

4. The Most Educated Countries in the World. *Edu-Active.com*, 21.09.2013.
URL: <http://www.edu-active.com/news/2013/sep/21/most-educated-countries-wg2orld.html>

Дашко К. Ю., магістр гр. ЕП-17 – зм,
Науковий керівник: **Єрфорт І.Ю.**, к.е.н.,
доцент кафедри економіки підприємства,
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

ОПЛАТА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ УСТАНОВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

В умовах становлення ринкової економіки в Україні відбуваються значні зміни у системі соціально-трудова відносин, при цьому однією з базових проблем є створення адекватної до сучасних умов ефективної системи регулювання оплати праці. Від створеного організаційно-економічного механізму оплати праці залежить організація матеріального стимулювання працівників, адекватність якого є запорукою залучення до роботи спеціалістів високого рівня, забезпечення ефективності їх праці, а отже – реалізації безпосередніх інтересів як роботодавця, так і працівника [1,12].

У вітчизняному законодавстві поняття «працівник бюджетної сфери» не визначено, а віднесення працівників до цієї категорії здійснюється на підставі джерела фінансування видатків на заробітну плату – бюджету [1]. Установи державної служби зайнятості (далі – Служба зайнятості), діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України, є неприбутковими державними установами, підпорядкованими та підзвітними Центральному апарату Служби зайнятості [2]. Діяльність центрів зайнятості та виконання ними завдань і функцій, передбачених законодавством, фінансується в межах кошторису видатків, який затверджується на календарний рік, за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (далі – Фонд). Фонд є цільовим централізованим страховим фондом, некомерційною самоврядною організацією, кошти Фонду не включаються до складу Державного бюджету України [3]. Умови оплати праці працівників Служби зайнятості упорядковуються відповідними наказами Міністерства соціальної політики України

Метою роботи є вивчення особливостей умов оплати праці працівників служби зайнятості, виявлення недоліків та пошук шляхів удосконалення організаційно-економічного механізму формування оплати праці.

У державній службі зайнятості матеріальна мотивація відіграє важливу роль, особливо в процесі оцінки ефективності роботи співробітників. Її головна

мета – утримати персонал на робочих місцях і підвищити ефективність його праці за допомогою грошової винагороди. Оскільки, головною ціллю застосування системи мотивації праці є отримання кращих результатів роботи конкретної людини, причому цей результат має стати підсумком власного бажання співробітника, певного напруження його духовних і фізичних сил, то традиційно для підкріплення подібного бажання застосовується система винагород, що складається з посадового окладу і різного роду премій та надбавок [9].

Як вже було зазначено, умови оплати праці працівників Служби зайнятості упорядковуються наказами Міністерства соціальної політики України, а саме: у 2015 та 2016 році – наказом від 16.12.2014 р. № 1043 та у 2017 році наказом від 22.03.2017 р. № 447, який набрав чинності 31.03.2017 року з дати офіційної публікації, а попередній наказ від 16.12.2014 р. № 1043 відповідно втратив чинність. Наказом № 447 в умови оплати праці були внесені суттєві зміни:

1. У встановлених схемах посадових окладів посадових окладів працівників Служби зайнятості не застосовуються вики посадових окладів, а натомість вказані конкретні фіксовані розміри окладів за кожною з посад.

2. Установлені розміри посадових окладів працівників не залежать від групи з оплати праці області і від чисельності населення, яке обслуговує конкретний центр зайнятості.

3. Збільшено розміри посадових окладів за всіма посадами Служби зайнятості.

4. Надбавки і доплати: за новими умовами оплати праці (п.п. 1 п. 2 наказу № 447) надано право керівникам установ Служби зайнятості в межах затвердженого фонду оплати праці встановлювати підпорядкованим працівникам надбавку за інтенсивність праці – до 50 % посадового окладу з урахуванням надбавки за вислугу років. У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни надбавка скасовується або її розмір зменшується. За «старими» оплатними умовами працівники могли претендувати на дві надбавки (кожна з яких у розмірі до 50% окладу з урахуванням надбавки за вислугу років): надбавку за високі досягнення в праці і надбавку за особливий характер роботи й інтенсивність праці. Таким чином, згідно з новими оплатними правилами працівникам служб зайнятості за рішенням керівника і в межах фінансових можливостей може бути встановлена тільки одна надбавка – надбавка за інтенсивність праці, граничний розмір якої складає 50 % посадового окладу з урахуванням надбавки за вислугу років.

