РАЙКО МАКСИМ СЕРГІЙОВИЧ
здобувач кафедри правознавства юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

УДК 349.22
DOI: 10.37772/2518-1718-2020-1(29)-9

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ОДИН ІЗ ВАЖЛИВИХ ФАКТОРІВ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ

У статті розглянуто оплату праці як один із важливих факторів матеріального стимулювання працівників, на підставі чого зроблено відповідні висновки. Зазначено, що для посилення матеріальної зацікавленості працівників у зростанні виробництва та підвищенні ефективності роботи підприємств необхідно вдосконалювати системи матеріального стимулювання, винагороди за підсумками роботи, інші форми матеріального заохочення.

Ключові слова: працівник, роботодавець, оплата праці, заробітна плата, матеріальне стимулювання, заохочення.

Постановка проблеми. Право, впливаючи на свідомість і волю людей, визначає вектор і спрямованість їх поведінки та сприяє зміцненню правопорядку в суспільстві різними юридичними засобами, серед яких особливе місце займають правові стимули. Соціальне призначення останніх полягає у тому, щоб викликати мотивацію, спрямовану на ефективну правову поведінку та на її високу результативність. Стимулююче значення мають ті правові інститути, які створюють справжню, глибоку зацікавленість суб'єкта правовідносин у результатах правомірної поведінки. Саме таким є у трудовому праві інститут оплати праці.

Виходячи із основних пріоритетів соціальної політики у нашій державі, відмітимо, що головна її мета – підвищення рівня та якості життя населення на основі стимулювання трудової активності, надання кожній працездатній людині здатностей, які дають можливість своєю працею забезпечити себе і свою сім'ю. Заробітна плата є основним законним джерелом задоволення потреб працівника. Закономірно, що Конституція України, прийнята 28 червня 1996 р., визначивши право на працю як можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43) і заборонивши примусову працю (ч. 3 ст. 43), на його розвиток наділила кожного громадянина правами на: а) заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43); б) своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом (ч. 7 ст. 43) і в) достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48). При цьому правове впорядкування оплати праці найманих працівників, що становить частину системи управління економікою, є ієрархічною структурою, яка поєднує централізоване та договірне регламентування [1, с. 1].

Мета даної статті розглянути оплату праці як один із важливих факторів матеріального стимулювання працівників, на підставі чого зробити певні висновки.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженням проблем оплати праці присвячені праці таких науковців, як В. М. Божко, В. М. Вегера, Ю. М. Верес, О. В. Гаєвая, О. С. Гальченко, С. Ю. Головіна, В. В. Жернаков, І. П. Жигалкін, Г. А. Капліна, Р. З. Лівшиць, А. В. Москаленко, А. Ю. Пашерстник, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Втім незважаючи на існування чималої кількості теоретичних і емпіричних напрацювань науковців у сфері оплати праці, не всі аспекти зазначеної проблеми розроблені достатньою мірою. Зокрема, реалії сьогодення потребують поглибленого вивчення оплати праці як одного із важливих факторів матеріального стимулювання працівників.

Виклад основного матеріалу. Оплата праці виступає одним із важливих факторів матеріального стимулювання працівників. У сучасних умовах побудови ринкової економіки в Україні одним із перших завдань держави є розробка такого механізму стимулювання працівників, в якому всі елементи оплати праці відігравали б стимулюючу роль щодо виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Оплата праці є одним із центральних інститутів трудового права й охоплює близькі за характером і предметом правового регулювання норми. Г. А. Ка-

© Райко М. С. , 2020

пліна оплату праці як інститут трудового права трактує як систему правовідносин, спрямованих на забезпечення грошових виплат роботодавцем працівнику, тарифікацію і нормування праці відповідно до законодавства, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів та трудового договору [2, с. 8, 9].

Розкриваючи сутність оплати праці як одного із важливих факторів матеріального стимулювання працівників, насамперед слід зосередити увагу на визначенні та з'ясуванні співвідношення термінів «оплата праці» і «заробітна плата». З погляду прав та обов'язків сторін трудового договору ці категорії можна назвати синонімами. «Ззовні це здається незначним відхиленням, яке не зачіпає основного змісту, і в той же час збагачує стиль законодавства. Але це враження є помилковим, оскільки в мові немає абсолютних синонімів. Окрім того, сам факт застосування синонімічних термінів може скласти помилкове враження, ніби вони мають різний юридичний зміст» [3, с. 114]. Насправді, розглядувані терміни відрізняються саме за змістом.

