

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ**

**КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ**

**Кваліфікаційна робота  
магістра**

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В  
ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ**

Виконав: магістрант 2-го курсу, групи 8.2319-ср-з  
спеціальності 231 «Соціальна робота»  
освітньо-професійної програми  
«Соціальна робота»  
І.В. Данилюк

Керівник: доцент кафедри політології,  
к.політ.н. Кальцева С.І.

Рецензент: доцент кафедри соціальної філософії  
та управління, к.н. держуправління, доцент  
Заїка О.В.

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 92 сторінок, 69 позицій у списку літератури, 5 додатків.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ, СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА, СОЦІАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ, СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.

*Мета дослідження:* дослідження суті і особливостей формування системи соціального захисту в процесі управління організацією, її особливостей, функцій управління, розробка шляхів удосконалення системи соціального захисту в процесі управління..

*Об'єктом дослідження* є система соціального захисту працівників у процесі управління організацією.

*Предметом дослідження* є теоретичні та прикладні засади організації системи соціального захисту в організації, шляхи її удосконалення.

*Методи дослідження:* методи емпіричного дослідження; історичний і логічний; системного та факторного аналізу; компаративного аналізу; математичної статистики; метод експертних оцінок; метод вторинної обробки соціологічних даних.

*Гіпотеза:* результат дослідження полягає у виробленні практичних рекомендацій з удосконалення системи соціального захисту персоналу в процесі управління державним навчальним закладом.

*Висновки:* 1. Соціальна політика є важливим елементом діяльності будь-якої організації. Метою соціальної політики як системи управління персоналом є збереження, зміцнення та розвиток кадрового потенціалу організації, створення високопродуктивного колективу, найвищих кінцевих результатів діяльності підприємства.

2. Соціальна безпека є одним з основних завдань соціального захисту. Здійснення соціальної безпеки полягає в пом'якшенні соціальних ризиків. В цілому система управління має соціальне спрямування. В установі ведеться робота по створенню безпечних умов праці, підвищенню соціальної захищеності працівників, соціальній адаптації та удосконаленню персоналу, створенню

соціальної інфраструктури; регулюванню соціальних взаємовідносин між працівниками; формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

3. Удосконалення системи соціального захисту персоналу у повинно мати комплексний характер та забезпечувати системний підхід до розроблюваних і впроваджуваних заходів. Система соціального захисту повинна вдосконалюватися на всіх рівнях, починаючи від вищого керівництва й закінчуючи функціональними керівниками та керівниками низового рівня.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ.....	9
1.1. Історичні засади становлення і розвитку соціального захисту населення.....	9
1.2. Основні поняття та категорії системи соціального захисту в управлінні організацією.....	19
1.3. Принципи і методи дослідження системи соціального захисту в процесі управління організацією.....	29
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ.....	34
2.1. Сутність, зміст та функції соціального захисту в процесі управління організацією.....	34
2.2. Соціальний захист населення як об'єкт управлінського впливу організації...	41
2.3. Нормативно-правова база соціального захисту населення в процесі управління організацією.....	47
РОЗДІЛ 3. МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ (НА ПРИКЛАДІ КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «ЗАПОРІЗЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ І – ІІІ СТУПЕНІВ «КОЗАЦЬКИЙ ЛІЦЕЙ» ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ).....	59
3.1. Аналіз системи чинного соціального захисту в досліджуваній організації...	59
3.2. Форми взаємодії адміністрації навчального закладу з органами влади в питаннях соціального захисту .....	69
3.3. Удосконалення механізму реалізації системи соціального захисту в процесі управління організацією.....	75
ВИСНОВКИ .....	83
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	86
ДОДАТКИ.....	93

## ВСТУП

*Актуальність теми.* На сьогодні система соціального захисту в суспільстві повноцінного використовується в різних організаціях для того, щоб громадяни нашої держави відчували себе соціально захищеними. Економічні перетворення країни обумовлюють загальні зміни в галузі соціальної політики, розробку механізмів соціального захисту, заснованих на принципах єдності та взаємопідтримки. Керівники організацій повинні надавати гарантії соціального захисту своїм підлеглим, задовольняти їх потреби та забезпечувати безпечними умовами праці. Інтереси працівника і роботодавця взаємопов'язані, адже рівень ефективності діяльності і продуктивність праці прямо залежать від рівня соціальної захищеності персоналу. Тому важливим компонентом у діяльності підприємства є соціальний захист працівників, реалізація ідей соціальної підтримки в рамках організації, задоволення не тільки матеріальних, але й інших потреб персоналу. Від того, наскільки ефективно керівник організації буде виконувати свої обов'язки, щодо соціального захисту, залежать загальні результати діяльності організації, її імідж та рівень серед інших організацій. З огляду на це проблема створення ефективної системи соціального захисту працівників потребує термінового, науково обґрунтованого вирішення. Аналіз сучасних проблем соціального захисту працівників свідчить про його перехідний стан та безсистемність. Цим обумовлена подальша необхідність пошуку шляхів вирішення соціальних проблем, безпеки та розвитку особистості в процесі управління організацією.

*Проблемна ситуація* незважаючи на певну опрацьованість даної проблеми, питання соціального захисту працівників на рівні організації та варіанти задоволення соціальних потреб працівників в умовах обмеженості економічних ресурсів вимагають ретельнішого дослідження. Питаннями цієї теми займалися видатні вітчизняні та зарубіжні вчені, а саме: Богиня Д. Р.,

Бондар І. М., Брюховецька Н. Ю., Геєць В. С., Кулачок Л. В., Лукінов І.К, Мандибура В. П., Новикова О. М, Прогнімака Е. Д., Черняк В. С., Яременко О. В. та інші. У їхніх роботах визначені та сформовані методологічні принципи соціального захисту населення, регулювання системи соціального захисту населення, в тому числі працюючого.

*Об'єктом дослідження* є система соціального захисту працівників у процесі управління організацією.

*Предметом дослідження* є теоретичні та прикладні засади організації системи соціального захисту в організації, шляхи її удосконалення.

*Метою дослідження* є дослідження суті і особливостей формування системи соціального захисту в процесі управління організацією, її особливостей, функцій управління, розробка шляхів удосконалення системи соціального захисту в процесі управління.

Згідно з метою, маємо такі завдання:

- розглянути історичні засади становлення і розвитку населення;
- визначити основні поняття та категорії системи соціального захисту в управлінні організацією;
- розкрити зміст принципів і методів дослідження соціального захисту; визначити сутність, зміст та функції соціального захисту;
- з'ясувати роль об'єкту управлінського впливу організації;
- охарактеризувати нормативно-правову базу соціального захисту в процесі управління організацією;
- проаналізувати чинну систему соціального захисту на прикладі Запорізькій спеціалізованій школі-інтернат I – III ступенів «Козацький ліцей» Запорізької обласної ради;
- дати оцінку форм взаємодії адміністрації навчального закладу з органами влади в питаннях соціального захисту;
- надати рекомендації щодо удосконалення механізму реалізації системи соціального захисту в процесі управління організацією.

*Гіпотеза:* результат дослідження полягає у виробленні практичних рекомендацій з удосконалення системи соціального захисту персоналу в процесі управління державним навчальним закладом.

*Структура роботи:* кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури і додатків.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

### **1.1. Історичні засади становлення і розвитку соціального захисту населення**

Соціальний захист населення є основою для існування будь - якої соціальної системи. Історично необхідність соціальної підтримки людей існувала з початкових періодів розвитку людства. Це давало змогу людям пристосуватися до несприятливого природного та соціального середовища. З стрімким розвитком людства функцію соціального захисту перейняла на себе держава. Ситуація, яка сьогодні склалася на ринку праці вимагає відповідних вимог до роботодавців в плані соціального захисту і забезпечення працівників.

«Вперше термін «соціальний захист» чи «соціальна безпека» виник в США у 1935 і поступово розповсюдився на всі західні країни для позначення системи заходів, що захищають будь-якого громадянина і будь-якого жителя країни від економічної і соціальної деградації внаслідок безробіття, втрати чи різкого скорочення прибутку, хвороби, народження дитини, виробничої травми чи професійного захворювання, інвалідності, старості, втрати годувальника та ін» [48 с 4].

«Теоретичне обґрунтування необхідності соціального забезпечення непрацездатних громадян розробляється в багатьох країнах в кінці ХІХ- на початку ХХ століття»[26 с 1-2]. Це був період процесу індустріалізації та збільшення чисельності найманих працівників. Це збільшення призводить до змін вікової структури працездатного населення : у його складі постійно збільшується доля престарілих, потребуючих постійного соціального захисту.

У на той час багатьох країнах соціальний захист змінював свої функції та форми, але мета залишалася незмінною – покращення життя населення.



«Термін «соціальне забезпечення», що означає одну з форм соціального захисту громадян, офіційно закріплений у міжнародному Пакті про економічні, соціальні та культурні права, ухваленому «Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року. В ст. 9 цього документу йдеться про те, що «держави, які беруть участь у цьому Пакті, визначають право кожної людини на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування» [28 с. 28].

Цей термін міститься і в «Концепції соціального забезпечення населення України, схваленою Верховною Радою України від 21 грудня 1993 р.» [38]. «Проте, у Конституції України у ст.46 вживається вже згадуваний термін – «соціальний захист». Із змісту цієї статті випливає, що «соціальний захист» – ширше поняття і включає в себе поняття «соціальне забезпечення»[39].

На думку автора навчальних посібників «Право пенсійного забезпечення в Україні» та «Право соціального забезпечення в Україні» І.М. «Сироти, ці терміни – слова-синоніми.» [48,с. 4].

Соціальна наука має глибокі історичні корені. Система соціального захисту населення розглядалася з давніх давен і мала вагомий вплив на розвиток держави.

У давні часи в різних країнах по-своєму визначали роль держави у забезпеченні добробуту її громадян, тобто у забезпеченні її соціальної функції. Конфуцій є одним з найвагоміших знавців старокитайської соціальної думки (551-479 рр. до н. е.) У своїх поглядах обґрунтував необхідність державного захисту благополуччя родовой знаті всіх керівників.

«Держава, на думку Конфуція, повинна копіювати сім'ю. Розглядав сім'ю як модель держави. Керівник, правитель – «батько народу»; підлеглі, народ - «його діти». Він зобов'язаний піклуватися про їх добробут, наставляти та виховувати (у китайській мові слово «держава» складається з двох ієрогліфів: «го»держава і «цзя» – сім'я, держава-сім'я)» [8 с. 401-402].

Але вже в IV-III ст. до н. е. в Китаї виникла протилежна течія політичної думки – легізм, представники якої обстоювали ідею, що держава повинна

забезпечувати інтереси правителя, а не його підданих. Народ – засіб у руках правителя, а не мета його політики. Засновник легізму Шан Яна (390-338 рр. до н. е.) стверджував: «Слабкий народ – міцна держава, міцна держава – слабкий народ. Ослаблення народу – головне завдання держави».

У Давній Греції основною формою соціально-економічної і політичної організації суспільного життя був поліс (polis) – місто-держава. Державні й суспільні справи в ньому називали «політикою» (від грец. Politika – справи держави, суспільства). Термін «політика» пов'язують з назвою трактату Аристотеля (384-322 рр. до н. е.) «Політика», в якому він розглядав основи організації та діяльності держави і політичної влади. Аристотель вважав, що мета політики – забезпечення «найбільшого добробуту» громадян поліса.

«Окремі види соціальних програм, що реалізовувалися церквою і місцевими урядами, існували в різні часи у багатьох країнах. У Київській Русі князь Володимир Статутом (996) доручив духовенству громадську опіку, об'єктами якої були «старі жінки, удовиці прочанки, старці лікарні і їхні лікарі, пустельники, богомільниці». Статутом було визначено обов'язок сплачувати десятину доходу на утримання монастирів, церков, богаділень, лікарень і будинків для подорожніх. Окрім того, засновувалися училища для дітей шляхетних, середнього стану та бідних, богадільні та будинки для подорожніх. Ці перші кроки державної регламентації були пов'язані з християнськими уявленнями про Існування людини в громаді. Тому увага передусім зверталася на сирітство, бідність, інвалідність. У XIII ст. у м. Дубровнику було проголошено програму страхування здоров'я способом внесків» [29].

«Кінець XVII – початок XVIII ст. позначений виникненням класичного ліберально-демократичного напрямку політичної думки, біля витоків якого стояв англієць Джон Локк (1631-1740). Основні ідеї цього напрямку такі: мета держави – захищати та зберігати власність членів суспільства, їх безпеку, захищати основні права людини, її особисті інтереси та індивідуальні свободи. Що за своєю суттю є близьким до теперішнього поняття соціального захисту населення» [11].

В Україні у козаків на початку XVIII ст. існувала форма компенсації за виробничі травми, церкви протягом багатьох століть підтримували школи для дітей бідняків. У Росії наприкінці XVIII ст. починає оформлюватися державна структура допомоги. У багатьох губерніях було видано накази про громадську опіку здійснювану місцевими закладами підтримки та захисту, розвивалося світське законодавство у сфері громадської опіки та приватної благодійності. Місцеві уряди в країнах Європи та їх колоніях організовували програми допомоги бідним та елементарного догляду за здоров'ям.

«У XIX – на початку XX ст. на території Російської імперії хоч і здійснювалися певні державні заходи стосовно окремих категорій громадян або окремих випадків, зокрема стосовно сімей, що постраждали внаслідок війни 1812 року або пожежі, це більше скидалося на державну благодійність, оскільки в чинному законодавстві того часу, зокрема у Статуті про громадську опіку (Устав общественного призрения), не визначалися ні категорії осіб, над якими повинна встановлюватися громадська опіка, ні її межі. Соціальна допомога переважно організовувалася за територіальним принципом. Основні інститути громадської опіки знаходилися при земських, сільських, міських, церковнопарафіяльних територіальних одиницях. Це були автономні системи допомоги, значною мірою відмінні в різних губерніях. Наприклад, у Чернігівському губернському земстві обов'язкова громадська опіка здійснювалася стосовно: 1) душевнохворих; 2) нужденних, які не мали змоги прогодувати себе заробітком через малолітство, старість або хворобу і були покинуті родичами (підкидьків, сиріт, хворих, калік, хроніків і престарілих); 3) сімей, які потерпали внаслідок хвороби годувальника; 4) алкоголік» [29]

Одеське міське громадське управління наполягало на заснуванні робітних будинків з примусовою працею для жебраків і нероб, які прямували у великі міста, але водночас визнавало за необхідне опіку розумово неповноцінних та епілептиків.

Київське губернське земство висловлювалося проти обов'язкової опіки, посилаючись на брак земських коштів і на те, що встановлення таких обов'язків гальмуватиме діяльність органів громадської опіки.

Коли термін «соціальний захист» виник у США вже тоді поступово почав розповсюджуватися в усіх західних країнах. Він був покликаний задля позначення системи мір, захищаючих будь-якого громадянина від економічної та соціальної деградації, в наслідку втрати роботи, хвороби, народження дитини, професійної хвороби, виробничої травми, старості, втрати годувальника.

Особи, які здійснювали фінансування соціального захисту:

- працездатні громадяни, які є потенційними отримувачами пенсії;
- роботодавець;
- держава.

У Німеччині та Великобританії у XIX ст. прикладами державного втручання були заходи з охорони здоров'я, державні освітні заходи, прийняття закону про бідність. Намір створити у другій половині XIX ст. соціальний захист чимало авторів приписують Бісмарку. Багато інших країн Європи, в т. ч. скандинавських, звернули на цю проблему пильну увагу. На межі XIX-XX ст. виникли перші теоретичні концепції соціального захисту. А поступово було обґрунтовано теоретично, що соціальна політика – його складова. Було створено Союз соціальної політики (м. Ейзенах, Німеччина), члени якого виступали за соціальні реформи, проголошуючи основними цілями соціальної політики поліпшення умов життя людей і запобігання революційним потрясінням. У літературі наголошується, що формування соціальної політики було зумовлене необхідністю долати соціальні наслідки проблем, які супроводжували пізню стадію промислової революції та розвиток економіки: тривалі економічні спади, голод, популяційні переміщення, етнічні та національні конфлікти, існування дитячої праці, неконтрольовані спалахи інфекційних хвороб, а також війни, жертви і вдови яких потребували організованого догляду і компенсації за втрачене здоров'я, економічної

підтримки. На початку ХХ ст. безробіття, спричинене економічними спадами, виробничий травматизм прискорили створення робітничих організацій для самозахисту від загрози безробіття, хвороб і експлуатації. Серед перших форм соціального захисту і програм, запроваджених у першій половині ХХ ст., – пільги для травмованих працівників, удів і старих людей, базові рівні захисту умов праці та колективні програми компенсації травмованим робітникам або їхнім сім'ям. Нерідко програми соціального страхування робітників впроваджувалися з ініціативи працедавців, які під час судових розглядів прагнули зменшити свою відповідальність за поранення чи смерть робітника на робочому місці. Однак ці програми були обмежені й значною мірою відмінні в різних країнах і професійних групах.

«Розвиток соціальної політики пов'язаний з переходом від окремих актів державної та громадської благодійної допомоги нижчим прошаркам населення до вироблення загальнодержавних і місцевих систем соціальної допомоги. Більшість дослідників соціальної політики часом її виникнення вважає ХХ ст. – початок більш-менш регулярної діяльності уряду щодо забезпечення захисту своїх громадян і створення системи соціального захисту, яка б охоплювала програми захисту різноманітних груп населення від різних ризиків. Кардинальними подіями в історії соціальної політики стали Велика депресія 1930-х і Друга світова війна. Депресія показала недосконалість тогочасних обмежених програм страхування від безробіття. Місцеві програми соціальної допомоги також не забезпечували гарантії прибутків. До кінця 30-х країни, які не мали програм страхування безробіття, розглянули можливість їх запровадження або включення до програм соціального захисту. Поширювалися погляди щодо підвищення ролі уряду в забезпеченні соціального захисту. Популярним був соціальний захист як концепція, що охоплює всі програми гарантії прибутків, так само, як і страхування здоров'я. Одні із перших прикладів його застосування – Акт про соціальний захист (1935) у США, законодавство про соціальний захист у Новій Зеландії (1938).

Істотний внесок у становлення та розвиток державної соціальної політики вніс В. Беверідж» [65].

«У 1942р. він, як Голова Комітету соціального страхування та союзних служб, запропонував запровадити у Великобританії систему соціального захисту, яка б передбачала страхування безробіття, непрацевдатності, пенсій після виходу у відставку, медичної допомоги, видатків на поховання, грошової допомоги матерям, удовам і розлученим, а також дітям. Йшлося про те, що внески на соціальне страхування повинні сплачувати працівники, працедавці, самозайняті особи і безробітні, а допомога на дітей має виплачуватись із загальних річних доходів, що означатиме визнання суспільної відповідальності за їх добробут. Рекомендації також охоплювали національну службу здоров'я і програми реабілітації. Протягом трьох повоєнних років ці пропозиції було закріплено законодавче, попри те, що рівень виплат не досягав рекомендованої суми, визначеної як прожитковий мінімум. Самі пропозиції Беверіджа було покладено в основу ідеї «держави загального добробуту» (Welfare State), згідно з якою «над людиною має бути встановлена опіка від колиски до труни». «Держава загального добробуту» – не лише термін, який визначає спосіб організації системи, а й нормативне поняття. Це ідеал, де отримання послуг є правом кожного громадянина. У Великобританії розуміння цього прийшло через контраст із Законом про бідність (1834), який надавав підтримку тільки найбіднішим» [18].

«Незважаючи на те, що термін «соціальний захист» вперше було використано ще в 1935 році в «Законі про соціальний захист США», який законодавчо закріпив новий для цієї країни інститут обов'язкового страхування на випадок старості, смерті, інвалідності та безробіття, а згодом цей термін став застосовуватися в більшості країнах світу та Міжнародною організацією праці, в Україні довгий час в якості основної категорії в соціальній сфері було закріплене «соціальне забезпечення». Лише на початку 90-х років минулого століття в умовах переходу до соціально орієнтованої економіки та наближення до міжнародних стандартів у правовому полі

українського законодавства стали використовувати термін «соціальний захист», оскільки система соціального забезпечення вже не відповідала завданням, які стоять перед соціальною державою, яка повинна, виконуючи свою головну функцію, забезпечити достойний життєвий рівень кожної людини і громадянина» [1 с. 9].

«Становлення і розвиток українського законодавства у сфері соціального захисту та соціального забезпечення умовно можна розділити на декілька хронологічних періодів, кожному з яких притаманні особливі характеристики й тенденції. Також ці періоди відрізняються використанням різних підходів і моделей розвитку системи соціального захисту та соціального забезпечення.

Зародження української системи соціального захисту та соціального забезпечення (1990-1993 роки). В цей період відбувалося зародження системи соціального захисту і соціального забезпечення незалежної України. Здебільшого прийняті в цей період акти законодавства мали на меті встановлення державних соціальних гарантій щодо існуючих на той час пільгових, а також найбільш соціально незахищених категорій населення (ветерани війни і праці, інваліди, громадяни, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, та інші).

Таким чином, опираючись на традиції радянських часів, тогочасні законодавці надали перевагу грошовій формі соціального захисту. За таких умов основним видом соціального захисту, реалізованого у прийнятих впродовж першого періоду актах законодавства, були пільги. У зв'язку з тим, що при виборі форми соціального захисту перевага була надана пільгам та утриманню мережі державних закладів соціального спрямування, саме в цей період започаткувалась тенденція, яка згодом призвела до непрозорості й низької ефективності системи соціального захисту та соціального забезпечення, що діє в Україні сьогодні.;

Становлення української системи соціального захисту та соціального забезпечення (1996-2000 роки). Цей період розпочався з моменту прийняття

Конституції України 28 червня 1996 року і закінчився прийняттям Закону України “Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам” 16 листопада 2000 року. Найбільш важливою подією цього періоду стало прийняття 2000 року Закону України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”, який став першим кроком у систематизації всієї діяльності держави у сфері соціального захисту та соціального забезпечення населення.

Модернізація існуючої системи соціального захисту та соціального забезпечення (2000-2003 роки). Точкою відліку для цього періоду є прийняття 2000 року вже згаданого Закону України “Про державні соціальні стандарти та соціальні гарантії”, який створив основу для послідовного вдосконалення діючої системи соціального захисту та соціального забезпечення згідно з європейською моделлю. Проте навіть після прийняття цього Закону в межах третього періоду в Україні було реалізовано ряд законодавчих ініціатив, частина яких ґрунтувалася на попередніх підходах до розвитку системи соціального захисту і соціального забезпечення, більше притаманних першому та другому періодам.