Новими умовами оплати праці не передбачено встановлення працівникам надбавок за знання і використання в роботі іноземної мови; за почесне звання «заслужений»; доплати за науковий ступінь кандидата або доктора наук.

Працівникам Служби зайнятості за наявності необхідного стажу роботи передбачено обов'язкове встановлення надбавку за вислугу років у відсотках до

посадового окладу: понад 3 роки – 10, понад 5 років – 15, понад 10 років – 20, понад 15 років – 25, понад 20 років – 30 % посадового окладу. Але за новими умовами не передбачено встановлення надбавки за вислугу років у розмірі 40 % після досягнення працівником стажу роботи понад 25 років.

Інші виплати, обумовлені умовами оплати праці працівників, змін не зазнали. Так, збереглися в незмінному вигляді:

- умови і розміри встановлення працівникам доплати за додаткове навантаження: доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього колеги або керівника (його заступника) структурного підрозділу;
- порядок преміювання працівників;
- порядок надання працівникам матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань і допомоги на оздоровлення (у розмірі, що не перевищує середньомісячну зарплату).

Для робітників, зайнятих обслуговуванням установ служби зайнятості умови оплати праці визначаються наказом Міністерства праці України «Про умови оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів» від 02.10.96 р. № 77 [10].

Згідно даних таблиці 1 за аналізований період основна заробітна плата у структурі фонду оплати праці регіонального центру жодного разу не склала його основну частку. Так, у 2015 та 2016 роках її питома вага склала 23% та 20% відповідно. У 2017 році питома вага основної заробітної плати досягла 30%, що обумовлено значним зростанням розміру посадових окладів. Основна заробітна плата зросла у 2016 році на 316,8 тис.грн. (23,7%), у 2017 році – на 2001,9 тис.грн. (121,2%).

Основною, найбільш витратною складовою в структурі фонду оплати праці регіонального центру є додаткова заробітна плата. Її питома вага у 2015 році досягла 51%, у 2016 році зросла до 55% та у 2017 році зменшилась до 47%. Відповідно зростання додаткової заробітної плати в 2016 році склало 1577,6 тис. грн. (51,9%) та в 2017 році – 1065,5 (23,1%), у тому числі: надбавки та доплати в 2016 зросли на 350,3 тис. грн. (24,6%), у 2017 році – на 706,1 тис.грн. (39,8%); премії у 2016 році зросли на 1317,3 тис.грн. (89,1%), у 2017 році – на 351,8 тис. грн. (12,6%), виплати пов'язані з індексацією заробітної плати, в 2016 році зменшились на 90 тис.грн. (-67,7%) та у 2017 році збільшились на 7,1 тис.грн. (16,5%). Значне підвищення посадових окладів з 31.03.2017 зумовило зростання надбавок до посадових окладів, уповільнення темпу росту премії та зменшення виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати.

Питома вага інших компенсаційних та заохочувальних виплат у 2015 році склала 26%, у 2016 році – 25% та у 2017 році – 22%. В грошовому еквіваленті зростання видатків по іншим заохочувальним і компенсаційним виплатам у 2016 році склало 502,0 тис. грн. (32,3%), у 2017 році – 596,8 тис.грн. (28,6%) та обумовлено підвищенням розміру середньомісячної заробітної плати, у тому

числі: матеріальна допомога у 2016 зросла на 411,6 тис. грн. (48,1%), у 2017 році – на 352,8 тис.грн. (27,8%); разові премії у 2016 році зросли на 93,0 тис.грн. (77,8%), та у 2017 році – на 34,4 тис.грн. (16,2%); оплата щорічних та додаткових відпусток у 2016 році зросла на 24,6 тис.грн. (4,2 %), у 2017 році – на 191,2 тис.грн. (31,5%). Уповільнення темпу росту разової премії спричинено відмовою від видатків на преміювання до деяких державних свят з метою економного використання фонду оплати праці.

Для оцінки відповідності оплати праці результативності роботи регіонального центру зайнятості скористаємося показниками, за якими Державна служба зайнятості формує рейтинг регіонів України за наданням соціальних послуг (табл.2.), а саме:

- кількість зареєстрованих безробітних протягом звітного періоду;
- кількість працевлаштованих;
- кількість осіб, що проходили профнавчання;
- кількість осіб, що брали участь у громадських роботах та роботах тимчасового характеру.

