

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту

«До захисту в ЕК»

«До захисту допущено»

Директор інституту (декан факультету)

Завідувач кафедри

_____ Шеремет О. О.
(підпис) (прізвище та ініціали)

_____ Березянко Т. В.
(підпис) (прізвище та ініціали)

«__» _____ 2021 р.

«__» _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці»

на тему: «**Розроблення мотиваційного профілю персоналу підприємства**»

Виконав: здобувач 4 курсу, групи УП-4-12

Шененко Вікторія Володимирівна

_____ (підпис)

Керівник к. е. н., доц. Тертична Любов Іванівна

_____ (підпис)

Рецензент к. е. н., доц. Скригун Наталія Петрівна

_____ (підпис)

Засвідчую, що в цій
кваліфікаційній
роботі немає запозичень із праць
інших авторів без відповідних
посилань.

Здобувач _____
(підпис)

Київ – 2021 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту
Освітній ступінь бакалавр
Галузь знань 07 «Управління та адміністрування»
Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки праці
та менеджменту

_____ Т. В. Березянко

“26” січня 2021 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Шененко Вікторії Володимирівні

1. Тема роботи «Розроблення мотиваційного профілю персоналу підприємства»
керівник роботи Тертична Любов Іванівна. к. е. н., доцент _____
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом закладу вищої освіти від 21 січня 2021 року № 50-КС
2. Строк подання здобувачем роботи 01 червня 2021 р.
3. Вихідні дані до роботи Закони України, законодавчі та нормативні акти, Постанови Кабінету Міністрів України; інструкції органів виконавчої влади; аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми роботи, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали КП ІСР «ВУЖКГ»
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Вступ. Розділ 1. Теоретичні засади розроблення мотиваційного профілю персоналу підприємства. Розділ 2. Аналіз системи мотивації та стимулювання персоналу на КП ІСР «ВУЖКГ». Розділ 3. Пропозиції щодо розроблення мотиваційного профілю персоналу КП ІСР «ВУЖКГ». Висновки. Список використаної літератури. Додатки.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) Результати дослідження відображено в 13 таблицях, 9 рисунках ілюстративного матеріалу та презентації роботи за допомогою Microsoft PowerPoint

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 26 січня 2021 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, опрацювання літературних джерел, статистичної інформації	До 07.02.21	<i>виконано</i>
2.	Обґрунтування актуальності теми, написання вступу	До 21.02.21	<i>виконано</i>
3.	Робота над розділом 1: «Теоретичні засади розроблення мотиваційного профілю персоналу підприємства»	До 31.03.21	<i>виконано</i>
4.	Робота над розділом 2: «Аналіз системи мотивації та стимулювання персоналу на КП ІСР «ВУЖКГ»»	До 09.05.21	<i>виконано</i>
5.	Робота над розділом 3: «Пропозиції щодо розроблення мотиваційного профілю персоналу КП ІСР «ВУЖКГ»	До 24.05.21	<i>виконано</i>
6.	Написання висновків	До 28.04.21	<i>виконано</i>
7.	Оформлення роботи	До 01.06.21	<i>виконано</i>
8.	Підготовка ілюстративного матеріалу (презентації роботи)	До 01.06.21	<i>виконано</i>
9.	Підготовка до попереднього захисту роботи	До 01.06.21	<i>виконано</i>
10.	Захист роботи	08.06.21	<i>виконано</i>

Здобувач

(підпис)

Шененко В. В.

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

...

(підпис)

Тертична Л. І.

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Шененко В. В. Розроблення мотиваційного профілю персоналу підприємства. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах КП Іванківської селищної ради «Виробниче управління житлово-комунального господарства» за 2018-2020 рр.

У першому розділі роботи досліджено теоретичні засади розроблення мотиваційного профілю – визначено поняття, методики побудови та розробки мотиваційного профілю працівників підприємства.

У другому розділі кваліфікаційної роботи надана техніко-економічна характеристика КП ІСР «ВУЖКГ», а також проведена оцінка ефективності системи мотивації та стимулювання персоналу з виявленням існуючих переваг і недоліків.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи обґрунтовано напрямки удосконалення системи мотивації та стимулювання персоналу КП ІСР «ВУЖКГ», запропоновано організаційну модель процесу підвищення ефективності використання персоналу, завдяки створенню мотиваційного профілю. Обґрунтовано економічну доцільність впровадження заходу з позитивним впливом на показники економічної діяльності КП ІСР «ВУЖКГ».

Робота містить 109 сторінок, 13 таблиць, 9 рисунків, 73 використаних джерел.

Ключові слова: мотивація, мотиваційний профіль, стимулювання персоналу, кадрове забезпечення, персонал.

SUMMARY

Shenenko VV Development of motivational profile of enterprise personnel. - Handwriting.

Qualifying work for the bachelor on a speciality has been written on the materials of Municipal Enterprise of Ivankiv Village Council «Production Department of Housing and Communal Services» for 2018 – 2020 years.

The first section deals with investigation of the theoretical bases of development of motivation profile. Concepts, methods of construction and development of a motivation profile of employees of the enterprise are defined.

The second section of the work considers technical and economic characteristics of Municipal Enterprise of Ivankiv Village Council «PMHCS». The effectiveness of the system of motivation and incentives for staff with the identification of existing advantages and disadvantages has also been evaluated.

The third section is devoted to the directions of improvement of the system of motivation and stimulation of the personnel of Municipal Enterprise of Ivankiv Village Council «PMHCS» are substantiated, the organizational model of process of increase of efficiency of use of the personnel, thanks to creation of a motivational profile is offered. The economic expediency of the implementation of the measure with a positive impact on the indicators of economic activity of Municipal Enterprise of Ivankiv Village Council «PMHCS» is substantiated.

Qualifying work contains 109 pages, 13 tables, 9 figures, 73 references.

Keywords: motivation, motivational profile, staff incentives, staffing, staff.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗРОБЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	10
1.1. Роль мотивації в управлінні персоналом підприємства.....	10
1.2. Сутність мотиваційного профілю працівника підприємства та підходи до його визначення	17
1.3. Методики побудови і розробки мотиваційного профілю персоналу підприємства	24
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА КП ІСР «ВУЖКГ».....	31
2.1. Організаційна характеристика та аналіз фінансово-економічних показників підприємства.....	31
2.2. Аналіз кадрового забезпечення КП ІСР «ВУЖКГ».....	41
2.3. Оцінка ефективності системи мотивації та стимулювання персоналу КП ІСР «ВУЖКГ».....	46
РОЗДІЛ 3. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО РОЗРОБЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ПЕРСОНАЛУ КП ІСР «ВУЖКГ».....	54
3.1. Основні напрямки удосконалення системи мотивації та стимулювання персоналу КП ІСР «ВУЖКГ».....	54
3.2. Техніко-економічне обґрунтування та оцінювання економічної ефективності удосконалення мотиваційного профілю персоналу КП ІСР «ВУЖКГ»	61
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	70
ДОДАТКИ.....	78

ВСТУП

Актуальність теми. Підвищення конкурентоспроможності підприємства, зростання продуктивності та якості праці, скорочення витрат неможливі при недостатній мотивації персоналу. Ефективне управління персоналом неможливо без розуміння мотивів людей, що спонукають їх виконувати певні дії, спрямовані на задоволення своїх потреб в процесі трудової діяльності. Тому найважливішою функцією керівника є побудова ефективної системи мотивування співробітників. Створення такої системи неможливо без попереднього вивчення мотиваційної сфери співробітника. Мотиви, потреби і цінності не можуть бути ідентичними для всіх співробітників підприємства, вони завжди індивідуальні, тому важливо вміти правильно виявляти і використовувати мотиви кожного співробітника.

Розроблення мотиваційного профілю персоналу підприємства покликане знизити ймовірність виникнення стихійних регуляторів і небажаних форм трудової поведінки працівників, сформувати адекватний мотиваційний механізм персоналу сучасної організації.

Незважаючи на той факт, що увага до мотивації персоналу бере початок у 1940-х роках з досліджень А. Маслоу, Ф. Герцберга та Д. Маккеланда, як окремий предмет вона не змогла досягти повного розвитку, хоча наука управління людськими ресурсами зробила чимало кроків уперед. Окрім досліджень класиків мотиваційного менеджменту, особливої уваги заслуговують праці таких вітчизняних та іноземних науковців, як Ш. Річі, П. Мартіна, Б. Вайнера, Г. Кунца та С. О'Доннела, О. Стрижової та А. Гусєва, С. Москвичова, Л. Шадріної, О. Стахів.

Метою дослідження є узагальнення теоретичних знань щодо розроблення мотиваційного профілю персоналу КП ІСР «ВУЖКГ».

Об'єктом дослідження є процес розроблення мотиваційного профілю персоналу підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання щодо розроблення мотиваційного профілю персоналу КП ІСР «ВУЖКГ».

Задля досягнення поставленої мети кваліфікаційної роботи було поставлено і вирішено такі *завдання*:

- досліджено теоретичні засади розроблення мотиваційного профілю персоналу підприємства;
- узагальнено методики побудови і розробки мотиваційного профілю персоналу підприємства;
- проаналізовано техніко-економічні показники КП ІСР «ВУЖКГ»;
- здійснено оцінку ефективності системи мотивації та стимулювання персоналу КП ІСР «ВУЖКГ»;
- виявлено основні напрямки удосконалення системи мотивації та стимулювання персоналу КП ІСР «ВУЖКГ»;
- обґрунтовано ефективність та доцільність впровадження заходу щодо удосконалення мотиваційного профілю персоналу КП ІСР «ВУЖКГ».

Методи дослідження. При проведенні дослідження застосовувались такі методи наукового пізнання: абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення, формування висновків), статистично-економічних групувань (для відображення зрушень у розвитку підприємства), табличний, графічний (для наочного відображення результатів проведених розрахунків).

Апробація роботи: участь у 87 міжнародній науковій конференції молодих учених, аспірантів і студентів "Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті" (Національний університет харчових технологій, 15-16 квітня 2021 р.) з доповіддю «Роль мотиваційного профілю в управлінні персоналом підприємства» [72, с. 114].

Інформаційне забезпечення: чинні законодавчі та правові акти, Державні стандарти України, нормативно-правове забезпечення мотивації праці на підприємстві; фінансова та статистична звітність підприємства, матеріали науково-практичних конференцій, спеціалізовані періодичні

видання, праці вітчизняних та закордонних фахівців, що стосуються теми дослідження.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновку, списку використаної літератури та додатків. Повний обсяг кваліфікаційної роботи складає 109 сторінку комп'ютерного тексту. Обсяг основного тексту складає 77 сторінок. Робота містить 16 таблиць, 14 рисунків, додатків на 32 сторінках, список використаних джерел із 73 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗРОБЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Роль мотивації в управлінні персоналом підприємства

Персонал підприємства є рушійною силою і найціннішим капіталом будь-якої компанії, тому його сприймають як елемент, що реально впливає на успіх підприємства. Для продуктивної роботи співробітників слід зацікавити в кінцевому результаті, створити умови позитивного ставлення до праці, щоб процес роботи дозволяв їм задовольнити свої потреби [22, с. 234].

Необхідно відзначити, що на даний час на підприємствах є явні негативні тенденції в сфері управління персоналом, які в свою чергу можуть призводити до критичних наслідків, як приклад, знижується продуктивність праці, підвищується плинність кадрів, зменшується ентузіазм в роботі, відсутнє бажання виконувати роботу. Завдання керівництва полягає в переоцінці управлінських і організаційних процесів, які, в свою чергу, повинні бути підкріплені бажанням співробітників вирішувати поставлені завдання, тому що перспективний розвиток підприємства і економічна стабілізація не можуть бути забезпечені тільки за допомогою оптимізації організаційної структури, фінансового оздоровлення та автоматизації процесу виробництва та надання послуг [58, с. 15]. Тому, можна сказати, що провідну роль відіграє мотивація працівників підприємства.

Важливість мотивації можна пояснити тим, що вона знаходиться на перетині інтересів роботодавця та співробітника. Тобто, будь якому працівнику необхідна гідна винагорода за якісно виконану роботу. В свою чергу система мотивації персоналу повинна забезпечити ефективне виконання завдань, які були поставлені співробітникам, виявляти кращих

працівників, контролювати виплати, звести до мінімуму плинність кадрів та по можливості залучати цінні трудові ресурси.

Люди приходять на підприємство працювати з метою отримання якоїсь вигоди. Одним вигідно заробити гроші, інші прагнуть до слави, треті прагнуть влади, а четвертим просто подобається виконувати якусь конкретну цікаву роботу. Ці та багато інших обставин сприяють до залучення людини до активної діяльності [7].

Наразі не існує чіткого та загальноприйнятого визначення мотивації. Різні науковці, дають різні визначення цьому поняттю. За теорією зарубіжних вчених Л. Портера та Е. Лоулера мотивація є функцією потреб, очікувань щодо результативності власної роботи і сприйняття працівниками справедливої винагороди за неї. Ключовими та основними ситуаційними факторами за моделлю Портера-Лоулера є [32, с. 104]:

- зусилля витрачені працівником;
- сприйняття цих зусиль керівництвом;
- отримані результати від роботи;
- винагорода та визнання;
- ступінь задоволення власною роботою.

Соціальний психолог Ф. І. Герцберг прийшов до висновку, що мотивація - це необхідне забезпечення впливу на фахівця таких чинників, а саме: відчуття успіху, просування по службі, визнання з боку навколишніх, відповідальність, зростання можливостей [25, с. 55].

На основі викладеної інформації можна дійти висновку, що мотивація є сукупністю рушійних сил, що спонукає персонал до діяльності на підприємстві, орієнтовану на досягнення визначених цілей. Вплив мотивації на поведінку працівника залежить від багатьох факторів, він несе індивідуальний характер і може змінюватись під впливом зворотного зв'язку з боку діяльності трудових ресурсів [22, с. 235].

Мотивація і потреба - взаємопов'язані напрямки діяльності ефективних підприємств, що доводять основні концепції теорій мотивації (теорія потреб,

класична теорія мотивації, теорія людських відносин, теорія постановки цілей тощо) [56, с.89]. Щодо аналізу та узагальнення теорій мотивації можна сказати, що основним в мотивації є взаємозалежність з потребами конкретного працівника, що полягає в необхідності їх задоволення, а також досягнення запланованого результату [52, с.13]. Варто відмітити, що роль мотивації висока як для персоналу, так і для підприємства в цілому. Це пояснюється спрямованим впливом на співробітників через їхні потреби для досягнення поставлених цілей підприємства.

Слід зазначити, що мотивування є більш широким поняттям і в якості інструменту включає в себе стимулювання. Тобто, стимулювання персоналу на підприємстві є інструментом управління мотивацією робітника, за допомогою спонукання його до активної діяльності через різні блага, які здатні задовольнити потреби працівників.

Механізм стимулювання передбачає вплив на вже наявну систему мотивів, актуалізуючи і підсилюючи ці мотиви, не змінюючи саму структуру мотивації [64, с.149].

Варто зауважити, що якщо персонал працює заради досягнення спільних цілей підприємства, то він поводить себе так, тому що впевнений – це кращий спосіб досягнення власних цілей. Основні завдання мотивації зображені на рис. 1.1.

Якщо мотивацію аналізувати як процес впливу на поведінку людини факторів-мотиваторів, то теоретично її можна розподілити на шість стадій, що настають одна по одній. Безумовно, саме така кількість стадій – це умовність: на практиці не завжди зберігається чітка їх послідовність та чітке розмежування процесів мотивації. Однак для з'ясування логіки, «технології» процесу мотивації доцільним є розглянути його по стадіям [54, с.112].

Перша стадія – виникнення потреби. Сама ж потреба виявляється як відчуття людиною нестачі в неї чогось. Це відчуття постійно обурює та дратує людину і потребує задоволення.



Рис 1.1. Основні завдання персоналу підприємства

Джерело: Сформовано автором на основі [22, с. 233].

Друга стадія – пошук способів задоволення потреби. Існування потреби передбачає певну реакцію людини. Люди по-різному можуть добиватись усунення потреби: задовольнити, затлумити, не помічати. Але зазвичай рано чи пізно, все таки постає необхідність щось зробити, здійснити, вжити певні заходи.

Третя стадія – визначення цілей, напрямів дій. Людина визначає, що їй необхідно конкретно отримати та зробити для задоволення потреби. На цій стадії відбувається узгодження чотирьох моментів:

- що я матиму після задоволення потреби;
- що я мушу зробити, щоб отримати те, чого бажаю;
- наскільки досягне те, чого я бажаю;
- наскільки те, що я можу реально отримати, задовольнить потребу.

Четверта стадія – виконання конкретних дій. На даній стадії людина докладает зусиль для того, щоб досягти своїх поставлених цілей.

П'ята стадія – отримання винагороди за виконані дії.

Приклавши певні зусилля, людина отримує те, що має задовольнити потребу або те, що вона може обміняти на бажаний об'єкт (предмет, послугу, цінність). На даній стадії з'ясовується, наскільки здійснене людиною співпадає з очікуваним результатом. Виходячи з цього відбувається послаблення, збереження чи посилення мотивації.

Шоста стадія – відчуття задоволення потреби. Залежно від рівня задоволення потреби, величини винагороди і її адекватності докладеним зусиллям людина або чекатиме виникнення нової потреби, або продовжує працю для задоволення потреби наявної.

З цілю покращення своєї діяльності керівництво впливає на персонал за допомогою матеріальних і нематеріальних методів управління мотивацією, що в свою чергу визначають рівень довіри між співробітниками, ймовірність появи конфліктів, характер взаємин персоналу і керівництва [68, с. 178]. На практиці ці методи варто застосовувати як цілісну систему, надаючи на дії працівників позитивні результати.

Матеріальна мотивація і пошук її оптимального способу застосування, що враховують норми за якістю послуг (товарів), є важливими для організації. При цьому матеріальна мотивація, як правило, зводиться до виплат премій і бонусів за результатами роботи і надання різних пільг. Преміювання за досягнення цілей, поставлених підприємством, активно використовується в сфері продажів і є потужним інструментом мотивування. Оскільки премія, як правило, становить значну частку заробітної плати, працівники зацікавлені в прояві ініціативи. До видів матеріальної мотивації також слід віднести грошові штрафи за невиконання цілей, умов роботи [63].

На жаль, сучасні управлінці, спеціалісти кадрових служб, спеціалісти по мотивації персоналу незаслужено недооцінюють роль і значення нематеріальної мотивації в системі мотивації персоналу.

Проте, моральна мотивація має більше значення і не потребує великих фінансових витрат. На думку працюючих найбільш потужними мотивуючими чинниками є [51]:

- виконання обіцянок керівником;
- визнання значущості працівника;
- постановка чітких і зрозумілих завдань перед працівниками;
- розуміння працівниками своєї ролі в загальному механізмі підприємства;
- «прозорість» в роботі;
- доведення керівниками справ до логічного завершення.

Важливо відмітити, що відсутність будь-якого з мотивуючих факторів призводить до демотивації працівників [58, с. 16].

Нульова увага - це відсутність будь-якої уваги. Для того щоб побачити приклад нульової уваги досить проаналізувати поведінку багатьох керівників по відношенню до деяких співробітників. Найчастіше керівники (вищої середньої і навіть найнижчої ланки) не знають як звати підлеглих, які багато років працюють під їх керівництвом [60, с. 214]. Для того щоб переконатися в цьому, достатньо запитати у керівника підприємства ім'я прибиральниці, яка щоранку прибирає у нього в кабінеті, або ім'я кур'єра, який їздить за його дорученнями.

Таких співробітників, обділених увагою керівництва може бути дуже багато. Причому мова йде не тільки, щоб знати ім'я працівника або щодня вітатися з ним. Увага до співробітника - це щось більше.

Негативна увага - це увага, яку приділяють керівники своїм підлеглим в той момент, коли вони завинили в чому-небудь (запізнилися на роботу або зустріч, не виконали план, допустили помилку в роботі тощо). Будь-який керівник повинен замислюватися над тим, кого він більше запрошує до себе в кабінет для бесіди - співробітників з хорошими результатами в роботі або співробітників з поганими результатами [46, с. 533].

На жаль більшість керівників грішать тим, що приділяють велику увагу другій групі працівників, що не є мотивуючим фактором.

Мотивуючим фактором може бути тільки позитивна увага. Це увага, яку керівники приділяють своїм підлеглим в той момент, коли вони не

досягли успіхів в роботі. Звичайно, якщо підприємство занадто велике, то приділяти увагу особисто кожному співробітнику немає можливості, в такому випадку цим повинні займатися керівники структурних підрозділів.

Для того щоб підлеглі відчували свою значимість, на підприємстві важливо прислухатися до їхніх ідей та пропозицій. Якщо пропозиції співробітників будуть не тільки вислухані але й впроваджені, то працівник буде відчувати свою значимість, що підвищує його мотивацію до роботи.

При цьому не варто грубо критикувати, або відразу відкидати ідеї співробітника в разі їх недоцільності. Правильніше разом працювати над ідеєю і довести її до логічного завершення. А якщо ідея була впроваджена і принесла позитивні результати, то необхідно заохотити працівника який її запропонував [68, с. 178].

Даний метод мотивації можна здійснювати не тільки очно, коли працівник пропонує свої ідеї (усно або письмово) але і заочно, наприклад, створив банки ідей як приклад, ваза або поштова скринька, ящик, тощо.

Також важливим методом моральної мотивації персоналу є створення таких умов організації, при яких люди можуть досягати своєї мети лише при спрямуванні своїх зусиль на досягнення цілей підприємства. Для цього необхідно точно знати, які цілі ставлять перед собою працівники підприємства, які здібності мають [4].

Даний вид мотивації є досить ефективним, так як неможливо мотивувати людей загальною програмою. Мотивуючі чинники повинні бути індивідуальними.

Наприклад, один із співробітників націлений на кар'єрне зростання на підприємстві. Можна запропонувати даному працівнику підвищення по службі на певних умовах: стаж роботи на підприємстві укладення важливих контрактів, пропозицій нових ідей, щодо розвитку бізнесу і так далі.

Сформована і впроваджена в компанії система мотивації персоналу повинна забезпечити ефективне виконання співробітниками поставлених

завдань, контроль за виплатами, мінімізацію плинності кадрів, виявлення кращих працівників, залучення цінних трудових ресурсів [24, с. 80].

Отже, ефективність професійної діяльності персоналу залежить від мотивації. Проте залежність цих двох складових досить неоднозначна та складна. Співробітник, який знаходиться під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів, у тому числі мотивуючих чинників працівник, який зацікавлений в досягненні високих підсумкових результатів, на практиці матиме гірші результати, ніж працівник, який значно менше мотивований до ефективної праці. Відсутність однозначного взаємозв'язку між мотивацією та кінцевими результатами професійної діяльності персоналу зумовлена тим, що на результати праці впливає безліч різних чинників, а саме: професійні здібності та навички працівника, його кваліфікація, правильне розуміння поставлених перед ним завдань.