Законодавство, що врегулювало деякі питання матеріального забезпечення діяльності та соціального захисту представників окремих професій (продовженням лінії держави на визначення основних питань матеріального забезпечення та встановлення спеціального соціального захисту щодо представників окремих професій стало прийняття Закону України «Про правові засади цивільного захисту», «Про підвищення престижності шахтарської праці» [5].

Отже, формування системи соціального захисту в Україні відбувалося у чотири періоди, своєрідністю яких є основа радянської законодавчої системи із поступовим переходом до європейського рівня. В свою чергу, слід зазначити що, умовним завершенням у сьогоднішній день буде застосування нової пенсійної реформи, яка узагальнить, оптимізує та з координує законодавчу колізію прийнятих законів та їх змін на протязі періоду незалежності України і буде



основним кодексом нормативно-правового критерію у галузі соціального захисту.

## 1.2. Основні поняття та категорії системи соціального захисту в управлінні організацією

«Пріоритетними завданнями соціальної держави є забезпечення громадянам гідного рівня життя, гарантування соціальної стабільності, соціальної безпеки і соціальної допомоги, громадянського миру і злагоди» [34 с. 146].

Одна з основних складових, що обумовлюють Зміст категорії «соціальна управління» - це соціальний захист. Без вироблення шляхів досягнення ефективної системи соціального захисту, який би відповідав міжнародним стандартам, неможливо розбудувати дійсну, організацію, яка включає в себе всі соціальні гарантії, які їй надає як підприємство, так і держава в процесі свого існування.

До основних понять цієї теми можна віднести одне з найголовніших – це соціальна організація. Соціальною організацією називають встановлену в суспільстві певну соціальну діяльність сформовану для досягнення соціальних цілей.

«В науці існує декілька значень використання поняття «організація»:

- організація відображає міру впорядкованості соціальної системи, показує, наскільки вона відійшла від самоорганізованості або дезорганізації;
- організація є формою соціальних відносин і, врешті-решт, дає нам розуміння суті самого суспільства (проста кооперація, мануфактура, фабрика);
- організація – процес налагодження зв'язків під час сумісної діяльності (організація роботи, організація відпочинку тощо);
- організація – це соціальна група, яка створюється спеціально для виконання певної діяльності, а значить має мету та реалізує суспільну функцію.

Всі ці значення певним чином пов'язані, однак у соціології аналізується найчастіше останнє значення, на відміну від третього, котрим користується теорія менеджменту та маркетингу. Широко використовують термін «організація» також кібернетика, економіка, біологія та інші науки. Соціологія

ж вивчає організацію під своїм специфічним кутом зору, аналізуючи соціальну поведінку індивідів, груп, утворень» [6].

У сучасній науковій літературі існує безліч визначень організації, з яких зазвичай виділяються концепція організації як раціональної системи або системи, спрямованої на досягнення мети. Можна виділити чотири основні напрями у визначенні теорії організації:

- «Відповідно до точки зору одного з основоположників сучасної американської теорії управління Ч. Барнарда, організація - це такий вид кооперації людей, котрий відрізняється від інших соціальних груп свідомістю, передбачуваністю та цілеспрямованістю. Барнард і його послідовники в основному розглядали спільні дії людей, їхню кооперацію, а вже потім необхідність досягнення цілей» [67].

- «Інший напрямок найкраще характеризує точка зору теоретиків організації Д. Марча і Г. Саймона, згідно з якою організація – це співтовариство взаємодіючих індивідів, яке є найпоширенішим в суспільстві і містить центральну координуючу систему. Висока специфічність структури та координація усередині організації відрізняють її від дифузних і нерегульованих зв'язків між неорганізованими індивідами. Все це надає організації схожості з окремим біологічним організмами» [69 с. 19].

- «Американські соціологи П. Блау та В. Скотт представляють третій напрям у визначенні організації. У цьому визначенні вказується основна, на їх думку, характеристика організації – те, що вона для досягнення специфічних цілей повинна бути формалізованою, тобто володіти формальною структурою» [66 с. 8].

- «На думку американського дослідника організацій А. Етціоні, організації – це соціальні об'єднання, які свідомо конструюються і реконструюються для досягнення специфічних цілей, що характеризуються свідомим членством в організації та свідомими діями її членів» [68 с. 45-46].

На підставі перерахованих основних специфічних рис можна дати наступне визначення організації: організація – це соціальна група, орієнтована

на досягнення взаємопов'язаних специфічних цілей і формування високоформалізованих структур на основі спеціалізації або розподілу праці.

Соціальну організацію можна визначити як цілісну функціонально-цільову систему, яка має притаманну їй соціальну структуру, свої функції й ієрархічну взаємодію між індивідами, групами та структурними підрозділами, створену для задоволення суспільних потреб індивідів та всього суспільства. По суті, соціальна організація – це система свідомої координації цілей діяльності людей. У цьому визначенні зафіксовано дві важливі характеристики організації: те, що вона є певною соціальною спільнотою, групою та що ця спільнота має функціонально-цільову природу, оскільки створюється для реалізації певних цілей. Таким чином, соціальна організація є засобом забезпечення значущої поведінки людей для досягнення конкретної мети.

«На думку польського соціолога Яна Щепаньського, соціальна організація будь-якої спільноти – це така сукупність зразків поведінки, настанов, соціальних ролей, засобів соціального контролю, яка забезпечує співжиття членів спільноти, гармонізує множину їхніх прагнень і дій у процесі задоволення потреб, а також сприяє розв'язанню проблем і конфліктів, які виникають під час спільного життя. Соціальна організація – це комплекс засобів, за допомогою яких спільнота підтримує внутрішню рівновагу, певний порядок у своєму середовищі. Соціальна організація виявляється в різних вимірах суспільного життя. Не випадково автори, які оперують терміном «соціальна організація», позначають ним онтологічні аспекти суспільного буття. Залежно від контексту, де використовується цей термін, робиться акцент на його матеріальному (організація – це група), атрибутивному (організація – це упорядкованість) або поведінковому (організація – це процес) аспектах. Розглянемо поняття соціальне управління – вид вольової діяльності, вираженої у цілеспрямованому й організуючому впливі, здійснюваному з метою забезпечення узгодженості й впорядкованості спільних дій людей та їх колективів в інтересах ефективного розв'язання завдань, що стоять перед

ними. Основними категоріями соціального управління є ті самі суб'єкт, об'єкт, управлінський вплив, зворотні зв'язки, управлінська система. Усі відомі категорії набувають у соціальному управлінні конкретного вираження у діях людей, їх колективів та взаємозв'язках.

Соціальне управління, як і весь комплекс відносин, що складаються у суспільстві, – багатопланове й багатогранне явище. Управління може здійснюватися як однією людиною, так і колективом людей. Управляти можна економікою, соціально-політичною, духовною сферами тощо. Саме тому вивченням соціального управління займаються представники різних галузей знань: економісти, соціологи, філософи, психологи, юристи. При цьому пропонуються різні варіанти його структури» [34 с. 146].

«Менеджмент соціальної роботи – це самостійний вид професійної діяльності, яка спрямована на досягнення установою соціальної роботи, що діє в ринкових умовах, визначених цілей шляхом раціонального використання матеріальних, людських та інших ресурсів із застосуванням науково-обґрунтованих форм, принципів, функцій і методів управління» [29]. Іншими словами, менеджмент соціальної роботи - це наукове управління установою соціальної роботи, яка діє в умовах ринку і ринкової економіки, що означає:

- орієнтацію установи соціальної роботи на попит і потреби ринку соціальних послуг, на запити конкретних клієнтів, які потребують конкретної соціальної допомоги, без якої вони не можуть забезпечити нормальне функціонування, що в кінцевому рахунку сприяє виконанню цією установою поставленої мети;

- постійне прагнення до підвищення якості і ефективності надання соціальних послуг, тобто до забезпечення одержання найбільш оптимальних результатів з найменшими витратами наявних ресурсів;

- визначену організаційно-господарську самостійність, що забезпечує свободу прийняття рішень тим, хто несе відповідальність за кінцеві результати діяльності установи соціальної роботи в цілому чи її підрозділів; • постійне коректування цілей і програм у залежності від потреб та інтересів клієнтів,

кон'юнктури ринку соціальних послуг, інших факторів зовнішнього середовища;

- кінцевий результат діяльності установи соціальної роботи, що виявляється на ринку соціальних послуг у процесі обміну діяльністю між нею та певними клієнтами, які є представниками найбільш незахищених верств населення;

- необхідність використання сучасної (комп'ютеризованої) інформаційної бази з метою прогнозування стратегії розвитку засобів і форм соціальної допомоги, різноманітних розрахунків і вибору найбільш раціональних способів для прийняття обґрунтованих, оптимальних і ефективних управлінських рішень в сфері соціального захисту населення.

Під соціальним захистом у вузькому сенсі розуміють у першу чергу певну, обмежену сукупність дій, спрямованих на надання допомоги під час життєвих негараздів.

У цілому виокремлюється два основні підходи до поняття «соціальний захист». Відповідно до першого підходу, соціальний захист трактується як широке поняття і стосується усієї соціальної сфери в державі. Соціальний захист у широкому розумінні включає соціальну допомогу, соціальні гарантії, соціальне страхування, а також заходи активного характеру (політика зайнятості, боротьба з безробіттям). Іншими словами, це діяльність держави, спрямована на забезпечення процесу формування і розвитку повноцінної особистості, виявлення й нейтралізацію негативних факторів, що впливають на неї, створення умов для самовизначення й ствердження у житті.

Тому термін «соціальне забезпечення» був значною мірою витіснений з практичної сфери новим терміном «соціальний захист» або «соціальна безпека». Хоча термін «соціальне забезпечення» продовжує існувати як правило стосовно непрацюючого населення, та сімей з низькими доходами, які не забезпечують собі суспільно необхідного прожиткового мінімуму.

«За статтею 46 Конституції України право на соціальний захист включає право на забезпечення громадян у разі повної, часткової або тимчасової втрати

працевдатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом» [23].

«Подібною є думка С. О. Устинова, який говорить, що соціальний захист – це діяльність соціально орієнтованої держави, яка здійснюється через комплекс організаційно-правових та соціально-економічних заходів, метою яких є: по-перше, створення для непрацевдатних належних умов для забезпечення своїх соціально-економічних та духовних потреб; по-друге, гарантоване забезпечення громадянам, які потребують соціальної допомоги, рівня життя не нижче від прожиткового мінімуму. Сам термін «соціальне забезпечення», на думку науковця, є складовою поняття «соціальний захист», хоча при цьому зазначає, що не буде помилкою до законодавчого визначення вищезазначених термінів, використовувати ці терміни як синоніми» [58 с. 94].

«Слід розрізняти два поняття: «соціальну захищеність» і «соціальний захист».

Соціальна захищеність - це конституційне і законодавче забезпечення всього комплексу прав і свобод людини. Соціальний захист - це більш конкретне поняття і зводиться до роботи по реалізації прав і свобод.

Сама система соціального захисту в широкому розумінні – це система правових, соціально-економічних і політичних гарантій, що є умовами для забезпечення засобів існування:

- громадянам – за рахунок трудового внеску, економічної самостійності і підприємництва;
- соціально уразливим прошаркам – за рахунок держави, але не нижче встановленого законом прожиткового мінімуму» [19].

Проте, ряд економістів розглядають «соціальний захист» як ширше поняття, яке включає в себе поняття «соціальне забезпечення». «На думку автора навчального посібника «Порівняльна соціальна політика» Т.В. Симигіна «соціальний захист – термін, який активно вживали у радянські часи і яких охоплює соціальне забезпечення, а також часткове регулювання трудових відносин та інших сфер».

Разом з тим, вона зазначає, що термін «соціальний захист - означає сукупність соціальних і юридичних гарантій, метою яких є забезпечення державою для кожного члена суспільства реалізації його основних соціально – економічних прав, передовсім права на рівень життя, необхідний для нормального відтворення та розвитку особистості»[45].

На сьогоднішній день, багато вчених пропонують різні підходи що до визначення терміну «соціальний захист». Наприклад, у термінологічно-понятійному словнику за редакцією М Ф. Головатого подано 2 підходи до визначення соціального захисту як:

- систему принципів, методів, законодавче встановлених державою соціальних гарантій, заходів і закладів, які забезпечують оптимальні умови життя, задоволення потреб населення. Соціальний захист створює гарантії допомоги на випадок настання соціальних ризиків, яких може зазнати будь-який громадянин упродовж життя: хвороба, інвалідність, травматизм, старість, втрата годувальника, безробіття, міграція та ін. Охоплює соціальне забезпечення, соціальне страхування і соціальну допомогу (підтримку), сукупність дій, спрямованих на надання допомоги під час життєвих криз (у цьому значенні також вживають термін соціальне забезпечення);

- певні види колективного забезпечення, мета яких – підтримання добробуту людей, а також безпосередня допомога особам у складних життєвих ситуаціях, запровадження превентивних механізмів, спрямованих на запобігання виникненню таких ситуацій.

«Наприклад, захист працюючих здійснюється завдяки державному регулюванню мінімальної заробітної плати таким чином, щоб особа, яка працює, не опинилася за межею бідності. Для того, щоб необачлива людина, яка не дбала про свою старість упродовж трудового активного життя, не лишилася без засобів існування, необхідний механізм перерозподілу доходів особи протягом її життя. Державний соціальний захист має будуватися таким чином, щоб, окрім розв'язання індивідуальних проблем кожної людини, забезпечувати й інтереси всього суспільства (навіть чи можна очікувати від



країни з низьким рівнем освіти її громадян високого рівня розвитку)» [29]. Отже, у широкому сенсі охоплює: соціальну допомогу; соціальне страхування; соціальні гарантії. Громадяни мають право на соціальний захист – забезпечення їх у разі часткової або повної втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших передбачених законом випадках.

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. Конституцією України (Ст. 46) передбачено, що пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, які є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від встановленого законом прожиткового мінімуму»[8 с. 401-402].

Як бачимо, Головатий М Ф. пропонує вживати соціальний захист як ширше поняття ніж соціальне забезпечення. «В енциклопедичній літературі економічного спрямування соціальний захист розглядається як два взаємопов'язаних поняття, з одного боку, - надання всім громадянам рівних можливостей у забезпеченні своєю працею гідного життя собі, з іншого, - державну підтримку непрацездатних і соціально-вразливих громадян; або передбачає тільки турботу держави про громадян, які потребують допомоги та сприяння у зв'язку з віком, станом здоров'я, соціальним станом, недостатнім забезпеченням у наданні засобів існування»[3 с. 384].

Щодо категорій, які складають структуру системи соціального захисту (див. рис. 1.1) можна сказати, що кожен із них є складовою соціальної системи і має своє значення.

В універсальному словнику-енциклопедії подається стисле визначення соціального забезпечення як «системи заходів, покликаних застрахувати робітників та їхні родини від негативних наслідків втрати або обмеження

змоги працювати, втрати годувальника, серйозних домашніх клопотів (хвороба, материнство, інвалідність, старість, смерть)»[12 с. 41-45].

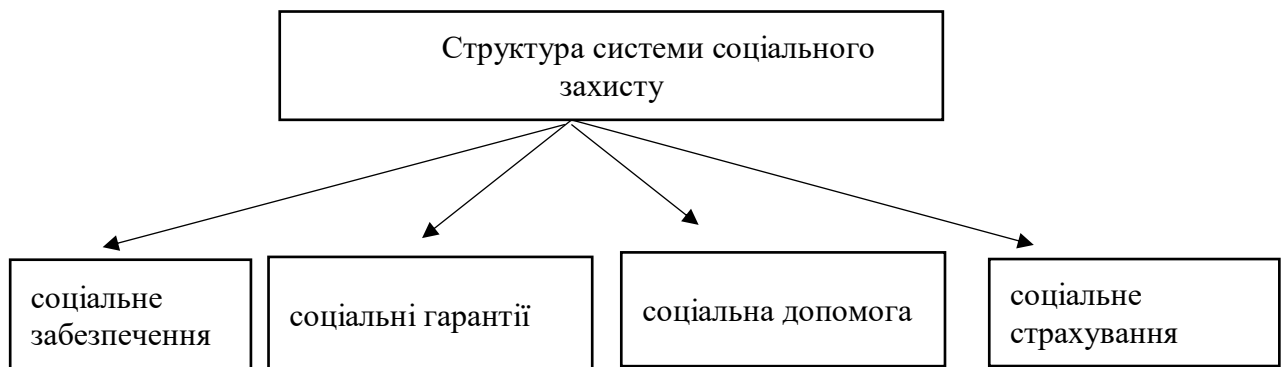


Рис. 1.1. Структура системи соціального захисту

«Що ж до першого складового системи соціального захисту - поняття “соціальне забезпечення”, то слід зазначити, що воно відноситься до числа найбільш багатогранних категорій. В правовій і економічній літературі це поняття вживається в різних значеннях, серед яких, на думку правознавця Р.І. Іванової: суспільно-історичний тип матеріального забезпечення людей у старості і непрацездатних; особлива форма розподільчих відносин; предмет соціальної політики; самостійна функція держави; правова форма матеріального забезпечення осіб, що мають соціально-правові підстави для такого забезпечення; форма опосередкованого стимулювання активної участі громадян у соціально-економічному житті суспільства; важливе соціально-економічне право громадян; галузь права та ін. Разом з тим, звертає увагу Р. І. Іванова, не можна не помітити, що при всій різноманітності проявів, в кожному з них так чи інакше відображаються загальні риси вихідного розуміння соціального забезпечення, що надається суспільством особливому контингенту осіб в особливих випадках особливими способами» [18].

З наведених вище визначень випливає, що об’єктивними підставами соціального забезпечення можуть бути різні фактори, як наприклад, хвороба, старість, втрата годувальника, смерть та ін. Разом з тим не можна не помітити, що за своїми наслідками для людини вони однотипні: ними обумовлюється потреба в отриманні джерел життєзабезпечення не в обмін на нову затрачену працю. Особливістю соціального забезпечення є те, що воно має на увазі

поєднання двох аспектів – економічного і правового. Під кутом зору економіки «соціальне забезпечення – це організаційні заходи держави зі створення соціальних фондів і використання їх за цільовим призначенням. З погляду права відносини із соціального забезпечення є об'єктом впливу правових норм» [13], що означає, що в державно організованому суспільстві соціальне забезпечення здійснюється в межах правових форм на тих умовах і в порядку, які закріплені в правових нормах.

Другою складовою системи соціального захисту населення є соціальні гарантії держави населенню. Це реалізація державою конституційних прав громадянам на одержання найважливіших соціальних благ та послуг.

Третьою складовою є соціальна допомога - це грошова допомога й допомога в натуральній формі, що здебільшого фінансується з бюджету та добровільних пожертвувань і сплачуються людям, які перебувають у нужді, як на основі перевірки їхнього доходу та засобів існування, так і за певними критеріями без перевірки доходу.

Четверта складова - соціальне страхування - це розроблена і реалізована державою система підтримки непрацездатних і престарілих громадян за рахунок коштів державного страхового фонду, а також приватних або колективних страхових фондів.

Борецька Н. П. у своїй монографії наводить оцінку існуючих понять «соціальний захист населення»[3 с. 384] (див. Додаток А).

Отже, хоча термін «соціальний захист» в Україні вживається лише кілька років. Він замінив термін «соціальне забезпечення», який зберігає право на існування, проте характеризує дещо вужче поняття, ніж соціальний захист.

### **1.3. Принципи і методи дослідження системи соціального захисту в процесі управління організацією**

У вирішення, проблем які пов'язані з соціальною сферою покладена низка принципів і методів, яких необхідно дотримуватися для дослідження системи соціального захисту у процесі управління організацією.

«Принципи за своєю закономірністю є узагальненим відображенням об'єктивних закономірностей розвитку суспільства. Саме універсальність, загальна значущість та вища імперативність, зумовлюють їх особливу роль у структурі дослідження системи соціального захисту» [55].

Дане дослідження ґрунтується на використанні принципу єдності теорії і практики, прогнозуванні розвитку соціальних-економічних процесів на основі використання методу наукової абстракції.

У даній роботі використовуються такі принципи дослідження:

- принцип єдності теорії і практики;
- прогнозування розвитку соціальних процесів;
- принцип визначеності;
- принцип конкретності;
- принцип об'єктивності;
- принцип розвитку;
- термінологічний принцип.

Принцип єдності теорії і практики вказує на те, що вони є пов'язані один з одним, в процесі написання дипломної роботи. практика доповнює теорію та навпаки. Існує певний зв'язок між цими категоріями, теорія констатує визначальну роль практики.

Принцип соціально-економічного прогнозування дає оцінку можливим перспективним змінам економічних і соціальних умов життєдіяльності суспільства.

Принцип визначеності вимагає конкретного історичного підходу до розвитку системи соціального захисту в процесі управління організацією,

всєбічного відображення теоретичного матеріалу і закономірності об'єктивних процесів.

Принцип конкретності означає, що матеріал який подається у даному науковому дослідженні має точний, конкретний характер.

Принцип об'єктивності вимагає розгляду даного дослідження таким, як воно є, без упередженості, в усьому різноманітті матеріалу, поданого на даному етапі дослідження.

Термінологічний принцип передбачає вивчення історії термінів і позначуваних ними понять, розробку або уточнення змісту та обсягу понять, встановлення взаємозв'язку і субординації понять, їх місця в понятійному апараті теорії, на базі якої базується дослідження. Вирішити це завдання допомагає метод термінологічного аналізу і метод операціоналізації понять. Визначення понять було сформовано базуючись на тлумачних та професійних словниках. Визначення обсягу і змісту поняття дають через родову ознаку і найближчу видову відмінність.

Принцип об'єктивності. Дослідження є абсолютно безпристрасним. На його виконання не впливали загальні враження про природу досліджуваного; симпатії або навпаки, антипатії, власний настрій чи стан. На жаль, цей принцип дуже часто порушується особами, не маючих спеціальної підготовки для проведення досліджень та відсутніми необхідними елементами самоповаги в своїй професійній самосвідомості і практичними навичками коректного. дослідження наукової проблеми.

