

## **ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Стаття присвячена сучасним проблемам системи оплати праці державних службовців нижчих категорій в Україні. Доведено, що низький рівень оплати праці не забезпечує виконання функцій та завдань, що покладаються на зазначену систему.

У статті запропоновано шляхи вирішення даної проблеми. Визначено, що реформування оплати праці державних службовців сприятиме підвищенню конкурентоспроможності державної служби на ринку праці, підвищенню зацікавленості державних службовців у продуктивній, якісній та ефективній роботі.

Велике значення для ефективної праці має застосування системи мотивації трудової діяльності працівників. Не є виключенням і державна служба. У системі мотивації матеріальне стимулювання посідає найвагоміше місце. Підтвердженням цього є те, що фонд оплати праці у структурі ВВП у розвинених країнах становить від 60 (країни ЄС) до 75 % (США). За даними Держкомстату, у 2008 р. в Україні цей показник становив 46 %.

Очевидно, що рівень оплати праці в Україні істотно відстає від загальносвітових норм. Нині вона фактично перетворилася

на один із варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці. Особливо гострою ця проблема є для такого сегмента ринку праці, як державна служба, де майже відсутній зв'язок рівня оплати праці з її результатами.

Багато відомих вітчизняних науковців-економістів досліджують проблеми реформування та вдосконалення системи оплати праці, серед них: Д.Богиня, А.Колот, Г.Осовий, Н.Павловська, А.Рачинський, С.Дубенко, В.Філіпповський та ін.

Метою даної статті є дослідження та запропонування дієвих механізмів для визначення оптимального рівня оплати праці державних службовців регіональних та центральних органів виконавчої влади нижчих (5-7) категорій. Такий аспект дослідження зумовлений тим, що зазначена категорія державних службовців є найбільшою за своєю кількістю та найуразливішою з точки зору соціально-економічного забезпечення на ринку праці державних службовців.

У Законі України „Про державну службу” зазначено, що оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню органів державної влади компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю.

Проте аналіз сучасної практики доводить, що сьогодні ані сама система, ані рівень оплати праці державних службовців в Україні не забезпечують виконання цих завдань. Оплата праці державних службовців дуже слабо пов'язана з кваліфікацією кадрів, освітою та професійною підготовкою, результатами навчання, складністю та відповідальністю трудових функцій державного службовця, ефективністю виконання структурами влади та їх апаратами функцій держави.

З огляду на це шляхи вдосконалення вітчизняної системи оплати праці державних службовців в Україні доцільно розглядати в розрізі структурних компонентів заробітної плати

державних службовців. Зокрема, структурними компонентами заробітної плати державного службовця є:

- посадовий оклад відповідно до посади, яка обіймається;
- доплата за ранг;
- надбавка за вислугу років на державній службі;
- інші надбавки та премії.

Метою реформування оплати праці державних службовців є забезпечення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці порівняно з роботою в інших сферах економіки, у тому числі й державного сектора, запобігання корупції, кардинальне підвищення зацікавленості працівників органів влади у продуктивній та якісній, ініціативній та ефективній, сумлінній і відповідальній роботі, у подальшому просуванні по кар'єрі на засадах особистих професійних досягнень.

Важливим шляхом реформування заробітної плати державних службовців має стати підвищення її купівельної спроможності (зростання реальної зарплати). Вирішити цю проблему можливо через: зниження податків на зарплату та відрахувань з неї; зниження індексу цін на споживчі товари та послуги; істотне підвищення номінальної заробітної плати до реальної вартості робочої сили.

Сучасний стан системи та рівня оплати праці державних службовців, особливо найнижчих категорій, зумовлює нагальну потребу в її вдосконаленні та приведенні у відповідність до світових стандартів, враховуючи специфіку формування ринкових механізмів в Україні.

Насамперед, з метою справедливого та об'єктивного обґрунтування розбіжностей в оплаті праці між різними державними органами та посадами необхідним є перегляд системи класифікації посад, розроблення описів посад та запровадження системи нормування праці державних службовців.

Необхідним є суттєве підвищення частки посадового окладу у загальній заробітній платі державних службовців (з

нинішніх 38 % до 80 %). Частково це забезпечується шляхом включення до посадового окладу всіх надбавок, доплат і премій, які існують сьогодні, за винятком доплати за вислугу років.

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

Доречно запровадити механізм статистичних порівнянь заробітної плати у державній службі та інших галузях економічної діяльності за основними професійними групами (керівники, спеціалісти, юристи, економісти, фінансисти тощо).

Отже, визначені пропозиції можуть суттєво посилити організуючу та стимулюючу функції заробітної плати державних службовців, що забезпечить тим самим підвищення ефективності функціонування та конкурентоспроможність державної служби на національному ринку праці.

#### Література

1. Осовий Г. Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації Плану дій щодо євроінтеграції // Україна: аспекти праці. - 2008. - № 3. - С. 3-11.
2. Україна у цифрах у 2008 р.: Стат. довід. / Держкомстат України. - К., 2008. - 261 с.
3. Філіпповський В. Економіко-правові питання розвитку державної служби і служби в органах місцевого самоврядування // Зб. наук. пр. УАДУ. - К., 2007. - Вип. 2. - Ч. 3. - С. 146-151.
4. Закон України про державну службу // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
5. Про підвищення посадових окладів працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів: Постанова Кабінету Міністрів України // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Тернопільський національний економічний університет**  
**Факультет обліку і аудиту**  
**Кафедра обліку і контролю фінансово-господарської діяльності**

## **ЗБІРНИК**

**тез доповідей студентської наукової конференції**  
**„ОБЛІК І КОНТРОЛЬ У КОНТЕКСТІ**  
**ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ”**

**Тернопіль – 2009**