Таким чином, мотивація персоналу – це процес спонукання співробітника чи колективу до діяльності для досягнення цілей організації. Від мотивації залежить ефективність професійної діяльності персоналу, його зацікавленість у стійкому підвищенні результативності своєї праці та забезпеченні сталого розвитку підприємства. Тому найголовнішим завданням керівництва на підприємстві повинно стати впровадження ефективного мотиваційного середовища. Будь-які стимулюючі дії щодо мотивації персоналу повинні бути ретельно опрацьованими, насамперед адміністрацією підприємства.

1.2. Сутність мотиваційного профілю працівника підприємства та підходи до його визначення

В умовах економічної нестабільності підприємства все частіше розуміють важливість грамотної побудови системи мотивації, при якій, і співробітники працюють в організації, і підприємство не зазнає збитків.

Одним з головних завдань сучасного підприємства є формування ефективної системи управління, в реалізації якої величезну роль відіграє управління персоналом.

Створення згуртованого колективу високопрофесійних фахівців, які працюють на благо спільної мети і власного процвітання, - це безперервний процес. Навіть якщо зібрана чудова команда і створені, здавалося б, всі умови для роботи, настає момент, коли співробітники втрачають інтерес до виконуваних обов'язків або йдуть з підприємства. Причини можуть бути самими різними, але суть їх криється в одному – в нестачі мотивації [66, с. 242].

Беручи до уваги індивідуальний характер інтересів працівників, при розробці мотиваційної системи необхідно використовувати усереднений підхід, що враховує наявні особливості. Це підвищить довіру між керівниками і підлеглими. Для підтримки стійкості існуючої системи мотивації слід регулярно проводити опитування працівників. Вони дозволять виявити її ефективність, визначити рівень задоволеності від реалізації мотиваційних інструментів, простежити динаміку і особливості внутрішньої мотивації співробітників [1, с. 278].

Для розуміння наскільки необхідні зміни в системі мотивації, а також при виявленні напрямків нематеріальної мотивації необхідне проведення комплексного тестування співробітників. Тестування слід проводити як в сукупності всього колективу в цілому, так і індивідуально за кожним працівником. Так стає зрозумілим - які мотиви в роботі у співробітників присутні, а які необхідно розвивати додатково. Дуже близько до цього питання підходить створення мотиваційного профілю.

Мотиваційним профілем називають зіставленні значимості низки мотиваційних чинників. При цьому варто зазначити що мотивація завжди індивідуальна, але необхідність її оптимізації щодо процесів управління, а також економії часу спонукає до застосування методів мотивації, які орієнтовані на «середньостатистичного» працюючого [38].

Розробка програми мотивації персоналу починається з встановлення мети і опису результату, якого потрібно досягти. Ефективна система стимулювання дозволяє розкрити потенціал кожного співробітника і одночасно вирішити завдання компанії. Перш за все, необхідно визначити правильні орієнтири, в напрямку яких слід рухатися організації та її співробітникам. Додатковим аргументом є те, що сам цей процес і його підсумки є найпотужнішим нематеріальним мотиватором для персоналу [3].

Модель мотиваційного процесу полягає в наступному. Основу мотивації складають потреби працівника, перетворюються в мотиви [41, с. 66]. Мотиви визначають поведінку, яке розглядається в якості цільових установок. Складність в реалізації мотивації через потреби полягає в розбіжностях в оцінці індивідуальних потреб [37, с. 38].

При формуванні системи мотивації в організації необхідно враховувати стимули матеріального і нематеріального характеру. Заохочення створюють бажання і умови працювати з більш високим рівнем віддачі і з більшим ступенем ефективності. Якщо за рахунок своєї діяльності співробітники можуть повністю задовольнити потреби і потреби, їх праця буде результативним [71, с. 262].

Роль матеріальної мотивації значна - її ефективна система дозволяє організації успішно розвиватися і досягати високих результатів в короткі терміни. Між іншим, впроваджені інструменти і способи повинні бути зрозумілими, обґрунтованими і справедливими для персоналу. В цьому випадку у працівників з'явиться розуміння, що успіх компанії залежить від них, а їх матеріальну винагороду знаходиться в прямій залежності від успіху організації. Тому персонал буде зацікавлений у високих результатах своєї роботи, а керівництво зможе максимально ефективно використовувати його можливості [34, с. 37].

Як показує практика, не всіх співробітників можна мотивувати матеріально. Іноді грошового заохочення недостатньо для того, щоб персонал працював з повною віддачею. Підвищення заробітної плати -

хороший спосіб мотивації персоналу, але його результативність не максимальна: є ймовірність, що співробітник, якому не подобається його робота через відсутність розвитку або одноманітності, навіть при високій заробітній платі відмовиться від займаної посади. Більш того, даний спосіб мотивації є витратним для компанії [37, с. 58].

Молоде покоління в даний час розглядає роботу не тільки як джерело доходу, а як місце, що дозволяє розвиватися, підвищувати кваліфікацію, реалізувати свій потенціал [6, с. 93].

Проте, важливий особистісний підхід до формування мотиваційної системи персоналу: працівник повинен ототожнювати себе з організацією, відчувати себе її частиною.

Для запобігання негативних наслідків і результативності застосовуваних заходів керівництву необхідно проводити регулярний аналіз працівників, їх мотивів і потреб, що дозволить розробити більш прийнятну для організації систему мотивації [67, с. 244]. Беручи до уваги індивідуальний характер інтересів працівників, при розробці мотиваційної системи необхідно використовувати усереднений підхід, що враховує наявні особливості. Це підвищить довіру між керівниками і підлеглими. Для підтримки стійкості існуючої системи мотивації слід регулярно проводити опитування працівників. Вони дозволять виявити її ефективність, визначити рівень задоволеності від реалізації мотиваційних інструментів, простежити динаміку і особливості внутрішньої мотивації співробітників.

Таким чином, завчасне ефективне впровадження чинників мотивації в організації приведе до поліпшення її фінансового стану, зниження плинності працівників, розширенню можливостей розвитку і зростання для кожного співробітника, підвищенню загальної задоволеності персоналу своєю роботою.

В цілому для посилення ефективності мотивації персоналу необхідно враховувати наступні моменти: періодично цікавитися результатами діяльності працівників; знати бажання, потреби, захоплення співробітників;

пояснити працівникам, як виміряти рівень успішності виконаної роботи; знайти індивідуальний підхід до персоналу; цікавитися ідеями працівників; частіше проводити наради з метою взаємодії з співробітниками і обговорення найбільш цікавих ідей підлеглих [35, с. 78].

Категорію «мотиваційний профіль» вперше стали активно використовувати Ю. К. Балашов та О. Г. Коваль які на підставі типології В. І. Герчикова виділили 5 мотиваційних типів співробітників: люмпенізований, інструментальний, патріотичний, професійний та господарський (рис. 1.2) [10, с. 88].

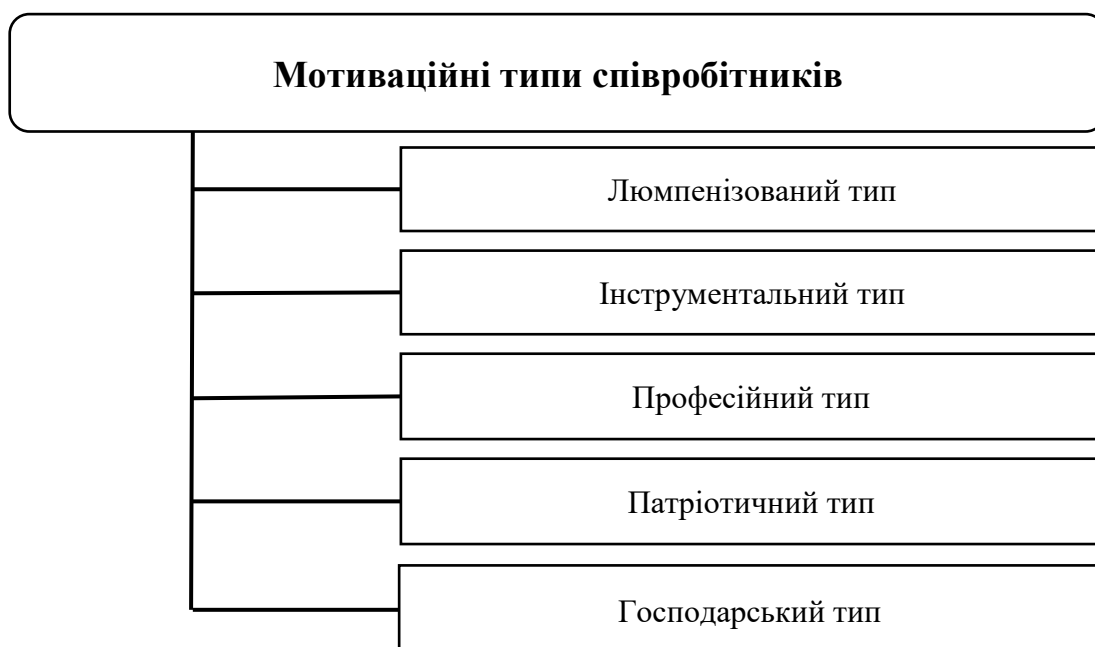


Рис. 1.2. Мотиваційні типи співробітників

Джерело: Сформовано автором на основі [10, с. 88].

1) Люмпенізований тип (унікаючий клас мотивації):

- все одно, яку роботу виконувати, немає переваг;
- згоден на низьку оплату, за умови, щоб інші не отримували більше;
- низька кваліфікація;
- не прагне підвищити кваліфікацію, протидіє цьому;

- низька активність і виступ проти активності інших;
- низька відповідальність, прагнення перекласти її на інших;
- прагнення до мінімізації зусиль.

2) Інструментальний тип (мотиваційний клас досягнень):

- цікавить ціна праці, а не її зміст;
- важлива обґрунтованість ціни, не бажає "подачок";
- важлива здатність забезпечити своє життя самостійно.

3) Професійний тип (мотиваційний клас досягнень):

- цікавить зміст роботи;
- не згоден на нецікаві для нього роботи, скільки б за них не платили;
- цікавлять важкі завдання - можливість самовираження;
- вважає важливою свободу в оперативних діях;
- важливе професійне визнання, як кращого в професії.

4) Патріотичний тип (мотиваційний клас досягнень):

- необхідна ідея, яка буде ним рухати;
- важливе суспільне визнання участі в успіху;
- головна винагорода - загальне визнання незамінності в фірмі.

5) Господарський тип (мотиваційний клас досягнень):

- добровільно приймає на себе відповідальність;
- характеризується загостреним вимогою свободи дій;
- не терпить контролю.

Кожна людина є поєднанням всіх або деяких з мотиваційних типів в певній пропорції. Таким чином, кожна людина описується мотиваційним профілем, що показує, в якому ступені в ньому присутній кожен мотиваційний тип [66, с. 43].

Поєднання даних мотиваційних типів в певних пропорціях утворює мотиваційний профіль співробітника, а в узагальненому вигляді - мотиваційний профіль підприємства.

За типологією В. І. Герчикова форми стимулювання стосовно мотиваційних типів наведено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Мотиваційні типи і форми стимулювання персоналу підприємства

Мотиваційний тип	Форми стимулювання			
	Негатив	Грошовий	Моральний	Участь в управлінні
Люмпенізований	Базова	Нейтрально	Нейтрально	Заборонено
Інструментальний	Нейтрально	Базова	Заборонено	Нейтрально
Професійний	Заборонено	Прийнятна	Прийнятна	Прийнятна
Господарський	Заборонено	Прийнятна	Нейтрально	Базова
Патріотичний	Заборонено	Прийнятна	Базова	Прийнятна

Джерело: Сформовано автором на основі [69, с. 55].

Уточнимо сутність форм стимулювання персоналу підприємства:

«Базова» - найбільша орієнтованість даної форми стимулювання на людину з даним типом мотивації.

«Прийнятна» - дана форма стимулювання може бути використана.

«Нейтрально» - застосування даної форми стимулювання не зробить ніякого впливу на людину і він буде продовжувати діяти як раніше.

«Заборонено» - застосування даної форми стимулювання приведе до прямо протилежного ефекту і, можливо, до деструктивної поведінки.

Таким чином, мотиваційний профіль персоналу підприємства – це індивідуальне поєднання стимулюючих чинників людини, які надихають його виконувати певні завдання. Використання мотиваційного профілю дає змогу ефективно використовувати співробітників для досягнення цілей підприємства, при цьому максимально задовольняючи їх потреби.

1.3. Методики побудови і розробки мотиваційного профілю персоналу підприємства

Для доцільної побудови мотиваційного профілю потрібно дотримуватись певних методик, щодо його складання та використання. У сучасній літературі представлено досить велика кількість різних методик по оцінці рівня мотивації персоналу. Для досягнення поставленої мети в першу чергу було проведено аналіз існуючих методик оцінки мотиваційного профілю, в даний момент методик існує більше 50 [48, с. 52].

В даний час існує безліч методів і методик діагностики мотиваційного профілю, серед яких:

- методика діагностики мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі і П. Мартін);
- методика оцінки мотивації досягнення успіху / уникнення невдач (Т. Елрес) та ін.;
- методика діагностики ступеня задоволеності потреб В. В. Скворцова;
- методика для вимірювання мотивації досягнення (А. А. Меграбаян);
- тест індивідуальної мотивації (лабораторія «Гуманітарні технології»);
- методика діагностики джерел мотивації (Дж. Барбуто і Р. Сколла),
- методика діагностики мотиваційної структури особистості (В. Мільман);
- методика діагностики трудових мотивів (В. І. Герчиков);
- методика «Якір кар'єри» (Е. Шейн);
- методика опитувальник «МАС», М. Кубишкіна.

Одним з відомих тестів, які використовуються при складанні мотиваційного профілю співробітників, є тест «Мотиваційний профіль», розроблений Ш. Річі і П. Мартіном, що представлений у праці «Управління мотивацією», який є результатом їх двадцятирічного дослідження мотивації серед персоналу. Автори використовували модель мотиваційного профілю,

яка складається з дванадцяти факторів, що дозволяють виявити відносну цінність дванадцяти мотиваційних потреб для індивіда [10, с. 89].

У дослідженні було проаналізовано 1 355 заповнених мотиваційних профілів. У ньому брали участь керівники та працівники. В результаті спостережень був зроблений висновок, що внутрішньогрупових відмінностей між людьми може бути набагато більше, ніж міжнаціональних або міжгрупових, що свідчить про ефективність застосування методики в групах будь-якого складу. За допомогою методики можна виявити фактори мотивації, які значимі для працівника, а також фактори, яким він надає невелике значення, а саме [13, с. 53]:

1. потреба в високому заробітку, матеріальних благах; матеріальній винагороді;
2. потреба в сприятливих фізичних умовах роботи;
3. потреба в організованій роботі, зворотньому зв'язку та інформації про свою роботу, яка знизить ступінь невизначеності, пов'язану з функціональними обов'язками;
4. потреба в соціальних зв'язках, на рівні повсякденного спілкування з широким колом людей;
5. потреба в стійких тривалих взаємовідносинах з групою людей;
6. потреба у визнанні заслуг, в соціальній значущості індивіда для суспільства;
7. потреба в постановці та в досягненні для себе розумних цілей;
8. потреба у впливі та встановленні контролю над іншими членами колективу;
9. потреба в різноманітності і змінах, що викликають стимулюючий інтерес;
10. потреба в самостійності, автономності та самовдосконаленні себе;
11. потреба в широті поглядів і креативності;
12. потреба в цікавій роботі, яка корисна суспільству.

Наприклад, ми бачимо, що працівник обрав 6-й і 12-й чинники: визнання інших людей і цікава, суспільно корисна праця. У роботі з такою людиною керівнику слід робити акцент на його заслугах. Якщо доручати нецікаву роботу, яка не приносить користі, необхідно роз'яснити, для чого це потрібно, інакше співробітник буде демотивований. Для таких людей дуже важливо, щоб робота збігалася з їх цінностями. Якщо вони розчаровуються в продуктах, послугах, підприємства, не бачать їхньої цінності для споживача, не вважають, що результат їх роботи важливий для інших людей, є велика ймовірність звільнення з підприємства.

Знаючи мотиваційні профілі своїх співробітників, керівники можуть запобігти можливим негативним наслідкам змін на підприємстві. Наприклад, якщо для працівника важливий матеріальний фактор, він може зустрічати зміни насторожено, саботувати їх впровадження. Необхідно йому пояснити, як зміни торкнуться його доходу, розвіяти побоювання, показати варіанти більш високого заробітку в нових умовах.

Керівник зможе розглядати фактор мотивації як причину стресу і запобігати можливим стресовим ситуаціям або знаходити рішення виходу з них. Наприклад, люди, які мають високу потребу в структуруванні, будуть відчувати стрес, занепокоєння в умовах хаосу, несистемності. І навпаки, чіткість у постановці завдань, структурованість роботи буде мотивувати таких співробітників якісно виконувати свої обов'язки.

Крім того, мотиваційний профіль є потужним інструментом вдосконалення, його можна використовувати в рекрутингу та в кар'єрному консультуванні [2].

Однак, застосування в Україні опитувальника «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна поки складно, оскільки він недостатньо адаптований до вітчизняних умов. Зокрема, це стосується структури шкал, самого переліку потреб працівника. Між деякими мотиваційними чинниками (потребами) відмінності не досить очевидні, що призводить до недостовірних результатів опитування.

Методика Т. Елерса «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» є стандартизованим опитувальником на виявлення рівня мотивації до досягнення успіхів [7, с. 209]. При оцінці результатів за даною методикою важливо враховувати не тільки даний тест, але і тест за оцінкою готовності до ризику у співробітника і тест на «Мотивації уникнення невдач». Результати даного тесту представляються у вигляді балів, які показують наскільки мотивований співробітник. Дослідження мотивації досягнення були розпочаті в середині ХХ століття Д. С. Мак-Клелландом, який за допомогою загальновідомого тематичного апперцептивного тесту зміг зафіксувати якісні індивідуальні відмінності прояву мотивації досягнення.

Дослідження показали, що працівники, які помірно орієнтовані на успіх, вважають за краще середній рівень ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вище мотивація людини до успіху - досягненню мети, тим нижче готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху, надії на успіх зазвичай скромніший, ніж при слабкій мотивації до успіху. До того ж, людям, мотивованим на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику. Ті, хто сильно мотивований на успіх і мають високу готовність до ризику, рідше потрапляють в нещасні випадки, ніж ті, які мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач. І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (орієнтація на захист), то це перешкоджає мотиву до успіху - досягненню мети [35].

Методика діагностики ступеня задоволеності потреб В. В. Скворцова визначає основні базові потреби співробітників, як окремо, так і в колективі в цілому. Це дозволяє визначити основні напрямки мотивації колективу і окремих особистостей. В. В. Скворцов розробляв тест на основі піраміди потреб А. Маслоу, проте замість фізіологічних потреб ним було введено поняття «Потреба в матеріальному забезпеченні життя». Крім цього особливістю тесту є те, що він визначає відносний рівень задоволеності

співробітника (щодо інших потреб). Результатом тесту є отримання трьох списків [8, с. 796]:

- 1) основні потреби, які максимально стимулюють співробітника зараз;
- 2) основні потреби співробітника, які в даний момент задоволені;
- 3) основні потреби співробітника, які в даний момент задоволені частково.

Другий і третій список для керівництва не мають вирішального значення, так як вони при побудові системи мотивації важливі в меншій мірі.

«Методика для вимірювання мотивації досягнення» А. Меграбяна запропонував М. Ш. Магомет-Емінов. Тест призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. Причому оцінюють, який із цих двох мотивів у випробуваного домінує. Сам опитувальник має дві форми - чоловічу і жіночу. Тест складається з низки тверджень, що стосуються певних сторін характеру, а також думок і почуттів із приводу деяких життєвих ситуацій [63].

Тест «Індивідуальної Мотивації», розроблений лабораторією «Гуманітарні технології», дозволяє з'ясувати основні мотиви, якими людина керується як при виборі роботи і сфери діяльності, так і в процесі самої діяльності [57]. Вона також дозволяє побудувати мотиваційний профіль людини, що описує значущі і не значущі для нього мотиваційні чинники.

Методика діагностики джерел мотивації (Дж. Барбуто и Р. Сколла). Творці опитувальника запропонували дуже реалістичну і інформативну модель мотивації (при цьому саме в площині взаємин «людина-організація»), інтегруючи підходи різних вчених. На думку авторів, можна виділити 5 джерел мотивації:

- внутрішні процеси: бажання отримувати задоволення і насолоду від процесів діяльності;
- інструментальна мотивація: бажання відчутних зовнішніх винагород, таких як плата, премії тощо;

- зовнішня концепція Я: бажання прийняття і підтримки своїх рис, компетентності та цінностей з боку інших індивідуумів або референтної групи;
- внутрішня концепція Я: бажання відповідати власним стандартам рис, компетентності та цінностей;
- інтерналізація мети: бажання досягати цілей, відповідних Інтерналізована (присвоєним, що стали внутрішніми) цінностям.

У мотиваційній структурі кожної окремої людини представлені всі джерела мотивації, але перш за все, цікавить вираженість кожного з них в індивідуальному мотиваційному профілі, їх напруженість в загальному вигляді мотивації [45].

Варто відмітити, що побудова системи мотивації персоналу на підприємстві – процес досить трудомісткий, так як потребує врахування багатьох чинників, на основі проведення серйозних досліджень.

Методика «Якорі кар'єри» Е. Шейна - це ціннісні орієнтації, соціальні установки і інтереси, соціально обумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини. Кар'єрні орієнтації виникають в початкові роки розвитку кар'єри, вони стійкі і можуть залишатися стабільними тривалий час. При цьому дуже часто людина реалізує їх неусвідомлено. Методика «Якорі кар'єри» дозволяє виявити наступні кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво [73].

Методика «МАС» розроблена М. Кубишкіною і спрямована на виявлення прагнення (мотивації) людини до досягнення мети, прагнення до суперництва (азартність) і прагнення до соціального престижу.

Таким чином, без діагностики не можна сказати, що надихне працівника, оскільки у різних людей – різні потреби. Науковці виділили дванадцять основних потреб працівника. Для визначення індивідуального поєднання найбільш і найменш актуальних для конкретної людини потреб, яке назвали мотиваційним профілем, вони розробили тест. Останній дає

можливість кількісно оцінити відносну значимість цих потреб для конкретного працівника і графічно представити його мотиваційний профіль. Застосування опитувальника «Мотиваційний профіль», методологічних підходів та методик допомагає більш конкретно розробити мотиваційний профіль персоналу підприємства, який в свою чергу може бути побудований на основі аналізу стану системи мотивації та стимулювання персоналу підприємства.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА КП ІСР «ВУЖКГ»

2.1. Організаційна характеристика та аналіз фінансово-економічних показників підприємства

Офіс Комунального підприємства Іванківської селищної ради «Виробниче управління житлово-комунального господарства» (КП ІСР «ВУЖКГ») знаходиться в Київській області, Іванківського району, смт Іванків, вулиця Івана Проскури 1 [30].

На даний час уповноваженою особою КП ІСР "ВУЖКГ" є Романенко Олег Іванович він є керівником і підписантом.