В контексті даного дослідження принципи соціального захисту населення являють собою результат узагальнення дії об'єктивних економічних та соціальних законів і закономірностей соціальної практики, які стають загальними засадами функціонування й розвитку цього суспільного інституту.

Отже, принципи соціального захисту – це керівні ідеї, вихідні положення, які відображають закономірності формування та розвитку

соціального захисту населення як системи. Вони визначають вимоги її структури, механізмів і методів управління.

«Взаємозв'язок принципів, законів і закономірностей соціального захисту можна подати у вигляді такого ланцюжка: закони економічного та соціального розвитку суспільства → закони економічного та соціального розвитку відповідного етапу → закони і закономірності економічного й соціального регулювання → принципи соціального захисту населення» [59].

Дослідження даного суспільного інституту здійснюються на основі не тільки відповідних принципів але й методів. Причому між принципами і методами соціального захисту населення є певна залежність. Вона полягає в тому, що принципи, як зазначалося, мають об'єктивний характер, їх не вибирають, а дотримуються. Принципи дають змогу формувати систему методів, тобто сукупність прийомів і способів впливу на ситуацію у сфері соціального захисту населення, і обирати якийсь із них, залежно від обставин, котрі мають місце на певному етапі розвитку суспільства. Але окремо взятий метод соціального захисту населення не має адекватного впливу на його принципи. Завдяки своїм властивостям ті соціально -економічні відносини, які виникають з приводу дотримання принципів соціального захисту громадян, набувають форм, в яких реалізується економічна та соціальна політика держави. З іншого боку, науково обґрунтовані принципи регулювання соціально-економічного розвитку суспільства є важливими інструментами розв'язання економічних соціальних проблем, що виникають на конкретному історичному етапі.

Таким чином, принципи соціального захисту населення ґрунтуються на економічних та соціальних законах розвитку суспільства, відповідають його меті та відображають його основні зв'язки і відносини, а також мають правове оформлення.

«Викладене свідчить про те, що принципи соціального захисту населення постають як втілення в практику результатів дослідження дії законів і закономірностей функціонування та розвитку цього суспільного

інституту. Їх практичний аспект не залежить від них самих, а повністю визначається розумінням і ставленням до них людей. З цього випливає, що лише знати принципи недостатньо, необхідно мати економічні передумови щодо їх дотримання, вміння й бажання застосовувати їх в практиці соціального захисту населення з метою забезпечення добробуту як позитивного фізичного, соціального та ментального стану, який є результатом не тільки діяльності індивіда, а й доступності суспільних благ громадянам. Він є наслідком задоволення базових потреб, відчуття сенсу життя у людей та можливості досягнення важливих для них особистих цілей та участі в суспільному житті. Все вищезазначене має підтримуватися умовами, що включають добре здоров'я, фінансову забезпеченість, наявність оплачуваної роботи, суспільну взаємодопомогу, можливість стати членом суспільної групи, щоб виразити свої інтереси, а також здорове та приємне середовище існування» [44].

У даній роботі використовуються такі методи дослідження, як:

- методи емпіричного дослідження;
- історичний і логічний;
- системного та факторного аналізу;
- компаративного аналізу;
- математичної статистики;
- метод експертних оцінок;
- метод вторинної обробки соціологічних даних.

Методи емпіричного дослідження представлені у вигляді порівняння системи нормативно-правового регулювання соціального захисту на прикладі України а інших держав.

Історичний і логічний методи зустрічаються у дослідженні становлення і розвитку даної системи.

Системного та факторного аналізу - при дослідженні соціального захисту на прикладі досліджуваного навчального закладу.

Метод компаративного аналізу зустрічається у існуючих формах соціального захисту в установі.

Математична статистика – у таблицях третього розділу при розрахунках середнього арифметичного згідно кошторису організації.

Метод експертних оцінок – в аналізі системи соціального захисту в навчальному закладі, серед викладачів, які у ньому працюють.

Метод вторинної обробки соціологічних даних використовується у третьому розділі на основі пошуку інформації в інтернет-джерелах.



## РОЗДІЛ 2

### ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

#### **2.1. Сутність, зміст та функції соціального захисту в процесі управління організацією**

З'ясування сутності соціального захисту, його місця в політиці соціальної організації набуває особливої актуальності у складних умовах сьогодення, адже соціальний захист - це засіб збереження стабільності та злагоди в середовищі організації, за допомогою якого її керівництво може впливати на життя людей, тим самим підтримуючи людські інтереси та можливості.

Соціальний захист – невід’ємна складова політики сучасної організації, яка є відповідальною за добробут, захищеність, розвиток і безпеку її працівників. «Поняття «соціальний захист» у широкому розумінні визначають як діяльність керівництва організації, спрямовану на забезпечення формування й розвитку повноцінної особистості, виявлення й нейтралізацію негативних факторів, що впливають на неї, створення умов для самовизначення і ствердження у процесі роботи. У вузькому розумінні соціальний захист визначають як сукупність економічних і правових гарантій, що забезпечують додержання найважливіших соціальних прав громадян на робочому місці» [4 с. 36].

На сьогодні удосконалення та розвиток соціального захисту грає важливу роль у становленні та розвитку організації, охоплює великий комплекс взаємовідносин між роботодавцями та працівниками, щодо умов праці, соціальної захищеності та соціального статусу громадян. Від вирішення цих проблем залежить не тільки успішна робота конкретного підприємства чи галузі, але і вкрай необхідна сьогодні стабілізація економіки країни в цілому. «Соціальний захист працівників організації включає в себе такі напрямки:

- створення безпечних умов праці, які б давали можливість заробляти кошти для гідного існування та виключали отримання травм і професійних захворювань працівників на виробництві;

- запровадження необхідних заходів щодо охорони праці та соціального захисту громадян у випадку професійних захворювань та нещасних випадків, доступ громадян до національних систем охорони здоров'я, реабілітації та професійної освіти;

- забезпечення працівників та членів їх сімей прожитковим мінімумом матеріальних засобів у разі безробіття, втрати або зниження доходу внаслідок хвороби, народження дитини, нещасного випадку в побуті, виробничої травми або професійного захворювання, інвалідності, старості, втрати годувальника» [61].

Створення безпечних умов праці та забезпечення життєдіяльності людини - проблема комплексна і її слід вирішувати постійно на трьох рівнях - на загальнодержавному, регіональному, так і на місцевому. Тому питання соціального захисту громадян повинні реалізовуватися за рахунок трьох джерел – державного бюджету, місцевих бюджетів і коштів підприємств.

Одним з головних питань, для системи соціального захисту є способи фінансування. Є декілька шляхів його отримання: за рахунок загальних податкових надходжень, через спеціальні внески на соціальне страхування. Структуру фінансування системи соціального захисту поділяють на елементи: 1) соціальне страхування як основний метод соціального захисту населення, залученого до трудової діяльності; 2) соціальна допомога.

Не всі роботодавці мають досвід для ведення грамотної соціальної політики, але намагаються захистити своїх працівників. В той же час матеріальна підтримка працівника забезпечує тільки його первинні потреби, для вирішення інших проблем необхідно поєднувати її з соціальними заходами.

«Трудовий колектив є важливим суб'єктом і об'єктом державної політики, що здійснює такі функції: виробничо-економічну, політичну,

управлінську, виховну та соціальну. Суть останньої полягає у поліпшенні матеріальних і культурних умов життя людей, прогресивному розвитку соціальної структури колективу, поліпшенні у ньому внутрішніх відносин, створенні сприятливого морально-психологічного клімату, участі в соціальному забезпеченні, розвитку сфери охорони здоров'я, організації допомоги в сімейному житті, дозвіллі, дотриманні принципів соціальної справедливості» [25].

У будь-якому суспільстві соціальний захист виконує дві головні функції:

- зменшує негативні наслідки бідності шляхом надання короткотермінової допомоги малозабезпеченим верствам населення;
- запобігає бідності шляхом створення умов для участі громадян у соціальному страхуванні в працездатний період.

Складові соціального захисту показана (див. рис. 2.1).

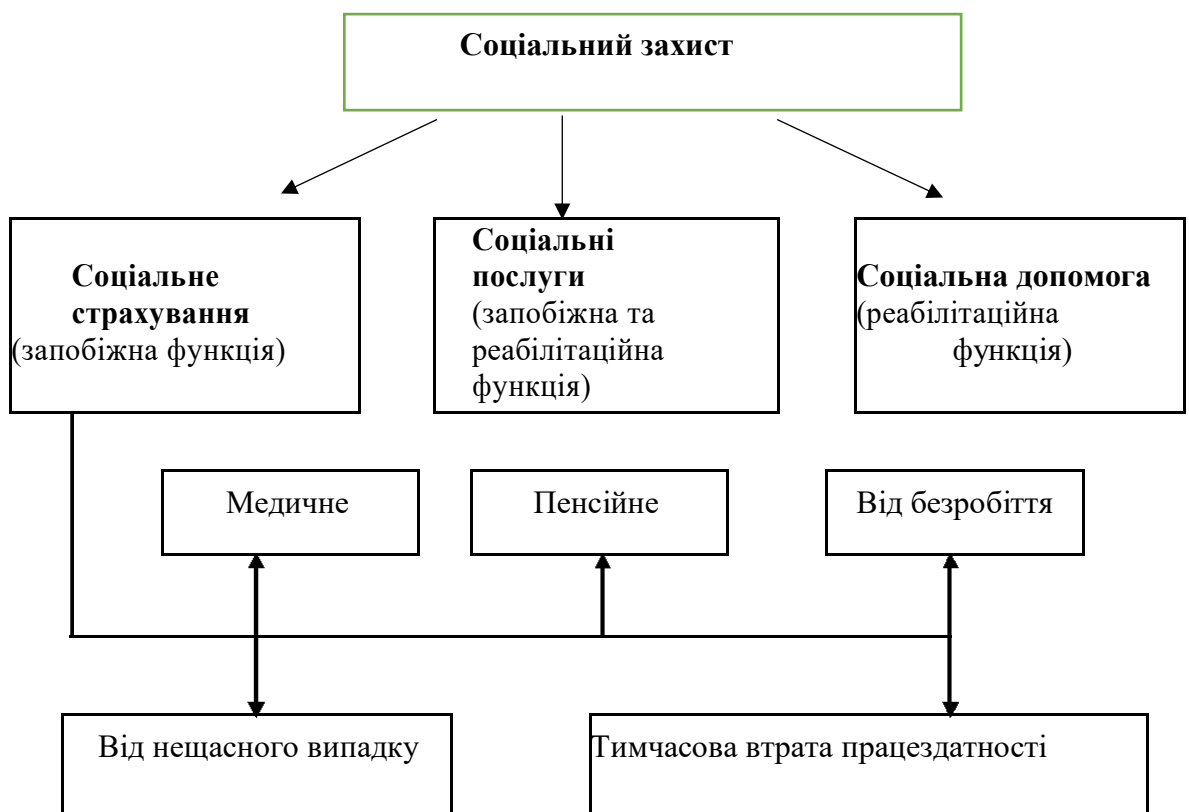


Рис. 2.1. Складові соціального захисту[63]

Ці функції перебувають у певній суперечності, тому перевага надається тій чи іншій з них залежно від економічної ситуації в країні. У кризові періоди

пріоритет належить першій функції, яка є характерною для сучасного стану економіки і соціального захисту в Україні.

«Соціальний захист – це заходи, спрямовані на підвищення продуктивності праці працівників, стимулювання їх лояльності та мотивації і забезпечення безпечного та гідного рівня життя. Це система соціальних та економічних гарантій, закріплена законодавством. Вони забезпечуються як державою, так і підприємцями. Дана система складається з соціального страхування, соціальних послуг та соціального забезпечення» [53].

Кожен робітник має вплив на реалізацію соціальної політики організації та виступає її найвищою цінністю. Найважливішою метою діяльності організації є забезпечення працівникові гідного рівня життя, умов праці, мотивації справедливої винагороди за трудову діяльність, захисту соціальних прав.

Роботодавець та організацію в цілому повинні повністю нести відповідальність за працівника, не тільки тоді, коли людина має працездатний вік та витрачає свої сили на працю, але й коли вона втрачає працездатність.

«До форм соціального захисту працівників можна віднести: Забезпечення за рахунок коштів соціальних фондів роботодавця. Колективним договором може бути передбачено надання працівникам соціальних допомог з відповідних фондів підприємства, в тому числі в зв'язку з народженням дитини працівника чи на поховання працівника або його близьких родичів.

Передбачено придбання санаторно-курортних путівок або лікування чи оздоровлення працівників в закладах охорони здоров'я. Обов'язкове державне соціальне страхування працівників, що здійснюється за рахунок роботодавців. Здійснення фінансування працівників і членів їх сімей в разі настання страхових випадків регулюється нормами права соціального забезпечення. За рахунок коштів соціального страхування виплачуються допомоги по безробіттю, від нещасних випадків на виробництві, тимчасової непрацездатності, вагітності і пологам, на народження дитини та на

поховання, також виділяються кошти на придбання путівок на санаторно-курортне лікування працівників і членів їх сімей, а також пенсії. Заходи по охороні праці; питання, пов'язані з виплатою заробітної плати, встановлення робочого часу та часу відпочинку. Інші гарантії, пільги, компенсації, що встановлені трудовим законодавством, в тому числі при звільненні працівників, такі як переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності або штату працівників, переважне право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу тощо» [2].

Кадри - головний елемент системи управління, тобто штатний склад кваліфікованих працівників в організаціях, підприємствах, установах.

Основою системи управління кадрами являється кадрова політика, яка визначає основний зміст і характер усіх видів соціального управління в державі та на підприємстві.

Базовою метою кадрової політики є своєчасне забезпечення безперервного вдосконалення організації кадровим складом потрібної якості та чисельності.

«Також вона має за мету:

- забезпечення умов реалізації передбачених трудовим законодавством прав та обов'язків громадян;
- раціональне використання кадрового потенціалу;
- формування та підтримка ефективної роботи трудових колективів» [10].

Відділ соціального захисту працівників займається кадровою політикою. Мета відділу соціального захисту – виконання прав та гарантій соціального захисту для кожного працівника.

Соціальний захист є одним з головних способів мотивації працівників. Керівники завжди усвідомлювали, що необхідно спонукати людей працювати для цілей організації. Мотивація виражається у трудових мотивах і установках, якими керується працівник у своїй трудовій поведінці.

«До функції відділу соціального захисту відносять:

- розробка форм соціального захисту працівників;
- планування та використання засобів соціального страхування;
- організація фонду матеріальної допомоги;
- оформлення пенсійних справ та праця з ветеранами праці;
- медичне та інші види соціального страхування робітників;
- організація виплати позик, всіх видів соціальних допомог, забезпечення санітарно-курортними путівками;
- організація соціального захисту молоді, тощо» [9 с. 309].

В основі мотивів знаходяться потреби. Найбільш вдалу класифікацію потреб розробив американський психолог А. Н. Маслоу. Він виділив п'ять рівнів потреб(див. рис.2.2.).

Соціальне забезпечення працівників, розвиток їх особистості, збереження здоров'я є умовою успішної діяльності організації. В якості мотиваційного ресурсу управління, соціально-орієнтована кадрова політика підприємства і пов'язані з нею соціальні послуги повинні сприяти тому, щоб працівник задовольняв свої потреби, інтереси та ціннісні орієнтації.

Основними функціями соціальної політики є збільшення ефективності господарської діяльності організації, зменшення плинності кадрів, зокрема закріплення найкваліфікованіших фахівців. Також успішна соціальна політика створює сприятливий імідж організації у очах світової громадськості, а деяких випадках і зменшення обсягу виплачуваної суми податків.



## Рис. 2.2 Піраміда Маслоу

«Відповідно до цих потреб у кожної людини своя власна структура трудової мотивації. Найважливіше значення для підвищення ефективності трудового процесу має стимулювання праці. Стимулювання праці ґрунтується переважно на матеріальних засобах винагороди, заохочення і санкцій, в якості яких виступає заробітна плата. З іншого боку, в період соціальних перетворень набуває важливого мотиваційного значення соціальний захист працівників, який включає в себе наступні напрямки:

- забезпечення умов для зайнятості, що дозволяє співробітникам заробляти кошти для свого існування, а також створення вакантних робочих місць для підтримання мотивації персоналу;

- забезпечення безпечних умов праці для працівників і доступу громадян до національних систем охорони здоров'я, реабілітації та та можливості підвищувати професійний рівень фахівців;

- матеріальне забезпечення працівників і членів їх сімей прожитковим мінімумом на період, пов'язаний з робочим ризиком або трагедією, нещасним випадком, іншою ситуацією, яка вплинула на їх професійне життя (наприклад, виробничою травмою, народженням дитини, втратою родича, у випадках безробіття)» [49 с. 167].

## **2.2. Соціальний захист населення як об'єкт управлінського впливу організації**

Управління є необхідною умовою побудови будь-якої організації, для досягнення певних цілей у відповідних сферах і галузях її діяльності. Ця діяльність здійснюється суб'єктами управління тобто працівниками організації й може бути названа як цілеспрямована сукупність дій, що забезпечують налагодження і координацію спільної праці з метою досягнення цілей та розв'язання поставлених завдань.

Кожен керівник повноцінної організації повинен у процесі свого управління здійснювати соціальний захист кожного працівника. У свою чергу, соціальний захист гарантує допомогу на випадок ризиків, яких може зазнати працюючий громадянин у процесі праці: хвороба, інвалідність, травматизм, старість, втрата годувальника, безробіття, міграція та ін. Охоплює соціальне забезпечення, соціальне страхування і соціальну допомогу (підтримку), сукупність дій, спрямованих на надання допомоги під час життєвих криз.

Аналізуючи проблеми соціального захисту, можна дати відповіді на такі запитання: Хто захищає? Кого захищає? Від чого захищає?

На даному етапі слід ознайомитись з суб'єктом і об'єктом соціального захисту, що є джерелами соціальної незахищеності.

До суб'єктів соціального захисту можна віднести: державу, підприємства та організації, профспілки, підприємців, та окремих осіб. Об'єктами соціального захисту є усе населення, в тому числі працездатне.

Управління соціальним захистом може здійснюватися в різних організаційно-правових формах, такі як індивідуальна відповідальність роботодавців, страхування, соціальне страхування, адресна соціальна допомога, державне соціальне забезпечення та ін. Використання тих чи інших організаційно-правових форм соціального захисту може мати різні соціальні і економічні наслідки, які необхідно враховувати при здійсненні управління організацією.



Основними завданнями управління є: забезпечення реалізації державної політики у сфері соціально-трудових відносин, оплати і належних умов праці, організацію ефективного співробітництва, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, забезпечення реалізації державної політики з питань соціального захисту населення, підтримки сім'ї, призначення та виплату соціальної допомоги, компенсацій та інших соціальних виплат, встановлених законодавством України, здійснення соціальної роботи та надання соціальних послуг.

Елементи, які утворюють соціальне середовище організації:

- керівництво організації
- персонал організації з його відмінностями демографічних і професійно-кваліфікаційним ознаками;
- соціальної інфраструктури, включаючи об'єкти соціального призначення;
- складові якості трудового життя працівників, що визначають матеріальну й моральну винагороду праці, атмосферу солідарності взаємодопомоги, ступінь згуртованості колективу, престижність співпраці.

Завдання, які виконує керівник в контексті соціального управління організацією:

- створює в організації сприятливий морально-психологічний клімат;
- надає відповідно до законодавства державну допомогу працівникам організації;
- в межах своєї компетенції надає пільги пенсіонерам, інвалідам, ветеранам війни та праці, самотнім непрацездатним громадянам;
- організовує роботу з визначення статусу осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, та забезпечує відповідно до законодавства їх соціальний захист;
- здійснює відповідно до законодавства грошові компенсації санаторно-курортного лікування деяким категоріям громадян;

- здійснює контроль за дотриманням законодавства про соціальний захист та соціальне обслуговування населення, своєчасною виплатою заробітної плати, мінімальних державних гарантій з оплати праці;

- вживає заходів до якісного проведення атестації робочих місць;

- забезпечує впровадження національного механізму взаємодії суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії травматизму на виробництві, підготовку документів щодо встановлення статусу особи, яка постраждала;

- забезпечує виконання програм та заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, надає правову, методичну та організаційну допомогу структурним підрозділам, колективу підприємства.

Керівник організації повинен дотримуватися норм соціального захисту працівників підприємства на це в майбутньому дозволяє зменшити плинність кадрів, стабілізує соціальну ситуацію, збільшує прибуток підприємства, дозволяє досягнути всі поставлені цілі.

«Соціальний захист на рівні підприємства, організації здійснюється в процесі управління трудовими ресурсами. Управління трудовими ресурсами - це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять в певні соціальні групи, трудові колективи організацій. Як суб'єкти управління виступають керівники і спеціалісти, які виконують функції управління стосовно своїх підлеглих» [28].

З погляду сучасних управлінських теорій, сутність управління організацією полягає у тому, що люди розглядаються як найбільше її надбання, яке необхідно планувати, організовувати, розвивати, мотивувати, контролювати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей організації.

Це централізований, вчасно організований підхід через систему взаємопов'язаних організаційних, економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального соціального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні організації.

Соціальне середовище організації становлять сукупність умов існування людини в організації, до таких умов відносять: матеріальні, громадські й духовно - моральні умови, у яких працівники трудяться, живуть разом із сім'ями і де відбуваються розподіл і споживання благ, складаються реальні зв'язки між особистостями, знаходять вираз їх морально-етичні цінності.

Суб'єктом соціальної політики для підприємства виступають: власники підприємства, керівники, соціальна служба, первинна профспілкова організація. Власники і керівники підприємства визначають основних напрямів соціальної політики, вирішують питання фінансування.

Об'єктом соціальної політики для підприємства виступають працівники, які вступили в трудові відносини з роботи.

«Найважливішими принципами системи соціального захисту у процесі управління організацією є:

- соціальна відповідальність суспільства та держави за дбайливе відношення до кожної особи, реалізацію її прав на працю, вибір професії, місце роботи та навчання, забезпечення захисту здоров'я та життя, компенсацію втрати працездатності;

- соціальна справедливість у галузі трудових відносин – рівна винагорода за рівну працю, право на безпеку та гігієну праці, збереження здоров'я, працездатності громадян, на соціальну допомогу в разі захворювань, на високий рівень компенсації загубленої працездатності, забезпечення медичної, соціальної та професійної реабілітації постраждалих на виробництві;

- всебічний та обов'язковий характер захисту працівників від соціальних і професійних ризиків, забезпечення права на соціальний захист як головного орієнтиру соціально-економічного розвитку суспільства;

- мінімальний рівень соціальних і професійних ризиків, наявність відповідної інформації;

- багатосуб'єктність соціального захисту, суб'єктами якого повинні бути держава, роботодавці, професійні асоціації та об'єднання, регіональні органи управління;

- економічна та соціальна свобода працівників у галузі праці – вибір професії з мінімальним рівнем професійних та соціальних ризиків, можливість отримання професійної освіти, місця роботи;

- особиста відповідальність працівників за збереження свого здоров'я та працездатності» [50 с. 30].