За рівнем охоплення населення активними заходами регіональний центр серед інших регіонів підійнявся з 22 місця у 2015 році на 2-ге у 2016 та на 1-ше у 2017 році (табл.2).Для аналізу взаємозв'язку обсягу наданих послуг та фондом оплати праці визначимо коефіцієнт кореляції (табл.3). Його значення склало 0,98, на підставі чого можна зробити висновок, що у 2015-2017 роках існує сильний зв'язок між кількістю наданих послуг населенню та фондом оплати праці, що свідчить про адекватну організацію оплати праці в установі.

У ході аналізу виявлено недосконалість структури фонду оплати праці працівників регіонального центру. Розрахунки показали, що при встановлених розмірах посадових окладів підвищення розміру заробітної плати працівників забезпечується виплатою надбавок та премій, які не носять обов'язковий характер, за винятком надбавки за вислугу років, та виплачуються в межах фонду оплати праці та його економії.Таким чином за умов відсутності вакансій та дефіциту фонду оплати праці можливість коригування розміру заробітної плати працівників для забезпечення його відповідності обсягам виконаної роботи, а значить виконання стимулюючої ролі заробітної плати, буде відсутня.

Таблиця 1

Аналіз структури та динаміки фонду оплати праці за 2015-2017 рр., тис.грн.

| Показники | Роки | | | | | | Абсолютне відхилення (+,-) | | Відносне відхилення, % | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------------------|-----------|------------------------|-----------|
| | 2015 | | 2016 | | 2017 | | 2016-2015 | 2017-2016 | 2016-2015 | 2017-2016 |
| | Сума, тис.грн. | Питома вага, % | Сума, тис.грн. | Питома вага, % | Сума, тис.грн. | Питома вага, % | | | | |
| 1. Фонд основної заробітної плати, всього | 1334,5 | 22,5 | 1651,3 | 19,8 | 3653,2 | 30,4 | 316,8 | 2001,9 | 23,7 | 121,2 |
| 2. Фонд додаткової заробітної плати, всього | 3037,8 | 51,2 | 4615,4 | 55,3 | 5680,4 | 47,3 | 1577,6 | 1065 | 51,9 | 23,1 |
| з нього: | | | | | | | | | | |
| надбавки та доплати до посадових окладів | 1425,9 | 24,1 | 1776,2 | 21,3 | 2482,3 | 20,7 | 350,3 | 706,1 | 24,6 | 39,8 |
| премії, що носять системний характер | 1478,9 | 24,9 | 2796,2 | 33,5 | 3148,0 | 26,2 | 1317,3 | 351,8 | 89,1 | 12,6 |
| 3. Фонд інших заохочувальних та компенсаційних виплат | 1556,4 | 26,3 | 2085,6 | 25 | 2664 | 22,2 | 529,2 | 578,4 | 34,0 | 27,7 |
| 4. Фонд оплати праці, всього (ряд.1:ряд.3) | 5928,7 | 100 | 8352,3 | 100 | 11997,6 | 100 | 2423,6 | 3645,3 | 40,9 | 43,6 |

Таблиця 2

Рівень надання соціальних послуг регіональним центром зайнятості у 2015-2017 рр.

| Рік | Мали статус безробітного протягом звітного періоду, всього | Працевлаштовано, всього | % до гр.1 | Проходили проф.-навчання, всього | % до гр.1 | Брали участь у громадських роботах та роботах тимчасового характеру, всього | % до гр.1 | Рівень охоплення активними заходами за рік, % | Підсумковий рейтинг за показником серед областей |
|------|--|-------------------------|-----------|----------------------------------|-----------|---|-----------|---|--|
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 2015 | 72 006 | 17 641 | 24,5 | 6 909 | 9,6 | 9 247 | 12,8 | 46,9 | 22 |
| 2016 | 60 074 | 18 985 | 31,6 | 9 179 | 15,3 | 18 200 | 30,3 | 77,2 | 2 |
| 2017 | 49 898 | 21 700 | 43,5 | 12 449 | 24,9 | 23 373 | 46,8 | 115,3 | 1 |