У своїй виробничій та господарській діяльності КП ІСР «ВУЖКГ» підпорядковується Іванківській селищній раді. Форма власності – державна власність / власність територіальних громад.

Саме підприємство є юридичною особою. Тобто, права і обов'язки юридичної особи підприємство набуло з дня його державної реєстрації.

Засновником даного підприємства вважається Іванківська селищна рада, офіційною датою реєстрації підприємства є 12 липня 1999 року [28].

Як зазначено у Статуті КП ІСР «ВУЖКГ» у своїй діяльності підприємство керується Конституцією України, Господарським кодексом України, Законами України «Про зовнішньоекономічну діяльність», «Про місцеве самоврядування в Україні», рішеннями Іванківської селищної ради, розпорядженнями селищного голови Іванківської селищної ради, іншими законодавчими актами, а також статутом.

КП ІСР «ВУЖКГ» самостійно здійснює свою діяльність на засадах повної господарської самостійності, госпрозрахунку та самофінансування,

має самостійний баланс, розрахунковий, валютний та інші рахунки в установах банків, круглу печатку зі своїм найменуванням, штампи, бланки.

Розмір статутного капіталу станом на 04.05.2021 р. – 32 112 898,88 грн.

Також КП є учасником господарських відносин і здійснює господарську діяльність, реалізуючи господарську компетенцію (сукупність господарських прав та обов'язків), має відокремлене майно і несе відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна, відповідно до чинного законодавства [29].

КП ІСР «ВУЖКГ», за погодженням із Іванківською селищною радою, має право брати участь в об'єднаннях, асоціаціях, корпораціях, концернах для об'єднання виробничої, наукової, комерційної та інших видів діяльності, які здійснюються на добровільних засадах.

КП ІСР "ВУЖКГ" є учасником у 44 закупівлях, з них 32 підписані на загальну суму 7,77 млн. грн. [30].

Метою діяльності КП ІСР «ВУЖКГ» є надання житлово-комунальних послуг населенню, надання комунальних послуг організаціям та підприємствам району, надання інших індивідуальних послуг.

Види діяльності КП ІСР «ВУЖКГ».

Основний:

- 81.10 Комплексне обслуговування об'єктів.

Інші:

- 81.29 Інші види діяльності із прибирання.
- 81.30 Надання ландшафтних послуг.
- 33.14 Ремонт і технічне обслуговування електричного устаткування.
- 38.11 Збирання безпечних відходів.
- 39.00 Інша діяльність щодо поводження з відходами.

Для здійснення свого головного завдання підприємство забезпечує:

- підвищення якості послуг, впровадження досягнень науково-технічного прогресу, ресурсозбереження, зниження собівартості послуг;

- ефективну експлуатацію житлового фонду.

На КП ІСР «ВУЖКГ» покладається:

- управління і виконання послуг з утримання будинків і споруд та прибудинкових територій житлового фонду згідно з переліку робіт затвердженого виконавчим комітетом Іванківської селищної ради, власними силами та в разі необхідності з залученням інших організацій;
- виконання робіт з благоустрою з подальшим укладанням угод на території селища Іванків та сіл Іванківського району Київської області з організаціями та приватними особами, а також укладання договорів на технічне обслуговування внутрішньобудинкових мереж РЕМ;

КП ІСР «ВУЖКГ» здійснює за погодженням з власником будь-які інші види господарської діяльності, якщо вони не заборонені законодавством і відповідають цілям, передбачених статутом підприємства. Види діяльності, які потребують спеціального дозволу здійснюються підприємством у порядку визначеним законом.

Організаційну структуру підприємства зображено на рис. 2.1.

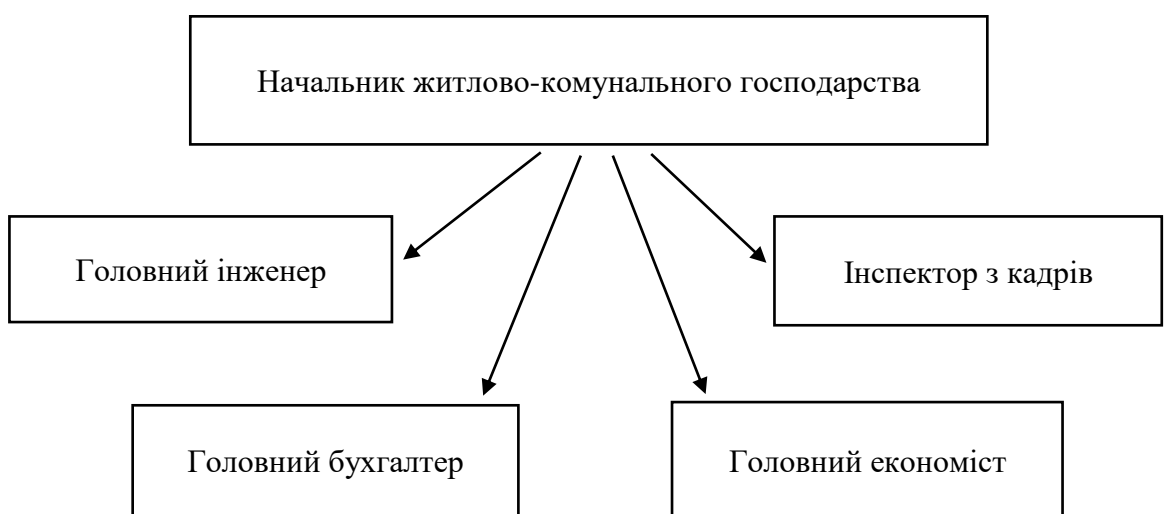


Рис. 2.1. Організаційна структура КП ІСР "ВУЖКГ"

Джерело: Складено автором.

Тобто, начальнику житлово-комунального господарства безпосередньо підпорядковується головний інженер, головний бухгалтер, головний економіст та інспектор з кадрів.

Для того щоб більш детально розглянути роботу КП ІСР "ВУЖКГ" варто розглянути частину вже підписаних договорів протягом 2018-2020 років, що наведені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Укладені договори на КП Іванківської селищної ради “Виробниче управління житлово-комунального господарства” за 2018-2020 рр.

Назва	Вартість договору, без ПДВ	Замовник	Дата укладання договору
Поточний ремонт мереж вуличного освітлення	24 065 UAH	Димарська сільська рада	2.12.20
Транспортні послуги спецтранспортом	8 934,48 UAH	Блідчанська сільська рада	27.11.20
Транспортні послуги спецтранспортом	7 890.62UAH	Шпилівська сільська рада	05.11.2020
Послуги з влаштування горизонтальної розмітки в смт.Іванків по вул. Київська, Розважівська.	9 982,66 UAH	Іванківська селищна рада	18.09.20
Послуги з вивезення сміття в с. Прибірськ с.Пироговичі	13 127.04 UAH	Прибірська сільська рада	09.07.2019
Вивезення твердих відходів від контейнерів	1 512,72 UAH	КУ Іванківський районний територіальний центр соціального обслуговування	22.03.2019
Послуги з технічного обслуговування систем освітлення вулиць і громадських місць населених пунктів Іванківської селищної ради	139 473.00 UAH	Іванківська селищна рада	24.01.2018
Послуги по утриманню парку в смт. Іванків	136 943.00 UAH	Іванківська селищна рада	24.01.2018
Послуги з обслуговування кладовища	136 943.00 UAH	Іванківська селищна рада	24.01.2018
Послуги щодо прибирання та підмітання вулиць	199 952.00 UAH	Іванківська селищна рада	24.01.2018

Джерело: Сформовано автором на основі [50].

Наведені договори закупівель є завершені та підписані. Найбільшу суму було виділено на договір послуг щодо прибирання та підмітання вулиць [Додаток А], сума становить 199 952,00 грн. Також значна сума була виділена на послуги по утриманню парку в смт. Іванків [Додаток Б] та послуги з обслуговування кладовища [Додаток В], кожен договір з яких становить по 136 943,00 грн.

Дані про баланс КП ІСР «ВУЖКГ» за основними показниками активів та пасивів станом на 31 грудня 2020 р. надані в таблиці 2.1 та таблиці 2.3 відповідно.

Таблиця 2.1

Баланс активів на КП Іванківської селищної ради “Виробниче управління житлово-комунального господарства” станом на 31 грудня 2020 р.

№ з/п	Назва	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн.	Відхилення, +; -	Темп зміни, %
I. Необоротні активи					
1.	Нематеріальні активи:	-	315	315	-
	-первісна вартість	-	317	317	-
	-накопичена амортизація	-	2	2	-
2.	Незавершені капітальні інвестиції	34	34	-	-
3.	Основні засоби:	160 971	151 855	-9116	-5,66
	-первісна вартість	510 260	510 289	29	0,005
	-знос	349 289	358 430	9 141	2,61
	Всього	161 005	152 204	-8801	-5,46
II. Оборотні активи					
1.	Запаси	377	362	-15	-3,97
2.	Виробничі запаси	377	362	-15	-3,97
3.	Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1 572	1 759	187	11,89
4.	Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	36	340	304	844,44
5.	Гроші та їх еквіваленти	60	9	-51	-85
6.	Рахунки в банку	60	9	-51	-85
	Всього	2 045	2 473	428	20,92
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття					
1.	Баланс	163 050	154 677	-8373	-5,13

Джерело: Сформовано автором на основі [Додаток Г].

Таким чином, у КП ІСР «ВУЖКГ» на кінець звітної періоду нематеріальні активи становили 315 000 грн. У незавершених капітальних інвестиціях не було змін. Основні засоби становлять 151 855 000 грн., що менше ніж на початку звітної періоду.

Відносно оборотних активів, виробничі запаси на кінець 2020 року зменшились на 3,97%. Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги збільшилась 187 000грн, а дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом на 304 000 грн. Грошові активи та їх еквіваленти та рахунки в банку зменшились 85%.

Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття на початку 2020 року були більші на 8 801 000грн.

Таблиця 2.2

Баланс пасивів на КП Іванківської селищної ради “Виробниче управління житлово-комунального господарства” станом на 31 грудня 2020р.

№ з/п	Назва	На початок звітної періоду, тис. грн	На кінець звітної періоду, тис. грн.	Відхилення, +; –	Темп зміни, %
1	2	3	4	5	6
I. Власний капітал					
1.	Зареєстрований (пайовий) капітал	32 010	32 022	12	0,03
2.	Додатковий капітал	129 766	121 363	-8 403	-6,47
3.	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	3 020	3 651	631	20,89
	Всього	158 756	149 634	-9 122	-5,74
II. Довгострокові зобов’язання та забезпечення					
1.	Цільове забезпечення	0	90	90	-
	Всього	0	90	90	-
III. Поточні зобов’язання та забезпечення					
1.	Поточна кредиторська заборгованість за:				
	-товари, роботи, послуги	130	76	-54	-41,53
	-розрахунками з бюджетом	4 000	4 677	677	16,92
	-розрахунками зі страховальниками	21	59	38	180,95
	-розрахунками з оплати праці	110	105	-5	-4,54

Закінчення табл. 2.2

1	2	3	4	5	6
2.	Інші поточні зобов'язання	33	36	3	9,09
	Всього	4 294	4 953	659	15,34

Джерело: Сформовано автором на основі [Додаток Г].

Зареєстрований (пайовий) капітал на кінець року збільшився на 12 000 грн, а нерозподілений прибуток (непокритий збиток) на 631 000 грн. Зменшився на 6,47% додатковий капітал, в порівнянні з сумою, що була на початку року. У загальному власний капітал зменшився на 9 122 000 грн.

Довгострокові зобов'язання та цільове забезпечення було відсутнє на початку, а під кінець 2020 року становили 90 000 грн.

Поточні зобов'язання та забезпечення збільшились на 659 000 грн., або ж 15,34% у 2020 році.

Більш детальні показники роботи КП ІСР «ВУЖКГ» за 2018-2020 роки наведені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Основні техніко-економічні показники діяльності КП Іванківської селищної ради “Виробниче управління житлово-комунального господарства” за 2018-2020 рр.

№ з/п	Найменування показника	Роки			Відхилення (+; -) 2020 від:		Темп зміни 2020 у % до:	
		2018	2019	2020	2018	2019	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	6213	7090	6669	456	-421	7,33	-5,93
2.	Чистий дохід, тис. грн.	- 803	- 173	-631	172	-458	-22,66	264,73
3.	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	65	65	65,5	0,5	0,5	0,76	0,76
4.	Фонд оплати праці штатних працівників	549,1	1234,5	1565,6	1016,5	331,1	185,12	26,82

<i>Закінчення табл. 2.3</i>								
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
5.	Собівартість реалізованих послуг, тис. грн.	6227	6334	6369	142	35	2,28	0,55
6.	Валовий прибуток (збиток)	-14	756	300	314	-456	-2242,85	-60,31
7.	Інші операційні доходи	479	250	102	-377	-148	-78,70	-59,2
8.	Адміністративні витрати	1106	1056	928	-178	-128	-16,09	-12,12
9.	Інші операційні витрати	162	123	102	-60	-21	-37,03	-17,07
10.	Операційні витрати	7495	7513	7402	-93	-111	-1,24	-1,47
11	Фінансовий результат від операційної діяльності, прибуток (збиток)	-803	-173	-613	190	-440	-23,66	254,33
12.	Продуктивність праці, тис. грн./чол.	95,58	109,07	102,6	7,02	-6,47	7,34	-5,93

Джерело: Сформовано автором на основі [Додаток Д, Е].

Виходячи з цих даних можемо зробити висновок, що на КП ІСР «ВУЖКГ» немає чистого доходу, тобто фінансові результати від операційної діяльності мають збиток. Проте ситуація у 2018 р. значно гірша ніж у 2019 р., згодом у 2020 р. спостерігалось зменшення до 631 тис. грн. Щодо доходу від реалізації послуг, то бачимо що у 2020 р. в порівнянні з 2019 р. зменшення на 5,93%.

Середньооблікова кількість штатних працівників КП ІСР «ВУЖКГ» не змінювалась протягом двох років, але у 2020 р. відбулося збільшення на 0,5 посадового окладу, а фонд оплати праці кожного року збільшується.

Також слід відмітити, що у 2018 році спостерігався валовий збиток, а вже у 2019 – прибуток, але вже у 2020 він зменшився на 60,31%.

З кожним роком зменшуються адміністративні витрати, витрати на збут та інші операційні витрати. В операційних витратах спостерігаються незначні зміни протягом трьох років. У цілому можна відмітити, що фінансовий результат від операційної діяльності є збитковим протягом досліджуваних років, хоча у 2019 р. спостерігається зменшення, але у 2020 р. ситуація погіршилась.

Як зазначено у статуті підприємства, основним узагальнюючим показником фінансових результатів господарської діяльності є прибуток.

Планування фінансово-господарської діяльності здійснюється шляхом складання порядків та за формою, що визначається, річних фінансових планів та звітів про результати господарської діяльності, які також затверджують.

В річних фінансових планах передбачається розмір відрахування частини прибутку до бюджету Іванківського району Київської області у плановому році. За рахунок прибутку, що залишається після сплати обов'язкових платежів, 15% спрямовується на виробничий розвиток підприємства.

Важливим моментом є те, що КП створює спеціальні (цільові) фонди, призначені для покриття витрат, пов'язаних з його діяльністю, які наведені на рис. 2.2.

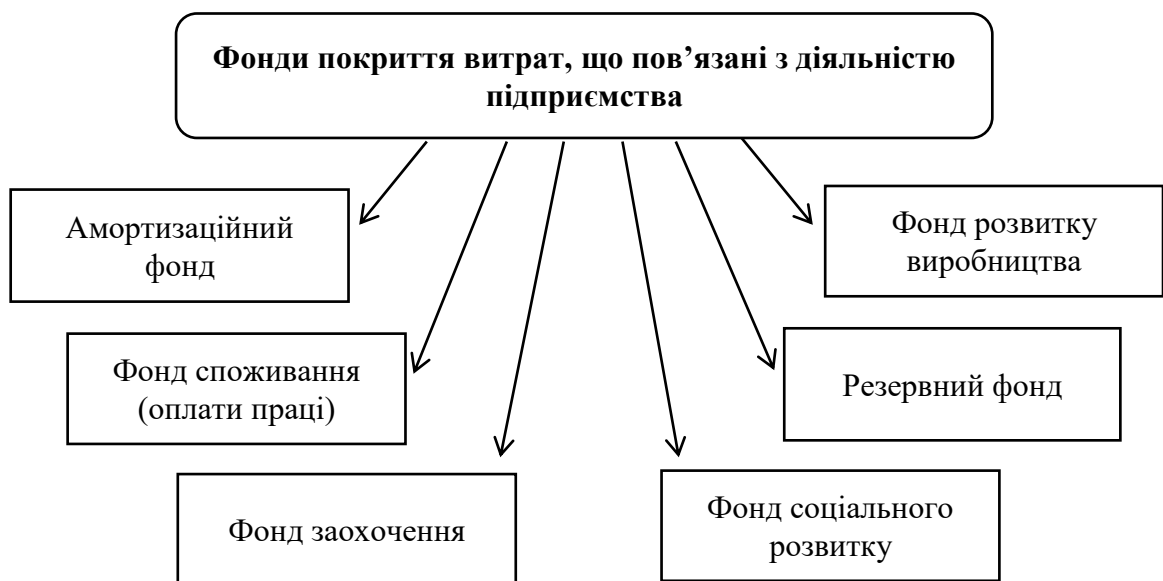


Рис. 2.2. Фонди покриття витрат покриття витрат КП ІСР «ВУЖКГ»

Джерело: Сформовано автором.

Інші спеціальні фонди створюються за погодженням, яке оформлюється відповідним рішенням.

Підприємство здійснює матеріально-технічне забезпечення своєї діяльності реалізацію продукції, виконання робіт, надання послуг через систему прямих угод і контактів із вітчизняними та іноземними юридичними та фізичними особами.

Щодо питання управління КП ІСР «ВУЖКГ», то варто зауважити що власник має наступну компетенцію:

- приймає рішення про створення, припинення (злиття, приєднання, поділ, перетворення ліквідація) підприємства;
- призначає та звільняє керівника;
- вирішує питання відчуження основних фондів підприємства;
- погоджує умови і приймає рішення про приватизації майна підприємства;
- вирішує питання списання окремо визначеного рухомого та не рухомого майна, що перебувають у господарському віданні підприємства;
- погоджує участь підприємства у інших юридичних особах;
- затверджує звіти про господарську діяльність;
- здійснює контроль за ефективністю використання та збереження майна

Таким чином, КП Іванківської селищної ради “Виробниче управління житлово-комунального господарства” є юридичною особою та працює 21 рік, засновником якого є Іванківська селищна рада. Основою діяльності КП є: благоустрій, саночистка та обслуговування житлового фонду. Дохід від реалізації послуг становить 6669 тис. грн, проте підприємство не має чистого доходу, збиток становить 631 тис. грн. Середньооблікова кількість штатних працівників становить 65,5 осіб. Продуктивність праці становить 102,6 тис. грн./чол.

2.2. Аналіз кадрового забезпечення КП ІСР «ВУЖКГ»

Кадрове забезпечення - сукупність дій, що спрямовані на пошук, оцінювання і встановлення заздалегідь визначених стосунків з робочою силою як в самому підприємстві для подальшого просування кар'єрним сходами, так і поза його межами для нового найму тимчасових або постійних робітників [55, с. 56].

Мета кадрового забезпечення полягає у наповненні штатних одиниць державних органів відповідними за професією та кваліфікацією кадрами [19, с. 4].

Кадрове забезпечення включає в себе два основних напрями: діяльність із удосконалення структури системи та організаційну роботу з персоналом [13, с. 32].

Досліджуючи кадрове забезпечення як складову демократичного врядування, слід зазначити, що до основних його завдань за демократичного виду врядування належить [20, с. 569]:

- планування кадрових потреб;
- підвищення авторитетності державної служби;
- підготовку кадрів;
- формування резерву та робота з ним;
- прийняття на державну службу;
- розстановку кадрів;
- оцінювання результатів діяльності службовців;
- підвищення рівня професійної компетенції державних службовців;
- перепідготовку службовців;
- припинення державної служби;
- соціальне забезпечення, запобігання старінню кадрів.

Основною метою кадрової служби КП ІСР «ВУЖКГ» є забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, облік та збереження

персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, а також до вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

На КП ІСР "ВУЖКГ" всі завдання кадрового діловодства покладено на одного працюючого – інспектор по кадрам. А саме, інспектор по кадрам зобов'язаний:

1. проводити перевірки Правил внутрішнього трудового розпорядку використаного робітниками підприємства;
2. проводити звірки паспортів (даних) військових квитків з даних карток ф. П-2;
3. здійснювати контроль за дотриманням в підрозділах трудового законодавства;
4. проводити облік, аналіз по кадрам і стан трудової дисципліни;
5. складати списки працівників належних оформленню на пенсію;
6. складати списки працюючих пенсіонерів і учасників війни;
7. складати графіки відпусток.

Інспектор з кадрів несе відповідальність за якісне та своєчасне виконання покладених доручень начальника підприємства.

У своїй діяльності інспектор з кадрів керується Конституцією України, законами України, постановами Верховної Ради України, указами і розпорядженнями Президента України, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, статутом підприємства, положенням про Відділ Кадрів, правилами внутрішнього трудового розпорядку і іншими нормативними актами, а також Інструкцією [43].

До номенклатури справ кадрової служби КП ІСР «ВУЖКГ» відносять такі документи:

- штатний розпис;
- журнал реєстрації трудових книжок;
- журнал реєстрації наказів тривалого зберігання (75 років);
- журнал реєстрації наказів тимчасового зберігання (5 років);
- листування вхід і вихід кореспонденції з воєнкомату.

Документ з яким інспектор по кадрам працює найчастіше – накази та особові справи.

Всі поставленні завдання для інспектора по кадрам виконуються в Microsoft Office, без додаткових програм.

Загальний склад працюючих на КП ІСР "ВУЖКГ" у 2020 році становив 65,5 осіб. Весь штатний розпис поділено на певні групування, а саме: керівники, житловий фонд, благоустрій та саночистка.

Більш детальний аналіз працюючих на КП ІСР "ВУЖКГ" наведено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

**Аналіз структури працівників КП Іванківської селищної ради
“Виробниче управління житлово-комунального господарства” згідно
класифікатору професій протягом 2018-2020 рр.**

Показники	2018 р.		2019 р.		2020 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Середньооблікова кількість штатних працівників, всього:	65	100	65	100	6,5	0
1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	8,5	13,08	8,5	13,08	8,5	13,08
2. Професіонали	3	4,62	3	4,62	3	4,62
3. Фахівці	6,5	10	5,5	8,46	6,5	10
4. Технічні службовці	3,4	5,23	4,4	6,77	3,4	5,23
5. Працівники сфери торгівлі та послуг	1	1,54	1	1,54	1	1,54
6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0	0	0	0	0	0
7. Кваліфіковані робітники з інструментом	10	15,38	10	15,38	10	15,38
8. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	15	27,69	15	23,08	15	23,08
9. Найпростіші професії	17,6	22,46	17,6	27,08	18,1	27,85

Джерело: Розраховано автором на основі [Додаток Ж, З, И].