Серед методів системи соціального захисту в процесі управління організацією можна виділити:

- методи соціального нормування – цей метод полягає у дотриманні норм поведінки працівників у колективі.

- соціального регулювання – удосконалення соціальних відносин між працюючими та керівником;

- морального стимулювання – заохочення до праці сумлінних працівників;

- методи мотивації;

- методи економічного стимулювання – підвищення заробітної плати за сумлінне виконання роботи;

- поліпшення (покращення) житлових та побутових умов співробітників (квартири, квартирні телефони, улаштування дітей співробітників в дитячі садки, школи, табори відпочинку, путівки в санаторії, пансіонати, бази відпочинку тощо);

- полегшення умов праці та фізичної реабілітації (комп'ютеризація, нова пожежно-рятувальна техніка, сучасне обладнання та спорядження, кімнати психологічного розвантаження, будівництво нових пожежних депо, спортмайданчиків тощо);

- підвищення освітнього та культурного рівня співробітників (створення умов для отримання вищої освіти, самореалізації здібностей працівників, залучання їх до культурно-масових заходів тощо).

Отже, взаємодію ринкових відносин та соціального захисту необхідно враховувати не тільки на рівні всього суспільства, а й на рівні соціальних груп, конкретних трудових колективів, сім'ї та індивіда. Головна мета соціального захисту в процесі управління організацією полягає в тому, щоб надати необхідну допомогу конкретному працівникові в складній життєвій ситуації.

Особливістю соціального захисту є його адресна спрямованість, тобто соціальна допомога повинна надаватися тим громадянам і в таких обсягах, яких вони потребують.

Вчасно побудований соціальний захист працівників може і повинен вирішувати проблеми, з якими неминуче стикається організація, перш за все, у сфері управління персоналом.

Менеджмент у сфері соціального захисту за своїм призначенням орієнтується виключно на людей і їх потреби. В основному менеджерські рішення соціального спрямування носять не комерційний характер, тобто не планують одержання прибутку. Проте в перспективі вони покликані вирішувати питання підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності організації як засіб мотивування працівників, задоволення їх потреб та забезпечення сприятливих умов праці.

### **2.3. Нормативно-правова база соціального захисту населення в процесі управління організацією**

На сьогодні міжнародні нормативно-правові акти є одним з найголовніших джерел права соціального захисту України. Їх досвід є важливим для сучасної держави, а історія – це фундамент, на якому будуються основні законодавчі акти країни.

Основні нормативні акти, що впливають на формування соціальної політики в Україні можна виділити наступні:

- міжнародні та міжурядові угоди;
- Конституція України;
- декларації, накази, конвенції та інші міжнародні угоди стосовно прав людини;
- документи, що передбачають визначення основних принципів державної політики;
- документи, що регламентують реалізацію соціальної політики щодо окремої групи громадян або певної проблеми;
- укази, розпорядження Президента України, постанови, розпорядження Кабінету Міністрів України;
- документи, що регламентують діяльність у соціальній сфері на місцевому рівні;
- накази, розпорядження, постанови відповідних міністерств та відомств;
- акти органів місцевого самоврядування (постанови, рішення), що стосуються впровадження місцевих програм, заходів, встановлення окремих видів соціальної допомоги тощо. Схема джерела права соціального забезпечення наведена у рисунку (див.рис.2.3).

На сам перед треба розпочати аналіз схеми, яка подана на рисунку. «Основи нормативно-правової бази соціальної політики визначають міжнародні та міжурядові угоди, що регламентують співпрацю і взаємодопомогу або забезпечення окремих прав та гарантій громадянам, а

саме: Загальна декларація прав людини, Європейська соціальна хартія, Європейський кодекс соціального забезпечення, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, конвенції Міжнародної організації праці, такі як, наприклад, «Конвенція про політику в сфері зайнятості», «Конвенція про права дитини», «Конвенція про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності» та інші міжнародні акти» [2].



Рис. 2.3. Джерела права соціального забезпечення

Відповідно до ст.9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Якщо міжнародним договором України передбачені інші правила, ніж у законі, то застосовуються правила міжнародного договору. Основні міжнародні нормативно-правові акти:

Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН у 1948 р., у ст. 22 якої зокрема зазначається, що «кожна людина [...] має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави»[16 с. 89].

Європейська хартія є джерелом внутрішнього і національного права підписана членами Європейського Союзу і містить права соціального забезпечення, які поділено на дві групи: права громадян, які працюють і мають права на соціальний захист та права непрацюючих громадян.

Право кожної особи на соціальне забезпечення наведені у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, який Україна ратифікувала 19 жовтня 1973 року. На квітень 2010 року в пакті бере участь 160 держав.

«У преамбулі відзначається, що права, проголошені в пакті, впливають з властивої людській особі гідності, а ідеал людської особи, вільної від страху та нужди, можна здійснити лише за наявності таких умов, за яких кожен може користуватися своїми економічними, соціальними і культурними правами.

Міжнародний Пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. дає змогу структурувати права людини за такими трьома групами:

- право на працю в справедливих та сприятливих умовах ;
- право на соціальний захист, достатній життєвий рівень і на найвищий досяжний рівень фізичного та психічного здоров'я;
- право на освіту та користування здобутками свободи в галузі культури і результатами наукового прогресу.

При цьому змістовою відмінністю цього Пакту від інших документів є те, що, окрім проголошення та визначення того чи іншого права, яке належить до системи соціальних прав, у ньому дається і перелік (хоча і не вичерпний) тих заходів, які мають бути застосовані державами для реалізації названих прав, а



саме: розробка програм професійно-технічного навчання, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини» [51].

«Європейська соціальна хартія визначає : право на соціальне забезпечення (ст. 12); право на соціальну і медичну допомогу (ст. 13); право на користування послугами соціальних служб (ст. 14); право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист (ст. 15); право дітей та підлітків на соціальний, правовий та економічний захист (ст.17); право на захист у випадках звільнення (ст. 24); право на захист від бідності та соціального відчуження (ст. 30) та ін»[14 с. 37].

«Європейський кодекс соціального забезпечення, прийнятий Радою Європи 1964 р., ст. 16 проголошує надання допомоги, обчисленої відповідно до вимог цього кодексу, у вигляді періодичної грошової виплати : захищеним категоріям економічно активного населення; усім захищеним мешканцям, матеріальний стан яких під час дії обставини, за якої надається допомога, не перевищує встановленого рівня» [15] та інші нормативно-правові акти;

Велику групу джерел права соціального забезпечення становлять конвенції і рекомендації Міжнародної Організації Праці. Серед них виділяється Конвенція №102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення», яка передбачає виплату таких видів допомог:

- у разі хвороби;
- по безробіттю;
- для громадян пенсійного віку;
- у разі вагітності і пологів;
- по інвалідності;
- у разі втрати годувальника.

Важливе місце серед джерел також займають міждержавні дво – і багатосторонні договори, в яких бере участь Україна. Особливе значення

належить Угоді «Про гарантії прав громадян держав-членів СНД в галузі пенсійного забезпечення».

Що стосується українського законодавства у сфері соціального захисту, треба сказати, що воно перебуває на етапі свого становлення, а тому постійно змінюється, удосконалюється та доповнюється: ухвалюються нові законодавчі акти, нормативно-правові документи, які на може спиратися керівник у процесі своєї роботи. Нормативно-правова база потрібна для того, щоб регулювати соціально-трудові відносини на підприємстві.

Конституція України є найголовнішим законодавчим актом, який регулює та встановлює право громадян на соціальний захист та соціальне забезпечення. Право соціального забезпечення утворює самостійну галузь права, як юридичного механізму.

«Право соціального забезпечення має свою систему, під якою слід розуміти науково обґрунтований, об'єктивно існуючий зв'язок інститутів і норм, що складають самостійну галузь права. Визначення системи сучасного права соціального забезпечення України ускладнюється тим, що у жодному законодавчому акті вона не встановлена. Єдиний акт, де передбачено основні її структурні частини, – це Концепція соціального забезпечення населення України (1993 р.), яка окреслює загальну будову галузі у напрямі її реформи. Однак Концепція не має юридичної сили закону» [32].

Джерела права соціального забезпечення розрізняються за своєю юридичною чинністю залежно від положення нормотворчого органу в механізмі держави. Але один і той же орган державної влади може приймати різні нормативні акти. Тому краще проводити класифікацію актів за правовими особливостями. За цією ознакою всі нормативні акти поділяються на закони та підзаконні акти.

Виділяють критерії, за якими може встановлюватися система права соціального забезпечення, основними з них є: функціональні, суб'єктивні, інституціональні та ін.

На сьогодні в Українському законодавстві існує три рівні джерел нормативно-правових актів: конституційний, законодавчий та підзаконний.

До конституційного належить найголовніший нормативно-правовий акт – Конституція України. «В умовах незалежної держави створення національної системи соціальних гарантій має першочергове значення. Основні принципи такої системи закладені в Конституції України, де зазначено, що громадяни України мають право :

- на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло;

- на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них причин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законодавством. Пенсії, інші види соціальних виплат і допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового, встановленого законодавством. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними;

- на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування;

- на освіту»[17 с. 115].

Згідно Конституції України «кожен має право захищати своє життя і здоров'я, життя і здоров'я інших людей від протиправних посягань (ст. 27).

Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ст. 36 ).Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43).

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст. 43). Громадянам гарантується

захист від незаконного звільнення (ст. 43). Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом (ст. 43). Кожен, хто працює, має право на відпочинок (ст. 45). Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ст. 46).

Кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло» (ст. 48).

Кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49)» [24].

До законодавчого – законодавчі акти, основні з законів такі: «Про соціальні послуги»; «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»; «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям»; «Про основи соціального захисту бездомних громадян і безпритульних»; «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам»; «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та ін.

До підзаконного можна віднести підзаконні нормативно-правові акти, а саме: Концепцію реформування системи соціальних послуг (схвалену розпорядженням Кабінету Міністрів України); План дій з реалізації Концепції реформування системи соціальних послуг на період до 2012 р. (затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України); Порядок регулювання тарифів на платні соціальні послуги (прийнятий постановою Кабінету Міністрів України); інші відповідні нормативно-правові акти - укази Президента України, постанови, розпорядження КМУ, накази міністерств, їх територіальних органів та ін.).

Налагодження повноцінної системи соціального захисту в організації є однією з головних умов розвитку кожного суспільства, яка забезпечує

стабільність соціальної системи та можливість нормальної господарської діяльності та сприятливих відносин між керівником та підлеглим.

Відносини, які виникають між роботодавцем та працівником в організації повинні бути закріплені трудовим договором.

Трудовий договір – договір між працівником та роботодавцем, за яким працівник повинен виконувати роботу, а керівник – виплачувати заробітну плату і забезпечувати умови праці, які необхідні для повноцінної роботи за законодавством та колективним договором.

У наші часи суспільство вимагає вчасного повноцінного соціального захисту для того, щоб і населення в цілому, і окремі соціальні групи отримували широку соціальну підтримку на той випадок, якщо опиняться в скрутних життєвих обставинах. Важливим компонентом у діяльності суб'єктів соціального захисту є соціальний захист працівників організацій, реалізація ідей соціальної справедливості в рамках організації задоволення не тільки матеріальних, але й інших потреб персоналу.

«Крім того, соціальний захист тісно пов'язаний з диференціацією норм трудового права за соціально-демографічними критеріями. Незважаючи на те, що Кодекс Законів Про Працю України забезпечує рівність трудових прав усіх громадян, держава та підприємства одночасно встановлюють додаткові гарантії працездатним громадянам у працездатному віці, що потребують соціального захисту. До таких громадян належать вагітні жінки, неповнолітні, особи, що постраждали від наслідків аварії на ЧАЕС, інваліди, діти війни, (вирішується питання щодо осіб, які постраждали внаслідок терористичного акту або диверсії) та інші особи. Яблоновська Г. Г. пропонує закріпити поняття «особи із сімейними обов'язками»[62 с. 156].

«Для реалізації права на соціальний захист велике значення має поінформованість працівників про наявність цього права та зміст його складових» [36 с. 20].

У трудових правовідносинах соціальний захист реалізується за допомогою вчасного інформування роботодавцем працівника або державою,

шляхом загальноприйнятих законів. Щоб обов'язок роботодавця не був лише декларативним, потрібно розробити чіткий механізм інформування з боку роботодавця шляхом встановлення певної форми інформування (в письмовому трудовому договорі, контракті або в самостійній письмовій формі) з визначенням конкретних часових меж інформування.

«Соціальний захист працюючих передбачає такий інститут трудового права як “охорона праці”. Значення охорони праці в правовому аспекті полягає в тому, що система правових норм спрямована на: 1) сприяння працівникам працювати за своїми здібностями, враховуючи не лише умови праці, а й фізіологічні особливості жіночого організму та його материнські функції, а також специфіку розвитку неповнолітніх працівників та осіб зі зниженою працездатністю; 2) забезпечення права працівників на охорону праці та юридичних гарантій цього права як у процесі трудової діяльності, так і при реалізації права на працю працівниками, які потребують підвищеного захисту безпосередньо при прийнятті на роботу. Гарантії прав працівників на охорону праці забезпечуються і встановленням пільг, компенсацій та відшкодуванням працівникам шкоди у разі ушкодження їх здоров'я» [57].

Що стосується робочого часу, окремі категорії працівників потребують посиленого захисту з боку підприємства. Враховуючи особливі умови та характер виконуваної роботи, вік чи стан здоров'я працівника, трудове законодавство передбачає знижену порівняно зі звичайною норму тривалості робочого часу. В законодавстві та правовій літературі цей вид робочого часу називають скороченим робочим часом. Соціальний захист працівників здійснюється також шляхом встановлення прямої заборони залучення до надурочних робіт вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; осіб, молодших вісімнадцяти років; працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.

У сфері відпочинку соціальний захист здійснюється шляхом надання соціальних відпусток, додаткових відпусток для осіб, що потребують

підвищеного соціального захисту, встановлення для них пільг при наданні щорічних відпусток. Закон надає право підприємству за рахунок власних коштів у колективному договорі передбачати надання частково оплачуваної відпустки та відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» передбачає особливості надання та тривалість щорічних відпусток. Якщо працівник має право на щорічну додаткову відпустку, то вона надається понад основну, передбачену Законом України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

Правовим джерелом соціального захисту працівника на підприємстві є колективний договір. Соціальна сутність цього документа полягає у регулюванні трудових відносин, а саме: умови застосування найманої праці, узгодження інтересів найманих працівників і власника, досягнення соціального захисту на конкретному підприємстві.

У Господарському кодексі та Законі України «Про колективні договори і угоди» зазначено, кожен керівник підприємства повинен укладати колективний договір між власником та трудовим колективом.

«Колективна угода – це правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудова відносин на мезо- та макрорівнях, зокрема на рівні галузі (галузева угода), регіону (регіональна угода) або країни (генеральна угода) між представниками найманих працівників, роботодавців і органів державної влади» [57].

«Колективний договір – це форма правотворення, яку держава надає підприємствам, установам, організаціям для конкретизації діючого трудового законодавства з врахуванням їх особливостей і умов. Завданням колективного договору є також питання регулювання трудових відносин, не врегульованих чинним трудовим законодавством» [25].

«Захисна, регулятивна, соціальна, інформаційна та виховна функції колективного договору, а також функція соціального партнерства

забезпечують стабільність, високопродуктивність діяльності підприємства, уникнення трудових конфліктів, створюють основу соціального захисту працівників, сприяють підвищенню рівня правосвідомості як найманих працівників так і роботодавця» [27].

Соціальний захист на підприємстві передбачає собою певну кількість соціально - економічних заходів, таких як: компенсаційні виплати, виплати на оздоровлення у час відпусток, відшкодування та інші соціальні гарантії, які можуть бути визначені різними галузями права.

Створення повноцінної системи соціального захисту працівників на підприємстві - це довготривалий процес, який вимагає від керівника певної зосередженості та уваги, задля досягнення цілей організації. Нормативна база, яка існує на даному питанні не зовсім задовольняє міжнародні стандарти, є застарілою, потребує внесення змін і вдосконалення. Крім цього, законодавчі акти, якими регулюється питання надання соціальних послуг населенню в Україні містять чимало прогалин і недоліків, які зумовлюють правову нерегульованість цієї сфери, унеможливають подальше здійснення реформування цієї системи та суттєво перешкоджають її ефективній організації та функціонуванню.

«У комплексі проблем розвитку української держави особливого значення набуває вирішення завдань, що передбачають формування надійної системи соціального захисту населення. Основні спрямування державної соціально-захисної політики націлені на багатовекторність задоволення потреб населення шляхом підвищення ролі трудового доходу, захист населення від зростання цін, гарантоване забезпечення прожиткового мінімуму, індексацію заробітної плати. Виходячи з цього, слід звернути увагу на основні напрямки соціальної політики в Україні» [56 с. 2].

«На сьогодні залишається проблема реалізації міжнародно-правових гарантій соціальних прав громадян і міжнародно-правових зобов'язань України щодо модернізації діючої системи соціального захисту в національному законодавстві. У переважній більшості випадків закони з



питань ратифікації міжнародних договорів приймаються без одночасного прийняття нових або внесення змін до чинних законів України, що впливають із цих договорів» [7].

Кількість нормативних актів, що встановлюють соціальний захист певних осіб, враховуючи природні, екологічні, соціально-демографічні та інші причини, постійно зростає, що створює перешкоди для роботодавця щодо належного дотримання та застосування всіх нормативних актів.

### **РОЗДІЛ 3. МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ (НА ПРИКЛАДІ КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «ЗАПОРІЗЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА ШКОЛА-ІНТЕРНАТ І – ІІІ СТУПЕНІВ «КОЗАЦЬКИЙ ЛІЦЕЙ» ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»)**

#### **3.1. Аналіз системи чинного соціального захисту в досліджуваній організації**

«Запорізька школа - інтернат «Козацький ліцей» - навчальний заклад, метою якого є забезпечення реалізації прав здібних і обдарованих учнів, переважно сільської місцевості, на здобуття повної загальної середньої освіти» [33].

Відповідно до статуту, головною метою діяльності закладу є :

- «забезпечення реалізація права здібних і обдарованих учнів, переважно сільської місцевості, на здобуття повної загальної середньої освіти;
- забезпечення всебічного розвитку особистості вихованців відповідно до їх задатків, нахилів, здібностей, індивідуальних, психічних та фізичних особливостей, культурних потреб;
- розкриття і повна реалізація потенційних можливостей вихованців.

Заклад є підзвітним, підконтрольним та підпорядкованим Запорізькій обласній раді та за галузевою спрямованістю підвідомчим Департаменту освіти і науки Запорізької обласної державної адміністрації» [54].

Здійснюючи свою діяльність комунальний заклад має відповідне кадрове забезпечення та матеріально-технічну базу. Можемо спостерігати структуру персоналу у таблиці (див. табл.3.1).

Як можна побачити в таблиці (див. табл. 3.1), кількісний склад працівників на 2020 рік дорівнює 74 особи, у порівнянні з 2019 роком зменшився на 3 особи, у в відсотковому співвідношенні зменшення загалом сягає 3,9 відсотків. Практично по всіх категоріях кількісний склад залишився

незмінним. Найбільш питому вагу складають працівники педагогічної сфери у кількості 64 особи на 2020 рік і 67 осіб на 2019, а найменшу – адміністрація, її склад не змінився порівнюючи всі роки дорівнює 4 особи. Проаналізувавши дані показники, можемо стверджувати, що адміністрація закладу працює якісно, кількісний склад персоналу залишається практично незмінним.

Таблиця 3.1

Кількісний склад персоналу Запорізької спеціалізованої школи-інтернат I – III ступенів «Козацький ліцей» Запорізької обласної ради

Категорії персоналу	2019р	2020р.	2020р. у % до 2019
1. Адміністрація	4	4	100
Директор	1	1	100
Заступник директора з виховної роботи	1	1	100
Заступник директора з методичної роботи	1	1	100
Заступник директора з навчальної роботи	1	1	100
2. Працівники педагогічної сфери	67	64	95,5
Методист	1	1	100
Учителі	39	37	94,8
Вихователі	28	26	92,8
3. Інші працівники закладу	6	6	100
Бухгалтери	4	4	100
Економіст	1	1	100
Бібліотекар	1	1	100
Усього персоналу	77	74	96,1

У даній організації, належним чином організована система соціального захисту, яка охоплює в свою чергу цілий комплекс відносин між персоналом та адміністрацією, суспільними організаціями та державою. Дана система включає фактори, які впливають на якість життя працюючих, умови праці та соціальний статус. Якщо вчасно звернути увагу на ці проблеми можна їх вирішити не тільки в організації, але й на рівні держави.

Організація системи соціального захисту Запорізької спеціалізованої школи-інтернат I – III ступенів «Козацький ліцей» Запорізької обласної ради

здійснюється за допомогою нормативно-адміністративних актів, законів України, статуту, колективного договору, трудового договору, інструкцій, положень, інструктивно-методологічних матеріалів та інших документів. Соціально-трудові відносини регулюються системою норм і нормативів, які регулюються Конституцією України і Кодексом Законів про працю України.

Статут навчального закладу було укладено в 2016 році та діє по сьогоднішній день. Містить такі розділи: про права та обов'язки учнів (вихованців), педагогічних та інших працівників; науково-методичну, науково-дослідну та навчальну роботи; про безпосереднє управління закладом; матеріально-технічну базу; фінансово-господарську діяльність; його майно та кошти; необхідні умови для початку реорганізації та ліквідації. В розділі 3 можна побачити більший обсяг інформації ( див. Додаток В).

У закладі соціальна політика спрямовується на створення безпечних умов праці, підвищення соціальної захищеності працівників, підвищення кваліфікаційного їх рівня, соціальну адаптацію, створення соціальних гарантій, інфраструктури, формуванні позитивного соціально-психологічного клімату в колективі тощо.

