

стабілізували фінансову політику держави, адже нескінченні політичні протиріччя призводять до дефіциту зведеного бюджету.

Список використаних джерел:

1. Порядок казначейського обслуговування доходів та інших надходжень державного бюджету: затв. Наказом Міністерства фінансів України від 29.01.2013 № 43/ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0291-13#Text>.

2. Курганська Е.І., Кублікова Т.Б. Система казначейства: управління фінансовими ресурсами: монографія. Одеса: ОНЕУ, 2015. 323 с.

Ковальчук Ілона Володимирівна

Заступник начальника відділу фінансово-господарського забезпечення діяльності ради-заступник головного бухгалтера Волинської обласної ради

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Одним із важливих чинників підвищення продуктивності праці державного службовця є розмір його заробітної плати, яка б змогла забезпечити належний рівень життя державного службовця та його сім'ї. Заробітна плата виступає важливою складовою мотивації праці державного службовця, є одним із чинників у сфері боротьби з корупцією. Крім того, належна оплата праці державного службовця розглядається й як важливий елемент підвищення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці, добору високопрофесійних та високоосвічених працівників для роботи у системі державної служби. На сьогодні спостерігається тенденція до відсутності взаємозв'язку оплати праці з кваліфікацією кадрів, їх освітою, професійною підготовкою тощо, що є негативним у сучасних умовах розвитку суспільства, а тому серед молоді державна служба, на жаль, залишається не досить привабливим місцем для початку кар'єри та подальшого працевлаштування. Така ситуація обумовлює й іншу проблему – старіння кадрів у системі державної

служби, відсутність молодих, енергійних та цілеспрямованих державних службовців, здатних ефективно, швидко та якісно реалізовувати поставлені перед органом державної влади, в якому вони працюють, завдання. Слід зауважити, що недостатній рівень оплати праці впливає не тільки на трудовий потенціал особи, продуктивність праці, рівень життя конкретного державного службовця чи його сім'ї, а й на рівень розвитку суспільства, відтворення вартості робочої сили, спричиняє деградацію соціально-економічного становища в державі, руйнує процеси економічного зростання держави.

Основним джерелом доходів найманих працівників є і надалі залишатиметься заробітна плата. Нині саме заробітній платі належить переважаюче значення в мотиваційному механізмі. Заробітну плату як економічну категорію відносять до числа найскладніших. Саме з цієї причини, на жаль, нині в Україні відсутнє єдине розуміння суті заробітної плати.

Праця та отримана за виконання цієї праці винагорода, беззаперечно, є невід'ємною частиною життя кожної людини. Оплата праці знаходиться у центрі уваги досліджень не тільки правової науки, а й економічної теорії. У процесі розвитку цих наук сформувалася система поглядів науковців на сутність понять оплата праці та заробітна плата.

Правове визначення заробітної плати наводиться у Законі України «Про оплату праці». Відповідно до ст. 1 заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. КЗпП (Кодекс законів про працю) України дає таке поняття заробітної плати: це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Державна політика оплати праці реалізується через механізм її регулювання, а саме через встановлення мінімального рівня заробітної плати, рівня оподаткування доходів працівників, міжгалузевих співвідношень в оплаті праці і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та установах.

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Станом на 01.09.2020 року її розмір становить 5000,00 грн.

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Порядок нарахування та виплати заробітної плати в Україні здійснюється відповідно до чинних нормативно-законодавчих : Кодексу законів про працю, Податкового Кодексу України , Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про відпустки», Закону України «Про охорону праці», Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні», Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати»

Досліджено структуру заробітної плати державних службовців та визначено основні її елементи:

1) посадовий оклад – є основною частиною заробітної плати державного службовця. Розмір посадового окладу є визначеним та незмінним порівняно з іншими елементами заробітної плати державного службовця;

2) надбавки (за вислугу років; за ранг державного службовця) – систематичні постійні грошові виплати, які нараховуються державному службовцю співрозмірно посадового окладу, але при цьому не залежать від виконаної ним роботи та мають ретроспективний характер;

3) доплати (виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця; виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою) – грошові виплати, які мають тимчасовий характер і пов'язані з додатковим навантаженням державного службовця та особливими умовами праці;

4) премії (у разі встановлення) – це систематичні або разові грошові виплати, які можуть бути встановлені державному службовцю за сумлінне, повне й успішне виконання ним покладених на нього службових обов'язків.

Стосовно понять заробітної плати та оплати праці державних службовців, то до поняття «оплата праці державних службовців» відноситься:

а) суб'єкт отримання оплати праці – державний службовець; б) суб'єкт її здійснення – держава в особі її органу;

в) джерело коштів для оплати праці – Державний бюджет;

г) провадиться вона в порядку, розмірах і на умовах, установлених законодавством;

г)здійснюється оплата за службову діяльність державних службовців;

д) має місце у формі регулярної грошової виплати.

Проблема оплати праці державних службовців, на сьогодні, є чи не найобговорюванішою проблемою, яка виникає при функціонуванні державної служби, здійсненні соціального захисту державних службовців, виступає однією з найбільш вагомих гарантій їх соціального захисту та є визначальним фактором матеріального забезпечення державних службовців. Відзначимо, що на сьогодні рівень оплати праці державних службовців є вкрай низьким, не стабільним залишаються ряд передбачених чинним законодавством соціальних гарантій у сфері здійснення оплати праці, а сама заробітна плата досить часто не відповідає вимогам щодо освіти працівника, рівня його професійної компетентності, характеру виконуваної роботи, рівню відповідальності, рівню ризику тощо. В той же час, варто наголосити на тому, що заробітна плата для державних службовців виступає фактично єдиним джерелом доходу, оскільки Законами України «Про державну службу» від 10.12.2015 №889-VIII та «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII для державних службовців встановлено ряд обмежень щодо зайняття підприємницькою діяльністю, бізнесом, іншою оплачуваною роботою, яка б змогла принести додатковий дохід, задовольнити окремі потреби тощо. З огляду на законодавчі заборони щодо діяльності державних службовців, можна зробити конструктивний висновок про те, що

саме на державу покладається обов'язок забезпечення гідного життя державних службовців, а отже отримання ними стабільної та гідної заробітної плати. Заробітна плата має виконувати свою основну функцію – забезпечувальну, а також функцію відтворення робочої сили, стимулювання до праці. Тому варто частіше здійснювати перегляд посадових окладів державних службовців, здійснювати подальше удосконалення складових заробітної плати державних службовців, відкритості нарахування премій для державних службовців категорії «А», а також зміну механізму нарахування доплати за вислугу років для тих державних службовців, які мають значний стаж роботи в приватному секторі, а на разі перебувають на державній службі. Важливим також є подальше вивчення зарубіжного досвіду регулювання оплати праці державних службовців.

Список використаних джерел:

1. Соколова О.А. Оплата праці державних службовців як вид запобігання проявам корупції. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Серія: Право. Вип. 42. С. 142- 145.
2. Олійник В.С. Оплата праці в державному секторі: термінологічний аспект. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2016. № 3(7). С. 56-65.
3. Лаптії І.С. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. *Право України*. 2005. № 7. С. 81–84.
4. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 №889-VIII: Відомості Верховної Ради України. 2016. №4. Стор. 60. Стаття 43.
5. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII: Відомості Верховної Ради України. 2014. № 49.
6. Дорогань-Писаренко Л.О. Оплата праці державних службовців: організаційно-обліковий аспект. *Вісник Полтавської державної аграрної академії*. 2014. № 3С. 127-131.