Таким чином, зміни щодо складу персоналу протягом трьох років були несуттєві. Найбільшу частину серед робітників становлять найпростіші професії та робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за

роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; найменшу – працівники сфери торгівлі та послуг. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства відсутні.

Аналіз працівників за такою класифікаційною ознакою як стаж роботи на підприємстві КП ІСР "ВУЖКГ" за 2018 та 2019 роки наведено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Динаміка структури персоналу КП ІСР "ВУЖКГ" за стажем роботи за 2018-2019 роки

Стаж роботи	2018 р.		2019 р.		2020 р.	
	Кількість осіб	Питома вага, %	Кількість осіб	Питома вага, %	Кількість осіб	Питома вага, %
Менше 1 року	3	4.62	3	4.62	4,5	6.87
1-3 роки	4	6.15	7	10.77	8	12.21
3-5 років	3	4.62	3	5.45	3	4.58
5-10 років	9	13.85	8	12.31	8	12.21
10-20 років	19	29.23	20	30.77	20	30.53
Понад 20 років	27	41.54	27	41.54	27	41.22
Разом	65	100	65	100	65,5	100

Джерело: Розраховано автором.

Виходячи з даних таблиці 2.5, можна сказати, що на КП ІСР «ВУЖКГ» переважно працюють люди із значним стажем роботи. Проте є і незначна кількість осіб у яких стаж роботи не досягає навіть 5 років.

Проаналізувавши рух кадрів на КП ІСР "ВУЖКГ" за 2018-2020 роки, можна розрахувати такі дані як коефіцієнт загального обороту (2.1), коефіцієнт обороту по прийому (2.2) та по обороту вибуттю (2.3), коефіцієнт плинності кадрів (2.4), коефіцієнт відновлення працівників (2.5), коефіцієнт постійності кадрів (2.6) наведені у таблиці 2.6.

$$K_o = \frac{(Ч_{пр.} + Ч_{зв.})}{Ч_{сер.}} \quad (2.1)$$

$$K_{п} = \frac{Ч_{п}}{Ч_{сер}} \quad (2.2)$$

$$K_3 = \frac{Ч_3}{Ч_{сер}} \quad (2.3)$$

$$K_{п.к} = \frac{Ч_{виб\ вл.\ б.} + Ч_{виб\ пор.\ труд.\ д.}}{Ч_{річн}} \times 100\% \quad (2.4)$$

$$K_{с.п.з} = \frac{K_п}{K_3} \quad (2.5)$$

$$K_{пост} = \frac{Ч_{п.р.} - Ч_{виб.}}{Ч_{к.р.}} \quad (2.6)$$

Зведемо отримані дані у вигляді таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

**Співвідношення руху кадрів на КП ІСР "ВУЖКГ"
протягом 2018-2019 років**

№ з/п	Показник	2018	2019	2020	Відхилення (+; -) 2020р. від:	
					2018	2019
1.	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	65	65	65,5	0,5	0,5
2.	Кількість прийнятих штатних працівників, осіб	3	3	5	2	2
3.	Кількість звільнених штатних працівників, всього, осіб в т. ч.:	5	4	9	4	5
3.1	із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників, осіб	0	0	0	0	0
3.2	- із причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо), осіб	5	4	9	4	5
4.	Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду, осіб	55	56	49	-6	-7
5.	Коефіцієнт загального обороту	0,123	0,107	0,12	-0,003	0,013
6.	Коефіцієнт обороту по прийому	0,046	0,046	0,05	0,004	0,004
7.	Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,076	0,061	0,07	-0,006	0,009
8.	Коефіцієнт плинності кадрів	9,09	7,14	18,36	9,27	11,22
9.	Коефіцієнт відновлення працівників	0,6	0,75	0,55	-0,05	-0,2
10.	Коефіцієнт постійності кадрів	-0,30	-0,015	-0,061	0,239	-0,046

Джерело: Розраховано автором на основі [Додаток К, Л, М].

Таким чином, порівнюючи співвідношення руху кадрів за 3 роки, можна зробити такі висновки, що у 2020 році була найбільша кількість звільнених та прийнятих штатних працівників, 5 і 9 осіб відповідно. Звільнених із причин змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників не було, тобто всі звільнення були із причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо). Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду у 2020 році становить найменшу кількість – 49 осіб.

Коефіцієнт загального обороту на КП ІСР «ВУЖКГ» був найменшим у 2019 році – 0,107%, така ж ситуація із коефіцієнтом постійності кадрів, що становив -0,015. Коефіцієнт обороту по прийому протягом двох років не змінювався, потім збільшився до 0,05%. Найбільший коефіцієнт плинності кадрів був також у 2020 році – 18,36%.

2.3. Оцінка ефективності системи мотивації та стимулювання персоналу КП ІСР «ВУЖКГ»

Питання формування мотивації до праці піднімаються фахівцями різних сфер психології, економіки, соціології, що і знаходить відображення в розробці безлічі теорій.

За інформацією з табл. 2.7 проаналізуємо ситуацію, що склалась в системі оплати праці на підприємстві.

Як видно з табл. 2.7, фонд заробітної плати працівників КП ІСР «ВУЖКГ» зростав протягом трьох років. З 2019р. по 2020 р. спостерігається зростання фонду на 97470 грн, з них виробничий персонал на 73105 грн та управлінський персонал на 24365 грн.

**Аналіз динаміки середньої заробітної плати на КП ІСР «ВУЖКГ»
за 2018-2020 р.**

№ з/п	Показник	2018	2019	2020	Абсолютне відхилення 2020 від	
					2018	2019
1	Середньооблікова кількість промислово-виробничого персоналу (ПВП), осіб, всього, в т.ч.:	65	65	65,5	0,50	0,50
	виробничий персонал	56,5	56,5	57	0,50	0,50
	управлінський персонал	8,5	8,5	8,5	0,00	0,00
2	Фонд заробітної плати ПВП, грн., всього, в т.ч.:	331 680	331920	429 390	97710,00	97470,00
	виробничий персонал	280 080	280 320	353 425	73345,00	73105,00
	управлінський персонал	51 600	51 600	75 965	24365,00	24365,00
3	Середня заробітна плата одного працівника ПВП за місяць, грн., в т.ч.:	5102,76	5106,46	6555,57	1452,81	1449,11
	виробничий персонал	4957,16	4961,41	6200,43	1243,27	1239,02
	управлінський персонал	6070,58	6070,58	8937,25	2866,67	2866,67
4	Коефіцієнт співвідношення середньої заробітної плати управлінського персоналу до середньої заробітної плати виробничого персоналу	1,22	1,22	1,44	0,22	0,22

Джерело: Розраховано автором на основі [Додаток Ж, З, И].

Середня заробітна плата одного працівника на КП ІСР «ВУЖКГ» у 2018 році становила 5102,76 грн, у 2019 році відбулося збільшення до 5106,46 грн. Вже у 2020 році цей показник становив 6555,57 грн., з них: 6200,43 грн виробничий персонал і 8937,25 управлінського персоналу.

Коефіцієнт співвідношення середньої зарплати управлінців і виробничників КП ІСР «ВУЖКГ» знаходиться в прийнятних межах, тобто зарплата управлінців перевищує зарплату других, оскільки управлінська робота за кваліфікацією та навантаженням вважається більш складною через відповідальність за прийняття управлінських рішень, і протягом 2018-2019рр. становив 1,22, а у 2020р. збільшився на 0,22 до 1,44.

Проаналізуємо динаміку структури фонду оплати праці на КП ІСР «ВУЖКГ» (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

**Аналіз динаміки структури фонду оплати праці на
КП ІСР «ВУЖКГ» за 2018-2020 роки**

№ з/п	Показник	2018 р.		2019 р.		2020 р.	
		тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
1	Фонд оплати праці штатних працівників, усього	549,1	100	1234,5	100	1565,6	100
2	Фонд основної заробітної плати	319.03	58,1	711,0	57.59	932,6	59.57
3	Фонд додаткової заробітної плати	205.91	37,5	486,1	39.38	568,9	36.34
4	Заохочувальні та компенсаційні виплати	24,16	4,4	37,4	3.03	64,1	4.09

Джерело: Розраховано автором на основі [Додаток К, Л, М].

Фонд оплати праці на КП ІСР «ВУЖКГ» збільшувався з кожним роком. У 2018 році фонд становив 549,1 тис. грн., у 2019 році 1234,5 тис. грн., а вже у 2020р. 1565,6 тис. грн., з них 932,6 фонд основної ЗП, 568,9 фонд додаткової заробітної плати, 64,1 тис грн. заохочувальні та компенсаційні виплати.

У будь-якій організації мотивацією персоналу необхідно управляти і впливати на неї. Для релевантного управління мотивацією співробітників необхідно проводити оцінку різних мотиваційних важелів (стимулів), що представляють собою систему. Оцінка мотивації персоналу є ключовим завданням комплексної кадрової політики за оцінкою співробітників, яка і дозволяє виявити ступінь зацікавленості персоналу в досягненні конкретних результатів [38].

Загальну характеристику процесу мотивації можна уявити, якщо визначити використовувані для його пояснення поняття: потреби, мотиви, цілі [9, с. 240].

Потреби - це необхідність у чомусь, бажання володіти певними речами, відчуття нестачі, якщо бажання залишається незадоволеним [51].

Мотив – це спонукання людини до активності, пов’язане з намаганням задовольнити певні потреби. Внаслідок усвідомлення і переживання потреб у людини виникають певні спонукання до дій, внаслідок яких ці потреби задовольняються [42].

Цілі - це бажаний об’єкт або його стан, до володіння яких прагне людина [52, с. 264].

На КП Іванківської селищної ради “Виробниче управління житлово-комунального господарства” для оцінки провідних факторів мотивації при роботі на підприємстві було використано тест Герцберга [Додаток Н].

Фредерік Ірвінг Герцберг - відомий психолог соціальної сфери, який вивчав проблеми організації праці в компаніях і зробив великий внесок в розвиток системи управління бізнесом, засновник теорії двохчинника мотивації [65].

Тест Герцберга призначений для визначення задоволеності або незадоволеності працею. Він дозволяє оцінити мотиваційну структуру робочого і тому широко використовується в організації управління різними компаніями та виробництвами [32, с. 104].

Згідно з розробленою Герцбергом теорією мотивація співробітником ґрунтується на групах факторів [61]:

1. Гігієнічні.

- економічні: зарплата, премії, відпустка, соціальні і пенсійні пільги, оплата компанією навчання і підвищення кваліфікації;
- фізичні: умови праці, розташування робочого місця, його оформлення, температура, освітлення, чистота, розпорядження;
- соціальні: відносини в колективі, відпочинок на свята;
- статус: престижність роботи, титули і привілеї, оцінка праці;
- орієнтація: звіти і різні збори, бесіди;
- безпека як фізична, так і соціальна

2. Мотиваційні.

- премії за досягнення;
- надання свободи дій;
- доступ до інформації;
- кар'єрний ріст;
- певна відповідальність;
- планування;
- використання накопиченого досвіду;
- суть самої роботи; визнання;
- співробітництво.

Саме ж опитування проводилось серед керівників, менеджерів, професіоналів та фахівців, тобто, в загальному ми маємо 18 опитуваних, результат можна поділити на два блоки: мотиваційні та гігієнічні фактори.

Отриманий результат щодо гігієнічних факторів наведено на рис. 2.3.

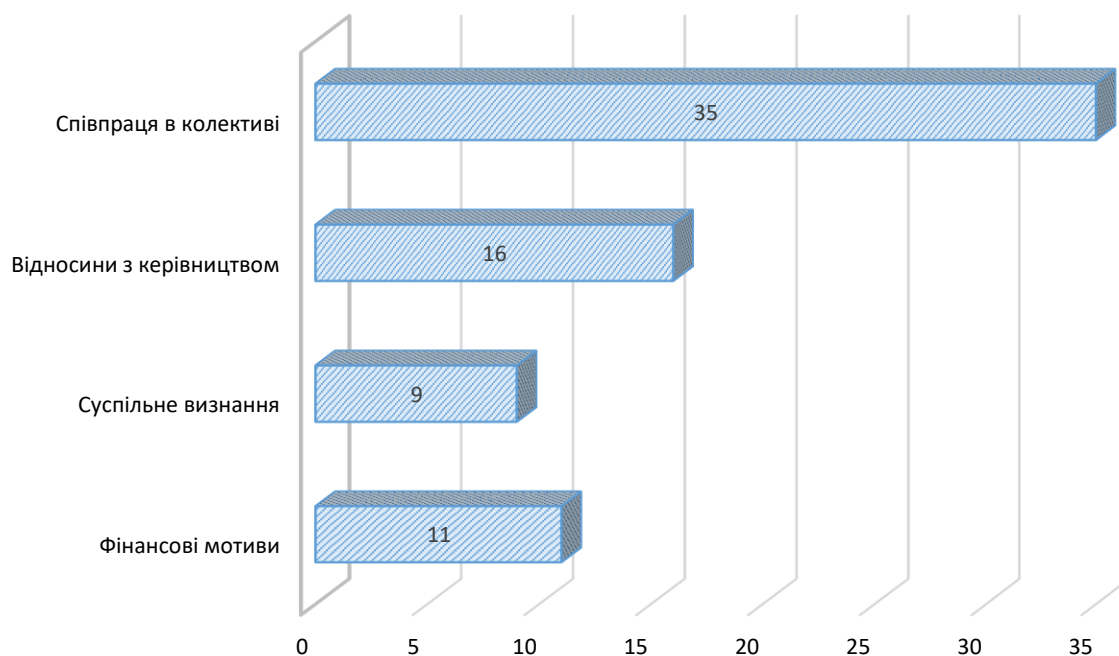


Рис. 2.3. Гігієнічні фактори мотивації працівників КП ІСР «ВУЖКГ»

Джерело: Сформовано автором.

Таким чином, переважним гігієнічним фактором є соціальні відносини, а саме співпраця в колективі та відносини з керівництвом. Наступним фактором є фінансові мотиви, а найменшу кількість балів було виділено щодо суспільного визнання.

Отриманий результат щодо мотиваційних факторів наведено у рис. 2.4.

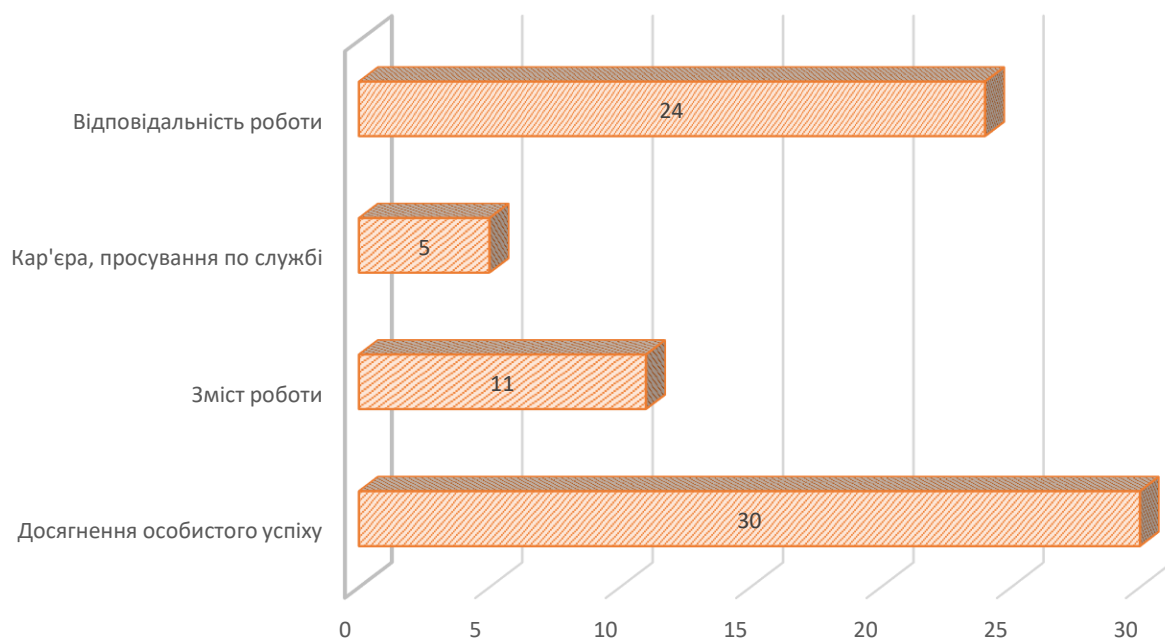


Рис. 2.4. Мотиваційні фактори працівників КП ІСР «ВУЖКГ»

Джерело: Сформовано автором.

Як видно з рис. 2.4 найбільшим мотиваційним фактором серед працівників КП ІСР «ВУЖКГ» є досягнення особистого успіху, також з відривом у 6 балів йде відповідальність у роботі. Третє місце посідає зміст роботи. Найменшу кількість балів віддали просуванню по службі, кар'єрі.

З рисунків 2.3, 2.4 можемо підсумувати бали, який саме мотиваційний фактор набрав більше балів серед працівників КП ІСР «ВУЖКГ» (рис. 2.5).

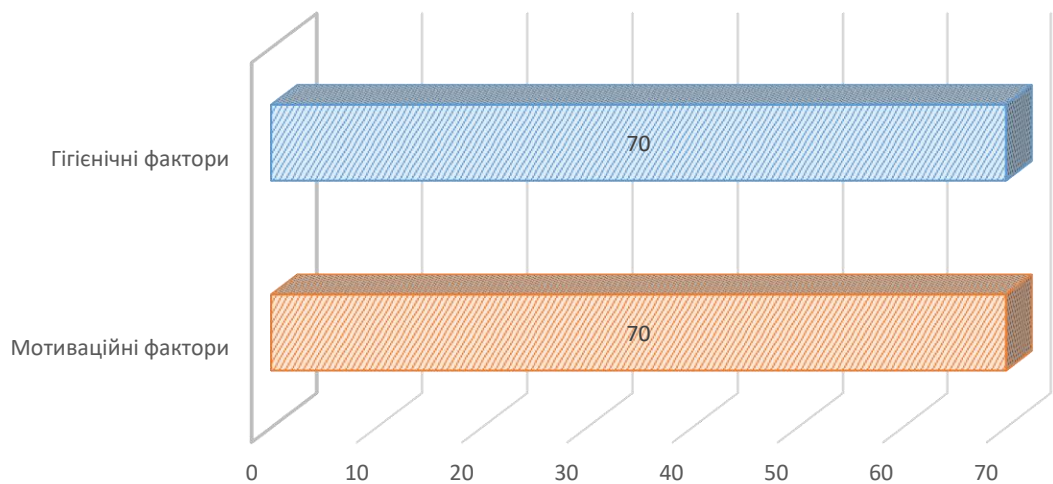


Рис. 2.5. Узагальнюючий результат мотиваційних факторів працівників КП ІСР «ВУЖКГ»

Джерело: Сформовано автором.

За оцінкою двох факторів бачимо, що і мотиваційні і гігієнічні фактори важливі, так як набрали однакову кількість балів.

Відсутність мотиваторів, а вони пов'язані з характером і суттю самої роботи, не веде до незадоволення людей роботою, проте їх присутність в належній мірі викликає задоволення і мотивує працівників до потрібних дій і підвищенню ефективності, побудову мотиваційного профілю можна зобразити наступним чином (рис. 2.6).

Як видно з рис. 2.6 велика кількість голосів працівників КП ІСР «ВУЖКГ» була віддана за особисті досягнення, тобто працівники не відчують своєї значимості в роботі. Варто приділити увагу кожному працівнику, щоб вони розуміли свою значимість для підприємстві.

Мотивація людської діяльності значно впливає на результати діяльності працівника, а вони в свою чергу впливають на кінцеві результати діяльності підприємства в цілому. Щоб забезпечити конкурентоспроможність швейного виробництва не тільки на вітчизняному, а й на світовому ринках, потрібна високоефективна і якісна праця. Методологічні і організаційні засади впровадження сучасних методів мотивації праці у швейному виробництві є предметом нашого подальшого дослідження [44].

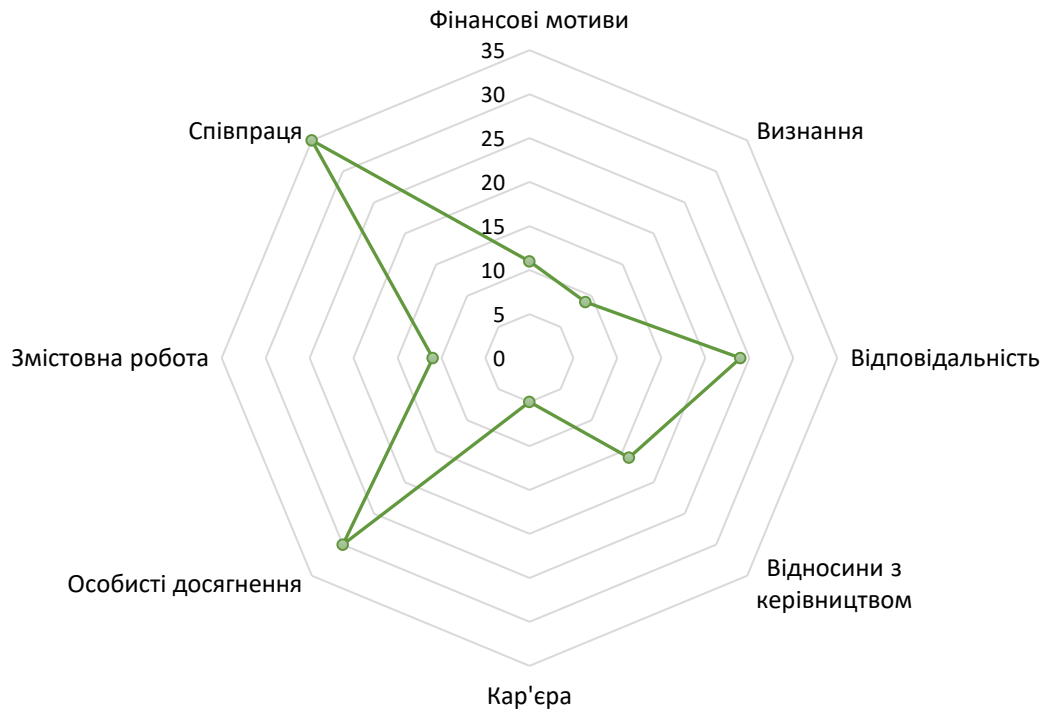


Рис. 2.6. Мотиваційний профіль працівників КП ІСР «ВУЖКГ»

Джерело: Сформовано автором.

Таким чином, раціональне забезпечення мотивування працівників КП ІСР «ВУЖКГ» в змозі підвищити ефективність його діяльності, цьому сприятиме розроблення мотиваційного профілю персоналу означеного підприємства.

РОЗДІЛ 3

ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО РОЗРОБЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ПЕРСОНАЛУ КП ІСР «ВУЖКГ»

3.1. Основні напрямки удосконалення системи мотивації та стимулювання персоналу КП ІСР «ВУЖКГ»

Удосконалення та впровадження нових систем управління на КП ІСР «ВУЖКГ» в умовах високої конкуренції здійснюється з урахуванням і орієнтацією на індивідуальну мотивацію працівника і його стимулювання відповідно до кількості та якості роботи.