Державним органом, який забезпечує заклад системою соціального захисту виступає Запорізька державна адміністрація, якій безпосередньо він підпорядковується.

Формуванням системи соціального захисту, його організацію покладено на адміністрацію школи-інтернат – директора та трьох її заступників. Директором закладу є Губіна Оксана Олександрівна вчитель української мови та літератури («спеціаліст вищої категорії», «старший учитель»). Котова Тетяна Миколаївна - заступник директора з виховної роботи, вчитель географії («спеціаліст вищої категорії», «старший учитель»). Дмитрів Лариса Миколаївна - заступник директора з методичної роботи, вчитель української мови та літератури («спеціаліст вищої категорії», «старший учитель»). Ушатий Володимир Миколайович - заступник директора з навчальної роботи, вчитель географії, економіки, інформатики («спеціаліст вищої категорії»).

Управління, облік та навчання персоналу в закладі здійснює відділ кадрів, навчальна частина, методичний кабінет.

Управління охороною праці в організації – являє собою загальну систему менеджменту, що забезпечує управління ризиками, пов'язаними з охороною праці, безпекою праці, умовами праці і тд.

«Загалом політика з охорони праці в закладі охоплює такі основні напрямки:

- створення безпечних умов праці та навчання;
- документальне оформлення роботи з охорони праці і безпеки життєдіяльності;
- систематичне навчання студентів та працівників навчального закладу безпеці праці та життєдіяльності;
- профілактика нещасних випадків;
- контроль за дотриманням вимог чинного законодавства з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності» [35].

Первинним інститутом соціального захисту в закладі, що має для цього необхідні права і обов'язки, виступає профспілкова організація. У даному випадку профспілкова організація Запорізької спеціалізованої школи-інтернат І – III ступенів «Козацький ліцей» Запорізької обласної ради діє на основі статуту.

Згідно нормативно-правової бази профспілковий комітет зобов'язаний:

- інформувати працівників про положення та зміни в нормативних документах;
- контролювати навчальне навантаження, тривалість робочого часу, своєчасне складання графіків роботи, правильність встановлення посадового окладу і ставок працівників;
- вносити клопотання перед адміністрацією щодо нагороди працівників за високі результати праці, присвоєння почесних звань;
- встановлювати режим роботи учбового закладу, тривалість робочого тижня та занять, розподіл робочого навантаження;

- контролювати щорічне затвердження графіку відпусток працівників.

Дивлячись, на багатогранність ресурсів навчального закладу і його значні розміри, у Запорізькій школі-інтернат «Козацький ліцей» функціонує на сьогоднішній день дуже потужна соціальна інфраструктура, до складу якої входять:

- навчальний корпус;
- 2 житлових корпуси для дівчат та хлопців;
- окреме приміщення їдальні;
- медичний кабінет;
- бібліотека;
- велика актовна зала, яка вміщує в себе до 300 осіб; нове спортивне поле та спортивний майданчик;
- розфарбована алея для відпочинку із зручними лавочками та гойдалками.

Згідно такого великого комплексу інфраструктури, можна сказати, що адміністрація закладу в певній мірі має підтримувати своїх працівників у соціальному плані. Умови праці, які надає вона працівникам дають можливість покращити їх соціальний рівень, забезпечують повну безпеку на робочому місці та надають інші соціальні гарантії.

За статутом в навчальному закладі здійснюються такі заходи:

«У зв'язку з тривалою (понад 2 місяці) хворобою або лікуванням, котре потребує затрат, працівникам виплачуються 2 мінімальних розмірів заробітної плати (раз в рік) із коштів спецфонду. Майже щорічно в установі цим користується щонайменше одна людина. Працівникам у зв'язку з сімейними обставинами надається одноразова допомога в розмірі 50% мінімальної заробітної плати, а саме: з нагоди одруження, при народженні, або усиновленні дитини, на поховання близьких родичів працівника. При виході працівника на пенсію надається одноразова матеріальна допомога в розмірі 150 гривень за рік роботи, якщо даний працівник не продовжує трудову діяльність в навчальному закладі, 300 гривень на придбання цінного

подарунка, якщо даний працівник продовжує трудову діяльність. Ювілярам (50, 55,60) років надається матеріальна допомога в розмірі 0,5% від мінімальної заробітної плати. У разі смерті працівника його сім'ї виплачується матеріальна допомога на поховання у розмірі 2-х мінімальних заробітних плат. При однаковому рейтингу претендентів, які мають право на перевід з платної форми на державну, працівники та діти працівників навчального закладу користуються першочерговим правом переводу» [54].

Ще однією особливістю є те, що в закладі дуже добре налагоджена система взаємодопомоги серед колег, усі знаходяться в дружніх взаєминах, не дивлячись на те, що колектив має вагомі розміри конфліктних ситуацій практично не виникає, натомість усе створено для сприятливого психологічного клімату в колективі.

Працівники школи-інтернат мають можливість харчуватися в їдальні, яку держава забезпечує безкоштовно.

«Соціальний захист працюючих передбачає забезпечення їх права на охорону праці. В Україні питання охорони праці регламентується Законом України «Про охорону праці» яким визначаються основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Гарантії прав працівників на охорону праці забезпечуються і встановленням пільг, компенсацій та відшкодуванням працівникам шкоди у разі ушкодження їх здоров'я» [41].

В закладі контролюються заходи, щодо правил техніки безпеки на робочих місцях всіх аудиторій та лабораторій і майстерень розроблені відповідні інструкції на офіційному сайті закладу (6 діючих). Заходи, які вимагають фінансових витрат, виконуються на належному рівні і фінансуються Запорізькою обласною адміністрацією.

Якщо працівник у зв'язку з нещасним випадком втратив працездатність, за ним передбачається збереження місця роботи та середньої заробітної плати до відновлення працездатності без присвоєння їм інвалідності. У разі, якщо ситуація не змінюється, працівник тривалий час не може бути працездатним, тоді йому відповідно до медичних рекомендацій забезпечується перепідготовка і працевлаштування, встановлюються пільгові умови та режим роботи.

За останній час у навчальному закладі не було подібних ситуацій, тому дані дії не використовувались.

Однією з найважливіших функцій нашої держави та першочерговим обов'язком роботодавця є піклування про здоров'я людини та її фізичний розвиток.

Дана функція може реалізуватися певними нюансами, саме: обмеженням робочого часу, встановленням часу відпочинку, посадових інструкцій, нормативів щодо охорони праці, технікою безпеки тощо. На законодавчому рівні передбачено такі види робочого часу: нормальна і скорочена тривалість робочого часу, неповний робочий час, ненормований робочий день.

Нормальний робочий час в тиждень триває 40 годин і в жодному з випадків не має цей показник перевищувати. Це є загальна норма, яка не залежить від кількості робочих днів на тиждень.

Стаття 56 Закону України «Про вищу освіту» встановлює такі положення щодо робочого часу науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників:

«Робочий час науково-педагогічних працівників становить 36 годин на тиждень (скорочена тривалість робочого часу). Робочий час наукового працівника включає час виконання ним наукової, дослідницької, консультативної, експертної, організаційної роботи та інших трудових обов'язків. Робочий час педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, методичної, організаційної роботи та інших трудових обов'язків.



Залучення науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників до роботи, не передбаченої трудовим договором, може здійснюватися лише за їхньою згодою або у випадках, передбачених законодавством» [38].

Згідно з трудовим законодавством України працівникам навчального закладу повинні надходити доплати за суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування чи збільшення обсягів виконаних робіт, а також за виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутніх працівників. ліцеї здійснюється доплата викладачам першої, другої та вищої категорії, старшим вихователям та старшим вчителям, учителям-методистам.

Із заробітною платою проблем в навчальному закладі немає, виплати поступають вчасно у повному обсязі. Це свідчить про те, що заклад відмінно виконує свої функції ,а держава заохочена в тому, щоб школа-інтернат функціонувала на далі.

Заклад зацікавлений цінних кадрах та веде продуктивну діяльність у вирішенні цього питання пропонуючи кожні п'ять років проходження атестації своїм робітникам. Однією з вимог для проходження атестації працівників є підвищення кваліфікації на факультетах післядипломної освіти або в інших структурах.

Для більш детального та якісного аналізу була проведена кількісна характеристика системи соціального захисту закладу на основі методу експертних оцінок працюючих. Дане оцінювання анонімне. Воно складалося з дев'яти параметрів та п'яти критеріїв оцінювання. До нього залучилися найбільш компетентні і досвідчені в своїй галузі роботи фахівці - експерти. Його мета – дати оцінку діяльності адміністрації «Козацького ліцею» щодо забезпечення якісного функціонування системи соціального захисту в процесі управління закладом.

При оцінюванні експерти користувалися законодавчими нормами, власними судженнями, радилися з колективом. Результати експертного оцінювання можемо побачити у таблиці (див табл. 3.2), а оригінальні бланки з мокрим підписом (див. Додаток Г).

Таблиця 3.2.

Результати експертної оцінки соціального захисту  
працівників у Запорізькій спеціалізованій школи-інтернат I – III  
ступенів «Козацький ліцей» Запорізької обласної ради

	Параметр	1 експерт	2 експерт	3 експерт	4 експерт	5 експерт	6 експерт	Середня оцінка
1.	Створення безпечних умов праці на підприємстві	5	5	5	5	5	5	5
2.	Регулювання робочого часу і часу відпочинку	5	4	5	5	5	5	4,8
3.	Оплата праці	4	4	4	4	5	5	4,3
4.	Збереження здоров'я працівників	3	4	4	4	3	5	3,8
5.	Матеріальна підтримка в скрутному становищі	5	5	5	5	5	5	5
6.	Вирішення житлових проблем	1	1	1	1	3	1	1,3
7.	Сприяння підвищенню кваліфікаційного рівня працівників	4	5	5	5	5	5	4,8
8.	Формування соціально-психологічного рівня в колективі	5	5	5	5	5	5	5
9.	Діяльність профспілкового комітету	4	5	5	5	5	5	4,8

Експертам було запропоновано дати оцінку стану соціального захисту працівників у навчальному закладі за такими параметрами:

- створення безпечних умов праці в організації;
- регулювання робочого часу і часу відпочинку;

- оплата праці;
- збереження здоров'я працівників;
- матеріальна підтримка в скрутному становищі;
- вирішення житлових проблем;
- сприяння підвищенню кваліфікаційного рівня працівників;
- формування соціально-психологічного клімату в колективі ;
- діяльність профспілкового комітету.

Оцінювання проводилось за 5 – бальною шкалою, де: 5– відмінно; 4 – добре; 3 – задовільно; 2 – незадовільно; 1 - погано.

Аналізуючи дані результати, можемо стверджувати, що найвищу оцінку експертів отримали такі параметри, як: створення безпечних умов праці на підприємстві, матеріальна підтримка в скрутному становищі та формування соціально-психологічного клімату в колективі. Це говорить про те, що працювати в даному закладі цілком безпечно, досить важливим елементом є матеріальна підтримка у випадку непередбачених обставин, а у колективі панують дружні взаєностосунки. Найнижчу оцінку отримало – вирішення житлових проблем, з цього результату маємо такий висновок – адміністрація закладу не надає своїм працівникам житлове приміщення.

Отже, провівши аналіз системи соціального захисту в процесі управління даною організацією можемо стверджувати, що адміністрація закладу дбає про своїх працівників. Експертна оцінка дала можливість наявно побачити результати діяльності керівництва зі сторони даної проблеми.

### **3.2.Форми взаємодії адміністрації навчального закладу з органами влади в питаннях соціального захисту**

«В основі соціального захисту працівників лежать відносини між державою, підприємствами (організаціями) та найманими працівниками. В організації та розвитку соціального партнерства велика роль належить державі, що виступає в трьох іпостасях: розробника законодавства (законодавця), посередника між працівниками та роботодавцями (арбітра), а також безпосередньо власника засобів виробництва, тобто роботодавця»[36 с. 83-85].

«Організаційно-правову структуру державної системи соціального захисту можна представити у вигляді чотирьохрівневої системи:

- рівень державного управління містить заходи та дії глобального характеру, спрямовані на управління соціальним захистом усього населення України, визначає загальну лінію розвитку соціального захисту населення;

- рівень галузевого управління - являє собою соціальний захист за професійною ознакою, включає мережу відомчих соціальних установ, де заходи носять прикладний характер;

- рівень регіонального управління - включає заходи щодо соціального захисту населення, які враховують регіональну специфіку, природні умови, соціально-економічне розміщення продуктивних сил, етнічно-національні фактори та містить конкретні регіональні програми соціального захисту населення, що узгоджуються з державними;

- місцеве управління соціальним захистом - включає заходи, спрямовані на реалізацію соціального захисту на рівні міст і районів, що носять винятково прикладний характер» [63 с. 230].

Навчальний заклад підпорядковується Запорізькій обласній раді та за галузевою спрямованістю є підвідомчим Департаменту освіти і науки Запорізької обласної державної адміністрації.

Запорізькій спеціалізованій школи-інтернат – це заклад, де навчаються діти переважно з сільської місцевості та самого міста Запоріжжя, тому вагому роль він відіграє не тільки на міському рівні, але й на районному.

Учні, вчителі та весь персонал закладу приймають активну участь в культурному житті школи та міста, здійснюють їх благоустрій. Адміністрація закладу запрошує на різні конференції та концерти зірок української естради, за допомогою фінансування Запорізької обласної ради. Обласна рада в свою чергу надає потужну підтримку закладу в питаннях соціального захисту матеріально. З метою залучення додаткових коштів для соціальної політики з обласного бюджету, адміністрація навчального закладу використовує письмові звернення до органів влади надає письмові звіти здійсненої діяльності з приводу врегулювання питань юридичного регламентування соціальних та матеріальних допомог.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці», «роботодавець зобов'язаний забезпечити і профінансувати періодичні медичні огляди працівників»[41]. Це передбачено і колективним договором Запорізької школи-інтернат, але держава не фінансує цей процес, а працівники закладу витрачають на це власні кошти. Вирішенням цього питання є співпраця та переговори з обласними органами влади для того, щоб досягти безкоштовного проходження медичних оглядів працівників закладу за рахунок місцевих бюджетів.

«Система соціального страхування і пенсійного забезпечення, що діє в Україні включає у себе такі складові:

- пенсійну систему;
- соціальне страхування на випадок безробіття;
- соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;
- соціальне страхування від нещасних випадків» [46 с. 306].

Страхування від нещасного випадку здійснює Фонд соціального страхування від нещасних випадків – некомерційна самоврядна організація. Усі види страхових виплат і соціальних послуг застрахованим та особам, які

перебувають на їх утриманні, а також усі види профілактичних заходів, передбачених Законом, проводяться Фондом соціального страхування від нещасних випадків за рахунок коштів цього Фонду. Класифікацію загальнообов'язкового державного страхування можна побачити в таблиці (див. табл.3.3).

Таблиця 3.3

Класифікація загальнообов'язкового державного соціального страхування

Тип соціального страхування	Механізм реалізації
На випадок безробіття	здійснюється через Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття
Соціальне страхування з тимчасової втрати працездатності та витратами на поховання	здійснюється через Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності
Від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності	здійснюється через Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України
Пенсійне страхування	Здійснюється через пенсійний Фонд України та недержавні пенсійні фонди

Примітка. Наведено за [46].

Головною гарантією непрацездатних громадян зараз є пенсійне їх забезпечення. Система пенсійного забезпечення складається з двох елементів: державне пенсійне забезпечення та комерційне.

У Запорізькій спеціалізованій школи-інтернат I – III ступенів «Козацький лицей» Запорізької обласної ради налічуються працюючі пенсіонери у кількості 7 осіб, які поряд із заробітною платою отримують пенсії за віком або за вислугою років. Наша держава цілком не задовольняє потреби людей пенсійного віку, виділяючи дуже малі розміри державного пенсійного забезпечення. У такому випадку адміністрація закладу повинна домовлятися з

обласним керівництвом для отримання надбавок до пенсій працюючого персоналу. Іншою альтернативою може слугувати співпраця з недержавними пенсійними фондами та страховими компаніями, а також створення власної «пенсійної каси».

У навчальному закладі складається кошторис на оздоровлення працівників (див. табл.3.4) за рахунок обласного бюджету та здійснюються такі соціальні виплати, як: виплати пенсій і допомоги, стипендій, санаторно - курортне лікування, виділення путівок для оздоровлення дітей в літніх таборах, подарунки до новорічних свят.

Таблиця 3.4

Кошторис на оздоровлення працівників у Запорізькій спеціалізованій школі-інтернат I – III ступенів «Козацький ліцей» Запорізької обласної ради

Показник	2018р.	2019р.	2020р.
Кошторис на оздоровлення працівників (тис. грн.)	88 200	185 198	126 000

Кошторис на оздоровлення працівників є основним документом соціального забезпечення персоналу навчального закладу (див. Додаток Д). За результатами даних, можемо бачити, що за останні два роки кошторис виріс у порівнянні з 2018 на 37,8 тис. грн., натомість найвищий показник соціального внеску спостерігається у 2019 році, це на 59, 2 тис. грн. більше, ніж у 2020 році. Проте, незважаючи на значні суми цих внесків, держава не може повністю забезпечити соціальні потреби працівників. Тому навчальний заклад повинен сам шукати альтернативні форми соціального забезпечення, зокрема за рахунок самострахування і створення спеціальних соціальних фондів організації. Необхідно провести консультації з органами державної влади стосовно цього питання.

Іще одним з найважливіших питань є адресна допомога найбільш вразливим, для цього адміністрація закладу повинна мати дані та інформацію про такі сім'ї.

Для покращення взаємодії адміністрації навчального закладу з органами державної влади з питань соціального захисту вважаємо за необхідне звернутися до світового досвіду.

«На сьогоднішній день при здійсненні заходів соціального захисту в Україні використовують модель, за якої проблеми соціального захисту вирішуються за змішаним державно-приватним принципом на основі чинної системи обов'язкової колективної відповідальності під контролем держави. За рахунок власних трудових доходів працівників здійснюються відрахування від заробітної плати до соціальних фондів. При цьому підприємства теж сплачують до пенсійного та інших соціальних фондів внески з фонду оплати праці. Працівники як активна категорія населення майже не отримують соціальних коштів від держави, лише у разі настання страхового випадку, отримання інвалідності, безробіття, смерті або настання пенсійного віку. Але ці кошти не забезпечують навіть необхідного прожиткового мінімуму більшої частини населення України. Така ситуація вимагає у працездатного населення необхідності забезпечувати свій соціальний захист самостійно» [29].

«Поступово необхідно переходити до застосування ліберальної моделі, яка характерна для таких країн, як Великобританія та Ірландія. В основі цієї моделі лежить індивідуальний принцип, який передбачає особисту відповідальність кожного члена суспільства за свою долю і долю своєї родини. Держава забезпечує лише економічно неактивне населення та максимально стимулює створення і розвиток у суспільстві різних форм недержавного соціального страхування, а також різних засобів і способів отримання і підвищення громадянами своїх доходів» [20 с. 216].

Таким чином, механізм соціального захисту в навчальному закладі не обмежений фінансово і юридично, керівництво закладу та Обласна адміністрація дбають за захист працівників, тим самим надаючи їм певні соціальні гарантії. Проте, застосування європейського досвіду в даній сфері діяльності дозволило б підвищити ефективність соціальної політики



організації. Зокрема, пропонуємо за британською моделлю створити спеціальні фонди: поточний та накопичувальний.

### **3.3 Удосконалення механізму реалізації системи соціального захисту в процесі управління організацією**

«Як складова частина цілісної системи відносин, трудові відносини формуються під впливом соціального середовища і знаходяться у залежності від дій управлінських структур, завдання яких полягає у забезпеченні дотримання принципів конструктивного партнерства, побудові і постійній підтримці трудових зв'язків на основі взаємної ділової співпраці, допомоги і відповідальності» [69].

За результатами аналізу системи соціального захисту в навчальному закладі, регламентування соціально-трудова відносин здійснюється на двох основах: адміністративній та договірній.

На адміністративній основі – через систему управлінських рішень, методів та стратегічне планування. На договірній – через систему колективного договору, переговорів та індивідуальних трудових угод або контрактів.

Вивчивши стан системи соціального захисту працівників у Запорізькій спеціалізованій школі-інтернат I – III ступенів «Козацький лицей» Запорізької обласної ради можемо визначити основні шляхи і способи удосконалення механізму реалізації системи соціального захисту в досліджуваній організації.

Насамперед, способи удосконалення соціального захисту повинні мати комплексний характер, де буде задіяно цілісну систему впроваджуваних заходів.

Ця система повинна охоплювати структуру соціального захисту в навчальному закладі, весь управлінський процес, стратегічне фінансове забезпечення, виконання управлінських функцій адміністрацією, нормативно-правову базу закладу, мотивацію управлінської праці, якісну перекваліфікацію кадрів, тощо. Система соціального захисту повинна розвиватися та удосконалюватися, задля якісної роботи працюючих в закладі, а за підсумком – покращення репутації та рівню освіти дітей, які там навчаються.

На основі проведеного аналізу можна визначити шляхи удосконалення системи соціального захисту в процесі управління досліджуваною організацією, до них відносяться такі заходи:

- розробка мотиваційних програм;
- підвищення оплати праці робітникам навчального закладу за рахунок запровадження системи преміювання.;
- удосконалення оцінювання управлінської праці в сфері соціального захисту працівників;
- забезпечення безкоштовного підвищення рівня кваліфікації управлінських кадрів;
- вирішення житлових проблем працюючих;
- розширення способів збереження здоров'я працівників;
- підвищення інтелектуального рівня управлінського персоналу з питань соціального захисту працівників.

Удосконалення ефективності системи соціального захисту має базуватися на основі нормативно-правової бази, яка визначає роль кожного з працюючих в організації, порядок взаємозв'язків між ними, правила взаємовідносин серед адміністрації закладу, форми впливу на діяльність суб'єкту управління, способи взаємостосунків між керівництвом та персоналом.

Розробка якісних мотиваційних програм потрібна для того, щоб працівники прагнули працювати не тільки заради отримання високої заробітної плати, а для покращення працездатності на якість навчального закладу, адже адміністрація не може скласти чіткої програми мотиваційних дій.

