28 червня 1996 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10 грудня 1971 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Податковий кодекс України № 2755-VI від 02.12.2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
4. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
5. Закон України «Про колективні договори й угоди» № 3356-XII від 01.07.1993 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» № 859 від 19.05.1999 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/859-99-п>
7. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про методичні рекомендації щодо впровадження погодинної оплати та дотримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці» № 69 від 16.04.1999 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0069203-99>
8. Конвенція МОП «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» № 131 від 22.06.1970 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_149](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149)
9. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства» № 44 від 31.03.1999 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0044203-99>

## **ДО ПРОБЛЕМИ ІНТЕРНЕТ-ЗАЛЕЖНОСТІ СУЧАСНИХ ДОШКІЛЬНИКІВ**

*Холод С.М., магістрант I курсу*

*Науковий керівник: д.пед.н., проф. Москальова Л.Ю.*

*Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького*

Поширення інтернет-залежності є актуальною проблемою сьогодення, оскільки цей вид адикції впливає на особистість, спричиняє руйнування її соціальних зв'язків, стосунків в сім'ї, призводить до особистісних деформацій. Зважаючи на перераховане, дослідження особливостей інтернет-залежності є актуальним завданням, що постає сьогодні перед психологами та представниками суміжних професій.