Система мотивації існує практично на кожному підприємстві. Однак з її допомогою багатьом підприємствам не вдається домогтись цілей: підвищити продуктивність праці, зацікавити в результатах діяльності компанії рядових співробітників і т. д.

На КП ІСР «ВУЖКГ» керуються вимогами при створенні системи стимулювання [70, с. 55]:

- об'єктивність: розмір винагороди працівника необхідно визначати на основі об'єктивної оцінки результатів його праці;
- передбачуваність: працівник повинен усвідомлювати, яку винагороду він отримає в залежності від результатів своєї праці;
- адекватність: винагорода повинна бути відповідна трудовому внеску кожного працівника в результаті діяльності всього колективу, його досвіду і рівню кваліфікації;
- своєчасність: винагорода повинна слідувати за досягненням результату як можна швидше;
- значимість: винагорода повинна бути для співробітника значущою;

- справедливість: норми визначення винагороди повинні бути зрозумілі кожному співробітнику організації та бути справедливим, в тому числі з його точки зору.

Для ефективного функціонування КП ІСР «ВУЖКГ» було розроблено низку заходів щодо удосконалення системи мотивації працівників:

1. сформовано вимірні цілі відповідно до функцій та рівнів підприємства;
2. виходячи з посадових інструкцій, ведеться інформованість щодо відповідальності та повноважень працівників;
3. проведення атестації кожного працівника, для того щоб розуміти чи працівник в змозі виконувати поставлені цілі.

Розглянуті заходи є інструментом мотивації працівників КП ІСР «ВУЖКГ», проте необхідно виявити поглиблені мотиваційні потреби працівників для того щоб нормалізувати систему стимулювання, що в свою чергу спрямована на задоволення виявлених мотиваційних потреб працівників підприємства.

Розвиваючи традиційні методи технологій підбору та атестації персоналу з обрахуванням сучасних підходів для забезпечення КП ІСР «ВУЖКГ» кваліфікованими кадрами, варто будувати механізм послідовного підвищення мотиваційного потенціалу працюючих на основі виявлення їх мотиваційних потреб [66, с. 243].

Мотиваційний потенціал передбачає наявність мотивованих працівників, які орієнтовані на досягнення цілей підприємства [31, с. 72]. Визначення мотиваційного потенціалу КП ІСР «ВУЖКГ» містить два етапи.

Перший етап зводиться до виявлення мотиваційних потреб працюючих. Другий етап - у визначенні ступеня здовленості виявлених потреб.

Таким чином, в першу чергу потрібно діагностувати рівень задоволеності мотиваційними потребами працюючих. Для цього завдання варто використати, 12-ти факторну модель мотивації Ш. Річі - П. Мартина, а

також, кваліметричну модель ступеня реалізації цих факторів на КП ІСР «ВУЖКГ» через визначення задоволеності мотиваційних потреб працівників за цими 12-ма факторами [18, с. 207].

Спочатку необхідно оцінити мотиваційний потенціал КП ІСР «ВУЖКГ».

Для реалізації першого етапу розглядається можливість використання такого інструментарію, яким є мотиваційний профіль [21, с. 142].

Перелік дванадцяти факторів мотивації працівників на КП ІСР «ВУЖКГ» представлений в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Фактори мотивації працівників КП ІСР «ВУЖКГ»

№ з/п	Мотиваційні фактори	Сутність мотиваційних факторів
1	Високий заробіток	Необхідність у високій заробітній платі, а також матеріальні винагороди, набір пільг та надбавок
2	Фізичні умови праці	Необхідність у належних умовах праці та комфортне навколишнє середовище
3	Структурування роботи	Необхідність мати чітко структуровану роботу, встановлені правила та директиви її виконання
4	Соціальні контакти	Необхідність спілкування з широким колом людей, наявність тісних стосунків з колегами
5	Стійкі взаємовідносини	Необхідність формування та підтримки довгострокових стабільних стосунків з невеликим колом колег
6	Визнання	Необхідність людини, щоб оточуючі цінували досягнення та успіхи
7	Прагнення до досягнень	Необхідність ставити перед собою складні цілі та досягати їх
8	Влада і впливовість	Прагнення керувати іншими, а також конкуренції та впливовості
9	Різноманітність і зміни	Необхідність в постійних змінах, бажання не стояти на місці, різноманіття
10	Креативність	Бажання вносити до роботи креатив, бути відкритим до нових ідей
11	Самовдосконалення	Необхідність в самовдосконаленні та розвитку як особистості
12	Цікава та корисна робота	Необхідність мати суспільно корисну роботу

Джерело: Сформовано автором на основі [71].

Технологія відносно виявлення цих мотиваційних факторів для кожного працівника КП ІСР «ВУЖКГ» пов'язана з індивідуальним тестуванням. Відповідаючи на питання тесту, працівники виражають свою об'єктивну думку щодо цих факторів, які для нього є більш значимими та навпаки.

Результати опитування працівників КП ІСР «ВУЖКГ» можна виразити діаграмою, яка наведена на рис. 3.1.

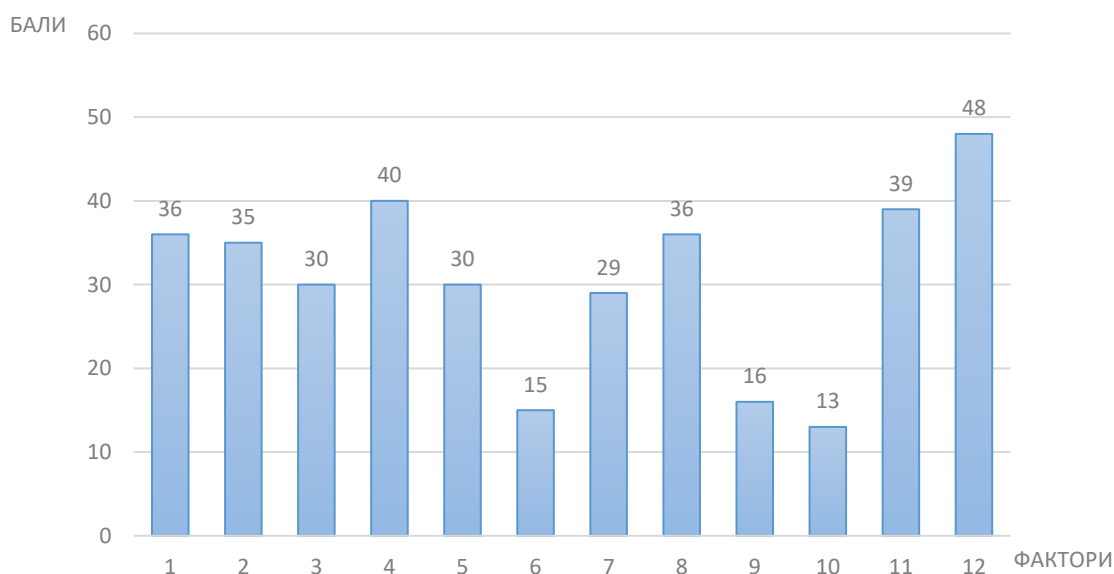


Рис. 3.1. Мотиваційний профіль працівника КП ІСР "ВУЖКГ"

Джерело: Сформовано автором.

Наступним етапом є виявлення вже в процесі опитування працівників КП ІСР «ВУЖКГ» рівня задоволеності потреб працюючих по кожному мотиваційному фактору.

Таким чином, ступінь задоволеності фактору розміщується на шкалі від 0 до 1 з кроком 0,1. Тобто, значення 0 - відповідає визначенню "абсолютно незадоволений", а 1 - "абсолютно задоволений".

Тому для подальшого аналізу, бали які були отримані під час індивідуального тестування працівників КП ІСР «ВУЖКГ», також переносяться на шкалу від 0 до 1. Максимальний бал приймається за 1, а інші визначаються шляхом відношення до нього (табл. 3.2).

Кваліметричні значення значимості факторів та ступеня їх задоволеності щодо працівників КП ІСР "ВУЖКГ"

Номер фактора	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Значимість фактору (Ф)	0,9	0,8	0,7	0,9	0,7	0,3	0,7	0,8	0,4	0,3	0,9	1,0
Ступінь задоволеності (С)	0,7	0,5	0,5	0,7	1,0	1,0	1,0	0,9	1,0	1,0	0,5	0,6

Джерело: Сформовано автором.

Таким чином, для визначення мотиваційного потенціалу працівників ($M_{\text{прац.}}$) КП ІСР «ВУЖКГ» слід додати всі значення ступеня задоволеності (С). Отже, мотиваційний потенціал через ступінь задоволеності мотиваційних потреб визначається за формулою:

$$M_{\text{працівника}} = C1 + C2 + C3... + C12 \quad (3.1)$$

Таким способом, підставивши до формули значення таблиці 3.2, маємо значення мотиваційного потенціалу, що становить 9,4. Відповідно до шкали значень мотиваційного потенціалу КП ІСР «ВУЖКГ» (рис. 3.2) маємо, що на підприємстві мотиваційні потреби мають стан «більше задоволені, ніж незадоволені».



Рис. 3.2. Шкала значень мотиваційного потенціалу КП ІСР "ВУЖКГ"

Джерело: Сформовано автором на основі [69].

Для того щоб зрозуміти, на які саме мотиваційні фактори на КП ІСР «ВУЖКГ» необхідно вплинути, значення із таблиці 3.2 зобразимо у вигляді діаграми (рис. 3.3).

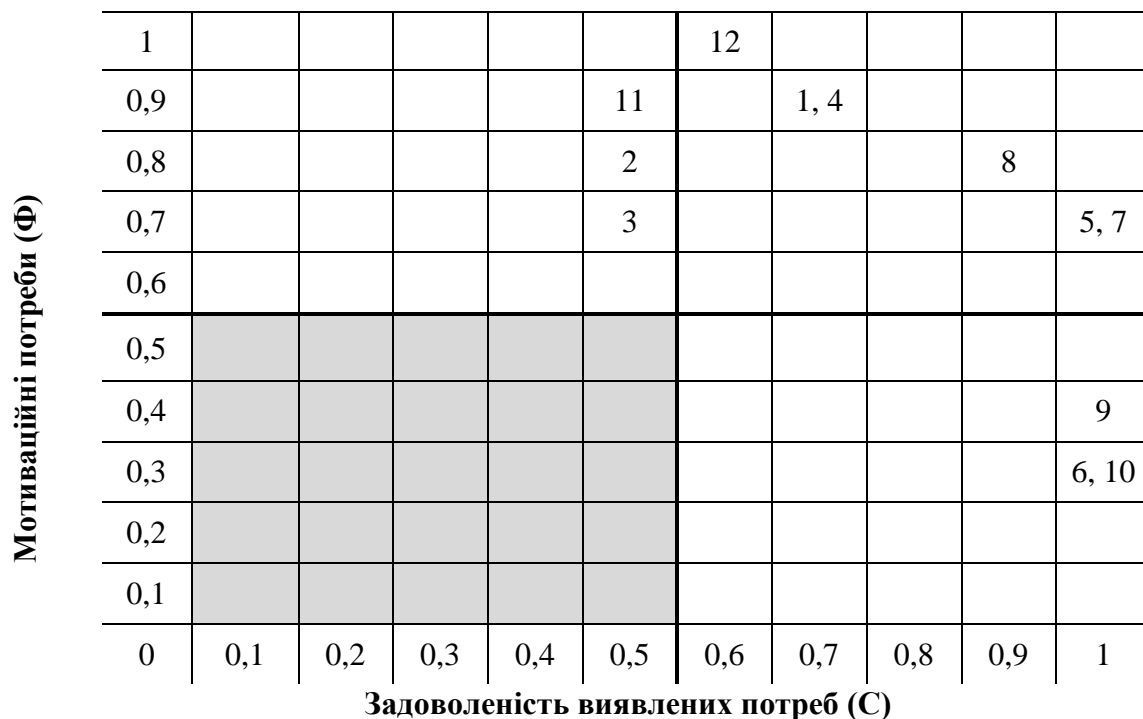


Рис. 3.3. Діаграма мотиваційного профілю працівника
КП ІСР "ВУЖКГ"

Джерело: Сформовано автором.

Тобто, по вертикальній шкалі діаграми 3.3 наведені значення мотиваційних потреб (Ф), а по горизонтальній – ступінь їх задоволеності (С). У виділеному першому квадраті значення фактору разом з задоволеністю знаходяться в межах від 0 до 0,5. У другому квадраті значення фактору лежить в діапазоні від 0,6 до 1, а значення задоволеності - від 0 до 0,5. У третьому квадраті значення потреб і задоволеності в межах від 0,6 до 1,1. У четвертому значення фактору знаходиться в межах від 0 до 0,5, а задоволеності - від 0,6 до 1.

За діаграмою на рис. 3.3 щодо мотивування працівників необхідно звернути увагу на фактори 3, 2 та 11, тому що вони знаходяться у другому квадраті діаграми, це вказує на їх високу значимість і низьку задоволеність.

Вже через два місяці діаграма мотиваційного профілю набула іншого вигляду (рис. 3.4). Зміни відбулись внаслідок певних заходів, а саме керівництво почало ставити перед працівником чіткі завдання, не регламентуючи шляхи їх виконання, відбулись покращення відносно умов праці. А також, відбулися зміни у самовдосконаленні та розвитку як особистості.

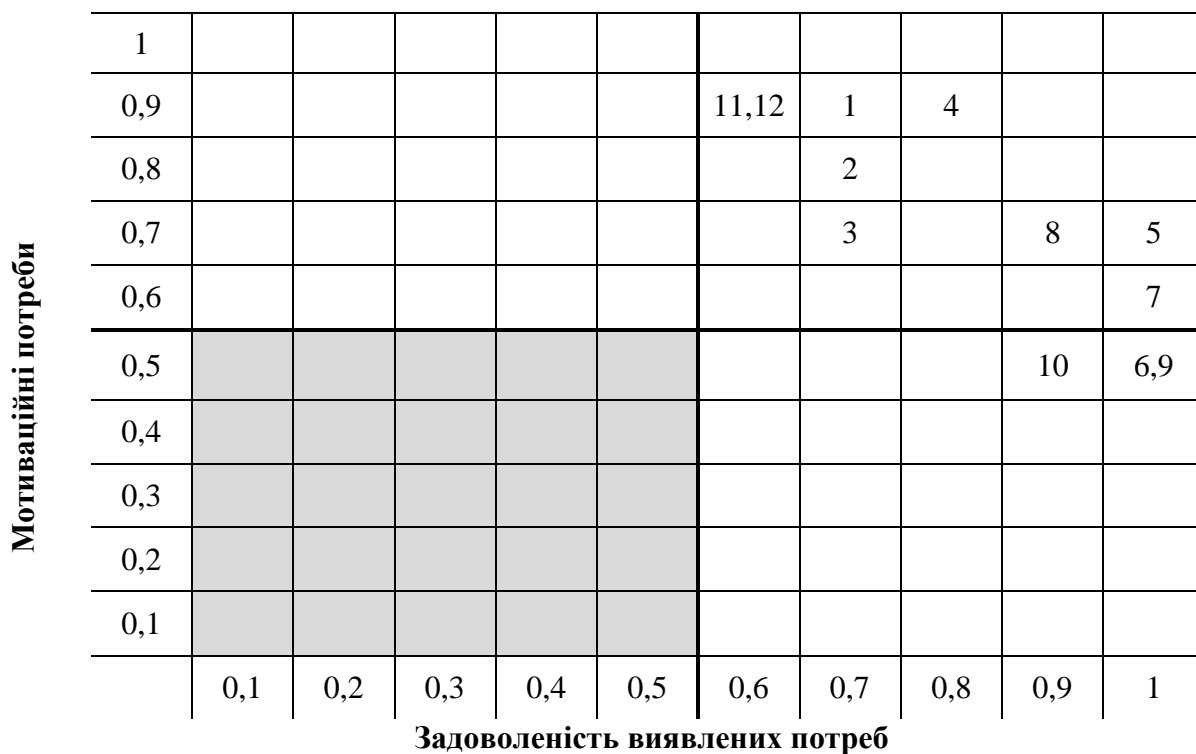


Рис. 3.4. Діаграма мотиваційного профілю працівника КП ІСР "ВУЖКГ" через два місяці

Джерело: Сформовано автором.

Виходячи з результатів діаграми 3.4, можна бути впевненим, що працюючий на КП ІСР «ВУЖКГ» персонал мотивований.

Проте потрібно враховувати, що в будь який момент може змінитись атмосфера в колективі, може змінитись керівник, тоді для працівників можуть змінитись першочергові мотиваційні потреби. Тому, в будь якому випадку керівництво КП ІСР «ВУЖКГ» не повинно зупинятися на отриманих позитивних результатах, а періодично стежити за мотивацією підлеглих.

Таким чином, мотиваційну систему трудової діяльності КП ІСР "ВУЖКГ", варто доповнити впровадженням цілої низки мотиваційних заходів, зокрема кваліфікованих фахівців необхідно зацікавити ефективно реалізовувати свій потенціал. У питаннях мотивації необхідно працювати з кожним працівником індивідуально, зокрема визначаючи їх мотиваційний потенціал завдяки мотиваційному профілю. При цьому, визначення мотиваційного потенціалу КП ІСР «ВУЖКГ» дає чітку характеристику роботі керівництва зі своїм персоналом, в першу чергу те, на скільки персонал мотивований для досягнення цілей підприємства.

3.2. Техніко-економічне обґрунтування та оцінювання економічної ефективності удосконалення мотиваційного профілю персоналу КП ІСР «ВУЖКГ»

Одне із завдань керівника - мотивація підлеглих. Саме мотиваційний профіль може служити хорошою основою для вивчення мотивації співробітників.

Для побудови та дослідження мотиваційного профілю працівників на КП ІСР «ВУЖКГ» необхідно найняти експертів, які об'єктивно будуть оцінювати стан мотивації.

У ході проведення дослідження націлено збільшити документацію, доплату за роботу експертів, за прийняття участі в дослідженні. Дані щодо цих та інших витрат наведені у табл. 3.3.

**Витрати на дослідження побудови мотиваційного профілю
працівника КП ІСР «ВУЖКГ»**

№ з/п	Стаття витрат	Кількість	Ціна, грн.	Загальні витрати, грн.
1.	Документація та документообіг	1	1000	1000
2.	Доплата за прийняття участі	65	100	6500
3.	Оплата експертів	11	500	5500
	Всього			13000

Джерело: Розраховано автором.

Отже, як зазначено у табл. 3.1, витрати на проведення дослідження становлять 13000 грн. КП ІСР «ВУЖКГ» частину даної суми планує перекрити за рахунок спонсорів (розрахунок наведено нижче).

Проведене дослідження має виявити мотиваційні здібності працівників підприємства, а після впровадженого заходу очікується підвищення продуктивності праці.

Для того щоб визначити прогнозовані значення продуктивності праці на КП ІСР «ВУЖКГ» було опитано 12 експертів.

Для визначення прогнозних значень зміни продуктивності праці на КП ІСР «ВУЖКГ» було опитано керівників відділів та професіоналів, їхня кількість загалом 11 чоловік, результат наведено в табл. 3.4.

**Результати опитування експертів щодо прогнозованого зростання
продуктивності праці внаслідок впровадження мотиваційного профілю
персоналу на КП ІСР «ВУЖКГ»**

Кількість експертів	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Прогнозована зміна продуктивності праці, %	0,11	0,04	0,09	0,09	0,08	0,10	0,05	0,07	0,06	0,07	0,04

Джерело: Розраховано автором.

Прогнозовану зміну продуктивності праці персоналу КП ІСР «ВУЖКГ» варто перевірити на типовість та надійність.

Розрахуємо середньоквадратичне відхилення (формула 3.1), що характеризує розсіювання значень випадкової величини відносно її математичного очікування.

$$S = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2} \quad (3.1)$$

Середня зміна продуктивності праці працівників згідно опитування експертів дорівнює 0,0727.

Проміжні розрахунки обчислення середньоквадратичного відхилення наведемо в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Проміжні розрахунки для обчислення середньоквадратичного відхилення для визначення зміни продуктивності праці від впровадження мотиваційного профілю персоналу на КП ІСР «ВУЖКГ»

Кількість Експертів	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Прогнозована зміна ПП	0,11	0,04	0,09	0,09	0,08	0,10	0,05	0,07	0,06	0,07	0,04
Відхилення	0,038	-0,032	0,018	0,018	0,008	0,028	-0,022	-0,002	-0,012	-0,002	0,018
Квадратичне відхилення	0,0013	0,0010	0,0002	0,0002	0,00004	0,0007	0,0005	0,000009	0,0001	0,000009	0,001

Джерело: Розраховано автором.

Визначаємо середньоквадратичне відхилення (формула 3.2), сума квадратичних відхилень становить 0,005.

$$S = \sqrt{\frac{0,0005}{11}} = 0,00046 \quad (3.2)$$

З цього можна зробити висновок, що розсіювання експертних думок щодо зміни продуктивності праці від впровадження мотиваційного профілю персоналу на КП ІСР «ВУЖКГ» є досить низьким.

Визначимо однорідність думок експертів, завдяки коефіцієнту варіації (формула 3.3):

Визначаємо коефіцієнт варіації (формула 3.3), який характеризує однорідність сукупності думок експертів:

$$\omega = \frac{S}{\Delta ПП} * 100\% = \frac{0,00046}{0,0727} = 0,0063 \quad (3.3)$$

Так як розрахункове значення коефіцієнта варіації становить менше ніж 33%, то сукупність експертних думок можна вважати однорідними та узгодженими, тобто можна використовувати дані для наступних розрахунків.

Для найбільш вірогідного прогнозу зміни продуктивності праці від впровадження мотиваційного профілю персоналу на КП ІСР «ВУЖКГ» визначимо за методом медіан. Тому, ранжуємо ряд експертних значень (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Ранжування експертних значень та зміна продуктивності праці за методом медіан для впровадження мотиваційного профілю персоналу на КП ІСР «ВУЖКГ»

Значення експертів	0,04	0,04	0,05	0,06	0,07	0,07	0,8	0,09	0,09	0,10	0,11
Прогнозована зміна ПП	Песимістичний					Вірогідний					Оптимістичний

Джерело: Розраховано автором.

Розраховуємо очікуване значення прогнозу щодо зміни продуктивності праці від впровадження мотиваційного профілю персоналу на КП ІСР «ВУЖКГ» (формула 3.4):

$$ОП = \frac{O + 4B + П}{6} = \frac{0,11 + 4 * 0,07 + 0,04}{6} = 0,071\% \quad (3.4)$$

Зміна продуктивності праці становить 0,071%, тобто на стільки ж повинен збільшитись обсяг виробництва та реалізація продукції на КП ІСР «ВУЖКГ».

Якщо виміряти в грошовому еквіваленті зміни в чистому доході, від реалізації робіт та послуг, то маємо такі дані:

$$\Delta Д = 6669 * (0,00071) = 4,73 \text{ (тис. грн.)}$$

$$\text{ЧД} = 6669 + 4,73 = 6673,73 \text{ (тис. грн.)}$$

Тобто, від впровадження заходу дохід зросте на 4,73 тис. грн, та буде становити 6673,73 тис. грн.