Підвищення оплати праці робітникам навчального закладу за рахунок запровадження системи преміювання потрібно для того, аби працівники почували себе впевнено, не шукали додаткової заробітної плати, працювали на благо школи, адже немає системного характеру на базі закладу.

Удосконалення оцінювання управлінської праці в сфері соціального захисту не передбачене в навчальному закладі, тому слід порекомендувати цей спосіб підвищення роботи адміністрації школи для покращення даної системи на користь робочого персоналу.

Забезпечення безкоштовного підвищення рівня кваліфікації управлінських кадрів потрібно для підвищення рейтингу даної школи серед інших навчальних закладів міста, області та держави. На сьогодні організація немає зведених даних з цього приводу.

Вирішення житлових проблем персоналу є невід'ємною частиною удосконалення системи соціального захисту в досліджуваній організації. Згідно експертних оцінок цей параметр отримав найгірший результат. Керівництву закладу треба звернутися до Запорізької обласної адміністрації з приводу цього питання.

Розширення способів збереження здоров'я працівників теж є проблемою даного закладу, за результатами експертних оцінок. Викладачі скаржаться на те, що лікарі у медпункті закладу не мають змоги їх лікувати на робочому місці. Тому важливим є закупівля ліків не тільки для учнів, але й для робочого персоналу.

Останнім, не менш важливим пунктом є підвищення інтелектуального рівня управлінського персоналу з питань соціального захисту працівників, надання їм необхідної інформативної бази та вивчення нормативно-правової бази.

«Досвід розвитку соціальної сфери показує, що необхідно створити систему інформаційного забезпечення соціального управління, основними завданнями якої буде: визначення сімей і окремих осіб, які потребують матеріальної, соціально-психологічної та іншої допомоги; організація підтримки у вирішенні проблем поєднання виробничого й особистого життя, виховання дітей, догляду за батьками літнього віку; надання консультативної допомоги (юридичної, психологічної, педагогічної); організація та координація роботи в напрямку соціальної реабілітації працівників.

Акумуляція таких даних сприятиме наданню своєчасної допомоги працівникам, більш ефективному соціальному розвитку на основі фінансових, матеріально-технічних та інших ресурсів, а також проведенню досліджень, які дозволять оцінювати ефективність проведених заходів і прогнозувати структурний попит на різні види соціальних пільг або допомоги» [47].

Для Запорізької спеціалізованої школи-інтернат I – III ступенів «Козацького ліцею» Запорізької обласної ради можна виділити такі основні напрями поліпшення стану соціального захисту працівників:

- вивчення та облік соціального стану працівників та їх сімей, які опинилися в скрутних життєвих обставинах для подальшої їх підтримки у важкі часи. Для цього слід використовувати письмові або усні звернення найманих працівників з метою вирішення їх соціальних проблем, дані соціологічних опитувань персоналу, та сформувати електронну базу таких даних для зручного користування нею. До цієї бази повинні входити такі дані: склад сім'ї, місце роботи (навчання) членів сім'ї, соціальні пільги, соціальні послуги, що надаються державою, постановка самої проблематики;

- поліпшення умов праці, в тому числі соціально - побутових. Як зазначалося вище, ця робота виконується належним чином. Проте робочі місця основного персоналу, тобто педагогічних працівників навчального закладу потребують удосконалення як в плані матеріального забезпечення, так і санітарно- гігієнічного;

- застосування ефективної системи матеріального стимулювання та допомог. «Матеріальні й моральні стимули є стрижневим моментом у формуванні соціально-психологічного статусу людини у колективі. Сьогодні у школі, як і на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи стимулювання. Така система не має комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним, використовуються окремо. Випрацювавши ефективний механізм стимулювання праці персоналу, організація одночасно із вирішенням багатьох соціальних питань персоналу, зможе вирішити одну з основних стратегічних

задач – підвищення ефективності та продуктивності праці персоналу. Таким чином виконується і функція соціального захисту, оскільки матеріальне стимулювання є додатковим джерелом фінансів для працівника поряд із заробітною платою. При цьому слід дотримуватися принципів справедливості, пропорційності, адресності;

- сприяння в навчанні та підвищенні кваліфікації персоналу. Основними напрямками професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників закладу мають бути: перепідготовка, навчання працівників іншим (суміжним) професіям з початковим рівнем кваліфікацій більш високим з метою розширення професійної майстерності, підготовки до роботи в нових умовах; підвищення кваліфікації – це навчання після отримання працівником загальної освіти, має бути направлене на послідовну підтримку та вдосконалення їх професійних та економічних знань та навиків;

- розробка і реалізація системи заходів з адаптації персоналу. Адаптація персоналу – це пристосування нового працівника до змісту та вимог праці, соціальної сфери. У досліджуваному закладі на сьогоднішній день нема чіткої системи з адаптації працівників, в тому числі соціальної. В організації діє «школа молодого викладача», але її діяльність обмежується методичними і навчальними проблемами» [29].

«Останнім часом широкого застосування набули соціальні пакети на рівні підприємства, що стали вискоелективним варіантом соціального захисту працівників і членів їх сімей. Одночасно такі програми сприяють зниженню тиску соціальних проблем на державний бюджет. Соціальні програми розглядаються багатьма роботодавцями як елемент мотивації, що сприяє більш ефективному використанню людських ресурсів підприємства» [20].

«Зарубіжний та вітчизняний досвід проведення соціальної політики на підприємствах дозволяє скласти приблизний перелік виплат, пільг та послуг соціального характеру, які надаються в різних формах: матеріальна (грошова) форма: звільнення від праці, яке компенсується виплатою (під час вступу до

шлюбу, смерті батьків і т. п.); компенсація скороченого робочого дня літнім людям; позики на поліпшення житлових умов; оплата проїзду до місця роботи та по місту (у вигляді оплати проїзних білетів); оплата та надання учбових відпусток особам, які суміщають роботу з навчанням у відповідності з трудовим законодавством (практикується в основному на державних підприємствах); дотації та допомога у зв'язку з непрацевдатністю, що виплачуються лікарняною касою; грошова винагорода, що надається в зв'язку з особистими урочистостями, круглими датами трудової діяльності або святами (грошові суми або подарунки); оплата робочого часу при скороченому передсвятковому дні; надання у використанні службового автомобіля; компенсаційні виплати за використання особистого автомобіля в робочих цілях; прогресивні виплати за вислугу років; пільгове страхування співробітників від нещасного випадку, страхування життя, медичне, пенсійне, фармацевтичне і ін; у формі забезпечення працівників в старості: корпоративна пенсія – доповнення до державної пенсії із фондів підприємства; додаткове пенсійне страхування; одноразова винагорода пенсіонерів з боку фірми (підприємства). Такі виплати можуть проходити як видатки на благодійність і тим самим знижувати величину податку на прибуток, який платять підприємства; негрошові – у формі користування соціальними організаціями підприємства: дотації на харчування в їдальнях підприємства; зменшена квартплата за службове житло; безпроцентні кредити під побудову житла; користування будинками відпочинку, санаторіями, дитячими оздоровчими таборами (для дітей співробітників); оплата навчання робітників на різних курсах або в навчальних закладах різного рівня (середніх, спеціальних, вищих); надання на пільгових умовах місць в дитячих дошкільних закладах і т. ін. Облік витрачання коштів фонду на кожного працівника повинен вестися відповідною службою, де видаються лімітні книжки. Досвід застосування цієї системи на вітчизняних підприємствах показує позитивний вплив не тільки на взаємовідносини між власниками і працівниками, і на виробничу дисципліну»[30 с. 38-43].

Економічна ситуація у сфері освіти на сьогодні є нестабільною, тому сучасний державний навчальний заклад не в змозі профінансувати всі вище перераховані пільги для своїх працівників. Проте, в досліджуваній організації можна виправити цю ситуацію додавши до соціального пакету такі види пільг та допомоги:

- соціальні гарантії;
- соціальне страхування;
- безкоштовне службове житло;
- пільгове харчування у їдальні навчального закладу;
- право вибору зручного графіку роботи;
- пільги на проїзд;
- пільгове оздоровлення персоналу та їх сімей на морі, озерах, у дитячих таборах та в ін. місцях відпочинку;
- можливість працювати скорочений робочий день;
- підвищення премій за рахунок невикористаних коштів кошторису;
- матеріальна допомога при вступі в шлюб, при народженні дитини;
- заохочення до навчання працівників;
- допомога на отримання освіти, підвищення кваліфікації;
- інші види соціальних пільг і допомог.

«Примірний план соціального розвитку повинен складатися з таких розділів:

- удосконалення соціальної структури колективу;
- поліпшення умов праці і турбота про здоров'я працівників;
- удосконалення оплати праці і побутових умов працівників;
- задоволення потреб духовного і фізичного розвитку членів колективу;
- розвиток суспільної активності працівників та удосконалення соціальних відносин у колективі» [52 с. 200].

Таким чином, керівництву навчального закладу потрібно наблизити реально існуючі та бажані види соціальних пільг і допомог до потреб працівників, що може збільшити довіру підлеглих до керівників і також



підвищити рівень мотивації. Проблема соціального захисту працівників тісно пов'язана з питанням соціального розвитку колективу загалом. Управління соціальним розвитком колективу має ґрунтуватися на соціальному проектуванні, нормуванні, соціальному прогнозуванні, моделюванні, програмуванні.

## ВИСНОВОК

Таким чином, у дипломній роботі визначено сутність системи соціального захисту в процесі управління організацією як об'єкту управлінського впливу, проаналізовано стан системи соціального захисту працівників у Запорізькій школі-інтернат та розроблено пропозиції щодо шляхів удосконалення системи соціального захисту

В результаті можна зробити такі висновки і узагальнення:

Соціальна політика є важливим елементом діяльності будь-якої організації. Метою соціальної політики як системи управління персоналом є збереження, зміцнення та розвиток кадрового потенціалу організації, створення високопродуктивного колективу, найвищих кінцевих результатів діяльності підприємства.

Питання соціального захисту регулюються законодавчими та нормативними актами і відображені в Конституції України, в Кодексі законів про працю, в документах Міжнародної організації праці.

Аналіз базових положень міжнародних документів і вітчизняної законодавчої бази з цих питань дає можливість виділити найважливіші принципи соціального захисту населення в сфері трудових відносин.

До управлінських функції з соціального захисту працівників можна віднести: вивчення основних соціальних потреб і проблем працівників підприємства; прогнозування розвитку соціальних процесів у підрозділах підприємства; організацію роботи з реалізації гарантій матеріально-побутового забезпечення і соціального захисту працівників; організацію роботи з виконання соціальних програм.

Соціальна безпека є одним з основних завдань соціального захисту. Здійснення соціальної безпеки полягає в пом'якшенні соціальних ризиків.

В цілому система управління має соціальне спрямування. В установі ведеться робота по створенню безпечних умов праці, підвищенню соціальної захищеності працівників, соціальній адаптації та удосконаленню персоналу, створенню соціальної інфраструктури; регулюванню соціальних

взаємовідносин між працівниками; формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

Основні функції по соціальному захисту працівників виконують адміністрація навчального закладу, керівники структурних підрозділів, окремі функціональні відділи, а також профспілкова організація, як незалежний соціальний інститут.

Удосконалення системи соціального захисту персоналу у повинно мати комплексний характер та забезпечувати системний підхід до розроблюваних і впроваджуваних заходів. Система соціального захисту повинна вдосконалюватися на всіх рівнях, починаючи від вищого керівництва й закінчуючи функціональними керівниками та керівниками низового рівня.

Підвищення ефективності організації системи соціального захисту працівників апаратом управління має ґрунтуватися на розробці комплексу регламентів (положень), які визначають місце і роль кожного структурного підрозділу та кожного працівника в системі соціальної політики навчального закладу. Таким чином буде визначений чіткий розподіл праці і службових зв'язків між підрозділами і працівниками апарату управління стосовно соціального захисту працівників. Застосування даних заходів приведе до раціоналізації розподілу праці працівників в апараті управління та підвищить їх продуктивність при здійсненні соціального захисту персоналу.

Основними шляхами удосконалення системи організації соціального захисту в закладі в сфері управління мають стати: підвищення якості управлінської праці в сфері соціальної політики; раціоналізація функцій управлінського персоналу; удосконалення оцінювання управлінської праці в сфері соціального захисту працівників; підвищення кваліфікації управлінських кадрів; підвищення інтелектуального рівня управлінського персоналу з питань соціального захисту працівників.

Для удосконалення системи розподілу соціальних пільг і допомог в навчальному закладі пропонуємо використати досвід вітчизняних та європейських підприємств, зокрема, запровадити соціальний пакет у вигляді

системи гнучких програм, яка надає працівникові право одержати певні пільги у вигляді соціальних послуг або грошового еквівалента на вибір. Це дозволить побороти безсистемність і бюрократизм в сфері соціального захисту працівників.

Удосконалення та розвиток системи соціального захисту на підприємствах має охоплювати комплекс відносин між працівниками та роботодавцями, суспільними організаціями та державою, пов'язаних із мінімізацією впливу факторів, які впливають на якість життя, умови праці та соціальний статус громадян. Для взаємодії закладу з державними органами слід використовувати консультації, офіційні звернення, організацію круглих столів, залучатись до громадських обговорень нагальних проблем соціального захисту працівників.

Сучасне суспільство наполегливо вимагає повноцінного соціального захисту для того, щоб і населення в цілому, і окремі соціальні групи отримували широку соціальну підтримку. Економічні перетворення країни обумовлюють відповідні зміни в галузі соціальної політики, розробку механізмів соціального захисту, заснованих на принципах саморегулювання та взаємопідтримки. Для цього потрібні спільні заходи держави і підприємств та організацій.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Баранник Л. Б. Соціальний захист громадян: навчаль. посіб. / Л. Б. Баранник. – Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2010. 276 с.
2. Бойко М. Д. Право соціального забезпечення України: навч. посіб. – Київ: Атіка, 2006. 378 с.
3. Большой экономический словарь. : учеб. пособ. / сост. / А. Н. Азрилияна. Москва. 1994.С. 384.
4. Болотіна Н. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять // Право України. 2000, № 4. С. 36.
5. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні: Монографія. Київ : Знання, 2005. 381 с.
6. Вільна енциклопедія: Соціальна організація. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальна\\_організація](https://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальна_організація) (дата звернення 24.06.2020).
7. Возгріна Т. Ю. Генеза розвитку законодавства про соціальне забезпечення. URL : [http://www.pap.in.ua/32\\_2013/5/Vozhrina%20T.Yu..pdf](http://www.pap.in.ua/32_2013/5/Vozhrina%20T.Yu..pdf) (дата звернення 19.09.2020).
8. Головатий М. Ф. Соціальна політика і соціальна робота : термінол. понятійн. слов. / Головатий М. Ф., Панасик М. Б. Київ.: МАУП, 2005. С 386-391.
9. Гриненко А. М. Соціальна політика. навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2004. 309 с.
10. Грیشнова О А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грیشнова. Київ. : Знання, 2004. 535 с.
11. Губін С. Стан пенсійного забезпечення та пенсійного страхування в Україні // *Український освітній світ реформ.* URL: <http://www.cure.org.ua/?info=177> (дата звернення 23.06.2020).
12. Досвід Болгарії у формуванні та впровадженні політики житлових субсидій та заохочення до працевлаштування одержувачів соціальної

допомоги // Економіка та держава - №2(2012). С. 41-45.

13. Економічна статистика: практ. / А. М. Єріна, О. К. Мазуренко, З. О. Пальян. Київ.: ЕксОб, 2002. 232 с.

14. Європейська соціальна хартія : [Хартія Ради Європи від 3 03 1996 р. № ETS № 163] *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. С. 37. 2660 с.

15. Європейський кодекс соціального забезпечення : [Кодекс Ради Європи від 16 05 1964 р. ETS № 48]. Верховна Рада України: офіц. веб-сайт. URL:[http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994\\_329&c=1#Public](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_329&c=1#Public). (дата звернення 12.09.2020).

16. Загальна декларація прав людини : [Декларація ООН, прийнята і проголошена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН № 217 А (III) від 10 12 1948 р]. *Офіційний вісник України*. 2008. 15 № 93. С. 89.

17. Законодавство України про соціальний захист населення /упоряд. : О М. Роїна, / за ред. О. А. Кривенко. Київ: КНТ, 2002. 115 с.

18. Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР: монография. Москва : Изд-во МГУ, 1986. 176 с.

19. Кельдер Т. Л. Економіка праці: навч. посіб. Запоріжжя, ЗДУ, 2001. С. 96

20. Коваль О. Я. Реформування пільг і привілеїв в Україні – наближення до європейських стандартів / під ред. Коваль О. Я., Тарасенко Л. Л., Яцків Т. Г. Львів: Галицький друкар, 2011. С 216.

21. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: монографія. Київ: КНЕУ, 2005. 230 с.

22. Колпаков В. М. Стратегический кадровый менеджмент: учеб. Пособ. / під ред. В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. Київ : МАУП, 2009. 752 с.

23. Конституція України - *Відомості Верховної Ради України* , 1996, N 30. URL: <http://www.rada.gov.ua> (дата звернення 19.09.2020).

24. Конституція України : офіц. текст. Київ : КМ, 2013. С. 4-6.

25. Лукашева Н. О. Теоретичні аспекти колективно-договірних відносин як засобу підвищення гуманізації праці URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua> (дата

зверення 19.09.2020).

26. Мачульская Е. Е. Практикум по праву социального обеспечения . Для юридических вузов и факультетов. Москва : Издательская группа Норма-Инфра., 1998. С 1-2.

27. Мельничук О. Ф. Функції колективного договору в ринкових умовах. URL : <http://socrates.vsau.org> (дата звернення 19.09.2020).

28. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи. / Упоряд. Ю. К. Качуренко-2-е вид. Київ : Юрінформ, 1992.-С 28.

29. Мовчан Л. В. Формування системи соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації. URL : <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjaprbTgK3tAhWks4sKHcjvD0IQFjAAegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fdspace.tneu.edu.ua%2Fbitstream%2F316497%2F16821%2F1%2F%25D0%259C%25D0%259E%25D0%2592%25D0%25A7%25D0%2590%25D0%259D.pdf&usg=AOvVaw3rpjIEm8gzPafS1Ffz9bQk> ( дата звернення 19.09.2020).

30. Мушинін В. Реформування системи пільг в Україні. Соціальний захист. URL : <https://www.pilga.in.ua/node/815> (дата звернення 16.11.2020).

31. Новак В. О. Зміст та організація управлінської праці / за ред. В. О. Новак, П. Баклан // Економіка управління.2009. №3. С 42–44.

32. Опришко В. Ф, Шульженко Ф. П Правознавство : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 767 с.

33. Офіційний сайт «Комунальний заклад «Запорізька спеціалізована школа-інтернат II-III ступенів «Козацький ліцей» Запорізької обласної ради» URL : <http://inter4.zp.ua/about/view/vizitna-kartka> (дата звернення 16.11.2020).

34. Пильгун Н. В. Соціально-правова держава на етапі сучасного державотворення в Україні / Н. В. Пильгун // Історико-теоретичні засади державотворення і правотворення в Україні: збірник наукових праць. Київ : 2014. 146 с

35. Положення про організацію роботи з охорони праці учасників

навчально-виховного процесу в установах і навчальних закладах. URL : [https://direktor.at.ua/load/normativna\\_baza/polozhennja\\_pro\\_organizaciju\\_roboti\\_z\\_okhoroni\\_praci\\_uchasnikiv\\_navchalno\\_vihovnogo\\_procesu\\_v\\_ustanovakh\\_i\\_navchalnikh\\_zakladakh/7-1-0-90](https://direktor.at.ua/load/normativna_baza/polozhennja_pro_organizaciju_roboti_z_okhoroni_praci_uchasnikiv_navchalno_vihovnogo_procesu_v_ustanovakh_i_navchalnikh_zakladakh/7-1-0-90) (дата звернення 16.11.2020).

36. Прилипко С. М. Солідарні засади у соціальному забезпеченні. *Право України*. 2003. № 1. С. 83-85

37. Приходько С. Здійснення громадянами права на соціальний захист та гарантії його забезпечення. *Право України*, 2000, № 2. С. 20.

38. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014р. № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України* 2014, № 37-38, ст.2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення 19.09.2020).

39. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 14.01.2020р. № 440-IX. *Відомості Верховної Ради України* 2000, № 22, ст.171. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення 22.06.2020).

40. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням : Закон України від 04.06.2020р. № 676-IX. *Відомості Верховної Ради України*, 2014, № 42, ст.345. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення 22.06.2020).

41. Про охорону праці: Закон України від 05.12.2019. *Відомості Верховної Ради України* 1992, № 49, ст.668. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення 22.06.2020).

42. Про прожитковий мінімум на 2003р.: Закон України від 28.11.2002. № 247-IV. *Відомості Верховної Ради України* 2003, N 3, ст.21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/247-15#Text> (дата звернення 22.06.2020).

43. Про страхування: Закон України від 07.03.1996. № 86/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України* 1996, № 18, ст. 78. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85/96-вр> (дата звернення 22.06.2020).

44. Ринок праці України у 2010 році : *Аналітично-статистичний*.



*Збірник*. Київ : 2011. 303 с.

45. Симигіна Т В. Порівняльна соціальна політика: навч. посіб. Київ : МАУП, 2005.С. 273.

46. Синчук С. М., Бурак В. . Право соціального забезпечення України: навч. посіб. / за ред. С. М. Синчук. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2003.306 с.

47. Система надання соціальної допомоги: перспективи удосконалення. URL : <http://mlsp.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=F47DC3> (дата звернення 16.11.202010).

48. Сирота И М. Право социального обеспечения в Украине: Учебник.- Харьков: «Одиссей», 2000.С. 4.

49. Система соціального захисту та соціального забезпечення в Україні: реальний стан та перспективи реформування. Київ: Центр громадської експертизи, 2012. С 167.

50. Сіденко С. В. Розвиток систем соціального захисту в умовах глобалізації економіки. Київ, 1999. 30 с.

51. Скринька Д. В. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 // Українська дипломатична енциклопедія: У 2-х т./Редкол.:Л. В. Губерський та ін. Київ : Знання України, 2004 . Т.2. 812 с.

52. Скуратівський В. А., Палій О. М. Основи соціальної політики: навч. посіб. Київ : МАУП, 2002. 200 с.

