

Література:

1. Белоусов С.А. Социально-экономические и административные проблемы управления налоговыми органами / Сборник материалов Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы российского права на рубеже XX–XXI веков». – Пенза, 2002. – С. 152.
2. Тарангул Л.Л. Роль спеціалізованої Державної податкової інспекції у фінансовому забезпеченні регіонального розвитку (на прикладі Запорізької області) / Л. Тарангул, Л. Соловйова // Збірник наукових праць Національного університету податкової служби України. – 2007. – № 1. – С. 42.
3. Кравченко Ю. Реформування податкової служби України: ідеологія, реалії та перспектива / Ю. Кравченко // Збірник наукових праць Академії ДПС України. – 2002. – № 4. – С. 18.
4. Савченко Л.А. Принципи діяльності органів державної податкової служби. / Савченко Л.А., Мазур І.А. // Податкова політика в Україні та її нормативно – правове забезпечення: зб. матер. наук. конф. Академії ДПС України. – Ірпінь: 2000. – С. 236.
5. Угода про позику (Проект «Модернізація державної податкової служби України – 1») між Україною та Міжнародним банком реконструкції та розвитку від 4 вересня 2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
6. Указ Президента України «Про деякі заходи з оптимізації системи центральних органів виконавчої влади» від 24 грудня 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про ліквідацію Міністерства доходів і зборів України» від 1 березня 2014 р. № 67 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про утворення територіальних органів Державної фіскальної служби та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України» від 6 серпня 2014 р. № 311 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про створення Державної фіскальної служби України» від 21 травня 2014 р. № 160 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
10. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Державну фіскальну службу України» від 21 травня 2014 р. № 236 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
11. Стратегічний план розвитку ДФС України на 2015–2018 рр., затверджений Наказом ДФС України від 12.02.2015 № 80 «Про затвердження Стратегічного плану розвитку ДФС України на 2015–2018 роки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/>.

Пташнюк Наталія Юріївна, *головний спеціаліст, бухгалтер управління соціального захисту населення Кременецької РДА*

ПРОБЛЕМИ В СИСТЕМІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Державна служба є важливою складовою системи державного управління, від ефективної діяльності якої залежить дотримання конституційних прав громадян та сталий соціальний і економічний розвиток країни.

На сучасному етапі система оплати праці державних службовців в Україні є недостатньо прозорою для суспільства і недостатньо справедливою і передбачуваною для державних службовців. Все це ставить під сумнів неупередженість і об'єктивність дій державних

службовців та підвищує ризик виникнення корупції. Через невирішення питань прозорості і невисокого рівня оплати праці працівників державної служби, загострюється проблема корупції і хабарництва в органах державної влади і місцевого самоврядування. Сучасна ситуація вимагає кардинальних змін в цьому напрямку проведення законодавчих змін та посилення дії правоохоронних органів в сфері боротьби з корупцією.

Незважаючи на те, що в цілому відбулися деякі позитивні зміни в системі організації оплати праці, зарплата державних службовців все ще не виконує всіх своїх функцій, а саме, мотиваційної та стимулюючої. Її сучасний рівень лише сприяє зростанню плинності кадрів, відтоку високо професійних кадрів в недержавний сектор, неформальної зайнятості та штучному зниженню вартості людського капіталу, негативно впливає на мотивацію до праці, а отже, і на якість виконання службових завдань.

Особливо гостро стоїть проблема територіальної і міжвідомчої розбіжності в рівні оплати праці державних службовців та низької частки посадового окладу в структурі заробітної плати. Звичайно, що надбавки і премії в структурі заробітної плати працівника державної служби повинні бути, однак вони повинні складати невелику її частину і нараховуватися не автоматично, а в залежності від результатів роботи кожного конкретного державного службовця.

Заробітна плата державних службовців повинна стати конкурентоспроможною на ринку праці і відновити мо-

тивацію і зацікавленість державних службовців у кар'єрному рості та просуванні по службі. На розмір заробітної плати державного службовця мають впливати на кінцеві результати роботи, рівень якості та ефективності виконання управлінських функцій.

З метою забезпечення притоку на державну службу професійно підготовлених, компетентних, ініціативних та висококваліфікованих спеціалістів, які володіють сучасними методами менеджменту та мають організаторські здібності, необхідно змінити структуру заробітної плати з визначенням у ній основної частки посадового окладу та переглядом системи премій і надбавок. В той же час розмір доплати за ранг в межах однієї категорії посад повинен стати стимулом для підвищення результативності праці державного службовця та його кар'єрного зростання.

Формування структури заробітної плати має здійснюватися за принципом оплати за однакову роботу. На основі критеріїв віднесення посад державних службовців до відповідних категорій в різних органах державної влади слід ліквідувати міжвідомчі та територіальні відмінності в оплаті за рівний на відповідних посадах.

