

Формування і використання місцевих бюджетів в значній мірі визначає розширення економічної самостійності регіонів країни. Адже те, наскільки вони політично незалежні і фінансово забезпечені, справляє істотний вплив на формування демократичних, ринково орієнтованих систем і підвищує успішність проведених реформ.

Список використаних джерел:

1. Бюджетний кодекс України зі змінами від 08.07.2010 №2456-VI
URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>.

2. Солдатенко О.В. Місцеві бюджети в Україні: проблеми та напрямки вирішення URL: <http://ndi-fp.asta.edu.ua/thesis/30/>

3. Данилишин Б.М. Децентралізація управління в Україні: з чого почати?
URL: <http://kontrakty.ua/article/82116>

Тимчук Зоряна Олегівна

Головний спеціаліст- експерт з умов праці відділу з питань праці та соціально-трудових відносин управління соціального захисту населення

Горохівської районної державної адміністрації

zoriana_ -_95@ukr.net

Коваль Світлана Любомирівна

к.е.н., доцент кафедри фінансів ім. С.І. Юрія ТНЕУ

kovalsvitlana96@gmail.com

ОПЛАТА ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

Проведення адміністративної реформи в Україні висуває завдання переосмислення ролі державного службовця у системі органів державного управління. Від діяльності державних службовців залежить функціонування багатьох управлінських структур і чи не кожен українець щодня звертається для врегулювання питань сімейного чи особистого характеру. Державний службовець є громадянином України, котрий займає певну посаду державної служби в органах державної влади, отримує заробітну плату за рахунок коштів бюджету та виконує встановлені повноваження, що пов'язані із виконанням завдань та функцій державного органу, при цьому дотримується принципів державної служби [1].

Одним із основних стимулів професійного розвитку персоналу, ефективного і функціонального виконання обов'язків є оплата праці, яка є фінансовим джерелом задоволення потреб будь-якої людини. Достатній рівень оплати праці державних службовців мотивує до професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, добросовісної та ініціативної роботи [2, с. 27].

Праця державних службовців – специфічна сфера трудової діяльності, по своїй суті управлінська, спрямована на вирішення тих завдань, які поставлені перед конкретним органом державного управління і закріплені нормативно-правовими актами.

Складовими елементами заробітної плати державних службовців є: посадовий оклад, доплата за ранг державного службовця, надбавка за вислугу років, премії, виплати за додаткове навантаження.

Фонд оплати праці державних службовців формується за рахунок коштів державного бюджету, а також коштів, які надходять до державного бюджету в рамках програм допомоги Європейського Союзу, урядів іноземних держав, міжнародних організацій, донорських установ. Розмір посадових окладів держслужбовців щорічно визначається Кабінетом Міністрів України на основі передбаченого у державному бюджеті розміру прожиткового мінімуму [3].

Відповідно до Закону України «Про державну службу» посади державної служби з метою встановлення розмірів посадових окладів поділяються на 9 груп, а саме:

– до групи 1 належать посади керівників державних органів і прирівняні до них посади;

– до групи 2 належать посади перших заступників керівників державних органів і прирівняні до них посади;

– до групи 3 належать посади заступників керівників державних органів і прирівняні до них посади;

– до групи 4 належать посади керівників самостійних структурних підрозділів державних органів і прирівняні до них посади;

– до групи 5 належать посади заступників керівників самостійних структурних підрозділів державних органів і прирівняні до них посади;

– до групи 6 належать посади керівників підрозділів у складі самостійних структурних підрозділів державних органів, їх заступників і прирівняні до них посади;

– до групи 7 належать посади головних спеціалістів державних органів і прирівняні до них посади;

– до групи 8 належать посади провідних спеціалістів державних органів і прирівняні до них посади;

– до групи 9 належать посади спеціалістів державних органів і прирівняні до них посади [1].

Мінімальний розмір посадового окладу групи 9 у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення, не може бути менше двох прожиткових мінімумів для працездатних осіб.

Прийняття на державну службу, просування по ній службовців, стимулювання їх праці, вирішення інших питань, пов'язаних зі службою, проводиться відповідно до категорій посад службовців, а також згідно з рангами, які їм присвоюються. Положення про ранги службовців затверджується Кабінетом Міністрів України.

Державному службовцю, який вперше призначається на посаду державної служби, присвоюється найнижчий ранг у межах відповідної категорії посад. Ранг службовців присвоюється відповідно до посади, яку вони обіймають, рівня професійної кваліфікації та результатів роботи. Черговий ранг присвоюється державному службовцю через кожні три роки за результатами оцінювання його службової діяльності. За особливі досягнення або за виконання особливо відповідальних завдань державному службовцю може бути достроково присвоєно черговий ранг.

Розміри щомісячної доплати за ранг встановлено в абсолютному розмірі і становлять 25–30% від окладу.

Надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 3% посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50% посадового окладу та визначається Кабінетом Міністрів України і виплачується щомісячно.

Виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця встановлюється керівником державної служби у розмірі 50% посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця.

Виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою встановлюється керівником державної служби тим державним службовцям, між якими здійснено розподіл обов'язків пропорційно додатковому навантаженню за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою.

Премії виплачуються в межах фонду преміювання залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу.

Підсумовуючи зазначимо, що оплата праці державних службовців має забезпечувати достатні матеріальні умови для ефективного виконання їх службових обов'язків та стимулювати сумлінну та ініціативну працю. Це сприятиме розвитку державної служби, зосередженню в ній людей відданих своєму народу, професійно підготовлених і компетентних, матеріально забезпечених відповідно до своєї відповідальності та складності діяльності.

Список використаних джерел :

1. Про державну службу: Закон України від 03.07.2018 № 2475-VIII URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n80>.

2. Головачова А. О. Матеріальна складова мотиваційного механізму ефективної праці державних службовців. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право». 2016. Вип. 25. С. 26–32.

3. Все про оплату праці в установах органів місцевого самоврядування: Заробітна плата. URL: <http://www.zarplata.co.ua/?p=7226>

Турлюк Тетяна Олександрівна

Начальник відділу інформаційної діяльності, інформаційних технологій та комунікацій з громадськістю апарату Луцької райдержадміністрації Волинської області
turulyuk@ukr.net

ДЕРЖАВНІ ЦІЛЬОВІ ПРОГРАМИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Тенденції економічного розвитку України потребують використання на практиці широкого набору різноманітних інструментів державного управління. Одним із таких інструментів є програмно-цільовий підхід у плануванні та управлінні соціально-економічними об'єктами та процесами. Незважаючи на нескінченні дискусії відносно доречності застосування даного підходу в сучасній ринковій економіці, цільове програмування є найбільш ефективним і розповсюдженим інструментом управління. Воно дозволяє втілювати планову основу в ринковій