Таблиця 3

Взаємозв'язок обсягу наданих послуг та оплати праці

| Роки | Обсяг наданих послуг (X) | ФОП (Y) | X-X _{ср} | Y-Y _{ср} | (X-X _{ср})*(Y-Y _{ср}) | (X-X _{ср}) ² | (Y-Y _{ср}) ² |
|-----------------|--------------------------|---------|-------------------|-------------------|---|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 2015 | 33797 | 5928,7 | -12097,3 | -2830,8 | 34245534,44 | 146345473,8 | 8013617,361 |
| 2016 | 46364 | 8352,3 | 469,7 | -407,2 | -191263,9222 | 220586,7778 | 165838,9878 |
| 2017 | 57522 | 11998 | 11627,7 | 3238,1 | 37651159,84 | 135202632,1 | 10485075,74 |
| Всього | 137683 | 26279 | | | | | |
| Серед. показник | 45894,3 | 8759,5 | 0,0 | 0,0 | 71705430,4 | 281768692,7 | 18664532,1 |

Факторний аналіз відхилення фактичних видатків на оплату праці від планових у 2015-2017 рр. (табл.4) показав, що основною причиною зменшення фактичних видатків на оплату праці у порівнянні з плановими є зменшення середньооблікової чисельності працівників, за рахунок чого в регіональному центрі існує можливість підвищення заробітної плати працівникам, а також можливість здійснювати їх додаткове матеріальне стимулювання. Ця тенденція є характерною для всього аналізованого періоду.

Таблиця 4

Факторний аналіз фонду оплати праці працівників у 2015 році

| Взаємопов'язані фактори | | Кількісний вплив фактору (dF), тис.грн. | Назва фактору |
|-------------------------|---------|---|--|
| T, осіб | X, грн. | | |
| -14 | 5383,6 | -1024,7 | Середньооблікова чисельність працівників |
| 95 | +715,9 | 816,1 | Середньомісячна оплата праці одного працівника |
| Разом | | -208,6 | Загальне відхилення фактичного ФОП від планового |

За результатами дослідження зроблені такі висновки:

1. Розміри посадових окладів працівників Служби зайнятості встановлюється згідно схем посадових окладів та безпосередньо не залежить від коливання рівня прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, а також поточного рівня інфляції. Відповідно їх перегляд не завжди є своєчасним та не встигає за зміною показників вищевказаних економічних категорій. Як наслідок, використання премій і надбавок в системі оплати праці працівників Служби зайнятості набуває функцій засобу для підтягування рівня низьких окладів, а не для індивідуалізації розмірів оплати праці як стимулюючих факторів. Ефективність дії такого механізму нарахування заробітної плати обмежується відсутністю надійних критеріїв оцінки праці та чіткої системи при встановленні додаткових видів оплати праці (встановлюються на розсуд керівника).

2. У 2017 році були значно підвищені посадові оклади по всім категоріям працівників [11], але при цьому були змінені умови призначення обов'язкової надбавки за вислугу років, а саме зменшений її максимальний розмір у відсотках до посадового окладу. Таким чином за рахунок внесених змін у механізм оплати праці заробітна плата працівників Служби зайнятості потенційно втратила до 25% від посадового окладу, не враховуючи скасованих надбавок за використання в роботі іноземних мов, за почесне звання «заслужений» та доплати за науковий ступінь кандидата або доктора наук. Відповідно були дещо послаблені функції заробітної плати щодо утримання кваліфікованих кадрів та їх мотивації до виконання посадових обов'язків із максимальним використанням їх здібностей і вмінь.

3. У ході аналізу виявлено недосконалість структури фонду оплати праці працівників регіонального центру: найбільшою складовою в структурі фонду оплати праці є додаткова заробітна плата. Її питома вага у 2015 році – 51%, у 2016 році – 55%, у 2017 році – 47%. Це є підтвердженням того, що підвищення розміру заробітної плати працівників забезпечується виплатою надбавок та премій, які носять не обов'язковий характер, за винятком надбавки за вислугу років, та виплачуються в межах фонду оплати праці та його економії.