Операційні витрати склали 7402 тис. грн. Оскільки, змінні витрати, частка яких становить 40% у проектованому році збільшаться пропорційно доходу, тому приріст витрат становитиме:

$$B = 7402 * 0,4 * 0,00071 = 2,1 \text{ (тис. грн.)}$$

Можливий очікуваний прибуток (зменшення збитку):

$$\Delta П = 4,73 - 2,1 = 2,63 \text{ (тис. грн.)}$$

Сума коштів, яка необхідна для перекриття очікуваних витрат в проектному 2020 році з урахуванням витрат на захід табл. 3.3. становитиме:

$$\Delta\Pi = 2,63 - 13 = -10,37 \text{ (тис. грн.)}$$

Дану суму коштів плануємо отримати від потенційних спонсорів.

Після проведення експертних оцінювань стосовно створення мотиваційного профілю на КП ІСР «ВУЖКГ», що в першу чергу впливають на кінцеві результати діяльності підприємства в цілому, можна обґрунтувати ефективність запропонованого заходу (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

**Вплив запропонованого заходу на основні показники діяльності
КП ІСР «ВУЖКГ»**

№ з/п	Показники	2020 р.	Проектне значення	Відхлення	
				абсолютне	відносне
1	Дохід, тис. грн.	6669	6673,73	4,73	0,071
2	Повні витрати, тис. грн.	7402	7404,1	2,1	0,028
3	Приб./збиток від реалізації, тис. грн.	-733	-730,37	2,63	x

Джерело: Сформовано автором.

Таким чином, впровадження запропонованого заходу є доцільним і економічно не вразливим (за умови надходження спонсорської допомоги), так як він добре впливатиме не тільки на творчість та згуртованість команди на підприємстві, а й підвищить його основні техніко-економічні показники.

Результати обчислень показників економічної ефективності запропонованого заходу підтвердили доцільність ефективності. Розрахунки проектних значень показників показали, вплив зміни продуктивності праці на КП ІСР «ВУЖКГ», що в свою чергу сприяє поліпшенню фінансових результатів діяльності підприємства.

Після впровадження запропонованого заходу, а саме розроблення мотиваційного профілю персоналу на КП ІСР «ВУЖКГ», очікується

збільшення заохочення працівників до роботи, згуртованості поглядів та покращення кінцевих результатів їх роботи.

Визначення прогнозних значень відносно зміни продуктивності праці на КП ІСР «ВУЖКГ» було проведено експертне оцінювання незалежними спеціалістами, загальна кількість яких складала 11 чоловік. За прогнозними значеннями було встановлено, що впровадження заходу збільшить продуктивність праці на 0,071%.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного в кваліфікаційній роботі дослідження щодо розроблення мотиваційного профілю персоналу підприємства встановлено, що мотиваційний профіль персоналу підприємства – це поєднання індивідуальних мотивуючих чинників людини, що є потужним інструментом впливу на неї.

Зазначено, що основним видом діяльності КП ІСР «ВУЖКГ» є комплексне обслуговування об'єктів, а також діяльність із прибирання, надання ландшафтних послуг, ремонт і технічне обслуговування електричного устаткування, збирання безпечних відходів та інша діяльність щодо поводження з відходами. У своїй виробничій та господарській діяльності КП ІСР «ВУЖКГ» підпорядковується Іванківській селищній раді. Форма власності – державна власність / власність територіальних громад.

На основі проведених розрахунків щодо основних техніко-економічних показників КП ІСР «ВУЖКГ» протягом 2018-2020 років відзначено, що на підприємстві немає чистого доходу, тобто фінансові результати від операційної діяльності мають збиток. Проте ситуація у 2018 р. була значно гірша ніж у 2019 р., згодом у 2020 р. спостерігалось зменшення до 631 тис. грн. Щодо доходу від реалізації послуг, то бачимо що у 2020 р. в порівнянні з 2019 р. зменшення становило 5,93%.

Порівнюючи співвідношення руху кадрів КП ІСР «ВУЖКГ» за 3 роки, маємо, що у 2020 році була найбільша кількість звільнених та прийнятих штатних працівників, 5 і 9 осіб відповідно. Звільнених із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників не було, тобто всі звільнення були із причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо). Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду у 2020 році становить найменшу кількість – 49 осіб.

Коефіцієнт загального обороту на КП ІСР «ВУЖКГ» був найменшим у 2019 році – 0,107%, така ж ситуація із коефіцієнтом постійності кадрів, що становив -0,015. Коефіцієнт обороту по прийому протягом двох років не змінювався, потім збільшився до 0,05%. Найбільший коефіцієнт плинності кадрів був також у 2020 році – 18,36%.

Звернено увагу, що робота над мотивацією є одним із пріоритетних напрямків вдосконалення діяльності на КП ІСР «ВУЖКГ». Найбільшою мотиваційною потребою є співпраця, з цього можна зробити висновок, що саме у співдружності колективу виникли проблеми. Для доцільної роботи підприємства варто приділити увагу тому, що може об'єднати працівників, зробивши колектив єдиним цілим.

Встановлено, що до основних напрямків мотивування співробітників відноситься високий заробіток, фізичні умови праці, структурування роботи, соціальні контакти, стійкі взаємовідносини, визнання, прагнення до досягнень, влада і впливовість, різноманітність і зміни, креативність, самовдосконалення, цікава та корисна робота.

На основі розгляду оцінки ефективності управління персоналом та ефективності мотивації, було проведено розрахунок економічної ефективності від впровадження заходу – розроблення мотиваційного профілю на КП ІСР «ВУЖКГ». Після впровадження заходу збільшиться дохід на 0,071% і складатиме 6673,73 тис. грн., а збиток від реалізації зменшиться на 2,63 тис. грн, що становитиме -730,37 тис. грн. Продуктивність праці зросте на 0,071%

Розраховані показники вказують на можливість впровадження запропонованого заходу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Баранова А. О. Мотивація як функція управління персоналу. *Інноваційні підходи менеджменту та маркетингу в туристичному і готельно-ресторанному бізнесі*. 2020. С. 277-278.
2. Березова Н. 12 факторів мотиваційного профіля особистості. *Про HR*. URL: <https://prohr.rabota.ua/12-faktorov-motivatsionnogo-profilya-lichnosti/> (дата звернення: 12.03.2021).
3. Васюта В. Б. Особливості формування ефективного мотиваційного механізму на підприємстві URL: http://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/5875/1/Vasiuta%20Viktoriiia_tezu%20%281%29.pdf.
4. Велика енциклопедія нафти і газу : *НВЦ Знання*. 2019. URL: <https://www.ngpedia.ru/id340084p1.html>. (дата звернення: 03.03.2021).
5. Гаркуша І. В., Кайко В. І. Формування системи мотивів та мотиваційного профілю співробітників у сучасній науці. *Педагогіка і психологія*. 2017. Вип. № 2 (14). С. 148-155.
6. Герчикова І. Н. Менеджмент. Т. 4. Москва, 2016. 511 с.
7. Головка В. С., Германчук А. Н. Роль мотивації в системі управління персоналом. *Міжнародний економічний форум*. URL: <https://be5.biz/ekonomika1/r2011/00076.htm>.
8. Гончарук О. А., Приймак С. С. До питання про ефективність застосування інструментів підвищення внутрішньої мотивації співробітників. *Молодий вчений*. 2015. Вип. № 11. С. 795-797.
9. Губарєв Р. В. Аналіз сучасних теорій мотивації та стимулювання праці. *Вісник УГНТУ: Наука, освіта, економіка*. 2014. Вип. № 1 (7). С. 239-246.
10. Гудзинський О. Д. Організаційна культура у розвитку соціально-економічних систем. Львів, 2014. 528 с.

- 11.Гуреміна Н. В. Аналіз мотиваційних потреб особистості по методиці Ш. Річі та П. Мартіна. *Сучасні дослідження соціальних проблем*. 2014. Вип 1 (17). С. 52-57.
- 12.Данилевич Н. С., Поплавська О. М., Пузиревська Ю. О. Мотивація молодих фахівців: особливості, рекомендації. *Економічний простір*. 2019. Вип. № 142. С. 53-64.
- 13.Дарміць Р. З., Горішна Г. П. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. 2013. Вип. № 778. С. 26-34.
- 14.Демиденко Н. Н. Профіль потреб і типи мотивації особистості. *Вісник Київського державного університету ім. Н. А. Некрасова*. 2010. Вип. № 4. С. 206-210.
- 15.Драган О. І., Тертична Л. І. Розвиток людського капіталу у системі управління талантами підприємства. *Економіка і управління підприємствами: теорія, методика, практика* : колективна монографія. Центр фінансово-економічних наукових досліджень. Полтава : ПП «Астроя», 2020. 243 с. С. 77-86. URL: <http://www.economics.in.ua/>.
- 16.Єременко Л. В. Фактори задоволеності працею і мотивації професійної діяльності. 2018. URL: <https://is.gd/uq6Ksn>.
- 17.Зеленько Г. І., Ганжурова Л. Ю. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. *Наукові записки НаУКМА*. 2012. Вип. № 133. С. 65-70.
- 18.Зірка О. О. Вплив мотивації на задоволеність працею. *Вісник НТУ «ХПИ»*. 2014. С. 206-208.
- 19.Зозуля В. О. Ефективне кадрове забезпечення - складова демократичного врядування. *Державно-управлінські студії*. 2017. Вип. № 2. С. 3-5.

20. Зозуля Д. М. Бізнес-планування в сучасній підприємницькому середовищі: теоретико-прикладний аспект. *Концепт*. 2017. Вип. № 4. С. 566-570.
21. Іншин М. І. Мотивація працівників у зарубіжних країнах. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 140-143.
22. Каплан Р., Нортон Д. *Стратегічні карти*. 2015. 512 с
23. Квасній Л. Г., Солтисик О. О., Федішин В. В. Роль мотивації і стимулювання персоналу. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 11. С. 234-235.
24. Кизенко О. О., Савосюк А. І. Мотиваційний профіль працівників як інструмент забезпечення структурної адаптивності компанії. *Вісник КНЕУ*. 2017. № 39. С. 76-82. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/24710/Kyzenko76-87.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
25. Кириліна О. Н. Роль мотивації в управлінні персоналом підприємства. *Бізнес-освіта в економіці знань*. 2019. Вип. № 3. С. 51-56.
26. Кирилко О. М., Гутман О. І. Роль мотивації в управлінні персоналом підприємства. *Управління розвитком підприємств в умовах динамічної ринкової кон'юнктури* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 27 грудня 2019. Київ, 2019. С. 186.
27. Комов М. С., Лисова Д. В. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності діяльності організації. *Економіка і бізнес*. 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-kak-faktor-povysheniya-effektivnosti-deyatelnosti-organizatsii/viewer> (дата звернення: 03.03.2021).
28. Комунальне підприємство Іванківської селищної ради «Виробниче управління житлово-комунального господарства». *Clarity Project*. URL: <https://is.gd/OV8n3i> (дата звернення: 12.03.2021).
29. Комунальне підприємство Іванківської селищної ради «Виробниче управління житлово-комунального господарства». *YouControl*. URL:

- https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company_details/03346684/ (дата звернення: 01.05.2021).
- 30.КП ІСР "ВУЖКГ". *Опендатабот*. URL: <https://opendatabot.ua/c/03346684> (дата звернення: 12.03.2021).
- 31.Крапівіна Г. О., Багдасарова Д. Г. Проблеми оптимізації мотиваційного та інноваційного потенціалу персоналу діяльності туристичного типу. *Вісник економічної науки України*. Донецьк, 2014. С. 70-73.
- 32.Кузнєцова Т. В., Ярушева С. О. Мотиваційний тест Ф. Герцберга - історія і значення. *Економіка і бізнес* . 2017. № 1. С. 103-106.
- 33.Кучинський В. А. Складові ефективного управління підприємством і його персоналом в умовах інноваційного розвитку. *Вісник НТУ "ХПІ"*. 2018. № 20. С. 122-123.
- 34.Лазоренко Л. В. Особливості матеріальної мотивації персоналу в сучасних умовах. *Вісник «Економічні науки»*. Херсон, 2015. С. 35-38.
- 35.Магомедова, Е. Г. Роль мотивації в управлінні персоналом. *Сучасні тенденції в економіці та управлінні: новий погляд*. 2016. Вип. № 42. С. 76-80.
- 36.Мельник Л. Г., Волк О. М., Гайтина Н. М., Рибалка М. В. Удосконалення методів мотивації працівників на підприємствах України з урахуванням міжнародного досвіду. *Вісник «Економіка»*. 2012. Вип. № 4. С. 55-62.
- 37.Мельникова Т. Ф. Дослідження лояльності персоналу до компанії на основі типологічної моделі мотивації В. І. Герчикова. *Молодий учений*. 2015. № 23 (103). С. 595-599.
- 38.Методи оцінки ефективності мотивації персоналу. *Інфо Економіка*. URL : <https://is.gd/gEq5jS> (дата звернення: 18.03.2021).
- 39.Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. (Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації досягнення успіху). *Психологія щасливого життя*. URL: <https://psycabi.net/testy/271->

- metodika-diagnosticski-lichnosti-na-motivatsiyu-k-uspekhu-t-elersa-oprosnik-t-elersa-dlya-izucheniya-motivatsii-dostizheniya-uspekha.
40. Мільман В. Е. Метод вивчення мотиваційної сфери особистості. Практикум з психодіагностики. *Психодіагностика мотивації і саморегуляції*. Москва, 1990. 116 с.
41. Монгуш О. Н. Роль мотивації в управлінні персоналом. Зб. Міжнар. наук. практ. конф. / Тувинський держ. ун т. Пенза, 2018. С. 37-40.
42. Мотиви і мотивація. *Букліб*. URL: <https://buklib.net/books/24605/>.
43. Науково-обґрунтовані рекомендації щодо організації кадрової роботи на підприємствах будівельної галузі. *Liga 360*. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FIN16760> (дата звернення: 01.05.2021).
44. Ножова Г. М., Пилип М. В. Аналіз мотивації та її вплив на результативність роботи персоналу підприємства. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=F&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRNnatural/Nvuu/Ekon/2010_2_9_1/statti/45.htm.
45. Опитувальник для визначення джерел мотивації. *Hr-Portal*. URL: <https://hr-portal.ru/tool/oprosnik-dlya-opredeleniya-istochnikov-motivacii>.
46. П'янківська Л. В. Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект. *Грааль науки*. 2021. Вип. №2-3. С. 532-536.
47. Павлова І. І. Нематеріальна мотивація як чинник економічної безпеки підприємства. Київ, 2013. 199 с.
48. Пантелейкіна С. С. Крюкова Е. Р. Діагностика мотиваційного профілю співробітників в організації ПАТ «Ростелеком» Приморський філія Арсеніївська ЛТЦ м. Арсеньєв. *Молодий вчений*. 2016. Вип. № 9.4 (113.4). С. 51-55. URL: <https://moluch.ru/archive/113/29353/> (дата звернення: 12.03.2021).
49. Погорелова Т. О. Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві. *Вісник Національного технічного*

- університету "Харківський політехнічний інститут". 2018. № 15 (1291). С. 101-104.
50. Пошук закупівель КП ІСР "ВУЖКГ". *Dozorro*. URL: <https://is.gd/rhEBft> (дата звернення: 15.03.2021).
51. Психологія: потреби, мотиви, поведінка. *Osvita.ua*. URL: <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/psychology/27629/>.
52. Рарок Л. А. Роль мотиваційної складової при розробці механізму матеріального стимулювання персоналу підприємства. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету*. 2020. Вип. 15. С. 264-265.
53. Сивицька І. Г., Синиченко А. В. Мотиваційна стратегія як провідна детермінанта оптимізації управління персоналом. *Економіка і організація управління*. 2019. № 3 (35). С. 95- 98.
54. Скурська В. А. Дослідження мотиваційної термінології. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 1(17). С. 111-116.
55. Словник термінів з економіки праці та соціально-трудових відносин / укл. О. В. Безпалько та ін. Київ : Кафедра, 2015. 120 с.
56. Словник термінів з управління персоналом / укл. О. В. Безпалько та ін. Київ : Кафедра, 2016. 156 с.
57. Сорока Ю. Сучасні тенденції у сфері винагороджень. *About the problems of practice, science and ways to solve them*. 2021. С. 116-119.
58. Стройнецький, В. М. Управління мотиваційними механізмами в системі менеджменту банку : автореф. дип. роботи на здобуття освітнього ступеня «магістр»: спец. 073 «Менеджмент», ЧНУ ім. Петра Могили. Миколаїв, 2019. 25 с.
59. Сумська Т. С, Шамардина М. В. Складові мотиваційного профілю менеджера. *Вісник психології і педагогіки Алтайського державного університету*. 2016. № 2. С. 24-28.
60. Тертична Л. І. Управління персоналом : конспект лекцій. Київ : НУХТ, 2017. 353 с.

61. Тест Герцберга. *Brain Apps фітнес для мозку*. URL : <https://is.gd/2zkh2L> (дата звернення: 19.03.2021).
62. Тест індивідуальної мотивації (TIM). *Психометричне тестування персоналу*. URL: <https://psyttest.ht-lab.ru/katalog-testov/motiv/tim/>.
63. Тест-опитувальник мотивації досягнення А. Меграбяна. *Персонал*. URL: <https://cutt.ly/db3CcFM>.
64. Управління персоналом та економіка праці: теорія і практика : колективна монографія / Кер. кол. авт. і наук. ред. проф. О. І. Драган. Київ : ВД «Вінніченко», 2014. 298 с.
65. Фредерік Герцберг. *Вікіпедія: вільна енциклопедія*. URL : <https://is.gd/qCzZ33> (дата звернення: 19.03.2021).
66. Харева В. А. Роль мотивації персоналу в системі управління якістю в період кризи Наукове товариство студентів: зб. ст. X Міжнар. наук. практ. конф. Чебоксари, 2016. - С. 241-244.
67. Царьова Н. А. Особливості соціальної стратифікації населення в Приморському краї. *Фундаментальні дослідження*. 2014. Вип. № 12(10). С. 2261-2264.
68. Червяцова О. В. Сучасні прогресивні системи оплати праці й стимулювання продуктивності праці. Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф. Суми, 2015. С. 178-179.
69. Чернікова Л. І., Кеніна Д. С., Звягінцева О. Особливості мотиваційного профілю в організації. *Збірник статей Міжнародної науково-практичної конференції*. Пенза, 2016. С. 55-59.
70. Чудакова В. П. Інформаційно-смісловий компонент дослідження мотиваційного профілю – показника сформованості інноваційності та конкурентоздатності особистості. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2015. Вип. 6. С. 41-47.
71. Шадріна Е. А. Роль матеріальної мотивації в управлінні персоналом. *Алея науки*. 2018. Вип. № 9 (25). С. 260-265.

- 72.Шененко В. В. Роль мотиваційного профілю в управлінні персоналом підприємства. 87 Міжнародна наукова конференція молодих учених, аспірантів і студентів "Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у ХХІ столітті". Ч. 3. Київ, 2021. С. 114.
- 73.«Якір кар'єри» методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі. Psiukrearth. URL: <https://cutt.ly/3b3BLFo>.

ДОДАТКИ

ДОГОВІР № 9

на надання послуг щодо прибирання та підмітання вулиць в смт.Іванків

смт. Іванків

« 23 січня 2018 року

Комунальне підприємство Іванківської селищної ради «Виробниче управління житлово-комунального господарства» в особі начальника Вітра Володимира Івановича, що діє на підставі Статуту, назване в подальшому «Виконавець», з однієї сторони та Іванківська селищна рада в особі Селищного Голови Поліщука Олександра Михайловича, що діє на підставі Закону України «Про місцеве самоврядування», названа в подальшому «Замовник», з другої сторони, уклали цей договір про подане нижче:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ

1.1. Виконавець зобов'язаний на замовлення Замовника надати послуги щодо прибирання та підмітання вулиць в смт.Іванків, а Замовник оплатити в термін, зазначений в даному Договорі.

Вартість усіх робіт за договором становить 199951,92 грн. (сто дев'яносто дев'ять тисяч дев'ятсот п'ятдесят одна грн. 92 коп.) в тому числі ПДВ – 33325,32 грн. (тридцять три тисячі триста двадцять п'ять грн. 32 коп.)

2. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН

2.1. Виконавець зобов'язаний:

- Вчасно надати послуги щодо прибирання та підмітання вулиць в смт.Іванків.

2.2. Виконавець має право:

- отримувати за виконані роботи по акту виконаних робіт оплату в строки, передбачені договором;

2.3. Замовник зобов'язаний:

- оплатити за виконані Виконавцем роботи в строки, передбачені договором;

2.4. Замовник має право:

- отримувати інформацію про якість виконаних робіт та документи, які це підтверджують;
- контролювати якість і строки виконання робіт.
- вимагати своєчасної здачі Актів виконаних робіт, та при необхідності кошторисну документацію.

3. ОПЛАТА І ПОРЯДОК ЇЇ ЗДІЙСНЕННЯ.

3.1. Розрахунок за виконання Виконавцем робіт проводити згідно Акту виконаних робіт шляхом перерахування коштів на розрахунковий рахунок Виконавця.

4. ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

4.1. Сторони прийшли до згоди, що всі суперечки (розбіжності), які можуть виникнути при виконанні умов даного Договору, повинні вирішуватись шляхом переговорів.

4.2. У випадку неможливості досягнення згоди шляхом переговорів суперечні питання передаються на вирішення у судовому порядку і розглядаються згідно з чинним законодавством і умовами даного Договору.

5. ДІЯ ОБСТАВИН НЕПЕРЕБОРНОЇ СИЛИ

5.1. Сторони звільняються від відповідальності за часткове або повне невиконання своїх зобов'язань, якщо воно є результатом дії обставин непереборної сили. Строк виконання зобов'язань договору в такому разі відкладається на період існування таких обставин.

5.2. Сторона, для якої виконання зобов'язань стало неможливим унаслідок дії обставин непереборної сили, повинна негайно, не пізніше 5-ти календарних днів письмово повідомити іншу сторону про початок, можливий строк дії та припинення дії таких обставин.

6. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ЗА ПОРУШЕННЯ ДОГОВОРУ

- 6.1. У випадку порушення зобов'язання, що виникає з цього Договору (надалі іменується "порушення Договору"), Сторона несе відповідальність, визначену цим Договором та (або) чинним в Україні законодавством.
- 6.1.1. Порушенням Договору є його невиконання або неналежне виконання, тобто виконання з порушенням умов, визначених змістом цього Договору.
- 6.1.2. Сторона не несе відповідальності за порушення Договору, якщо воно сталося не з її вини (умислу чи необережності).
- 6.1.3. Сторона вважається невинуватою і не несе відповідальності за порушення Договору, якщо вона доведе, що вжила всіх залежних від неї заходів щодо належного виконання цього Договору.
- 6.1.4. За порушення зобов'язань по даному Договору винна Сторона сплачує другій Стороні пеню із розрахунку подвійної облікової ставки НБУ.