У науці трудового права думки з приводу термінів «оплата праці» і «заробітна плата» розділилися. Так, Р. З. Лівшиць вважав зміст термінів «оплата праці» та «заробітна плата» схожими, але не ідентичними та розділяв їх за обсягом, визначаючи як ціле («оплата праці») та частину («заробітна плата»). При цьому зазначаючи, що заробітну плату необхідно відокремити від інших форм винагороди за працю, властивих цивільним та іншим правовідносинам [4, с. 7, с. 15]. В якості основних ознак заробітної плати як правової категорії вчений виокремлює такі: (а) це винагорода за кількістю та якістю праці, (б) це винагорода робітників і службовців: оплата затраченої праці складає суть заробітної плати, (в) це винагорода за працю протягом певного часу, таким чином, це оплата робочого часу, (г) це винагорода згідно з раніше обумовленими нормами та розцінками [4, с. 12-23].

Хоча деякі науковці вважають, що з точки зору прав та обов'язків сторін трудового договору поняття «заробітна плата» й «оплата праці» є синонімами. Різниця між ними полягає лише в тому, що поняття заробітної плати акцентує увагу на об'єкті правовідносин між працівником і власником, а категорія оплати праці зазначає на дію власника, яку він повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин (оплатити працю). Виявити ж будь-які особливості прав та обов'язків, умов їх реалізації та наслідків невиконання обов'язків залежно від застосування в тому чи іншому законі або іншому нормативно-правовому акті одного з двох названих понять неможливо [5, с. 431].

У свою чергу, Є. Г. Тучкова відмічає: «Оплата праці – поняття більш широке, ніж заробітна плата. Воно вказує на відповідну діяльність роботодавця, що забезпечує виконання ним обов'язку щодо своєчасної й повної виплати працівникові заробітної плати... Ця діяльність пов'язана також з установленням систем, форм, розмірів оплати праці й рішенням інших питань, від яких залежить гарантованість права працівника на своєчасне й повне отримання заробітної плати» [6, с. 15]. «Цілком виправданим є погляд, згідно з яким оплата праці – більш широке поняття, а заробітна плата – вужче, часткове. Терміном «оплата праці» має сенс називати в трудовому праві інститут, який регулює правовідносини щодо організації системи та порядку оплати праці різних категорій працівників з огляду на різні умови та результати їх роботи. Також термін «оплата праці» має сенс використовувати при визначенні сукупності можливих виплат, які зможе отримати працівник у процесі реалізації трудової функції. А термін «заробітна плата» правомірно визначити як грошову винагороду, яку має право отримати працівник за виконану роботу (за результатом його праці)», – наполягає А. О. Гордеюк [7, с. 15].

У законодавстві на сьогоднішній день легально вживається два терміни «заробітна плата» і «оплата праці». Якщо проаналізувати, то термін «оплата праці» є ширшим, бо спрямований на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, а термін «заробітна плата» акцентує увагу на об'єкті трудових відносин між сторонами. При цьому якщо в законодавстві наявне легальне визначення поняття «заробітна плата», то щодо терміну «оплата праці» немає ні чіткого його визначення, ні критеріїв розмежування означених категорій. Так, у Законі України «Про оплату праці» [8] заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Статтею 94 КЗпП [9] передбачено важливе доповнення до даного визначення, відповідно до якого заробітна плата максимальним розміром не обмежується, що на нашу думку, є необхідною та доцільною гарантією конституційно закріпленого права на працю. Наведене визначення заробітної плати дає змогу виділити наступні ознаки цієї правової категорії: (а) винагорода за виконану роботу, (б) виплачується переважно в грошовому виразі, (в) правосуб'єктністю у цих відносинах володіють як працівник, так і власник або уповноважений ним орган, (г) винагорода за роботу, обумовлену трудовим договором, (д) розмір заробітної плати залежить від кількості та якості виконува-

ної роботи, а також від господарської діяльності підприємства.

Втім наведені трактування не зовсім відповідають ст. 1 Конвенції МОП №95 «Про захист заробітної плати» від 1 липня 1949 р. [10] (ратифікована Українською РСР 30 червня 1961 р.), за якою поняття «заробітна плата» незалежно від назви й методу обчислення означає будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені у грошових одиницях і встановлені угодою або національним законодавством і які роботодавець повинен заплатити працівникові на підставі письмового або усного договору про наймання послуг за працю, яку виконано чи яку належить виконати, або за надані послуги чи які мають бути надані. З наведеного визначення випливає, що правовий зміст поняття «заробітна плата» включає такі ознаки: а) винагороду за працю, яка виконана або повинна бути виконана; б) умови виплати встановлюються угодою сторін або законодавством; в) обов'язок виплати роботодавцем і право на отримання винагороди працівником виникають в силу договору про його найм.

