

готовими постійно розвиватися і поширювати свою компетенцію. Усе це є вимогами постановки нових цілей і пріоритетів системи управління персоналом.

Слід звернути увагу на те, що при формуванні ефективної системи добору кадрів, перш за все, потрібне чітке формулювання вимог до кандидатів на вакантні посади. Причому, крім традиційних характеристик (надійність, розважливність, професіоналізм), сучасний банківський менеджер повинен мати і такі властивості, як внутрішня самодисципліна, психологічна стабільність і вміння працювати в умовах стресу, комунікативні навички. По-друге, важливо привернути увагу на найбільш перспективних випускників спеціалізованих навчальних закладів. По-третє, треба поліпшити внутрішній підбір кадрів, завдяки якому розв'язуються зразу декілька проблем: підвищення мотивації, розвиток кар'єри і створення стабільного колективу. При створенні гнучкої системи мотивації персоналу головний акцент треба зробити на індивідуальний підхід та оптимальне поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів мотивації працівників до підвищення продуктивності і якості праці, розвитку ініціативи, пошуку нових технологічних рішень. Це, у свою чергу, повинно посилити лояльність персоналу. У розвитку системи перепідготовки і навчання кадрів основна увага повинна приділятися підготовці таких категорій фахівців: персональних менеджерів роботи з корпоративними клієнтами; фахівців, які відповідають за продаж банківських продуктів і послуг; менеджерів і фахівців з маркетингу, банківських технологій; податкових і фінансових консультантів; фахівців роботи з населенням.

Література:

1. Дубовик О. В. Нові підходи до управління персоналом банківських установ: «знаннєвий» контекст / О. В. Дубовик, Л. К. Семів, Р. А. Семів // Вісник Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ). - 2011. - № 2 (11). - С. 319-324.

2. Мазило Т. В. Основні напрямки активної кадрової політики комерційного банку / Т. В. Мазило, Л. І. Хому-тенко // Сучасні тенденції в розвитку банківської системи : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. - Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2004. - Т. I. - С. 138-140.

3. Формування кадрової політики комерційного банку [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://bankingi.blogspot.com/2012/02/blog-post_27.html.

Сергій ТИМЧУК

слухач магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту та публічного управління Мельник А.Ф.)

ВИХІД З ТІНІ – ЗАХИСТ МАЙБУТЬОГО

Багато працюючих, не задумуючись про своє майбутнє, свідомо погоджуються на пропозицію роботодавців працювати нелегально. За останніми даними кількість людей, зайнятих у неформальному секторі економіки, становила 4,4 млн. або 26,5% від загальної кількості зайнятого населення. Тобто більш як кожен четвертий українець працює в тіні. Найбільше – у сільському, лісовому та рибному господарствах (майже 40%), у оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів, на будівництві [1, с. 2].

Нелегально працююча особа на підприємстві, або у приватного підприємця (без офіційного оформлення), за яку не нараховуються та не сплачуються страхові внески позбавлена соціального захисту з боку держави, багатьох соціальних прав, передбачених в Конституції України і Кодексі законів про працю: право на оплачувану відпустку, на допомогу з тимчасової втрати працездатності, на допомогу по безробіттю, на виплати пов'язані з травматизмом на виробництві, на охорону праці, на пенсійне забезпечення.

Стаття 8 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року №1058-IV наголошує, що право на отримання пенсій та соціальних послуг із солідарної системи мають громадяни України, які застраховані відповідно до чинного законодавства та досягли встановленого пенсійного віку чи визнані інвалідами в установленому законодавством порядку і мають необхідний для призначення відповідного виду пенсії страховий стаж [2, с. 1].

Визначення терміну «соціальний стаж» надається у статті 1 цього ж Закону – це період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за який щомісяця сплачені страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок [2, с. 1].

Згідно Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 року №2464, мінімальний страховий внесок – сума єдиного внеску, що визначається розрахунково як добуток мінімального розміру заробітної

плати на розмір внеску, встановлений законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та підлягає сплаті щомісяця [3, с. 1].

У статті 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» від 25 грудня 2015 року №928-VIII встановлено у 2016 році мінімальну заробітну плату в місячному розмірі: з 1 січня - 1378 гривень, з 1 травня - 1450 гривень, з 1 грудня - 1550 гривень [4, с. 1].

Більша частина приватних підприємців та підприємств нараховують заробітну плату працівникам на рівні законодавчо встановленого мінімуму або офіційно декларують зарплати менші від мінімальної, мотивуючи це неповною зайнятістю. Це приведе до того, що в майбутньому працівники не зможуть отримати високу пенсію навіть при наявності великого трудового стажу і високої заробітної плати.

Значна частина громадян вважає, що запис в трудовій книжці є достатнім для отримання пенсії за весь трудовий стаж, хоча, на сьогоднішній день поняття «трудова стаж» у законодавстві про пенсійне забезпечення замінено на «страховий стаж», а згідно статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» право на пенсію за віком набувають особи після досягнення віку 60 років та наявності страхового стажу не менше 15 років {Текст статті 26 в редакції Закону № 3668-VI від 08.07.2011} [2, с. 3].

Важливу роль у легалізації заробітної плати може відіграти роз'яснювальна робота серед працівників через засоби масової інформації та профспілкові організації, оскільки у разі неоформлення роботодавцем трудових відносин, лише працівник має право звернутися до суду з позовом про встановлення факту, який має юридичне значення. Так само лише працівник може у судовому порядку підтвердити факт дійсної суми отриманої ним заробітної плати, з якої роботодавець має сплатити відрахування до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Аналіз показав, що одним із пріоритетних завдань Міністерства соціальної політики є виведення заробітної плати з «тіні». Цього можна добитись кількома шляхами: 1) здійсненням комплексних перевірок додержання законодавства про працю територіальними державними інспекціями праці спільно із представниками місцевих органів виконавчої влади, правоохоронних органів, місцевого самоврядування, профспілок та інших контролюючих органів; 2) посиленням відповідальності роботодавців за порушення ними законодавства про працю; 3) здійсненням роз'яснювальної роботи серед працюючих через засоби

масової інформації та профспілок, оскільки, лише працівник може у судовому порядку підтвердити факт дійсної суми отриманої ним заробітної плати, з якої роботодавець має сплатити єдиний соціальний внесок.

Персонально по кожному працівнику або підприємцю Пенсійний фонд України здійснює облік нарахованої зарплати і сплачених страхових внесків, завдяки чому працююча особа має можливість здійснити контроль, щодо нарахованої суми заробітку та сплачених страхових внесків роботодавцем.

Література:

1. У пошуках робочого місця - тижневик Пенсійного фонду України «Пенсійний кур'єр» №12(670) від 25.03.2016 року.

2. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 липня 2003 року №1058-IV. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.

3. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 8 липня 2010 року №2464-VI. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2464-17/>.

4. Про Державний бюджет України на 2016 рік : Закон України від 25 грудня 2015 року №928-VIII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/928-19>.

5. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи : Закон України від 8 липня 2011 року №3668-VI. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3668-17/>.

Олександра ТОФАН

слухачка магістратури за спеціальністю
«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту
та публічного управління Апостолук О.З.)

ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ВИКОНАВЧИМ ОРГАНОМ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Для реалізації рішень сільських, селищних і міських рад та здійснення інших завдань створюються виконавчі органи рад. Вони наділені власними та делегованими повноваженнями. Делегованими