53. Соціальна політика і соціальна робота: термінологічно-понятійний словник / за ред. Головатий М. Ф., Панасик М. Б. Київ : МАУП, 2009. 327 с.

54. Статут Запорізької школи-інтренат «Козацького ліцею» URL : <https://drive.google.com/file/d/0Bwfumd7Ui6OdWkc1NTJYcmd2YjA/> (дата звернення 16.11.2020)

55. Теорія держави і права: підручник / за ред. О. В. Петришина. Харків : Право, 2014. 368 с.

56. Тимофеева О. Нагальні проблеми соціального захисту населення України: (про Концепцію забезпечення адресного надання пільг окремим категоріям громадян). URL:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewiz3sK8wa3tAhXDo4sKHSdsASsQFjAAegQIAxAC&url=http%3A%2F%2Ffirbis-nbu.gov.ua%2F>. (дата зверення 19.09.2020).

57. Трудове право України: Академ. Курс : Підручник/ За ред. Хуторян. Н. М. Київ : А.С.К., 2004.С. 477.

58. Устинов С. О. Співвідношення термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» в законодавстві України / С. О. Устинов // Юридична наука і практика. 2011. № 2. С. 90-95.

59. Федоренко В. Г., Діденко О. М., Руженський М. М., Уткін О. Ф., Політична економія : Підручник / В.Г. Федоренко, О.М. Діденко, М.М. Руженський, О.Ф. Уткін / За науковою підтримкою доктора економ. наук, проф. В. Г. Федоренка. Київ : Алерта, 2008. 487 с.

60. Фролов С. С. Социология организаций : Учебник. Москва : Гардарики, 2001. 384 с.

61. Шевчук П. І. Соціальна політика : навч. посіб. Львів : Світ, 2003. 399 с.

62. Яблоновська Г. Г. Сімейна політика та соціальний захист осіб із сімейними обов'язками як складова частина соціальної політики України. Право і безпека, 2005. С. 156.

63. Ягодка А. Г. Соціальна інфраструктура і політика: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2002. 230 с.

64. Ярошенко І. С. Право соціального забезпечення : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2005. 232 с.

65. Ярошенко А. О., Семигіна Т. В., Сухницька Н. В. Історія та теорія соціальної політики України : навч. посібн. / за ред. А.О. Ярошенко. Київ : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2018. 289 с.

66. Blau P., Scott W. Formal Organizations. L, 1979, P. 8

67. A. Bradley, M. McDonald. The Social Organization How To Use Social Media To Tap The Collective Genius Of Your Customers And Employees. Москва : Альпина Паблішер, 2015. 248 с.

68. Etzioni A. *The Comparative Analysis of Complex Organizations*. N.Y., 1961.,P. 45-46
69. March J., Simon H. *Organizations*. N.Y., 1958, P. 19

## Додаток А

## Оцінка деяких існуючих понять «соціальний захист»

Поняття	Зміст даного поняття	Автор поняття, рік	Системоутворюючий фактор соціального захисту
Соціальний захист	Комплекс правових, економічних та соціальних гарантій, що забезпечують кожному працюючому право на безпечну працю, збереження здоров'я у процесі праці, економічний захист і підтримку працівників та їх сімей у випадку тимчасової втрати працездатності на виробництві, медичну, соціальну і професійну реабілітацію	Абакумова Н. Н., 1998	Право на безпечну працю, збереження здоров'я у процесі праці, економічний захист і підтримку робітників та їх сімей
Соціальний захист	Сукупність соціально-економічних відносин, що включає комплекс соціальних гарантій, законодавче закріплених прав і забезпечуючих підсистем	Антипов А.Г., 1981	Визначення не містить системо-утворюючого фактора соціального захисту
Соціальний захист	Процес (дія) по досягненню соціальної безпеки	Новікова О.Ф., 1997	Системоутворюючим фактором є соціальна безпека
Соціальний захист	Комплекс заходів із виявлення чинників, що обумовлюють соціальний ризик, оцінки і реалізації можливостей впливу на ці чинники на різних етапах їх виникнення і розвитку та забезпечення соціальних гарантій на рівні допустимого ризику для даних економічних умов суспільного розвитку	Новікова О.Ф., 1995	Соціальні гарантії на рівні допустимого ризику для даних економічних умов суспільного розвитку
Соціальний захист	Захист людей, їх життя, здоров'я тощо	Концепція (основи державної політики)	Життя та здоров'я людей у різних

	у ситуаціях, які мають різне походження	національної безпеки України, 1997	ситуаціях. Не визначений вид захисту, не дається розшифровка ситуацій та їх сутність
Соціальний захист	Сукупність усіх форм, які застосовує суспільство для забезпечення захисту від ризиків захворювань, старості, для гарантування у випадку зменшення або втрати доходу	Шклярський Ю., 1998	Забезпечення захисту від ризиків захворювань, старості, а також у випадку зменшення або втрати доходу
Соціальний захист	Система та механізм реалізації соціально-економічних і правових гарантій, що забезпечують суспільно нормальний рівень розвитку особистості і суспільства	Новікова О.Ф., 1993	Суспільно нормальний рівень розвитку особистості і суспільства
Соціальний захист	Діяльність щодо попередження, пом'якшення та скасування факторів соціального ризику	Новікова О.Ф., 2001	Попередження, пом'якшення та скасування факторів соціального ризику
Соціальний захист	У широкому значенні - це діяльність держави по втіленню у життя мети та пріоритетних завдань соціальної політики, реалізації сукупності законодавче закріплених економічних, правових і соціальних гарантій, які забезпечують коленому члену суспільства додержання найважливіших соціальних прав, у тому числі на гідний для людини рівень життя, необхідний для нормального відновлення і розвитку особистості.	Валовий Д.В. та співавтори, 1999	Соціальні права, у тому числі на гідний для людини рівень життя, необхідний для нормального відновлення і розвитку особистості. Негативні прояви (наслідки) процесів перехідного періоду у здійсненні реформ та руху до ринку
Соціальний захист	Системне поняття, що передбачає використання різних форм та методів	Борецька Н.П., 1999	Різноманітні форми та методи соціального захисту, що побудовані на основі

	соціального захисту з дотриманням диференційованого підходу до кожної людини або соціальної групи		диференційованого підходу до кожної людини або соціальної групи
Соціальний захист	Сукупність заходів, що здійснюються в суспільстві для забезпечення суспільно нормальних умов матеріального і духовного життя всіх членів суспільства, насамперед тих, хто не здатний самотійно забезпечити собі такі умови	Лагутін В.Д., 1996	Суспільно нормальні умови матеріального і духовного життя всіх членів суспільства

## Додаток Б

Змістовні характеристики методологічних принципів  
реформування соціального захисту населення

№	Найменування принципів	Стисла змістовна характеристика принципів
1	2	3
1.	Гуманізм	Визначення людини найвищою цінністю, повага до її гідності і розуму, право на гідні умови життєдіяльності і вільний вияв природних почуттів і здібностей.
2.	Соціальна справедливість	Рівність прав кожного індивіда, скасування необґрунтованих привілеїв, відповідність розміру доходів та капіталу, визнання у статусі.
3.	Соціальна солідарність	Право окремих осіб, груп, прошарків, класів та їх організаційних структур на захист економічних та соціальних інтересів.
4.	Соціальна субсидарність	Законодавче регулювання державних і недержавних структур в соціальній сфері, що надає переваги приватному сектору економіки при фінансуванні соціальних програм і заходів.
5.	Соціальна відповідальність	Докладання індивідами, домогосподарствами, соціальними групами та прошарками населення максимальних зусиль для забезпечення власного добробуту, відмова від прямолінійного одномірного трактування соціального захисту населення.
6.	Соціально-економічної ефективності	Дотримання оптимального співвідношення стосовно конкретного індивіда обсягу доцільних витрат, фінансування з метою недопущення переважання соціальних трансферів над заробітком.
7.	Пріоритет економічних та соціальних інтересів індивіда	Утвердження свободи особистості та свободи вибору при наявності суб'єктивних та об'єктивних передумов у вигляді економічної спроможності, засобів особистісної самореалізації різноманітних форм самоствердження.
8.	Соціальності	Здійснення державою, іншими ринковими суб'єктами соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення основних життєвих потреб усіх соціальних груп на основі гідної оплати праці, універсальності показників рівня життя, і розподілу фінансових ресурсів.
9.	Інтеграції	Чітке визнання прав, відповідальності і функцій кожної складової соціального захисту населення на загальнодержавному, регіональному, місцевому рівнях та в трудових колективах.
10.	Пріоритетності	Поєднання економічних, соціальних, інституційно-правових методів стимулювання соціуму до зайнятості в різноманітних формах в галузях і ферах національної економіки.

**Додаток В**

Статут комунального закладу  
«Запорізька спеціалізована школа-інтернат II-III ступенів  
«Козацький ліцей»  
Запорізької обласної ради

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Рішення Запорізької обласної  
ради  
«26» січня 2017 № 61

**С Т А Т У Т**

комунального закладу  
«Запорізька спеціалізована школа-інтернат II-III ступенів  
«Козацький ліцей»  
Запорізької обласної ради

(нова редакція)

м. Запоріжжя  
2016



### III. УЧАСНИКИ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ

3.1. Учасниками навчально-виховного процесу в Закладі є:

- учні (вихованці);
- керівники;
- педагогічні та медичні працівники;
- психологи, бібліотекари;
- інші спеціалісти;
- батьки або особи, які їх замінюють.

3.2. Права й обов'язки учнів (вихованців), педагогічних та інших працівників визначаються чинним законодавством та цим Статутом.

3.3. Учні (вихованці) мають право:

- на вибір форм навчання, факультативів, спецкурсів, позашкільних і позакласних занять;
- на користування навчально-виробничою, науковою, матеріально-технічною, культурно-спортивною, корекційно-відновною та лікувально-оздоровчою базою Закладу;
- на доступ до інформації з усіх галузей знань;
- брати участь у різних видах науково-практичної діяльності, конференціях, олімпіадах, виставках, конкурсах тощо;
- брати участь в роботі органів громадського самоврядування Закладу;
- брати участь в обговоренні і вносити власні пропозиції щодо організації навчально-виховного процесу, дозвілля учнів (вихованців);
- брати участь у добровільних самодіяльних об'єднаннях, творчих студіях, клубах, гуртках, групах за інтересами тощо;
- на захист від будь-яких форм експлуатації, психічного і фізичного насильства, що порушують права або принижують їх честь, гідність;
- на безпечні і нешкідливі умови навчання, виховання та праці.

3.4. Учні зобов'язані:

- оволодівати знаннями, вміннями, практичними навичками, підвищувати загальнокультурний рівень;
- дотримуватися вимог Статуту, правил внутрішнього розпорядку, виконувати Правила поведінки для учнів;
- дотримуватися вимог законодавства, моральних, етичних норм;
- брати посильну участь у різних видах трудової діяльності, що не заборонені чинним законодавством;
- дбайливо ставитися до державного, комунального й особистого майна;
- дотримуватися правил особистої гігієни.

3.5. Педагогічними працівниками Закладу можуть бути особи з високими моральними якостями, які мають відповідну педагогічну освіту, належний рівень професійної підготовки, здійснюють педагогічну діяльність, забезпечують

результативність та якість своєї роботи, фізичний та психічний стан здоров'я дозволяє виконувати професійні обов'язки.

3.6. Призначення на посаду та звільнення з посади педагогічних та інших працівників й інші трудові відносини регулюються законодавством України про працю, Законом України «Про загальну середню освіту», іншими законодавчими актами.

3.7. Педагогічні працівники мають право на:

- захист професійної честі, гідності;
- самостійний вибір форм, методів, засобів навчальної роботи, що не шкодять здоров'ю учнів (вихованців);
- участь в обговоренні та вирішенні питань організації навчально-виховного процесу;
- проведення в установленому порядку науково-дослідної, експериментальної, пошукової роботи;
- виявлення педагогічної ініціативи;
- участь у роботі органів громадського самоврядування школи;
- підвищення кваліфікації, перепідготовку;
- позачергову атестацію з метою отримання відповідної категорії, педагогічного звання;
- матеріальне, житлово-побутове та соціальне забезпечення відповідно до чинного законодавства;
- отримання пенсії, у тому числі і за вислугу років, в порядку, визначеному законодавством України.

Відволікання педагогічних працівників від виконання професійних обов'язків не допускається, за винятком випадків, передбачених чинним законодавством України.

3.8. Педагогічні працівники зобов'язані:

- забезпечувати належний рівень викладання навчальних дисциплін відповідно до навчальних програм на рівні обов'язкових державних вимог;
- сприяти розвитку інтересів, нахилів та здібностей дітей, а також збереженню їх здоров'я, здійснювати пропаганду здорового способу життя;
- сприяти зростанню іміджу Закладу;
- настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до державної символіки, принципів загальнолюдської моралі;
- виховувати в учнів (вихованців) повагу до батьків, жінки, старших за віком, народних традицій та звичаїв, духовних та культурних надбань народу України;
- готувати учнів до самостійного життя в дусі взаєморозуміння, миру, злагоди між усіма народами, етнічними, національними, релігійними групами;
- дотримуватися педагогічної етики, моралі, поважати гідність учнів;
- захищати учнів від будь-яких форм фізичного або психічного насильства, запобігати вживанню ними алкоголю, наркотиків, тютюну, іншим шкідливим звичкам;
- постійно підвищувати свій професійний рівень, педагогічну майстерність, загальну і політичну культуру;

- виконувати статут Закладу, правила внутрішнього розпорядку, умови контракту чи трудового договору;
- виконувати накази і розпорядження керівника Закладу і Департаменту;
- брати участь у роботі педагогічної ради.

3.9. У Закладі обов'язково проводиться атестація педагогічних працівників. Атестація здійснюється відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників України, затвердженого Міністерством освіти і науки України.

3.10. Педагогічні працівники, які систематично порушують Статут, правила внутрішнього трудового розпорядку Закладу, не виконують посадові обов'язки, умови Колективного договору (контракту) або за результатами атестації не відповідають займаній посаді, звільняються з роботи згідно з чинним законодавством.

3.11. Батьки та особи, які їх замінюють, мають право:

- обирати і бути обраними до батьківського комітету та органів громадського самоврядування;
- звертатись до органів державного управління освітою, керівника Закладу й органів громадського самоврядування з питань навчання, виховання дітей;
- брати участь у заходах, спрямованих на поліпшення організації навчально-виховного процесу та зміцнення матеріально-технічної бази Закладу;
- захищати в органах громадського самоврядування Закладу та у відповідних державних, судових органах законні інтереси своїх дітей.

3.12. Батьки та особи, які їх замінюють, несуть відповідальність за здобуття дітьми повної загальної середньої освіти і зобов'язані:

- забезпечувати умови для здобуття дитиною повної загальної середньої освіти за будь-якою формою навчання;
- постійно дбати про фізичне здоров'я, психічний стан дітей, створювати належні умови для розвитку їхніх природних здібностей;
- поважати гідність дитини;
- виховувати працелюбність, почуття доброти, милосердя, шанобливе ставлення до Батьківщини, рідної мови, культури, сім'ї, повагу до національних, історичних, культурних цінностей інших народів;
- виховувати повагу до законів, прав, основних свобод людини.

3.13. Представники громадськості мають право:

- обирати і бути обраними до органів громадського самоврядування в Закладі;
- керувати учнівськими об'єднаннями за інтересами, гуртками, секціями;
- сприяти поліпшенню матеріально-технічної бази, фінансовому забезпеченню Закладу.

### 3.14. Представники громадськості зобов'язані:

- дотримуватися Статуту Закладу;
- виконувати рішення органів громадського самоврядування, накази та розпорядження адміністрації з питань організації навчально-виховного процесу;
- дотримуватися етики поведінки та моралі;
- захищати учнів від усіляких форм фізичного та психічного насильства;
- пропагувати здоровий спосіб життя, шкідливість вживання алкоголю, наркотиків, тютюну тощо.

## Додаток Г

## Оцінки системи соціального захисту експертів які працюють у «Козацькому ліцеї»

Оцінити по шкалі від 1 до 5 параметри соціального захисту у Вашому навчальному закладі.  
Поставити відмітку «+» у відповідному місті. *1 експерт*

№	Параметр	1	2	3	4	5
1.	Створення безпечних умов праці					+
2.	Регулювання робочого часу і часу відпочинку					+
3.	Оплата праці				+	
4.	Збереження здоров'я працівників			+		
5.	Матеріальна підтримка в скрутному становищі					+
6.	Вирішення житлових проблем	+				
7.	Сприяння підвищенню кваліфікаційного рівня працівників				+	
8.	Формування соціально-психологічного клімату в колективі					+
9.	Діяльність профспілкового комітету				+	

Оцінити по шкалі від 1 до 5 параметри соціального захисту у Вашому навчальному закладі.  
Поставити відмітку «+» у відповідному місті. *2 експерт*

№	Параметр	1	2	3	4	5
1.	Створення безпечних умов праці					+
2.	Регулювання робочого часу і часу відпочинку				+	
3.	Оплата праці				+	
4.	Збереження здоров'я працівників				+	
5.	Матеріальна підтримка в скрутному становищі					+
6.	Вирішення житлових проблем	+				
7.	Сприяння підвищенню кваліфікаційного рівня працівників					+
8.	Формування соціально-психологічного клімату в колективі					+
9.	Діяльність профспілкового комітету					+

Оцінити по шкалі від 1 до 5 параметри соціального захисту у Вашому навчальному закладі.  
Поставити відмітку «+» у відповідному місті. *3 експерт*

№	Параметр	1	2	3	4	5
1.	Створення безпечних умов праці					✓
2.	Регулювання робочого часу і часу відпочинку					✓
3.	Оплата праці				✓	
4.	Збереження здоров'я працівників				✓	
5.	Матеріальна підтримка в скрутному становищі					✓
6.	Вирішення житлових проблем	✓				
7.	Сприяння підвищенню кваліфікаційного рівня працівників					✓
8.	Формування соціально-психологічного клімату в колективі					✓
9.	Діяльність профспілкового комітету					✓

Оцінити по шкалі від 1 до 5 параметри соціального захисту у Вашому навчальному закладі.  
Поставити відмітку «+» у відповідному місті. *4 експерт*

№	Параметр	1	2	3	4	5
1.	Створення безпечних умов праці					+
2.	Регулювання робочого часу і часу відпочинку					+
3.	Оплата праці				+	
4.	Збереження здоров'я працівників				+	
5.	Матеріальна підтримка в скрутному становищі					+
6.	Вирішення житлових проблем	+				
7.	Сприяння підвищенню кваліфікаційного рівня працівників					+
8.	Формування соціально-психологічного клімату в колективі					+
9.	Діяльність профспілкового комітету					+

*Ally*

Оцінити по шкалі від 1 до 5 параметри соціального захисту у Вашому навчальному закладі.  
Поставити відмітку «+» у відповідному місті. *5 експерт*

№	Параметр	1	2	3	4	5
1.	Створення безпечних умов праці					+
2.	Регулювання робочого часу і часу відпочинку					+
3.	Оплата праці					+
4.	Збереження здоров'я працівників			+		
5.	Матеріальна підтримка в скрутному становищі					+
6.	Вирішення житлових проблем			+		
7.	Сприяння підвищенню кваліфікаційного рівня працівників					+
8.	Формування соціально-психологічного клімату в колективі					+
9.	Діяльність профспілкового комітету					+

*Ally*

Оцінити по шкалі від 1 до 5 параметри соціального захисту у Вашому навчальному закладі.  
Поставити відмітку «+» у відповідному місті. *6 експерт*

№	Параметр	1	2	3	4	5
1.	Створення безпечних умов праці					+
2.	Регулювання робочого часу і часу відпочинку					+
3.	Оплата праці					+
4.	Збереження здоров'я працівників					+
5.	Матеріальна підтримка в скрутному становищі					+
6.	Вирішення житлових проблем	+				
7.	Сприяння підвищенню кваліфікаційного рівня працівників					+
8.	Формування соціально-психологічного клімату в колективі					+
9.	Діяльність профспілкового комітету					+

*Шевченко Т. І.*



## Додаток Д

**Кошторис на оздоровлення Комунального закладу «Запорізької спеціалізованої школи-інтернат II-III ступенів «Козацького лицю» Запорізької обласної ради» на 2018,2019,2020 роки**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства фінансів України

28 січня 2002 року № 57

(у редакції наказу Міністерства фінансів України

04.12.2015 № 1118)

Затверджений у сумі вісімдесят вісім тисяч двісті гривень  
нуль копійок (88200 грн.00 коп.)