Цікавою з цього приводу є й позиція Конституційного Суду України, який у своєму Рішенні у справі щодо офіційного тлумачення положень ч. 2 ст. 233 КЗпП України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 р., № 8-рп/2013 [11] зазначив, що поняття «заробітна плата» і «оплата праці», які використовуються в законах, що впорядковують трудові правовідносини, є рівнозначними стосовно наявності у сторін, які перебувають у трудових відносинах, прав та обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації й наслідків, що мають настати в разі невиконання цих обов'язків. Обсяг заробітної плати найманого працівника становлять винагорода за виконану роботу й гарантовані державою виплати. За ст. 12 Закону України «Про оплату праці» норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі й вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася бракованою не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів та ін.), а також гарантії й компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи в польових умовах та в інших випадках установлюються КЗпП й іншими актами законодавства України. Праву працівника на належну заробітну плату кореспондує обов'язок роботодавця нарахувати йому вказані виплати, гарантовані державою, й виплатити їх. Під заробітною платою, що належить працівникові, необхідно розуміти всі виплати, на отримання яких він має право згідно з умовами трудового договору й відповідно до державних гарантій, установлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат.

Підтримуємо О. І. Процевського, який вважав, що для найпростішого розуміння вказаних понять доречним є їх порівняння з категоріями «можливість» і «дійсність». Можливість характеризує ступінь, тенденцію розвитку такого явища, яким є оплата праці; це шанс, який можна отримати за певних умов. Дійсність – результат реалізації можливості; це вже об'єктивно існуюча, вироблена працівником сума (заробітна плата), що становить собою винагороду у грошовому вираженні. Для перетворення правової можливості (оплати праці) у правову дійсність (заробітну плату) потрібен юридичний факт, наявність якого і впливає на коло і зміст прав та обов'язків сторін трудового договору. Саме праця та її результат як юридичний факт трансформують правову можливість у правову реальність, тобто оплату праці в заробітну плату. Перетворення залежить від багатьох чинників: від підстав виникнення трудових правовідносин, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, господарської діяльності підприємства тощо [12, с. 16, 17].

Сутність заробітної плати має двояку природу. З одного боку, вона є головним джерелом доходів працівників і підвищення їх життєвого рівня, відтак її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства, з іншого – основним механізмом матеріального стимулювання росту і підвищення продуктивності праці, а тому безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Матеріальні стимули – це є заохочення працівника, це є показник значимості і при цьому він є дуже важливий. Термін «стимул» (від лат. stimulus – стрекало, батіг, пуга) означає спонукання до дії, спонукальну причину. Виходячи з етимології терміну, маємо всі підстави припускати, що в основі цих спонукальних дій лежать зовнішні чинники (матеріальні, моральні, тощо). Отже, під стимулом ми розуміємо зовнішні спонукання, які мають цільову спрямованість.

Для того, щоб підвищити ефективність праці працівників, необхідно підвищити їх матеріальний стимул, тобто, підвищити і заробітну платню. Потрібно, щоб винагорода за виконану роботу була справедливою, адже одним із найсильніших стимулів у роботі є те, що праця, яку виконав працівник, була оцінена справедливо. Звичайно, і на законодавчому рівні потрібна зміна оплати праці для підвищення ефективності діяльності.

Також заслуговує на увагу зарубіжний досвід формування та застосування багатоаспектної системи матеріального заохочення персоналу. Її ключовими моментами є: використання тарифної системи; застосування прогресивних форм оплати праці; поширення оригінальних систем преміювання і стимулювання нововведень; вища оплата розумової праці; істотна індивідуалізація заробітної плати [13].

Для підвищення мотивації працівників за допомогою матеріального стимулу слід керуватися такими принципами: (а) позитивне заохочення ефективніше й конструктивніше ніж негативне, особливо в довготривалій перспективі; (б) не передбачуване і нерегулярне преміювання стимулює краще, ніж очікуване й прогнозоване; (в) великі й часті премії зазвичай викликають заздрість, невеликі й часті – задоволення.

При цьому піднімаючи заробітну плату необхідно тонко та вміло продумати механізм підвищення винагороди за виконану працю для того, щоб краще мотивувати працівника.