Основою для встановлення порядку надання державних послуг має стати нормативне визначення поняття «державні послуги». В межах компетенції кожного органу державної влади необхідно на рівні стандартів визначити обсяг державних послуг, порядок надання та критерії оцінки їх якості, передбачивши введення відповідальності за порушення порядку надання таких послуг.

В умовах, коли статус державного службовця значно знизився а рівень соціальних пільг не в змозі покрити витрати на державну службу, то основним фактором стає заробітна плата. Рівень заробітної плати в даний час істотно відрізняється від заробітку в інших сферах економіки. Що також не сприяє притоку нових кадрів в державній службі.

Необхідною умовою розвитку державної служби в Україні є запровадження низки заходів щодо вдосконалення системи оплати праці державних службовців в напрямку підвищення стимулюючої ролі посадових окладів, усунення міжвідомчих та місцевих відмінностей в оплаті праці.

Основним напрямком реформування оплати праці працівників державної служби є забезпечення конкурентоспроможності їхньої діяльності на ринку праці в порівнянні з роботою в інших сферах економіки, в тому числі і державного сектора, запобігання корупції, кардинальне підвищення зацікавленості працівників органів влади у продуктивній і якісній, ініціативній і ефективній, добросовісній та відповідальній роботі та в подальшому просуванні по кар'єрі на основі особистих професійних досягнень.

Одним з важливих шляхів реформування заробітної плати державних службовців має стати підвищення її купівельної спроможності, тобто, зростання реальної зарплати. Заробітна плата державних службовців має забезпечувати:

– належний рівень життя службовця та його сім'ї;

– залучення компетентних та високопрофесійних фахівців;

– зменшення рівня корупції;

– підвищення ефективності функціонування державної служби.

Сучасний стан системи і рівня оплати праці державних службовців, особливо низьких категорій, призводить нагальну потребу в її вдосконаленні та приведенні у відповідність зі світовими стандартами, враховуючи специфіку формування ринкових механізмів в Україні.

Перш за все, з метою справедливого і об'єктивного обґрунтування розбіжностей в оплаті праці між різними державними органами і посадами необхідно:

– перегляд системи класифікації посад, розробка описів посад та впровадження системи нормування праці державних службовців;

– доцільним є розподіл посад за кваліфікаційними рівнями відповідно до Державного класифікатора України «Класифікація професій»;

– проведення колективної аналітично-експертної оцінки посад державних службовців і за її результатами визначення рангів посад;

– розміри посадових окладів слід встановлювати в залежності від рангу, який повинен давати право працювати на відповідних посадах. Розміри преміювання доцільно пов'язати з чіткими методами оцінки ефективності роботи підрозділів і рейтингом працівників, а також співвіднести з профіцитом бюджету та економією фонду оплати праці;

– доречно ввести механізм статистичних порівнянь заробітної плати в

державній службі та інших галузях економічної діяльності за основними професійними групами (керівники, фахівці, юристи, економісти, фінансисти і т.д.);

– необхідно передбачити в чинному законодавстві про державну службу можливість оплати праці керівника залежно від ефективності діяльності.

Визначено пропозиції можуть істотно посилити організуючу і стимулюючу функції заробітної плати державних службовців, забезпечить тим самим, крім підвищення рівня ефективності функціонування, конкурентоспроможність державної служби на національному ринку праці.

Література:

1. Концепція адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua>.

2. Баришніков В.М. Інститут державної служби. Проходження державної служби: навч.-метод. посіб. – К.: ІПК ДСЗУ, 2010.

3. Закон України «Про державну службу» зі змінами та доповненнями» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua>.

4. Дорогань-Писаренко Л.О. Оплата праці державних службовців: організаційно-обліковий аспект // Л.О. Дорогань-Писаренко / Вісник Полтавської державної аграрної академії. – № 3. – 2014. – С. 127–131.

*Пілець Наталія Зіновіївна, начальник бюджетного відділу управління фінансів
Камянець-Подільської РДА*

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ І ВИКОНАННЯ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

В сучасних умовах розвитку економіки будь-якого регіону важливим елементом є стабільний фінансовий стан, так як достатній фінансовий ресурс є запорукою успішного розвитку регіону. Так як останнім часом обмеженість фінансових ресурсів стає все більш характерною рисою для більшості місцевих бюджетів, тому важливими проблемами місцевих бюджетів залишаються:

– відсутність чіткого розподілу видаткових повноважень між рівнями бюджетів;

– неефективне використання коштів місцевих бюджетів;

– низький рівень інвестиційної спроможності бюджетів місцевого самоврядування.

Вирішення цих проблем на сьогодні є особливо актуальним завданням, реалізація якого можлива лише шляхом удосконалення методів планування і виконання видаткової частини місцевих бюджетів.

Вміння управляти фінансами, ефективно і раціонально їх використовувати є головним елементом у бюджетному процесі.