

Сидор Ірина Петрівна
К.е.н., доцент кафедри фінансів ім. С.І. Юрія
Західноукраїнського національного університету
Михальський Павло Володимирович
Начальник відділу логістики
РСЦ МВС України в Тернопільській області

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Проаналізувавши правові засади оплати праці державних службовців в Україні та дослідивши результати її реалізації, вивчивши досвід провідних країн світу щодо оплати праці публічних службовців, прийшли до висновку щодо необхідності подальшої модернізації вітчизняного механізму реформування оплати праці державних службовців задля забезпечення його конкурентоспроможності на ринку праці, підвищення рівня прозорості, передбачуваності та справедливості. Адже встановлення конкурентоспроможної заробітної плати для державних службовців сприятиме залученню кращих фахівців на публічну службу, що є важливою умовою реформування системи публічного управління в Україні.

Реформування системи оплати праці державних службовців повинно здійснюватися на стабільній фінансовій базі відповідно до реальних макроекономічних показників, як справедливо наголошується у Стратегії з реформування державного управління України на період до 2021 року, схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474, в редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 року №1102-р. Особлива увага повинна бути зосереджена на забезпеченні конкурентоздатності рівня оплати праці державних службовців, які забезпечують провідну та визначальну роль в проведенні базових національних реформ, в порівнянні з оплатою праці фахівців, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях.

Діюча система оплати праці і опис кваліфікаційних характеристик на посади в органах державної служби України має кілька недоліків, на що було вказано експертами програми OECD/SIGMA після проведення стану державного управління в Україні у 2018-2019 рр. Проте, певне зрушення на краще в даній ситуації є завдяки змінам, внесеним до Закону України «Про державну службу». Однак, і сьогодні в системі оплати праці працівників органів державної служби та опису посад і їх кваліфікаційних характеристик в Україні й досі не вистачає послідовності, цілісності, прозорості, стабільності заробітної плати.

Проблемні аспекти в системі оплати праці і опису кваліфікаційних характеристик на посади державних службовців лежать в площині відсутності системного каталогу посад в органах державної служби і повного опису їх кваліфікаційних характеристик.

Даний перелік міститься в Класифікаторі професій зі змінами, затвердженими наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 10 серпня 2016 року № 1328, та в Довіднику кваліфікаційних характеристик працівників (зокрема, у Довідникові типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державної служби. Випуск 76.). Крім цього, Закон «Про державну службу» визначає «базове ділення посад державної служби на три категорії (“А”, “Б” і “В”) з урахуванням рівня відповідальності на керівних/некерівних посадах, а також виокремлює дев'ять груп оплати праці. Також існують ранги державних службовців та диференціація оплати праці за вислугою років. З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи поділяються за юрисдикцією, яка поширюється: 1) на всю територію України; 2) на територію однієї або кількох областей, міста Києва та Севастополя; 3) на територію одного або кількох районів, міст обласного значення» [3].

Постановою Кабінету Міністрів України №15 від 08.01.2017 року «Питання оплати праці працівників державних органів» також встановлені:

«конкретні схеми посадових окладів на посадах державної служби за групами оплати праці з урахуванням юрисдикції державних органів у 2019 році (у коефіцієнтах); перелік посад державної служби, що прирівнюються до відповідних груп оплати праці; умови оплати праці працівників патронатних служб в державних органах; умови оплати праці працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування» [2].

Проте, відсутня комплексний та системний каталог посад, який би враховував не тільки вертикальний розподіл управлінських функцій, юрисдикцію, стаж роботи на державній службі, але і специфіку діяльності, складність або спрямованість певного виду діяльності, вимоги до компетентності і професіоналізму фахівців. Так, наприклад, спостерігається певна диспропорція у співвідношенні вимог до обов'язків, виконуваних на посадах головних спеціалістів, провідних спеціалістів і спеціалістів, коли для призначення більш високого посадового окладу відбувся необґрунтований перекид у визначенні професій виконавців різних рівнів державних органів влади, а основною кваліфікаційною вимогою до посад головних спеціалістів залишається лише наявність вищої освіти. 56% усіх лінійних посад в органах державної служби складають головні спеціалісти. Також існує істотна невизначеність у відмінності між рівнями посад державної служби таких як: спеціалісти, провідні спеціалісти та головні спеціалісти.

Відсутність поділу посад і професій державних службовців за відповідною спрямованістю в діяльності порушує принципи справедливості в частині більшого визнання за більш складну і відповідальну роботу, створює перешкоди у порівнянні різних професійних груп державних службовців на ринку праці у відповідних напрямках їх діяльності і підбір кваліфікованого персоналу, диференціацію підготовки, перепідготовки та професійного навчання для посад з різною професійною спрямованістю.

Відсутність повноцінного каталогу та класифікації посад в органах

державної служби є одним з суттєвих зауважень експертів програми OECD/SIGMA, викладених у висновках про оцінку системи державного управління.

Зважаючи на вище зазначене, пропонуємо ввести в користування Каталог посад державної служби, в основі якого покладено чинні категорії посад державної служби “А”, “Б” і “В”, як це зазначено в Законі України «Про державну службу» [3]. Запровадження Каталогу посад в органах державної служби дозволить, насамперед:

1) впорядкувати класифікатор посад в органах державної служби відповідно до принципів справедливості в частині визнання і оплати за більш складну і відповідальну роботу та забезпечити більш збалансований класифікатор посад лінійного персоналу;

2) забезпечити єдиний підхід до стандартів в описі посад за різним спрямуванням і усунення «подвійних стандартів» в характеристиці посад фахівців з питань реформ, а також забезпечити основу для деталізації кваліфікаційних вимог до посад в органах державної служби;

3) надати можливість порівняти різні професійні групи державних службовців з потребами на ринку праці у відповідних сферах діяльності та сприяти ефективному підбору кадрів;

4) створити диференційований підхід до підготовки, перепідготовки і професійного навчання осіб для займання посад за різною професійною спрямованістю.

З огляду на те, що рівень оплати праці виступає важливим чинником залучення фахівців на роботу в органи державної служби, зростання ФОП повинен відповідати економічним реаліям в країні з врахуванням обсягу витрат для проведення реформ, та обґрунтованого підвищення рівня оплати праці державних службовців [1, с. 60]. Отже, питання проведення реформ в системі оплати праці державних службовців повинно розглядатися поряд з питаннями

підвищення ефективності управлінської діяльності та оптимізації кількості працівників в органах виконавчої влади. Витрати на проведення реформ в системі оплати праці державних службовців не можуть проводитися лише за рахунок коштів державного бюджету, вони мають частково покриватися за рахунок зростання ефективності державного управління і оптимізації кількості працівників в органах виконавчої влади.

Список використаних джерел:

1. Горин В.П., Сидор І.П. Чинники формування доходів населення в економіці України. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету*: Серія Економіка і менеджмент. Збірник наукових праць. 2017. Випуск 24 Частина 2. С. 58-63.

2. Питання оплати праці працівників державних органів: постанова Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року №15. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF#n22>

3. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

Сташишин Олег Русланович
Студент II курсу магістратури
Західноукраїнського національного університету

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Питання екологічної відповідальності з кожним роком привертає до себе все більше уваги та потребує раціональних та прискорених шляхів вирішення