Висновки. Підводячи підсумок вищенаведеному слід зазначити, що однією із найважливіших складових організації діяльності будь-якого підприємства є оплата праці. Оскільки від оптимальної системи оплати праці залежить не лише життєвий рівень працівників, а й результати господарської діяльності підприємства загалом. Тому в ній зацікавлені як наймані працівники та роботодавці, так і держава. Це складне явище, в якому віддзеркалюється взаємодія багатьох процесів, природа оплати праці багатогранна, оскільки для роботодавця вона виступає витратами виробництва, які зазвичай, він намагається мінімалізувати, а для працівника – доходом, і він, відповідно, намагається її максимілізувати, домовляючись про достатньо високий рівень оплати праці. Оскільки, працівник, який отримує мінімальну заробітну плату, не зацікавлений працювати заради добробуту і вигоди підприємства, що призводить не лише до втрат виробленого продукту, а й негативно позначається на динаміці економічного зростання підприємства. Гідна оплата праці завдяки специфічним мотиваційним властивостями відіграє значну роль у розвитку всіх галузей господарства. Удосконалення оплати праці на підприємстві матиме високу ефективність у разі: дотримання принципів відповідності заробітної плати вартості робочої сили; залежності заробітної плати від кількості та якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства; забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які здійснюють найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємств; вдосконалення тарифної системи та нормування праці; відповідальності керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці; об'єднання індивідуальних інтересів з колективними.

Отже, для посилення матеріальної зацікавленості працівників у зростанні виробництва та підвищенні ефективності роботи підприємств необхідно вдосконалювати системи матеріального стимулювання, винагороди за підсумками роботи, інші форми матеріального заохочення. Крім зарплати і премій (бонусів), система матеріального стимулювання може включати в себе пенсійні накопичення, оплату навчання (працівника або його дітей), безвідсоткові позики на купівлю житла, оплату харчування або проїзду працівників, оплату відпочинку працівника, різноманітні допомоги, страхування.

ЛІТЕРАТУРА

1. Довбиш К. К. Принципи правового регулювання оплати праці : автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2017. 23 с.
2. Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення : автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2009. 22 с.
3. Язык закона / под ред. А. С. Пиголкина. Москва : Юрид. лит., 1990. 216 с.
4. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / отв. ред. С. А. Иванов. Москва : Наука, 1972. 271 с.
5. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 6-те вид., доп. і переробл. Київ : А.С.К., 2005. 976 с.
6. Тучкова Э. Г. Заработная плата. Комментарий к КЗоТ. Москва : Проспект, 1997. 104 с.
7. Гордеюк А. О. Правова природа заробітної плати (термінологічний аспект). *Гуманітарний часопис.* 2012. № 3. С. 120-126.

8. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України.* 1995. № 17. Ст. 121.
9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР.* 1971. № 50. Ст. 375.
10. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП від 01.07.1949 р. №95. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці: у 2-х т. Т. І (1919-1964). Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. С. 486-492.
11. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15.10.2013 р. №8-рп/2013. *Офіційний вісник України.* 2013. №83. Ст. 3090.
12. Процевський О. І. Визначення права на заробітну плату. *Юридичний вісник України.* 2008. №1-2. С. 16-18.
13. Бондар В. Д. Матеріальний чинник мотивації як спосіб підвищення ефективності діяльності державних службовців в Україні. *Ефективність державного управління.* 2005. № 8. С. 233-239.

REFERENCES

1. Dovbysh K. K. (2017). Pryntsypy pravovoho rehuliuvannia oplaty pratsi: Extended abstract of candidate's thesis. Kharkiv [in Ukrainian].
2. Kaplina H. A. (2009). Problemy pravovoho rehuliuvannia oplaty pratsi v rynkovykh umovakh Ukrainy i shliakhy yikh vdoskonalennia. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
3. Yazyk zakona. A. S. (1990). Pigolkina (Ed.). Moscow: Yurid. Lit [in Russian].
4. Livshits R. Z. (1972). Zarabotnaya plata v SSSR. Pravovoye issledovaniye / S. A. Ivanov (Ed.). Moscow: Nauka [in Russian].
5. Rotan V. H., Zub I. V., Stychynskyi B. S. (2005). Naukovo-praktychnyi komentar do zakonodavstva Ukrainy pro pratsiu. Kyiv: A.S.K. [in Ukrainian].
6. Tuchkova E. G. (1997). Zarabotnaya plata. Kommentariy k KZoT. Moscow: Prospekt [in Russian].
7. Hordeiuk A. O. (2012). Pravova pryroda zarobitnoi platy (terminolohichnyi aspekt). *Humanitarnyi chasopys - Humanitarian Chronicle, 3, 120–126* [in Ukrainian].
8. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 r. №108/95-VR. (1995). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy - Information of the Verkhovna Rada of Ukraine, 17, art. 121* [in Ukrainian].
9. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 r. #322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR - Information of the Verkhovna Rada of URSR, 50, art. 375* [in Ukrainian].
10. Pro zakhyst zarobitnoi platy: Konventsiia MOP vid 01.07.1949 r. №95. Konventsii ta rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi. (Vols 1–2); Vol. 1: 1919-1964. (1999). Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi. 486-492 [in Ukrainian].
11. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinym zvernenniam hromadianky Prysiazhniuk Liudmyly Mykhailivny shchodo ofitsiinoho tlumachennia polozhen chastyny druhoi statti 233 Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy, statei 1, 12 Zakonu Ukrainy «Pro oplatu pratsi» vid 15.10.2013 r. №8-rp/2013. (2013). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy - Official Bulletin of Ukraine, 83, art. 3090* [in Ukrainian].
12. Protsevskyi O. I. (2008). Vyznachennia prava na zarobitnu platu. *Yurydychnyi visnyk Ukrainy – Legal Bulletin of Ukraine, No. 1–2, 16–18* [in Ukrainian].
13. Bondar V. D. (2005). Materialnyi chynnyk motyvatsii yak sposib pidvyshchennia efektyvnosti diialnosti derzhavnykh sluzhbovtsiv v Ukraini. *Efektyvnist derzhavnoho upravlinnia – Public administration efficiency, 8, 233–239* [in Ukrainian].

