

Тулай Оксана Іванівна

*Д.е.н., професор, професор кафедри фінансів ім. С. І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету*

Тхоревський Олександр Миколайович

*Адміністратор відділу контролю за призначенням та виплатою пенсій і
супроводження програмного забезпечення управління соціального захисту
населення Бориспільської районної державної адміністрації Київської області*

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Оплата праці державних службовців є однією з найбільш гострих проблем української державної служби. Як відзначають експерти, рівень оплати праці на державній службі недостатньо високий для залучення необхідних молодих кваліфікованих і відповідальних фахівців з конкурентного ринку праці. Це формує ситуацію, при якій для багатьох молодих фахівців державна служба приваблива як можливість набути хороші зв'язки у владних структурах і створити основу для майбутньої кар'єри у недержавному секторі економіки. Така ситуація вимагає розробки комплексу заходів щодо вдосконалення структури і механізмів оплати праці державних цивільних службовців, у тому числі щодо застосування системи преміальних і заохочувальних виплат. Адже ці люди, сумлінно працюючи, не завжди можуть забезпечити собі належний рівень добробуту. Наприклад, у Чехії заробітна плата публічного службовця включає базовий оклад, надбавку за службу, надбавку за управління, надбавку за нічну службу, надбавку за службу у святкові дні, спеціальну надбавку, особисту надбавку, премію та ін. [1, с. 48].

В останній період часу питання регулювання оплати праці державних службовців постійно перебувають у фокусі особливої уваги як керівників вищого рівня державного управління, так і представників наукової спільноти. Багаточисельні наукові публікації і дослідження, які піднімають проблематику оплати праці державних службовців свідчать про актуальність і своєчасність даної теми. Водночас переважна більшість пропозицій щодо вдосконалення

оплати праці державних службовців стосується питань підвищення рівня грошової винагороди або заходів щодо оптимізації витрат на утримання державних службовців. Питанням регулювання системи оплати праці державних службовців та механізмів її реалізації приділяється менше уваги.

Згідно з чинним законодавством, компонентами окладу місячного грошового утримання державного службовця є: 1) місячний оклад державного службовця відповідно до посади державної служби (посадовий оклад); 2) місячний оклад державного службовця відповідно до присвоєних йому класним чином цивільної служби (оклад за класний чин); 3) щомісячні та інших додаткові виплати [2, с. 75]. Розміри окладів та інших виплат, що входять до складу грошового утримання, конкретизуються спеціальними окремими нормативними актами.

Вітчизняна модель організації державної служби за характеристикою системи оплати праці тяжіє до «європейської», але має певні відмінності як стосовно рівня оплати праці, так і питомої ваги посадового окладу у структурі заробітної плати державного службовця. У зв'язку з цим виникає гостра необхідність привести у відповідність до європейських стандартів механізм функціонування державної служби в Україні, а також окремі її елементи, насамперед систему оплати праці державних службовців.

Узагальнення наукових підходів дає змогу визначити основні функції оплати праці державних службовців: 1) мотивація працівників до виконання посадових обов'язків із максимальним використанням їх здібностей і вмінь; 2) забезпечення внутрішньої (усередині системи державної служби) та зовнішньої (у контексті оплати праці в країні) рівності; 3) добір кваліфікованих кадрів та забезпечення прийняттого рівня плинності кадрів; 4) утримання кваліфікованих кадрів; 5) відповідність до вимог чинного законодавства тощо [3, с. 59].

Щодо проблемних аспектів у сфері оплати праці державних службовців, необхідно зазначити, що більшість з них носить організаційно-процесуальний характер. Це пов'язано з обмеженнями і недоліками механізму застосування системи грошового стимулювання, закладеними на законодавчому рівні. На наш

погляд, основні вектори вдосконалення системи оплати праці державних службовців лежать у царині розвитку системи преміальних виплат та їхньої чіткої «прив'язки» до специфічних характеристик діяльності державного органу, його внутрішніх процесів і механізмів організації праці.

Диверсифікація набору підстав для преміювання працівників, збільшення частки змінної частини в доході державного службовця, розширення повноважень органу щодо визначення структури преміальної частини фонду оплати праці – це структурно-організаційні процеси, які повинні йти паралельно із підвищенням ролі безпосередніх керівників у процесі оцінки якості професійної діяльності підлеглих, активізацією системи зворотного зв'язку під час оцінки результатів праці і формуванням цільових показників для преміювання державних службовців України [4, с. 74]. Крім зазначених аспектів удосконалення сучасної системи оплати праці державних службовців України, варто нагадати про необхідність вирішення проблем, пов'язаних із службовими зловживаннями та регламентацією процедур прийняття рішень щодо преміювання і стимулювання працівників. Без цього розширення повноважень керівників буде сприяти зростанню протекціонізму, конформізму та підлабузництва, зміцненню клієнтелізму.

Список використаних джерел:

1. Тулай О. І. Сучасні виклики публічним фінансам у контексті забезпечення сталого людського розвитку. *Публічна служба в Україні: реалії та перспективи розвитку*: збірник матеріалів круглого столу, приуроченого 100-річчю запровадження державної служби в Україні (22 червня 2018 р., м. Тернопіль). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. С. 47–51.

2. Пахомова І. Г., Лобанова І. Г. Концептуальні засади реформування оплати праці в бюджетних установах України. *Вісник Хмельницького національного університету*. № 3. Т. 3. 2011. С. 73–76.

3. Організація державної служби в Україні: теорія та практика : [навч. посібник] / За заг. ред. М. О. Багмета, В. С. Фуртатова, М. С. Іванова. Миколаїв: МДГУ ім. Петра Могили, 2007. 244 с.

4. Тищенко В. Б. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах. *Управління розвитком*. № 12 (152). 2013. С. 73–75.

Саць Любов Володимирівна
Начальник відділу проектної діяльності та міжнародного співробітництва
Володимир-Волинської міської ради

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОНАННЯ МІСЦЕВИХ ЦІЛЬОВИХ ПРОГРАМ

Досвід практичного застосування програмно-цільового планування, розробки та реалізації місцевих цілевих програм показує, що поки відсутня єдина методологія формування програм. Основна причина полягає у відсутності цілісної методології та загальноприйнятої типової методики розробки та реалізації місцевих цілевих програм.

Цільові програми є найбільш поширеним механізмом фінансування місцевого економічного розвитку, який передбачає здійснення послідовних заходів, спрямованих на підвищення ефективності місцевої економіки загалом або її окремих складових, а також вирішення певних проблем (наприклад, модернізація місцевої економіки, реструктуризація комунальних підприємств, реконструкція інженерних комунікацій, розвиток виробничої інфраструктури, створення сприятливого підприємницького середовища, підвищення інвестиційної привабливості, розвиток житлово-комунального господарства, впровадження енергозберігаючих технологій тощо). Таким чином, реалізація місцевих цілевих програм може призвести до покращення цілого комплексу кількісних та якісних показників місцевого економічного розвитку.