

Дрилінська Ольга Анатоліївна
студентка гр. ДСПУ Азм-12, ННПУ, ЗУНУ, м. Тернопіль
Науковий керівник: к.е.н. Русін В. М.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Питання гідної та прозорої оплати праці громадян, які забезпечують функціонування всього державного апарату України, є вкрай важливим. Тенденції останніх років яскраво свідчать про низьку ефективність діючої системи оплати праці державних службовців.

У теорії заробітна плата працівника має залежати від його кваліфікації та компетенцій, складності праці, кількості витраченого часу, якості виконаних робіт, умов праці та міри відповідальності за прийняті в процесі виконання роботи рішення. Оптимальний рівень заробітної плати має мотивувати до праці взагалі, компенсувати витрати на проживання та утримання сім'ї працівника, стимулювати його до кар'єрного просування та підвищення продуктивності праці.

Трудова діяльність державних службовців – це надзвичайно складна сфера праці. Вона відзначається високим інтелектуальним, нервово-емоційним напруженням, високою відповідальністю, ненормованим робочим днем, неритмічним навантаженням, непередбаченістю ситуацій, стислими термінами. Така напружена праця державних службовців вимагає і відповідної оплати. Отже, одним із суттєвих факторів підвищення ефективності праці державних службовців та основних напрямів реформування державної служби є створення ефективної системи оплати праці державних службовців. Розуміючи це, у країнах з розвинутою економікою на державну службу витрачається надзвичайно висока частка державного бюджету. Наприклад, у Франції ці витрати, як правило, перевищують 20% державного бюджету.

Заробітна плата державного службовця в Україні складається з: 1) посадового окладу; 2) надбавки за вислугу років; 3) надбавки за ранг державного службовця; 4) 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; 5) 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; 6) премії (у разі встановлення). За результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії [2].

До премій державного службовця належать: 1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; 2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. При цьому, загальний розмір премій, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків

фонду його посадового окладу за рік. Базовими компонентами заробітної плати державного службовця в Україні є посадовий оклад та надбавки за вислугу років та ранг державного службовця [2].

Тобто ми бачимо яскравий приклад матеріальної мотивації. Державний службовець працює, і чим більше та якісно він працює, а головне, чим довше – тим вища його заробітна плата. Однак, при всьому, здавалось би, різноманітні стимулюючих виплат, премій та інших надбавок заробітна плата державного службовця все ж залишається стабільною і не зовсім залежить від бажання працівника отримувати більше. Чому? Як правило, розмір надбавки за ранг чи вислугу років має стабільний характер та пролонгований у часі, надбавки за інтенсивність праці та виконання особливо важливої роботи встановлюються одним наказом для всіх працівників, починаючи з 01.01.2019 р. загальний розмір місячних або квартальних премій, які може отримати державний службовець за рік, не перевищує 30% фонду його посадового окладу за рік, а фонд преміювання державного органу встановлюється у розмірі 20% загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці [4]. І найголовніше, розмір надбавок і премій залежить від місячного фонду заробітної плати. Усі інші перелічені «бонуси» виплачуються залежно від займаної посади та характеру покладених обов'язків. Отже, працівник, при найбільшому бажанні заробляти більше – не може впливати на розмір своєї заробітної плати, на відміну від працівників приватного сектору, де широко використовуються системи бонусів за виконання «планів».

Заробітна плата на посадах державної служби залишається нижчою за мінімальну та є не конкурентною у порівнянні з ринковою, а мінімальні соціальні гарантії стали демотивуючим фактором. Оптимальний рівень заробітної плати має мотивувати до праці. Обсяг і структура оплати праці державних службовців має бути конкурентною і порівнюваною з рівнем оплати еквівалентної праці у приватному секторі. Нині рівень оплати праці в центральних органах державної влади в Україні залишається в середньому нижчим за рівень, який пропонується для порівнюваних видів робіт у приватному секторі. Це може призводити до відтоку кваліфікованих працівників з державних органів управління до приватного сектору або створювати передумови для існування корупції.

Система оплати праці у держслужбі є складною, звичайно, у порівнянні, скажімо, з робітничими спеціальностями. Якщо муляр, скажімо, зробив певний об'єм робіт, і там є норми і розцінки, то, мабуть, не складно оцінити його працю. На державній службі немає такого чіткого механізму визначення кількості, якості праці і оцінки цієї праці. Ті проекти, які реалізуються в Україні вже впродовж багатьох років за участі ЄС, допомогою експертів МОП, повинні уособити у собі кращу практику, яка є в інших країнах щодо врегулювання оплати праці державних службовців.

Основою оплати праці має бути посадовий оклад. Посадовий оклад в структурі заробітної плати має становити не менше 70%, а цього сьогодні немає. І тому за рахунок різних вакансій, тимчасово відсутніх працівників,

економії фонду зарплати, між тими працівниками, що залишилися перерозподіляються кошти таким чином, підтягується рівень оплати праці [3].

Але це врешті-решт призводить до того, що деякі державні службовці вищої категорії отримували зарплату по 200 тис. грн і більше за рахунок того, що розподілили економію зарплати, яка накопичилась на кінець року. Це призвело до збурення не тільки громадської думки, а й державних службовців низової ланки, де посадові оклади навіть нижчі за мінімальну зарплату визнану як державна гарантія.

Тому, безперечно, потрібно будувати систему оплати праці на держслужбі на основі базового закону, яким є Закон «Про оплату праці». Він включає фактично чотири елементи. Це – тарифна система, вона має бути не менше 70%, надбавки і доплати, які мають компенсуючий, або стимулюючий характер, індексація зарплати, як засіб протидії її знеціненню в умовах інфляції, і звичайно компенсація працівнику, якщо раптом сталася затримка виплати зарплати у встановлені законом терміни.

Але паралельно виникає ще одне питання, яке стосується оплати праці. Так, кожне відомство побудувало систему оплати праці «під себе», наприклад, Офіс Президента України має свою систему оплати праці, Секретаріат КМУ – іншу, а НАБУ і судді – свою, прокурори – свою, правоохоронні органи – свою. А все це лягає на плечі того працівника і бізнесу, який працює у реальному секторі економіки, і якому потрібно сплачувати податки, щоб потім через бюджет перерозподілити їх на через систему видатків бюджету.

Тому потрібно врегулювати на законодавчому рівні систему оплати праці в публічному секторі і організувати суспільні відносини у сфері оплати праці для забезпечення чіткості, прозорості та справедливості. Під час впровадження будь-якої реформи виникають ризики, які необхідно розуміти та враховувати. Щоб реформа впроваджувалась максимально ефективно – вона повинна супроводжуватися якісною аналітикою.

Список використаних джерел:

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
3. Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації: Постанова КМУ від 27.05.2020 р. № 622-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622-2020-%D1%80#Text>
4. Про затвердження Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів): Наказ Міністерства соціальної політики України від 13 червня 2016 року №646. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0903-16#Text>