(сума словами і цифрами)

Заступник директора департаменту - начальник управління

(посада)

*Сороченко*

(підпис)

09.01.2018

(число, місяць, рік)

**КОШТОРИС на 2018 рік****20508841 комунальний заклад "Запорізька спеціалізована школа - інтернат II-III ступенів "Козацький лиця"****Запорізької обласної ради**

(код за ЄДРПОУ та найменування бюджетної установи)

**м. Запоріжжя**

(найменування міста, району, області)

Вид бюджету обласний

код та назва відомчої класифікації видатків та кредитування бюджету 06 Департамент освіти і науки Запорізької ОДА

код та назва програмної класифікації видатків та кредитування державного бюджету

(код та назва програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів (код та назва Типової програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів / Тимчасової класифікації видатків та кредитування для бюджетів місцевого самоврядування, які не застосовують програмно-цільового методу)\* 0613140 Оздоровлення та відпочинок дітей (крім заходів з оздоровлення дітей, що здійснюються за рахунок коштів на оздоровлення громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи )

Найменування	Код	Усього на рік		РАЗОМ
		Загальний фонд	Спеціальний фонд	
1	2	3	4	5
<b>НАДХОДЖЕННЯ - усього</b>	x	88 200	0	88 200
Надходження коштів із загального фонду бюджету	x	88 200	x	88 200
Надходження коштів із спеціального фонду бюджету, у тому числі:	x	0	0	0
Надходження від плати за послуги, що надаються бюджетними установами згідно із законодавством (розписати за підгрупами)	25010000	x	0	0
Плата за послуги, що надаються бюджетними установами згідно з їх основною діяльністю	25010100	x		0
Надходження бюджетних установ від додаткової (господарської) діяльності	25010200	x		
Плата за оренду бюджетних установ	25010300	x		0
Надходження бюджетних установ від реалізації в установленому порядку майна (крім нерухомого майна)	25010400			
Інші джерела власних надходжень бюджетних установ (розписати за підгрупами)	25020000	x	0	0
інші надходження, у тому числі:		x	0	0
інші доходи (розписати за кодами класифікації доходів бюджету)		x	0	0
фінансування (розписати за кодами класифікації фінансування бюджету за типом боргового зобов'язання)		x	0	0
повернення кредитів до бюджету (розписати за кодами програмної класифікації видатків та кредитування бюджету, класифікації кредитування бюджету)		x	**	**
<b>ВИДАТКИ ТА НАДАННЯ КРЕДИТІВ - усього</b>	x	88 200	0	88 200
<b>Поточні видатки</b>	2000	88 200	0	88 200
Оплата праці	2110	0		0
Заробітна плата	2111			0
Грошове забезпечення військовослужбовців	2112			0
Нарахування на оплату праці	2120			0
Використання товарів і послуг	2200		0	0
Предмети, матеріали, обладнання та інвентар	2210			0
Медикаменти та перев'язувальні матеріали	2220			0

1	2	3	4	5
Продукти харчування	2230			0
Оплата послуг (крім комунальних)	2240			0
Видатки на відрядження	2250			0
Видатки та заходи спеціального призначення	2260			0
Оплата комунальних послуг та енергоносіїв	2270	0	0	0
Оплата теплопостачання	2271			0
Оплата водопостачання та водовідведення	2272			0
Оплата електроенергії	2273			0
Оплата природного газу	2274			0
Оплата інших енергоносіїв	2275			0
Оплата енергосервісу	2276			0
Дослідження і розробки, окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм	2280	0		0
Дослідження і розробки, окремі заходи розвитку по реалізації державних (регіональних) програм	2281			0
Окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм, не віднесені до заходів розвитку	2282			0
<b>Обслуговування боргових зобов'язань</b>	2400			
Обслуговування внутрішніх боргових зобов'язань	2410			
Обслуговування зовнішніх боргових зобов'язань	2420			
<b>Поточні трансферти</b>	2600			
Субсидії та поточні трансферти підприємствам (установам, організаціям)	2610			
Поточні трансферти органам державного управління інших рівнів	2620			
Поточні трансферти урядам іноземних держав та міжнародним організаціям	2630			
<b>Соціальне забезпечення</b>	2700	88 200		88 200
Виплата пенсій і допомоги	2710			
Стипендії	2720			
Інші виплати населенню	2730	88 200		88 200
<b>Інші поточні видатки</b>	2800			0
<b>Капітальні видатки</b>	3000			0
<b>Придбання основного капіталу</b>	3100		0	0
Придбання обладнання і предметів довгострокового користування	3110			0
Капітальне будівництво (придбання)	3120	-	-	-
Капітальне будівництво (придбання) житла	3121	-	-	-
Капітальне будівництво (придбання) інших об'єктів	3122	-	-	-
Капітальний ремонт	3130	-	-	-
Капітальний ремонт житлового фонду (приміщень)	3131	-	-	-
Капітальний ремонт інших об'єктів	3132	-	-	-
Реконструкція та реставрація	3140	-	-	-
Реконструкція житлового фонду (приміщень)	3141	-	-	-
Реконструкція та реставрація інших об'єктів	3142	-	-	-
Реставрація пам'яток культури, історії та архітектури	3143	-	-	-
Створення державних запасів і резервів	3150	-	-	-
Придбання землі та нематеріальних активів	3160	-	-	-
<b>Капітальні трансферти</b>	3200	-	-	-
Капітальні трансферти підприємствам (установам, організаціям)	3210	-	-	-
Капітальні трансферти органам державного управління інших рівнів	3220	-	-	-
Капітальні трансферти урядам іноземних держав та міжнародним організаціям	3230	-	-	-
Капітальні трансферти населенню	3240	-	-	-
<b>Надання внутрішніх кредитів</b>	4110	-	-	-
Надання кредитів органам державного управління інших рівнів	4111	-	-	-
Надання кредитів підприємствам, установам, організаціям	4112	-	-	-
Надання інших внутрішніх кредитів	4113	-	-	-
<b>Надання зовнішніх кредитів</b>	4210	-	-	-
<b>Нерозподілені видатки</b>	9000	-	-	-

Керівник

09.01.2018  
(число, місяць, рік)

О.О. Губіна

(підпис)

(ініціали і прізвище)

О.Р. Жура

(підпис)

(ініціали і прізвище)

Група проставлена за кодом відповідно до класифікації кредитування бюджету та не враховується у рядку "НАДХОДЖЕННЯ - усього".  
 Розподілені розпорядниками нижчого рівня, крім головних розпорядників та національних вищих навчальних закладів, яким безпосередньо встановлені призначення у державному



Затверджений у сумі Сто вісімдесят п'ять тисяч сто дев'яносто вісім грн. 00 коп. (185198,00 грн.)  
(сума словами і цифрами)

Заступник директора департаменту - начальник управління

*Сороченко*  
О.В. Сороченко

(число, місяць, рік)

### Кошторис на 2019 рік

20508841 Комунальний заклад "Запорізька спеціалізована школа-інтернат II-III ступенів "Козацький лицей" Запорізької обласної ради

(код за ЄДРПОУ та найменування бюджетної установи)

м. Запоріжжя

(найменування міста, району, області)

Вид бюджету: обласний,

код та назва відомчої класифікації видатків та кредитування бюджету

06 Департамент освіти і науки Запорізької обласної державної адміністрації,

код та назва програмної класифікації видатків та кредитування державного бюджету

(код та назва програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів (код та назва Типової програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів / Тимчасової класифікації видатків та кредитування для бюджетів місцевих самоврядувань, які не застосовують програмно-цільового методу)\*)

0613140 Оздоровлення та відпочинок дітей (крім заходів з оздоровлення дітей, що здійснюються за рахунок коштів на оздоровлення громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи).

(грн.)

Найменування	Код	Усього на рік		Разом
		Загальний фонд	Спеціальний фонд	
1	2	3	4	5
<b>НАДХОДЖЕННЯ - усього</b>	X	185198,00	0,00	185198,00
Надходження коштів із загального фонду бюджету	X	185198,00	X	185198,00
Надходження коштів із спеціального фонду бюджету, у тому числі:	X	X	0,00	0,00
- Надходження від плати за послуги, що надаються бюджетними установами згідно із законодавством (розписати за підгрупами)	25010000	X	0,00	0,00
Плата за послуги, що надаються бюджетними установами згідно з їх основною діяльністю	25010100	X	0,00	0,00
Надходження бюджетних установ від додаткової (господарської) діяльності	25010200	X	0,00	0,00
Плата за оренду майна бюджетних установ	25010300	X	0,00	0,00
Надходження бюджетних установ від реалізації в установленому порядку майна (крім нерухомого майна)	25010400	X	0,00	0,00
- Інші джерела власних надходжень бюджетних установ (розписати за підгрупами)	25020000	X	0,00	0,00
Благодійні внески, гранти та дарунки	25020100	X	0,00	0,00
Кошти, що отримують бюджетні установи від підприємств, організацій, фізичних осіб та від інших бюджетних установ для виконання цільових заходів, у тому числі заходів з відчуження для суспільних потреб земельних ділянок та розміщених на них інших об'єктів нерухомого майна, що перебувають у приватній власності фізичних або юридичних осіб	25020200	X	0,00	0,00
Кошти, що отримують вищі та професійно-технічні навчальні заклади від розміщення на депозитах тимчасово вільних бюджетних коштів, отриманих за надання платних послуг, якщо таким закладам законом надано відповідне право; кошти, що отримують державні і комунальні вищі навчальні заклади, наукові установи та заклади культури як відсотки, нараховані на залишок коштів на поточних рахунках, відкритих у банках державного сектору для розміщення власних надходжень, отриманих як плата за послуги, що надаються ними згідно з основною діяльністю, благодійні внески та гранти	25020300	X	0,00	0,00
Кошти, отримані від реалізації майнових прав на фільми, вікідні матеріали фільмів та фільмокопії, створені за бюджетні кошти як за державним замовленням, так і на умовах фінансової підтримки	25020400	X	0,00	0,00
- інші надходження, у тому числі:		X	0,00	0,00
- інші доходи (розписати за кодами класифікації доходів бюджету)		X		
- фінансування (розписати за кодами класифікації фінансування бюджету та типом боргового зобов'язання)		X	0,00	0,00
- повернення кредитів до бюджету (розписати за кодами програмної класифікації видатків та кредитування бюджету, класифікації кредитування бюджету)		X	**	**
<b>ВИДАТКИ ТА НАДАННЯ КРЕДИТІВ - усього</b>	X	185198,00	0,00	185198,00
Поточні видатки	2000	185198,00	0,00	185198,00
Оплата праці і нарахування на заробітну плату	2100	0,00	0,00	0,00
Оплата праці	2110	0,00	0,00	0,00
Заробітна плата	2111	0,00	0,00	0,00
Грошове забезпечення військовослужбовців	2112	0,00	0,00	0,00

Нарахування на оплату праці	2120	0,00	0,00	0,00
Використання товарів і послуг	2200	0,00	0,00	0,00
Предмети, матеріали, обладнання та інвентар	2210	0,00	0,00	0,00
Медикаменти та перев'язувальні матеріали	2220	0,00	0,00	0,00
Продукти харчування	2230	0,00	0,00	0,00
Оплата послуг (крім комунальних)	2240	0,00	0,00	0,00
Видатки на відрядження	2250	0,00	0,00	0,00
Видатки та заходи спеціального призначення	2260	0,00	0,00	0,00
Оплата комунальних послуг та енергоносіїв	2270	0,00	0,00	0,00
Оплата тепlopостачання	2271	0,00	0,00	0,00
Оплата водopостачання та водовідведення	2272	0,00	0,00	0,00
Оплата електроенергії	2273	0,00	0,00	0,00
Оплата природного газу	2274	0,00	0,00	0,00
Оплата інших енергоносіїв та інших комунальних послуг	2275	0,00	0,00	0,00
Оплата енергосервісу	2276	0,00	0,00	0,00
Дослідження і розробки, окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм	2280	0,00	0,00	0,00
Дослідження і розробки, окремі заходи розвитку по реалізації державних (регіональних) програм	2281	0,00	0,00	0,00
Окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм, не віднесені до заходів розвитку	2282	0,00	0,00	0,00
Обслуговування боргових зобов'язань	2400	0,00	0,00	0,00
Обслуговування внутрішніх боргових зобов'язань	2410	0,00	0,00	0,00
Обслуговування зовнішніх боргових зобов'язань	2420	0,00	0,00	0,00
Поточні трансферти	2600	0,00	0,00	0,00
Субсидії та поточні трансферти підприємствам (установам, організаціям)	2610	0,00	0,00	0,00
Поточні трансферти органам державного управління інших рівнів	2620	0,00	0,00	0,00
Поточні трансферти урядам іноземних держав та міжнародним організаціям	2630	0,00	0,00	0,00
Соціальне забезпечення	2700	185198,00	0,00	185198,00
Виплата пенсій і допомоги	2710	0,00	0,00	0,00
Стипендії	2720	0,00	0,00	0,00
Інші виплати населенню	2730	185198,00	0,00	185198,00
Інші поточні видатки	2800	0,00	0,00	0,00
Капітальні видатки	3000	0,00	0,00	0,00
Придбання основного капіталу	3100	0,00	0,00	0,00
Придбання обладнання і предметів довгострокового користування	3110	0,00	0,00	0,00
Капітальне будівництво (придбання)	3120	0,00	0,00	0,00
Капітальне будівництво (придбання) житла	3121	0,00	0,00	0,00
Капітальне будівництво (придбання) інших об'єктів	3122	0,00	0,00	0,00
Капітальний ремонт	3130	0,00	0,00	0,00
Капітальний ремонт житлового фонду (приміщень)	3131	0,00	0,00	0,00
Капітальний ремонт інших об'єктів	3132	0,00	0,00	0,00
Реконструкція та реставрація	3140	0,00	0,00	0,00
Реконструкція житлового фонду (приміщень)	3141	0,00	0,00	0,00
Реконструкція та реставрація інших об'єктів	3142	0,00	0,00	0,00
Реставрація пам'яток культури, історії та архітектури	3143	0,00	0,00	0,00
Створення державних запасів і резервів	3150	0,00	0,00	0,00
Придбання землі та нематеріальних активів	3160	0,00	0,00	0,00
Капітальні трансферти	3200	0,00	0,00	0,00
Капітальні трансферти підприємствам (установам, організаціям)	3210	0,00	0,00	0,00
Капітальні трансферти органам державного управління інших рівнів	3220	0,00	0,00	0,00
Капітальні трансферти урядам іноземних держав та міжнародним організаціям	3230	0,00	0,00	0,00
Капітальні трансферти населенню	3240	0,00	0,00	0,00
Надання внутрішніх кредитів	4110	0,00	0,00	0,00
Надання кредитів органам державного управління інших рівнів	4111	0,00	0,00	0,00
Надання кредитів підприємствам, установам, організаціям	4112	0,00	0,00	0,00
Надання інших внутрішніх кредитів	4113	0,00	0,00	0,00
Надання зовнішніх кредитів	4210	0,00	0,00	0,00
Нерозподілені видатки	9000	0,00	0,00	0,00



(число, місяць, рік)

  
(підпис)

О.О. Губіна

(ініціали і прізвище)

О.Р. Жуна

(ініціали і прізвище)

Кодом відповідно до класифікації кредитування бюджету та не враховується у рахунок НАДХОДЖЕННЯ «усього».

ЗАТВЕРДЖЕНО  
 наказ Міністерства Фінансів України 28.01.2002 № 57  
 (у редакції наказу Міністерства Фінансів України 04.12.2015 № 1118)  
 Затверджений у сумі Сто двадцять шість тисяч грн. 00 коп.  
 (126000,00 грн.)

Заступник директора департаменту, начальник управління  
 Сороченко  
 14.01.2020  
 (число, місяць, рік)



### Кошторис на 2020 рік

20508841 Комунальний заклад "Запорізька спеціалізована школа-інтернат II-III ступенів "Юзаський ліцей" Запорізької обласної ради  
 (код за ЄДРПОУ та найменування бюджетної установи)

м. Запоріжжя

(найменування міста, району, області)

Вид бюджету: обласний,

код та назва відомчої класифікації видатків та кредитування бюджету 06\_ Департамент освіти і науки Запорізької обласної державної адміністрації.

код та назва програмної класифікації видатків та кредитування державного бюджету

(код та назва програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів (код та назва Типової програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів\* 0613140 Оздоровлення та відпочинку дітей (крім заходів з оздоровлення дітей, що здійснюються за рахунок коштів на оздоровлення громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи)

Найменування	Код	Усього на рік		Разом
		Загальний фонд	Спеціальний фонд	
1	2	3	4	5
<b>НАДХОДЖЕННЯ - усього</b>	X	126000,00	0,00	126000,00
Надходження коштів із загального фонду бюджету	X	126000,00	X	126000,00
Надходження коштів із спеціального фонду бюджету, у тому числі:	X	X	0,00	0,00
- Надходження від плати за послуги, що надаються бюджетними установами згідно із законодавством (розписати за підгрупами)	25010000	X	0,00	0,00
Плата за послуги, що надаються бюджетними установами згідно з їх основною діяльністю	25010100	X	0,00	0,00
Надходження бюджетних установ від доплаткової (господарської) діяльності	25010200	X	0,00	0,00
Плата за оренду майна бюджетних установ, що здійснюється відповідно до Закону України "Про оренду державного та комунального майна"	25010300	X	0,00	0,00
Надходження бюджетних установ від реалізації в установленому порядку майна (крім нерухомого майна)	25010400	X	0,00	0,00
- інші джерела власних надходжень бюджетних установ (розписати за підгрупами)	25020000	X	0,00	0,00
Благодійні внески, гранти та дарунки	25020100	X	0,00	0,00
Надходження, що отримують бюджетні установи від підприємств, організацій, фізичних осіб та від інших бюджетних установ для виконання цільових заходів, у тому числі заходів з відчуження для суспільних потреб земельних ділянок та розміщених на них інших об'єктів нерухомого майна, що перебувають у приватній власності фізичних або юридичних осіб	25020200	X	0,00	0,00
Надходження, що отримують державні і комунальні заклади професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти від розміщення на депозитах тимчасово вільних бюджетних коштів, отриманих за надання платних послуг, якщо таким закладам законом надано відповідне право; надходження, що отримують державні і комунальні заклади фахової передвищої та вищої освіти, наукові установи та заклади культури як відсотки, нараховані на залишок коштів на поточних рахунках, відкритих у банках державного сектору для розміщення власних надходжень, отриманих як плата за послуги, що надаються ними згідно з основною діяльністю, благодійні внески та гранти	25020300	X	0,00	0,00
- інші надходження, у тому числі:		X	0,00	0,00
- інші доходи (розписати за кодами класифікації доходів бюджету)		X		
- фінансування (розписати за кодами класифікації фінансування бюджету та типом боргового зобов'язання)		X	0,00	0,00
- повернення кредитів до бюджету (розписати за кодами програмної класифікації видатків та кредитування бюджету, класифікації кредитування бюджету)		X	**	**
<b>ВИДАТКИ ТА НАДАННЯ КРЕДИТІВ - усього</b>	X	126000,00	0,00	126000,00
Поточні видатки	2000	126000,00	0,00	126000,00
Оплата праці і нарахування на заробітну плату	2100	0,00	0,00	0,00
Оплата праці	2110	0,00	0,00	0,00



Заробітна плата	2111	0,00	0,00	0,00
Грошове забезпечення військовослужбовців	2112	0,00	0,00	0,00
Нарахування на оплату праці	2120	0,00	0,00	0,00
Використання товарів і послуг	2200	0,00	0,00	0,00
Предмети, матеріали, обладнання та інвентар	2210	0,00	0,00	0,00
Медикаменти та перев'язувальні матеріали	2220	0,00	0,00	0,00
Продукти харчування	2230	0,00	0,00	0,00
Оплата послуг (крім комунальних)	2240	0,00	0,00	0,00
Видатки на відрядження	2250	0,00	0,00	0,00
Видатки та заходи спеціального призначення	2260	0,00	0,00	0,00
Оплата комунальних послуг та енергоносіїв	2270	0,00	0,00	0,00
Оплата теплостачання	2271	0,00	0,00	0,00
Оплата водопостачання та водовідведення	2272	0,00	0,00	0,00
Оплата електроенергії	2273	0,00	0,00	0,00
Оплата природного газу	2274	0,00	0,00	0,00
Оплата інших енергоносіїв та інших комунальних послуг	2275	0,00	0,00	0,00
Оплата енергосервісу	2276	0,00	0,00	0,00
Дослідження і розробки, окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм	2280	0,00	0,00	0,00
Дослідження і розробки, окремі заходи розвитку по реалізації державних (регіональних) програм	2281	0,00	0,00	0,00
Окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм, не віднесені до заходів розвитку	2282	0,00	0,00	0,00
Обслуговування боргових зобов'язань	2400	0,00	0,00	0,00
Обслуговування внутрішніх боргових зобов'язань	2410	0,00	0,00	0,00
Обслуговування зовнішніх боргових зобов'язань	2420	0,00	0,00	0,00
Поточні трансферти	2600	0,00	0,00	0,00
Субсидії та поточні трансферти підприємствам (установам, організаціям)	2610	0,00	0,00	0,00
Поточні трансферти органам державного управління інших рівнів	2620	0,00	0,00	0,00
Поточні трансферти урядам іноземних держав та міжнародним організаціям	2630	0,00	0,00	0,00
Соціальне забезпечення	2700	126000,00	0,00	126000,00
Виплата пенсій і допомоги	2710	0,00	0,00	0,00
Стипендії	2720	0,00	0,00	0,00
Інші виплати населенню	2730	126000,00	0,00	126000,00
Інші поточні видатки	2800	0,00	0,00	0,00
Капітальні видатки	3000	0,00	0,00	0,00
Придбання основного капіталу	3100	0,00	0,00	0,00
Придбання обладнання і предметів довгострокового користування	3110	0,00	0,00	0,00
Капітальне будівництво (придбання)	3120	0,00	0,00	0,00
Капітальне будівництво (придбання) житла	3121	0,00	0,00	0,00
Капітальне будівництво (придбання) інших об'єктів	3122	0,00	0,00	0,00
Капітальний ремонт	3130	0,00	0,00	0,00
Капітальний ремонт житлового фонду (приміщень)	3131	0,00	0,00	0,00
Капітальний ремонт інших об'єктів	3132	0,00	0,00	0,00
Реконструкція та реставрація	3140	0,00	0,00	0,00
Реконструкція житлового фонду (приміщень)	3141	0,00	0,00	0,00
Реконструкція та реставрація інших об'єктів	3142	0,00	0,00	0,00
Реставрація пам'яток культури, історії та архітектури	3143	0,00	0,00	0,00
Створення державних запасів і резервів	3150	0,00	0,00	0,00
Придбання землі та нематеріальних активів	3160	0,00	0,00	0,00
Капітальні трансферти	3200	0,00	0,00	0,00
Капітальні трансферти підприємствам (установам, організаціям)	3210	0,00	0,00	0,00
Капітальні трансферти органам державного управління інших рівнів	3220	0,00	0,00	0,00
Капітальні трансферти урядам іноземних держав та міжнародним організаціям	3230	0,00	0,00	0,00
Капітальні трансферти населенню	3240	0,00	0,00	0,00
Надання внутрішніх кредитів	4110	0,00	0,00	0,00
Надання кредитів органам державного управління інших рівнів	4111	0,00	0,00	0,00
Надання кредитів підприємствам, установам, організаціям	4112	0,00	0,00	0,00
Надання інших внутрішніх кредитів	4113	0,00	0,00	0,00
Надання зовнішніх кредитів	4210	0,00	0,00	0,00
Нерозподілені видатки	9000	0,00	0,00	0,00



14.01.2020  
(число, місяць, рік)

  
(підпис)  
  
(підпис)

О.О. Губіна  
(ініціали і прізвище)

О.Р. Жура  
(ініціали і прізвище)

Сума грошових видатків за кодом відповідно до класифікації кредитування бюджету та не враховується у рядку "НАДХОДЖЕННЯ усього".  
Сума грошових видатків розподіляється розпорядниками нижчого рівня, крім головних розпорядників та національних вищих навчальних закладів, яким безпосередньо встановлені ліміти на видатки за кодом бюджету.