7. СТРОК ДІЇ ДОГОВОРУ

- 7.1 Даний договір набирає чинності з «25» сирпня 2018 року і діє з моменту підписання сторін до «31» серпня 2018 року.
- 7.2 Договір може бути розірваний за невиконання умов однією із сторін при письмовому попередженні про це другою стороною за 20 календарних днів та за відсутності заборгованості перед другою стороною.

8. ІНШІ УМОВИ

- 8.1 Даний договір складений у двох примірниках, по одному для кожної із сторін, мають однакову юридичну силу.
- 8.2 Всі зміни і доповнення до Договору повинні бути зроблені в письмовій формі і підписані повноважними представниками сторін.
- 8.3 У разі зміни цін або об'єму виконаних робіт, діючих на час укладання договору, без зміни інших умов договору сторонами оформляється письмова додаткова угода.

9. Юридичні адреси і банківські реквізити сторін.

Виконавець:

КП ІСР «ВУЖКГ»
07201 смт.Іванків, вул.І.Проскури,1
р/р 2600830201318
ВАТ Ощадбанк ТББВ № 10026/0559
МФО 322669,
Код ЄДРПОУ 03346684

Замовник:

Іванківська селищна рада
07201 смт.Іванків, вул. Івана
Проскури 47
р/р 35413020025227
МФО 821018 ГУ ДКСУ в Київській
області
Код 04358000

Начальник
КП ІСР «ВУЖКГ»

В.І.Вітер
В.І.Вітер

Іванківський
селищний голова

О.М.Поліщук
О.М.Поліщук



Управління державної казначейської служби
України в Іванківському районі Київської області
ЗАРЕЄСТРОВАНО та ВЗЯТО на ОБЛІК

23 СІЧ 2018

Регстраційний № зобов'язання
КЕКВ/ККК
Відповідальна особа Л.І.Лавренко

6030

ДОГОВІР № 3

на послуги з утримання парку в смт. Іванків

смт. Іванків «25» січня 2018 року

Комунальне підприємство Іванківської селищної ради «Виробниче управління житлово-комунального господарства» в особі начальника Вітра Володимира Івановича, що діє на підставі Статуту, назване в подальшому «Виконавець», з однієї сторони та Іванківська селищна рада в особі Селищного Голови Поліщука Олександра Михайловича, що діє на підставі Закону України «Про місцеве самоврядування», названа в подальшому «Замовник», з другої сторони, уклали цей договір про подане нижче:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ

1.1. Виконавець зобов'язаний на замовлення Замовника надати послуги по утриманню парку в смт. Іванків, а Замовник оплатити в термін, зазначений в даному Договорі. 77310000-1
Вартість усіх робіт за договором становить 136943,01 грн. (сто тридцять шість тисяч дев'яносто сорок три грн. 01 коп.) в тому числі ПДВ 22823,84 грн.

2. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН

2.1. Виконавець зобов'язаний:

- вчасно надати послуги з утримання парку в смт. Іванків;

2.2. Виконавець має право:

- отримувати за виконані роботи по акту виконаних робіт оплату в строки, передбачені договором;

2.3. Замовник зобов'язаний:

- оплатити за виконані Виконавцем роботи в строки, передбачені договором;

2.4. Замовник має право:

- отримувати інформацію про якість виконаних робіт та документи, які це підтверджують;
- контролювати якість і строки виконання робіт.
- вимагати своєчасної здачі Актів виконаних робіт, та при необхідності кошторисну документацію.

3. ОПЛАТА І ПОРЯДОК ЇЇ ЗДІЙСНЕННЯ.

3.1. Розрахунок за виконання Виконавцем робіт проводити згідно Акту виконаних робіт шляхом перерахування коштів на розрахунковий рахунок Виконавця.

4. ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

4.1 Сторони прийшли до згоди, що всі суперечки (розбіжності), які можуть виникнути при виконанні умов даного Договору, повинні вирішуватись шляхом переговорів.

4.2. У випадку неможливості досягнення згоди шляхом переговорів суперечні питання передаються на вирішення у судовому порядку і розглядаються згідно з чинним законодавством і умовами даного Договору.

5. ДІЯ ОБСТАВИН НЕПЕРЕБОРНОЇ СИЛИ

5.1. Сторони звільняються від відповідальності за часткове або повне невиконання своїх зобов'язань, якщо воно є результатом дії обставин непереборної сили. Строк виконання зобов'язань договору в такому разі відкладається на період існування таких обставин.

5.2. Сторона, для якої виконання зобов'язань стало неможливим унаслідок дії обставин непереборної сили, повинна негайно, не пізніше 5-ти календарних днів письмово повідомити іншу сторону про початок, можливий строк дії та припинення дії таких обставин.

6. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ЗА ПОРУШЕННЯ ДОГОВОРУ

- 6.1. У випадку порушення зобов'язання, що виникає з цього Договору (надалі іменується "порушення Договору"), Сторона несе відповідальність, визначену цим Договором та (або) чинним в Україні законодавством.
- 6.1.1. Порушенням Договору є його невиконання або неналежне виконання, тобто виконання з порушенням умов, визначених змістом цього Договору.
- 6.1.2. Сторона не несе відповідальності за порушення Договору, якщо воно сталося не з її вини (умислу чи необережності).
- 6.1.3. Сторона вважається невинуватою і не несе відповідальності за порушення Договору, якщо вона доведе, що вжила всіх залежних від неї заходів щодо належного виконання цього Договору.
- 6.1.4. За порушення зобов'язань по даному Договору винна Сторона сплачує другій Стороні пеню із розрахунку подвійної облікової ставки НБУ.

7. СТРОК ДІЇ ДОГОВОРУ

- 7.1 Даний договір набирає чинності з «23» січня 2018 року і діє з моменту підписання сторін до «31» грудня 2018 року.
- 7.2 Договір може бути розірваний за невиконання умов однією із сторін при письмовому попередженні про це другої сторони за 20 календарних днів та за відсутності заборгованості перед другою стороною.

8. ІНШІ УМОВИ

- 8.1 Даний договір складений у двох примірниках, по одному для кожної із сторін, мають однакову юридичну силу.
- 8.2 Всі зміни і доповнення до Договору повинні бути зроблені в письмовій формі і підписані повноважними представниками сторін.
- 8.3 У разі зміни цін або об'єму виконаних робіт, діючих на час укладання договору, без зміни інших умов договору сторонами оформляється письмова додаткова угода.

9. Юридичні адреси і банківські реквізити сторін.

Виконавець:

КП ІСР «ВУЖКГ»
07201 смт.Іванків, вул.І.Проскури,1
р/р 2600830201318
ВАТ Ощадбанк ТБВВ № 10026/0559
МФО 322669,
Код ЄДРПОУ 03346684

Замовник:

Іванківська селищна рада
07200 смт.Іванків, вул. Івана
Проскури 47
р/р 35413020023227
МФО 821018 ГУ ДКСУ в Київській
області
Код ЄДРПОУ 04358000

Начальник
КП ІСР «ВУЖКГ»
В.І.Вітер



Іванківський
селищний голова

О.М.Поліщук



Управління Державної казначейської служби
України в Іванківському районі Київської області
ЗАРЕЄСТРОВАНО та ВЗЯТО на ОБЛІК

23 СІЧ 2018

Регістраційний № зобов'язання
КЕКВ/ККК
Відповідальна особа Літвиненко

ДОГОВІР № 4

6030

на послуги з обслуговування кладовища в смт.Іванків
с.м.т. Іванків «23» січня 2018 року

Комунальне підприємство Іванківської селищної ради «Виробниче управління житлово-комунального господарства» в особі начальника Вітра Володимира Івановича, що діє на підставі Статуту, назване в подальшому «Виконавець», з однієї сторони та Іванківська селищна рада в особі Селищного Голови Поліщука Олександра Михайловича, що діє на підставі Закону України «Про місцеве самоврядування», названа в подальшому «Замовник», з другої сторони, уклали цей договір про подане нижче:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ

1.1. Виконавець зобов'язаний на замовлення Замовника виконати наступні послуги з обслуговування кладовища в смт.Іванків, а Замовник оплатити в термін, зазначений в даному Договорі. *9 237 0000 - 2*

Вартість усіх робіт за договором становить 136943,01 грн. (сто тридцять шість тисяч дев'яност сорок три грн. 01 коп.) в тому числі ПДВ 22823,84 грн.

2. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН

2.1. Виконавець зобов'язаний:

- надавати послуги з обслуговування кладовища в смт.Іванків.

2.2. Виконавець має право:

- отримувати за надані послуги по акту виконаних робіт оплату в строки, передбачені договором;

2.3. Замовник зобов'язаний:

- оплатити за надані Виконавцем послуги в строки, передбачені договором;

2.4. Замовник має право:

- отримувати інформацію про якість наданих послуг та документи, які це підтверджують;
- контролювати якість і строки наданих послуг.
- вимагати своєчасної здачі Актів виконаних робіт, та при необхідності кошторисну документацію.

3. ОПЛАТА І ПОРЯДОК ЇЇ ЗДІЙСНЕННЯ.

3.1. Розрахунок за виконання Виконавцем робіт проводити згідно Акту виконаних робіт шляхом перерахування коштів на розрахунковий рахунок Виконавця.

4. ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

4.1. Сторони прийшли до згоди, що всі суперечки (розбіжності), які можуть виникнути при виконанні умов даного Договору, повинні вирішуватись шляхом переговорів.

4.2. У випадку неможливості досягнення згоди шляхом переговорів суперечні питання передаються на вирішення у судовому порядку і розглядаються згідно з чинним законодавством і умовами даного Договору.

5. ДІЯ ОБСТАВИН НЕПЕРЕБОРНОЇ СИЛИ

5.1. Сторони звільняються від відповідальності за часткове або повне невиконання своїх зобов'язань, якщо воно є результатом дії обставин непереборної сили. Строк виконання зобов'язань договору в такому разі відкладається на період існування таких обставин.

5.2. Сторона, для якої виконання зобов'язань стало неможливим унаслідок дії обставин непереборної сили, повинна негайно, не пізніше 5-ти календарних днів письмово повідомити іншу сторону про початок, можливий строк дії та припинення дії таких обставин.

6. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ЗА ПОРУШЕННЯ ДОГОВОРУ

- 6.1. У випадку порушення зобов'язання, що виникає з цього Договору (надалі іменується "порушення Договору"), Сторона несе відповідальність, визначену цим Договором та (або) чинним в Україні законодавством.
- 6.1.1. Порушенням Договору є його невиконання або неналежне виконання, тобто виконання з порушенням умов, визначених змістом цього Договору.
- 6.1.2. Сторона не несе відповідальності за порушення Договору, якщо воно сталося не з її вини (умислу чи необережності).
- 6.1.3. Сторона вважається невинуватою і не несе відповідальності за порушення Договору, якщо вона доведе, що вжила всіх залежних від неї заходів щодо належного виконання цього Договору.
- 6.1.4. За порушення зобов'язань по даному Договору винна Сторона сплачує другій Стороні пеню із розрахунку подвійної облікової ставки НБУ.

7. СТРОК ДІЇ ДОГОВОРУ

- 7.1 Даний договір набирає чинності з «23» січня 2018 року і діє з моменту підписання сторін до «31» червня 2018 року.
- 7.2 Договір може бути розірваний за невиконання умов однією із сторін при письмовому попередженні про це другої сторони за 20 календарних днів та за відсутності заборгованості перед другою стороною.

8. ІНШІ УМОВИ

- 8.1 Даний договір складений у двох примірниках, по одному для кожної із сторін, мають однакову юридичну силу.
- 8.2 Всі зміни і доповнення до Договору повинні бути зроблені в письмовій формі і підписані повноважними представниками сторін.
- 8.3 У разі зміни цін або об'єму виконаних робіт, діючих на час укладання договору, без зміни інших умов договору сторонами оформляється письмова додаткова угода.

9. Юридичні адреси і банківські реквізити сторін.

Виконавець:

Замовник:

КП ІСР «ВУЖКГ»
07201 смт.Іванків, вул.І.Проскури,1
р/р 2600830201318
ВАТ Ошадбанк ТББВ № 10026/0559
МФО 322669,
Код ЄДРПОУ 03346684

Іванківська селищна рада
07200 смт.Іванків, вул. Івана
Проскури 47
р/р 35413020023227
МФО 821018 ГУ ДКСУ в Київській
області
Код ЄДРПОУ 04358000



Управління Державної казначейської служби
України в Іванківському районі Київської області
ЗАРЕЄСТРОВАНО та ВЗЯТО на ОБРАТНІ

23 СІЧ 2018

Регістраційний № зобов'язання
КЕКВ/ККК 11
Відповідальна особа Мухомов

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство	КП ІСР "ВУЖКГ"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ	
Територія	КИЇВСЬКА	за ЄДРПОУ	2021	01 01
Організаційно-правова форма господарювання	комунальне підприємство	за КОАТУУ	03346684	
Вид економічної діяльності	Комплексне обслуговування об'єктів	за КОПФГ	3222055100	
Середня кількість працівників	1 53	за КВЕД	3222055100	
Адреса, телефон	І.Проскури, буд. 1, смт. ІВАНКІВ, ІВАНКІВСЬКИЙ РАЙОН, КИЇВСЬКА обл., 07200		81.10	
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)		52767		
Складено (зробити позначку "ч" у відповідній клітинці):				
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку			V	
за міжнародними стандартами фінансової звітності				

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2020 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	315
первісна вартість	1001	-	317
накопичена амортизація	1002	-	2
Незавершені капітальні інвестиції	1005	34	34
Основні засоби	1010	160 971	151 855
первісна вартість	1011	510 260	510 285
знос	1012	349 289	358 430
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	161 005	152 204
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	377	362
Виробничі запаси	1101	377	362
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	-	-
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховання	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1 572	1 759
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	36	340
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	-	3
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	60	9
Готівка	1166	-	-
Рахунки в банках	1167	60	9
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховника у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:	1181	-	-
резервах довгострокових зобов'язань			
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-

Закінчення додатку Г

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	2 045	2 473
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	163 050	154 677

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
I	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	32 010	32 022
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	129 766	121 263
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(3 020)	(3 651)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	158 756	149 634
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенейні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	90
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань		-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	-	90
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	130	76
розрахунками з бюджетом	1620	4 000	4 677
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	21	59
розрахунками з оплати праці	1630	110	105
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страхового діяльності	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	33	36
Усього за розділом III	1695	4 294	4 953
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	163 050	154 677

Керівник

РОМАНЕНКО ОЛЕГ ІВАНОВИЧ

Головний бухгалтер

Голубенко Ольга Миколаївна

¹ Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Підприємство **КП ІСР"ВУЖКГ"**Дата (рік, місяць, число)
за СДРГЮУ

КОДИ		
2020	01	01
03346684		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2019 р.Форма №2 Код за ДКУД **1801003**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	7 090	6 213
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестраховання	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(6 334)	(6 227)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	756	-
збиток	2095	(-)	(14)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	250	479
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, звільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(1 056)	(1 106)
Витрати на збут	2150	(-)	(-)
Інші операційні витрати	2180	(123)	(162)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	-
збиток	2195	(173)	(803)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	-
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(-)	(-)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатку

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	-
збиток	2295	(173)	(803)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	-
збиток	2355	(173)	(803)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

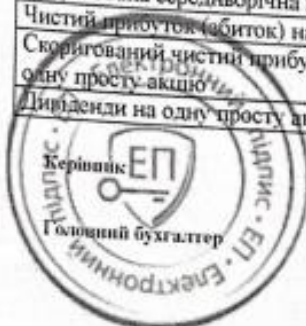
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(173)	(803)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	1 349	2 349
Витрати на оплату праці	2505	4 721	3 833
Відрахування на соціальні заходи	2510	974	779
Амортизація	2515	346	372
Інші операційні витрати	2520	123	162
Разом	2550	7 513	7 495

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-



ЕП РОМАНЕНКО
ОЛЕГ ІВАНОВИЧ

РОМАНЕНКО ОЛЕГ ІВАНОВИЧ

Голубенко Ольга Миколаївна

Підприємство КП ІСР"ВУЖКГ"

(найменування)

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2021	01	01
03346684		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

за Рік 2020 р.

Форма №2 Код за ДКУД **1801003**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	6 669	7 090
<i>Чисті зароблені страхові премії</i>	<i>2010</i>	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>	<i>2011</i>	-	-
<i>премії, передані у перестраховання</i>	<i>2012</i>	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	<i>2013</i>	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	<i>2014</i>	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(6 369)	(6 334)
<i>Чисті понесені збитки за страховими виплатами</i>	<i>2070</i>	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	300	756
збиток	2095	(-)	(-)
<i>Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань</i>	<i>2105</i>	-	-
<i>Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів</i>	<i>2110</i>	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	<i>2111</i>	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	<i>2112</i>	-	-
Інші операційні доходи	2120	102	250
<i>у тому числі:</i>	<i>2121</i>	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2122</i>	-	-
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	<i>2123</i>	-	-
Адміністративні витрати	2130	(928)	(1 056)
Витрати на збут	2150	(3)	(-)
Інші операційні витрати	2180	(102)	(123)
<i>у тому числі:</i>	<i>2181</i>	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2182</i>	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	-
збиток	2195	(631)	(173)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	-
<i>у тому числі:</i>	<i>2241</i>	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	(-)	(-)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
<i>Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті</i>	<i>2275</i>	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	-
збиток	2295	(631)	(173)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	-
збиток	2355	(631)	(173)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(631)	(173)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	637	1 349
Витрати на оплату праці	2505	5 036	4 721
Відрахування на соціальні заходи	2510	1 229	974
Амортизація	2515	398	346
Інші операційні витрати	2520	102	123
Разом	2550	7 402	7 513

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

РОМАНЕНКО ОЛЕГ ІВАНОВИЧ

Головний бухгалтер

Голубенко Ольга Миколаївна

ЗАТВЕРДЖУЮ

Рішення Іванківської селищної ради
від 15.05.2018р. №VII-40-1168**ШТАТНИЙ РОЗПИС**працівників комунального підприємства Іванківської селищної ради
"Виробниче управління житлово-комунального господарства" з 1.07.2018р.

№ п/п	Посада	кількість одиниць	Посадовий оклад	Фонд заробітної плати на місяць за посадовими окладами(грн.)
1	Начальник	1	контракт	
2	Гол. інженер	1	9500	9500
3	Гол.бухгалтер	1	9400	9400
4	Економіст-головний спеціаліст	1	8500	8500
5	Інспектор по кадрам	1	5700	5700
6	Водій ВАЗ	1	5400	5400
	Всього	6	38500	38500
	Житловий фонд			
7	Майстер житлового фонду	1	7000	7000
8	Зав.довідкової паспортної служби	1	6700	6700
9	Юрист	1	6700	6700
10	Обліковець	1	5700	5700
11	Зав.склад-диспетчер	1	5700	5700
12	Слюсар-сантехнік 4 розряду	3	4500	13500
13	Слюсар -сантехнік 3 розряду	2	4000	8000
14	Електрозварювальник 5 розряду	1	5100	5100
15	Ліфтер	2	3500	7000
16	Електрик	2	4700	9400
17	Прибиральниця	0,6	4200	2520
18	Водій ЗІЛ 130,УАЗ	1	5700	5700
19	Сторож	2	3500	7000
20	Інженер -енергетик	1	7000	7000
21	Інженер по ТБ та ОП	0,5	7000	3500
22	Механик	0,5	7000	3500
23	Двірник	8	4200	33360
24	Касир	0,4	3250	1300
25	Бухгалтер 1-ї категорії	1	7000	7000
26	Столяр	1	4300	4300
27	Інженер по розробці кошторисів	0,5	7000	3500
28	Робітник ремонтник	2	4000	8000
	Всього	33,5	117750	161480,0
	Благоустрій			
30	Майстер зовнішнього освітлення	0,5	7000	3500
31	Електромонтер з/о	1	4700	4700
32	Водій телескопічної вишки. ГАЗ-53	1	6500	6500
33	Майстер по благоустрою	1	7000	7000

34	Шляховий робітник	4	4200	16800
35	Робітник кладовища	1	4200	4200
36	Робітник по озелененню	1	4200	4200
37	Робітник парку	1	4200	4200
38	Тракторист Т-25 ,МТЗ-320	1	5300	5300
39	Тракторист ЮМЗ-6	1	5300	5300
40	Тракторист "Борекс",МТЗ-82	1	5900	5900
	Всього	13,5	58500	67600

Саночистка

41	Технік по роботі з організаціями 1-ї кат	1	5700	5700
42	Водій сміттєвоза	3	6500	19500
43	Помічник водія	3	4500	13500
44	Обліковець по вив.тверд.поб.відходів	2	5700	11400
45	Сторож	2	3500	7000
46	Бухгалтер 1-ї категорії	1	7000	7000
	Всього	12	32900	64100

Всього по підприємству

65 247650**331680**

Економіст

Л.М.Кременецька

Голова профкому

О.П.Олексієнко

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Іванківської селищної ради
від 21.02.2019р. №VII-49-1478

ШТАТНИЙ РОЗНИС

п्राцівників комунального підприємства Іванківської селищної ради
«Директичне управління житлово-комунального господарства» з 01.03.2019 року

№ п/п	Посада	КОД КП	КОД ЗКНІТР	Кіль-ть один.	Посадовий оклад	Фонд зар.плати на місяць за посадовими окладами (грн.)
1	Начальник житлово-комунального господарства	1223.2	24116	1	контракт	
2	Головний інженер	1223.1	20735	1	9500	9500
3	Головний бухгалтер	1231	20656	1	9400	9400
4	Головний економіст	1231	21097	1	8500	8500
5	Інспектор з кадрів	3423	22601	1	5700	5700
6	Водій автотранспортного засобу, ВАЗ	8322	-	1	5400	5400
	Всього			6	38500	38500
	Житловий фонд					
7	Майстер житлового фонду	1222.2	23187	1	7000	7000
8	Завідувач відділу	1229.7	21988	1	6700	6700
9	Кур'єр	2421.2	-	1	6700	6700
10	Обліковець	4190	-	1	5700	5700
11	Завідувач складу	1226.2	22075	1	5700	5700
12	Слюсар-сантехнік 4 розряд	7136	18560	3	4500	13500
13	Слюсар-сантехнік 3 розряд	7136	18560	2	4000	8000
14	Електрогазозварник 5 розряд	7212	19756	1	5100	5100
15	Ліфтер	8333	13413	2	3500	7000
16	Електрик ділянки	3113	25401	2	4700	9400
17	Прибиральник службових приміщень	9132	19260	0,6	4200	2520
18	Водій автотранспортних засобів, УАЗ	8322	-	1	5700	5700
19	Сторож	9152	18883	2	3500	7000
22	Інженер-енергетик	2143.2	22502	1	7000	7000
21	Інженер з охорони праці	2149.2		0,5	7000	3500
22	Механік	3115	23485	0,5	7000	3500
23	Двірник	9162	11786	8	4200	33600
24	Капір	4211	22921	0,4	3250	1300
25	Бухгалтер	3433	20281	1	7000	7000
26	Столяр	7422	18874	1	4300	4300
27	Інженер з проєктно-конструкторської роботи	2142.2	22395	0,5	7000	3500
28	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	17544	2	4000	8000
	Всього			33,5	123450	161720