4. Основною причиною зменшення фактичних видатків на оплату праці у порівнянні з плановими у 2015-2017 рр. є зменшення середньооблікової чисельності працівників у порівнянні з плановою, за рахунок чого в регіональному центрі здійснюється підвищення заробітної плати працівникам та їх додаткове матеріальне стимулювання. Тобто при відсутності економії фонду оплати праці механізм підвищення розміру заробітної плати працівників за рахунок надбавок та премій буде втрачено.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Цимбалюк С. Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення. *України: аспекти праці*, 2012, № 3, с.10-15.
2. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості: Наказ Міністерства соціальної політики України від 15 грудня 2016 р. № 1543 [Електронний ресурс]: офіц. текст. *Офіційний вісник України* від 27.01.2017 — 2017 р., № 8, стор. 235, стаття 269, код акта 84660/2017 – URI: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1723-16>.
3. Статут Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (затверджений постановою правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 6 липня 2000 р. №2). URI:<http://www.dcz.gov.ua/storinka/dokumenty-shcho-regulyuyut-diyalnist-fondu>.
4. Богиня, Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці заробітної плати. - К. : Інститут економіки НАНУ, 2001. - 256 с.
5. Валецька О.В. Вплив міжнародних норм на розвиток інституту оплати праці в Україні. [Електрон.ресурс] – URI: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/16766/%CE>
6. Гордеюк А.О. Преміювання працівників у системі оплати праці: дис...канд.юрид.наук: спец. 12.00.05 «Трудове право: право соціального забезпечення». Харківський нац. пед..ун-т ім.Г.С.Сковороди. – Х., 2009. – 195 с.
7. Калина А.В., Дороніна О.А. Організаційно-економічний механізм стимулювання праці в умовах інноваційного розвитку: [монографія]. – Донецьк: Схід.видавн.дім., 2013. – 417 с.
8. Пантелієнко П. Пропозиції щодо вдосконалення преміювання працівників. *Трудове право*, 2016. № 1. с.70-73.
9. Гапончук О.Д. Мотиваційні чинники підвищення якості діяльності державної служби зайнятості / Ефективна економіка, 2012, № 3.

10. Міністерство соціальної політики України Про умови оплати праці працівників державної служби зайнятості. *Бюджетна бухгалтерія*, Квітень, 2017. № 16, URI: <https://i.factor.ua/ukr/journals/bb/2017/april/issue-16/article-26995.html>.

11. Про умови оплати праці працівників державної служби зайнятості: Наказ Міністерства соціальної політики України від 22 березня 2017 р. № 447 [Електронний ресурс]: офіц. текст. *Офіційний вісник України* від 31.03.2017 — 2017 р., № 26, стор. 498, стаття 769, код акта 85451/2017 – URI: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0407-17>.

12. Burlutski S. The socio-economic development of Ukrainian economy: «resources curse» phenomenon / S. Burlutski, Sv. Burlutski // Formation strategy of economic structures: the tools and practices: [Collective monograph] / edited by A/Berezin, M.Bezpartochnyi. – Riga: «Landmark» SIA. - 2016. –P.25-35.

Демченко П.В., магістр гр. ЕП-17зм,
Лагоша М.І., магістр гр. ЕП-17зм,
Науковий керівник: **Бурлуцький С.В.**, д.е.н.,
завідувач кафедри економіки підприємства ДДМА,
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Серед вітчизняних науковців найбільш поширеною є точка зору, що коріння проблем більшості вітчизняних підприємств криється в неефективній системі управління. Кожне з підприємств у процесі адаптації до нових умов розуміло зміст ефективного управління по-своєму. Кожна фірма знаходила свої важелі управління, реалізувала свої принципи менеджменту. Досягнуті результати діяльності багатьох підприємств і накопичений досвід їх роботи з кадрами показують, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними факторами забезпечення ефективності виробничого процесу та підвищення конкурентоспроможності продукції. Необхідною залишається умова збалансованості функціонування економічної, соціальної та екологічної складової. Ефективний розвиток суспільного виробництва не повинен шкодити здоров'ю людини й природним екосистемам та бути спрямованим на поліпшення умов життєдіяльності та підвищення добробуту населення в довгостроковому періоді [1].

Результати вивчення напрацювань в проблемному полі дослідження показали, що досить розповсюдженим недоліком підходів до побудови підсистеми управління персоналом є фрагментарний опис взаємозв'язків мети управління персоналом з метою виробничого та господарського процесу. Управління персоналом, як підсистема організаційно-економічного механізму підприємства, повинна обов'язково враховувати настанов підсистем більш