

**Русін Віктор Миколайович**

к.е.н., доцент кафедри фінансів ім. С. І. Юрія,  
ЗУНУ, м. Тернопіль

**Дрилінська Ольга Анатоліївна**

студентка гр. ДСПУАзм-21, ННПУ, ЗУНУ, м. Тернопіль

## **ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Одним із головних чинників підвищення продуктивності праці державного службовця є розмір його заробітної плати, який забезпечує належний рівень життя посадовця та його сім'ї. Важливим елементом мотивації державного службовця є заробітна плата.

Однією з головних проблем державної служби є оплата праці державних службовців. Її низький рівень, а отже, неспроможність заробітної плати в державному секторі конкурувати із заробітною платою в приватному секторі, призводить до відтоку кваліфікованих кадрів за кордон, «міграції» кадрів між органами державної влади з однаковим правовим статусом та рівнем юрисдикції через суттєву різницю в оплаті праці на рівнозначній посаді, а також не приваблює до роботи у державних органах молодих спеціалістів, що в свою чергу збільшує корупційні ризики. Слід зауважити, що недостатній рівень оплати праці впливає не тільки на трудовий потенціал працівника, ефективність його праці, рівень життя його та його сім'ї, а й безпосередньо впливає на рівень розвитку суспільства, відтворення вартості трудових ресурсів, призводить до деградації соціально-економічної ситуації в державі, руйнує процеси економічного зростання держави.

Державна політика оплати праці реалізується механізмом її регулювання, а саме визначенням рівня мінімальної заробітної плати, рівня оподаткування доходів працівників, міжгалузевих співвідношень в частині оплати праці в бюджетних організаціях і установах.

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану місячну (годинну) норму праці. Станом на 01.10.2022 року її розмір становить 6700,00 грн.

Проблема оплати праці чиновників є, мабуть, найбільш обговорюваною проблемою сьогодні, яка виникає у функціонуванні державної служби, у здійсненні соціального захисту державних службовців, є найважливішою гарантією їх соціального захисту та є вирішальним фактором матеріального забезпечення державних службовців. Слід зауважити, що сьогодні рівень оплати праці державних службовців є вкрай низьким, деякі соціальні гарантії, передбачені чинним законодавством про оплату праці, залишаються нестабільними, а сама оплата праці дуже часто не відповідає вимогам щодо освіти працівника, рівня його професійної компетенції, характеру виконуваної роботи, ступеню відповідальності, ступеню ризику покладеного на державного службовця тощо. Варто також зазначити, що заробітна плата для державного службовця є

фактично єдиним джерелом доходу, оскільки Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. №889-VIII та «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. №1700-VII встановлено ряд обмежень для державних службовців щодо зайняття підприємницькою діяльністю, бізнесом та іншою оплачуваною роботою, яка може приносити додатковий дохід для задоволення особистих потреб. Беручи до уваги законодавчі заборони діяльності державних службовців, можна зробити висновок, що гарантувати працівникам гідне життя, а отже й стабільну та гідну винагороду, – це обов'язок держави. Заробітна плата повинна виконувати свою забезпечувальну функцію, а також функцію відтворення робочої сили, стимулювання до праці.

Відповідно до статті 50 Закону України «Про державну службу», держава гарантує державним службовцям належний рівень оплати праці за професійне виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи. Заробітна плата державних службовців включає в себе такі складові заробітної плати як: «посадовий оклад, надбавку за вислугу років, надбавку за ранг державного службовця, премії (у разі встановлення)» [2].

За результатами роботи та щорічної оцінки службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії. До премій державного службовця належать: «премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу, місячна або квартальна премія за належне виконання умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення)» [2]. При цьому загальний розмір премій, яку може отримати державний службовець за рік не може перевищувати 30% фонду його посадового окладу за рік. Це обмеження стосується державних службовців, віднесених до категорій «Б» і «В», що ж стосується державних службовців, які обіймають посади категорії «А», то пунктом 7 статті 52 Закону України «Про державну службу» зазначається, що: «премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності та місячна або квартальна премія встановлюються суб'єктом призначення» [2]. Тому її розмір може сягати 100% посадового окладу, при цьому не визначено критеріїв згідно яких визначається розмір премії.

Тому необхідно реформувати систему оплати праці державних органів, і насамперед забезпечити прозорість оплати праці, реалізувавши принцип рівної оплати за рівну працю, усунути дискримінацію за міжвідомчим і територіальним принципами, а також суб'єктивний підхід керівника при розподіленні стимулюючих виплат. Оплата праці посадових осіб має забезпечувати достатні матеріальні умови для належного виконання службових обов'язків, укомплектовувати державні органи компетентними та досвідченими працівниками, заохочувати до роботи молодих спеціалістів, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю.

**Список використаних джерел:**

1. Олійник В. С. Оплата праці в державному секторі: термінологічний аспект. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2016. № 3 (7). С. 56-65.
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
3. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>
4. 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.