РАЙКО МАКСИМ

соискатель кафедры правоведения юридического факультета
Восточноукраинского национального университета имени Владимира Даля

ОПЛАТА ТРУДА КАК ОДИН ИЗ ВАЖНЫХ ФАКТОРОВ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

В статье рассмотрено оплату труда как один из важных факторов материального стимулирования работников, на основании чего сделаны соответствующие выводы. Отмечено, что для усиления материальной заинтересованности работников в росте производства и повышении эффективности работы предприятий необходимо совершенствовать системы материального стимулирования, вознаграждения по итогам работы, иные формы материального поощрения.

Ключевые слова: работник, работодатель, оплата труда, заработная плата, материальное стимулирование, поощрение.

RAYKO MAKSYM

Applicant at the Department of Law Faculty of Law, East Ukrainian National Vladimir Dahl University

WORK PAYMENT AS ONE OF THE IMPORTANT FACTORS OF MATERIAL INCENTIVES

Problem setting. One of the problems in our country is ensuring that every citizen has a decent salary for the amount of work he has done.

The target of research is devoted to the study of wages as one of the important factors of material incentives for employees. In the current conditions of building a market economy in Ukraine, one of the first tasks of the state is to develop such a mechanism of incentives for workers, in which all elements of remuneration would play a stimulating role in the performance of the employee's duties.

Analysis of resent researches and publications. The work of such scientists as V.M. Bozhko, V.M. Veger, Yu.M. Veres, O.V. Gayeva, O.S. Galchenko, S.Yu. Golovina, V.V. Zhernakov, I.P. Zhigalkin, G.A. Kaplina, R.Z. Livshits, A.V. Moskalenko, A.Yu. Pashherstnik, S.M. Prilipko, O.I. Protsovsky, N.M. Khutoryan, G.I. Chanisheva, O.M. Yaroshenko, and etc. However, despite the considerable amount of theoretical and empirical work of scholars in the field of remuneration, not all aspects of this problem have been sufficiently developed. In particular, the realities of today require an in-depth study of pay as one of the important factors for material incentives for employees.

Article's main body. Revealing the essence of remuneration as one of the important factors of material incentives for employees, the first focus is on defining and clarifying the relation between the terms "pay" and "wages". The essence of wages is twofold. On the one hand, it is the main source of income for workers and improving their standard of living, so its size largely characterizes the level of well-being of all members of society, on the other - the main mechanism for material stimulation of growth and productivity, and therefore directly affects the pace and scale of social -economic development of the country.

It is stated that in order to increase employee motivation through a material incentive, the following principles should be followed: (a) positive promotion is more effective and constructive than negative, especially in the long run; (b) unpredictable and irregular bonuses are better than expected and projected; (c) large and frequent bonuses are usually jealous, small and frequent bonuses are satisfying. At the same time raising wages it is necessary to think carefully and skillfully about the mechanism of raising the remuneration for the work performed in order to better motivate the employee

Conclusions and prospects for the development. It is concluded that in order to increase the material interest of employees in the growth of production and increase the efficiency of work of enterprises, it is necessary to improve the systems of material incentives, remuneration for the results of work, other forms of material incentives. In addition to salaries and bonuses, the system of material incentives may include retirement savings, tuition fees (employee or his children), interest-free loans for the purchase of housing, payment for food or travel of employees, payment for employee rest, various benefits, insurance.

Keywords: employee, employer, material incentives, promotion, remuneration, wages.