Благоустрій						
29	Майстер зовнішнього освітлення	1222.2	23428	0,5	7000	3500
30	Електрик з ремонту та обслуговування електроустановок	7241	19861	1	4700	4700
31	Водій автотранспортного засобу, телескопічної вишки	8322	-	1	6500	6500
32	Майстер по благоустрою	1222.2	23428	1	7000	7000
33	Дорожній робітник	8332	11889	4	4200	16800
34	Доглядач кладовища	5143	24755	1	4200	4200
35	Робітник з благоустрою (робітник парку, озеленювач)	9161	17543	2	4200	8400
36	Тракторист Т-25, МТЗ-320	8331	19203	1	5300	5300
37	Тракторист ЮМЗ-6	8331	19203	1	5300	5300
38	Тракторист МТЗ-82, «Борекс»	8331	19203	1	5900	5900
	Всього			13,5	49000	67600
Саночистка						
39	Технік	3119	24940	1	5700	5700
40	Водій автотранспортного засобу, сміттєвоза	8322	-	3	6500	19500
41	Візник	9332	13251	3	4500	13500
42	Обліковець	4190	-	2	5700	11400
43	Сторож	9152	18883	2	3500	7000
44	Бухгалтер	3433	20281	1	7000	7000
	Всього			12	32900	64100

Всього по підприємству

65 243850 331920

Юрист

Л.В.Бура

Економіст

Л.М.Кременецька

Голова профкому

О.П.Олексієнко



ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення Іванківської
селищної ради
від 28.01.2020р. №VII-58-1795

ШТАТНИЙ РОЗПІС

працівників комунального підприємства Іванківської селищної ради
«Виробниче управління житлово-комунального господарства» з 01.01.2020 року

№ з/п	Посада	КОД КП	КОД ЗКППТР	Кіл-ть один.	Посадовий оклад	Фонд зар.плати на місяць за посадовими окладами (грн.)
1	Начальник житлово-комунального господарства	1223.2	24116	1	контракт	
3.2	Головний інженер	1223.1	20735	1	13180	13180
3	Головний бухгалтер	1231	20656	1	13000	13000
4	Головний економіст	1231	21097	1	12100	12100
5	Інспектор з кадрів	3423	22601	1	7820	7820
6	Водій автотранспортного засобу, ВАЗ	8322	-	1	7410	7410
	Всього			6	53510	53510
	Житловий фонд					
7	Майстер житлового фонду	1222.2	23187	1	8650	8650
8	Завідувач відділу	1229.7	21988	1	8650	8650
9	Юрист	2421.2	-	1	8650	8650
10	Обліковець	4190	-	1	7410	7410
11	Завідувач складу	1226.2	22075	1	7410	7410
12	Слюсар-сантехнік 4 розряд	7136	18560	3	5770	17310
13	Слюсар-сантехнік 3 розряд	7136	18560	2	5060	10120
14	Електрогазоварник 5 розряд	7212	19756	1	6590	6590
15	Ліфтер	8333	13413	2	4723	9446
16	Електрик дільниці	3113	25401	2	5850	11700
17	Прибиральник службових приміщень	9132	19260	0,6	5190	3114
18	Водій автотранспортних засобів, УАЗ	8322	-	1	7660	7660
19	Сторож	9152	18883	2	4723	9446
20	Інженер-енергетик	2143.2	22502	1	8650	8650
21	Інженер з охорони праці	2149.2		0,5	8650	4325
22	Механік	3115	23485	0,5	8650	4325
23	Двірник	9162	11786	8	5190	41520
24	Касир	4211	22921	0,4	4723	1889
25	Бухгалтер	3433	20281	1	9470	9470
26	Столяр	7422	18874	1	5770	5770
27	Інженер з проектно-кошторисної роботи	2142.2	22395	0,5	8650	4325
28	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	17544	2	5560	11120
	Всього			33,5	151649	207550
	Благоустрій					
29	Майстер зовнішнього освітлення	1222.2	23428	0,5	8650	4325
30	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустановок	7241	19861	1	5850	5850

Закінчення додатку II

31	Водій автотранспортного засобу, телескопічної вишки	8322	-	1	7990	7990
32	Майстер по благоустрою					
33	Дорожній робітник	1222.2	23428	1	8650	8650
34	Доглядач кладовища	8332	11889	4	5190	20760
35	Робітник з благоустрою (робітник парку, озеленювач)	5143	24755	1	5190	5190
36	Тракторист Т-25, МТЗ-320	9161	17543	2	5190	10380
37	Тракторист ЮМЗ-6	8331	19203	1	6507	6507
38	Тракторист МТЗ-82, «Борекс»	8331	19203	1	6507	6507
39	Прибиральник громадської вбиральні	8331	19203	1	7250	7250
	Всього	9132	19260	0,5	5190	2595
	Саночистка			14,0	72164	86004
40	Технік					
41	Водій автотранспортного засобу, сміттєвоза	3119	24940	1	7820	7820
42	Візник	8322	-	3	7990	23970
43	Обліковець	9332	13251	3	5600	16800
44	Сторож	4190	-	2	7410	14820
45	Бухгалтер	9152	18883	2	4723	9446
	Всього	3433	20281	1	9470	9470
	Всього по підприємству			12	43013	82326
				65,5	320336	429390

Начальник КПСР «ВУЖКГ»

Головний бухгалтер

Економіст

Голова профкому

О.І.Романенко

О.М.Голубенко

Л.М.Кременецька

О.П.Олексієнко

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 0 3 3 4 6 6 8 4

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт із праці

За 4 квартал 2018 р.
(звітний квартал)

<p>Подають:</p> <p>юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб за переліком, визначеним органами державної статистики</p> <p>– територіальному органу Держстату</p>	<p>Терміни подання</p> <p>не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом</p>	<p>№ 1-ПВ (квартальна) ЗАТВЕРДЖЕНО Наказ Держстату 10.06.2016 № 90</p>
--	--	--

Респондент:

Найменування Комунальне підприємство Іванківської селищної ради «Виробниче управління житлово-комунального господарства»

Місцезнаходження (юридична адреса): 07200 Київська обл. смт. Іванків вул.Проскури1

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо.

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо.

№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Найменування структурного підрозділу _____

Вид економічної діяльності _____

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): _____

(область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Номер структурного підрозділу _____

Розділ I. Кількість працівників, робочий час і фонд оплати праці

Назва показників	Код рядка	За звітний місяць
А	Б	Г
Фонд оплати праці усіх працівників, тис.грн (з одним десятковим знаком)	1020	549,1
Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників (крім тимчасової непрацездатності), тис.грн (з одним десятковим знаком)	1030	97,2
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб (у цілих числах)	1040	51
Кількість відпрацьованого робочого часу штатними працівниками, люд.год (у цілих числах)	1060	7401
Фонд оплати праці штатних працівників, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 1020)	1070	530,9
Пояснення до розділу I.		
Назва показників	Основна причина відхилення	
Середньооблікова кількість штатних працівників (ряд. 1040) + 1 – 25% і більше порівняно з попереднім періодом	10409	
Середня заробітна плата штатного працівника (ряд. 1070 / ряд. 1040 × 1000) + 1 – 10% і більше порівняно з попереднім періодом		

Розділ II. Заборгованість перед працівниками із заробітної плати та виплат із соціального страхування

на 1 січня 2018 р.

(дата місяця наступного після звітнього періоду)

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	Г
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, тис.грн (з одним десятковим знаком)	2010	
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, утворена у попередні роки тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2010)	2020	
Кількість працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, осіб (у цілих числах)	2030	
Сума заборгованості з виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, включаючи оплату перших п'яти днів, тис.грн (з одним десятковим знаком)	2040	
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, яка фінансується за рахунок бюджетних коштів, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2010)	2050	
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, яка фінансується за рахунок коштів місцевих бюджетів, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2050)	2060	
Сума заборгованості з компенсаційних виплат працівникам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2050)	2070	
Пояснення до розділу II.		
Назва показників	Основна причина відхилення	
Сума заборгованості з виплати заробітної плати (ряд. 2010) + 1 – 25% і більше порівняно з попереднім періодом		

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наведеної інформації

В.І.Вітер
(ПІБ)

Л.М.Кременецька
(ПІБ)

телефон: 5-16-17 факс:

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 0 3 3 4 6 6 8 4

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт із праці

За 4 квартал 2019 р.
(звітний квартал)

Подають:	Терміни подання	№ 1-ПВ (квартальна) ЗАТВЕРДЖЕНО Наказ Держстату 10.06.2016 № 90
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб за переліком, визначеним органами державної статистики – територіальному органу Держстату	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом	

Респондент:

Найменування Комунальне підприємство Іванківської селищної ради «Виробниче управління житлово-комунального господарства»

Місцезнаходження (юридична адреса): 07200 Київська обл. смт.Іванків вул.Проскури1
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,
№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Найменування структурного підрозділу _____

Вид економічної діяльності _____

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): _____
(область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Номер структурного підрозділу

--	--	--	--

Розділ І. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінок
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	3	2
Кількість звільнених штатних працівників	3040	4	3
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	4	3
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	56	18
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100		

Розділ ІІ. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ ІІІ. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	1234,5
Фонд основної заробітної плати	5020	711,0
Фонд додаткової заробітної плати	5030	486,1
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	99,0
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	227,4
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	29,5
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	

Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	37,4
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	37,4
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	130,2

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати
за грудень 20 19 р.
(останній місяць кварталу)

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	48
у тому числі у розмірі, грн:	6020	
до однієї мінімальної заробітної плати		
від однієї мінімальної заробітної плати до 4500,00	6030	3
від 4500,01 до 5000,0	6040	4
від 5000,01 до 6000,00	6050	5
від 6000,01 до 7000,00	6060	2
Від 7000,01 до 8000,0	6070	11
Від 8000,01 до 10000,0	6080	8
від 10000,01 до 12000,0	6090	6
від 12000,0 до 15000,0	6100	5
від 15000,01 до 20000,0	6110	4
понад 20000,0	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6130	38
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6140	
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Назва показників	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих осіб (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	21	478,0	9568
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			

зовнішні сумісники	7030		
працюють за цивільно-правовими договорами	7040	4	13,6

Розділ VI. Інформація про укладання колективних договорів
станом на 31 грудня 20 19 р.

(раз на рік у звіті за IV квартал)

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству включно з даними по структурних підрозділах
A	Б	Г
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од	8010	1
Кількість штатних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб <i>(у цілих числах)</i>	8020	65
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн <i>(із двома десятковими знаками)</i>	8030	4173
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн <i>(із двома десятковими знаками)</i>	8040	4173

Розділ VII. Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці

за січень-грудень 20 19 р.

(раз на рік у звіті за I квартал)

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству включно з даними по структурних підрозділах
A	Б	Г
Витрати підприємства на утримання робочої сили, крім тих, які враховані у фонді оплати праці <i>(сума рядків з 9020 до 9060), тис.грн (з одним десятковим знаком)</i>	9010	
Витрати підприємства на соціальне забезпечення працівників, тис.грн <i>(з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)</i>	9020	
Витрати підприємства на культурно-побутове обслуговування працівників, тис.грн <i>(з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)</i>	9030	
Витрати підприємства на забезпечення працівників житлом, тис.грн <i>(з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)</i>	9040	
Витрати підприємства на професійне навчання, тис.грн <i>(з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)</i>	9050	
Інші витрати на робочу силу, тис.грн <i>(з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)</i>	9060	
Середньооблікова кількість штатних працівників підприємства, осіб <i>(у цілих числах)</i>	9070	

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

О.І.Романенко

(ПІБ)

Л.М.Кременецька

(ПІБ)

телефон: 51617 факс: _____ електронна пошта: _____

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 0 3 3 4 6 6 8 4

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт із праці

За 4 квартал 2020 р.
(звітний квартал)

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб за переліком, визначеним органами державної статистики	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом
– територіальному органу Держстату	

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату
10.06.2016 № 90

Респондент:

Найменування Комунальне підприємство Іванківської селищної ради «Виробниче управління житлово-комунального господарства»

Місцезнаходження (юридична адреса): 07200 Київська обл. смт. Іванків
вул. Проскури 1*(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо.*

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):

*(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо.**№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)*

Найменування структурного підрозділу _____

Вид економічної діяльності _____

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): _____

(область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Номер структурного підрозділу _____

Розділ І. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жін
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	5	2
Кількість звільнених штатних працівників	3040	9	4
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	9	4
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	49	20
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100		

Розділ ІІ. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ ІІІ. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	1565.6
Фонд основної заробітної плати	5020	932.6
Фонд додаткової заробітної плати	5030	568.9
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	140.8
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	239.2
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	

Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	64.1
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	64.1
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	188.9

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

за 20 20 р.

(останній місяць кварталу)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	І
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	44
у тому числі у розмірі, грн:		
до однієї мінімальної заробітної плати	6020	3
від однієї мінімальної заробітної плати до 6000	6030	
від 6000,01 до 6500,0	6040	4
від 6500,01 до 7000,00	6050	5
від 7000,01 до 8000,00	6060	11
Від 8000,01 до 10000,0	6070	1
Від 10000,01 до 12000,0	6080	8
від 12000,01 до 15000,0	6090	8
від 15000,01 до 20000,0	6100	3
від 20000,01 до 25000,0	6110	4
понад 25000,0	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6130	40
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6140	
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Назва показників	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих осіб (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	20	574.9	9226
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			

зовнішні сумісники	7030		
працюють за цивільно-правовими договорами	7040		

Розділ VI. Інформація про укладання колективних договорів

станом на 20 20 р.

(раз на рік у звіті за IV квартал)

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству, включно з дані по структурні підрозділах
A	Б	Г
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од	8010	1
Кількість штатних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб (у цілих числах)	8020	65
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн (із двома десятковими знаками)	8030	1500
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн (із двома десятковими знаками)	8040	1500

Розділ VII. Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці

за січень-грудень 20 20 р.

(раз на рік у звіті за I квартал)

Назва показників	Код рядка	Усього підприємств, включно з дані по структурні підрозділах
A	Б	Г
Витрати підприємства на утримання робочої сили, крім тих, які враховані у фонді оплати праці (сума рядків з 9020 до 9060), тис.грн (з одним десятковим знаком)	9010	
Витрати підприємства на соціальне забезпечення працівників, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9020	
Витрати підприємства на культурно-побутове обслуговування працівників, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9030	
Витрати підприємства на забезпечення працівників житлом, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9040	
Витрати підприємства на професійне навчання, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9050	
Інші витрати на робочу силу, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)	9060	
Середньооблікова кількість штатних працівників підприємства, осіб (у цілих числах)	9070	

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

О.І.Романенко

(ПІБ)

Л.М.Кременецька

(ПІБ)

телефон: 51617 факс: _____ електронна пошта: _____

Тест Герцберга

Варіанти відповідей: 5 - 0; 4 - 1; 3 - 2; 2 - 3; 1 - 4; 0 - 5.

1. Людині доводиться вибирати між роботою добре оплачуваною, але «сірої» та непомітною і працею, пов'язаних з широким розголосом діяльності і можливим суспільним визнанням, але «не грошовим», навіть в перспективі. Яку пораду Ви дасте в такій ситуації:

А) для людини завжди важлива добре оплачувана робота;

Б) кожна людина повинна віддати перевагу суспільне визнання своїх заслуг фінансовим успіхам.

2. Людині необхідно зробити вибір - залишитися в підпорядкуванні людини, з яким склалися чудові стосунки, і продовжувати виконувати незначні доручення або прийняти пропозицію перейти на іншу набагато більш відповідальну роботу в підпорядкування вкрай вимогливого керівника. Яку пораду Ви дасте в такій ситуації:

Г) переважні хороші відносини з керівником;

В) краще, щоб робота передбачала максимум відповідальності.

3. Людині необхідно зробити вибір - залишитися в підпорядкуванні людини, з яким склалися чудові стосунки, і продовжувати виконувати рутинну малозначиму роботу або прийняти пропозицію перейти на іншу набагато більш цікаву і змістовну роботу. Яку пораду Ви дасте в такій ситуації:

Г) кожному важливо мати хороші відносини з керівництвом;

Ж) людині повинно бути важливо виконувати цікаву і змістовну роботу.

4. Людині необхідно вирішити прийняти пропозицію про підвищення на посаді, що пов'язано з втратою комісійної винагороди і означає зниження сумарної оплати праці. У перспективі можливе підвищення оплати, але на дану можливість впливають маса різних факторів. Яку пораду Ви дасте в такій ситуації:

Д) для будь-якого головне отримати підвищення на посаді;

А) найважливіше зберегти високооплачувану роботу.

5. Людина стоїть перед вибором - отримати суспільне визнання, виконавши роботу йому не цікаву і «порожню» або продовжувати скромно виконувати змістовну і цікаву собі самому роботу. Яку пораду Ви дасте в такій ситуації:

Б) людині важливіше отримувати суспільне визнання і моральна винагорода;

Ж) краще робити цікаву і значну зі своєї точки зору роботу.

6. Людині пропонують перехід на набагато більш цікаву з його точки зору роботу, однак при цьому необхідно залишити гурт людей, з якими тривалий час і комфортно працювалося кілька років. Яку пораду Ви дасте в такій ситуації:

З) головне для людини - колектив, в якому він працює;

Ж) кожна людина віддасть перевагу всьому цікаву йому роботу.

7. Що потрібно зробити, для того щоб спонукати людину працювати з ентузіазмом - делегувати йому максимум відповідальності або дуже добре заплатити.

В) найважливішими передумовами до активної діяльності є відповідальність і можливість приймати відповідальні рішення;

А) кращий стимул в роботі - хороша оплата.

8. Що робити керівнику для підвищення зацікавленості співробітника в роботі - продемонструвати йому свою прихильність або виплатити позачергову премію.

Г) для співробітника найважливіше увагу і добрі стосунки з керівником.

А) найважливіше матеріальне стимулювання.

9. Людині пропонують вкрай відповідальну, але індивідуальну і секретну роботу замість суспільно визнаною, але невідповідальної діяльності.

Яку пораду Ви дасте в такій ситуації:

В) для будь-якого краща відповідальна робота;

Б) для кожної людини в роботі головне суспільне визнання.

10. Ефективна система стимулювання праці повинна концентруватися на визнання успіхів індивідуально кожної людини або групи співробітників:

Б) зазвичай людини стимулює визнання значущості його роботи;

З) для людини важливе визнання успіхів колективу однодумців.

11. Людині необхідно зробити вибір між цікавою, але низькооплачуваною роботою і хорошою винагородою за нецікаву самому собі роботу. Яку пораду Ви дасте в такій ситуації:

Ж) людині переважно робити змістовну роботу;

А) людині переважно робити добре оплачувану роботу.

12. Вибираючи роботу людина стоїть перед альтернативою відразу отримати добре оплачувану, але не дає відчуття успішності роботу або погодитися відчувати себе успішним на скромно оплачуваної роботи.

Яку пораду Ви дасте в такій ситуації:

А) кожен вирішить отримати високооплачувану роботу;

Е) цінніше бути успішним в роботі.

13. Працюючи над системою підвищення зацікавленості працівників у роботі, в якості пріоритетного стратегії, Ви виберете створення команди однодумців або зупиніться на підвищенні індивідуальної відповідальності працівників:

З) найбільше стимулює людину те, що людина працює в колективі однодумців;

В) найбільше стимулює індивідуальна відповідальність за доручену роботу.

14. Людині необхідно зробити вибір між відповідальною, але не передбачає кар'єрного зростання роботою і можливістю зробити легку кар'єру. Яку пораду Ви дасте в такій ситуації:

В) важливіше виконувати відповідальну роботу;

Д) кожного більше цікавить можливість зробити кар'єру.

15. Немає сенсу міняти роботу, що дає людині відчуття успішності через пропозиції, роботи пов'язаної з можливим широким суспільним визнанням:

Е) найважливіше почуття успіху в роботі;

Б) найважливіше суспільне визнання.

16. У конфлікті колективу і керівника необхідно прийняти одну зі сторін:

З) підтримка колег важливіше відносин з директором;

Г) важливіше ставлення з керівництвом, ніж підтримка колег.

17. Немає сенсу міняти відповідальну, але одноманітну роботу на більш змістовну роботу, але не передбачає прийняття важливих рішень:

В) важлива відповідальна робота, навіть якщо вона нецікава;

Ж) кожному важлива змістовна, цікава робота.

18. Керівник намагається привласнити собі заслуги підлеглого і необхідно прийняти рішення виносити це на загальне обговорення:

Г) кожен вважатиме за краще зберегти добрі стосунки з керівництвом;

Б) необхідно отримати визнання своїх заслуг від оточуючих.

19. Що частіше викликає зміну роботу, то, що немає можливості кар'єрного росту або те, що немає можливості реалізувати себе і досягти чогось:

Д) можливість зробити кар'єру - найважливіший фактор стабільності кадрового складу;

Е) можливість особистих досягнень і самореалізації це те, що довго утримує людину на робочому місці

20. Е) Важливіше досягти успіху і самореалізуватися, ніж мати хороші відносини з керівництвом.

Г) Важливіше мати хороші відносини з керівництвом, ніж досягти успіху в роботі.

21. Г) Краще мати хороші відносини з директором, ніж зіпсувати їх завдяки підвищенню по службі.

Д) Краще прийняти підвищення за посадою, навіть якщо це зіпсує відносини з керівником.

22. Ж) Якщо людина любить свою роботу, він не покине її, заради можливості просунути на посаді.

Д) Кожен за краще можливість підвищення, навіть якщо доведеться покинути цікаву роботу.

23. З) Краще працювати в знайомому колективі, навіть якщо робота не дуже добре оплачується.

А) Кожен віддасть перевагу високооплачувану роботу, навіть якщо в новому колективі його не братимуть прихильно.

24. В) Кожна людина віддасть перевагу відповідальну роботу, навіть якщо вона не принесе суспільного визнання.

Е) Краще досягти визнання і морального заохочення, ніж нести велику особисту відповідальність.

25. Б) Краще отримати суспільне визнання за виконання завдань в даний час, ніж отримати підвищення по посаді в майбутньому.

Д) Краще зробити кар'єру в перспективі, навіть якщо кар'єра обмежить можливості визнання ваших заслуг.

26. З) Кожен за краще залишитися в знайомому і доброзичливому колективі, ніж прийняти підвищення за посадою з перекладом. Д) Кожен віддасть перевагу підвищення за посадою, навіть якщо доведеться розлучитися з колегами.

27. Е) Краще успішно виконувати знайому рутинну роботу, ніж погодитися з можливими невдачами вирішуючи нові, більш цікаві завдання.

Ж) Краща робота цікава, навіть якщо можливі невдачі і провали, ніж нудна і рутинна.

28. З) Людина може цілком задовольнитися хорошими відносинами в колективі і не відчувати особисто себе успішним на робочому місці.

Е) Краще завжди бути успішним в роботі, навіть якщо працюєш в поодиночці.