

Лідія КРУП'ЯК

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ

ЧИННА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Стаття 1 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. №889-ХІІІ [1] трактує поняття «державна служба» наступним чином: публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема, щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі, розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством.

Зміст державної служби розкривається через:

- виконання завдань і функцій держави (зовнішній зміст);
- виконання державними службовцями своїх обов'язків (внутрішній зміст);
- реалізацію державними службовцями дій щодо управління державою (сутнісний зміст).

Узагальнення підходів, викладених у науковій літературі, дало змогу М.Капінус [2] визначити головні функції та завдання оплати праці державних службовців: мотивація працівників до виконання посадових обов'язків із максимальним використанням їх здібностей і вмінь; забезпечення внутрішньої (усередині системи державної служби) та зовнішньої (у контексті оплати праці в країні) рівності; добір кваліфікованих кадрів та забезпечення прийняттого рівня плінності кадрів; утримання кваліфікованих кадрів; відповідність до вимог чинного законодавства тощо. З цього приводу у роботі [2] вказується, що у Законі України «Про державну службу» зазначено: 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.

Авторка наукової праці [3] зазначає, що від прозорості та зрозумілості оплати праці залежать і якість державних послуг, і просування реформ, і розуміння суспільства, для чого сплачувати податки, з яких, власне, і фінансуються заробітні плати чиновників... Сукупна винагорода за працю державного службовця складається з низки компонентів, які вираховуються на основі посадового окладу. Останній є лише одним елементом оплати і в багатьох випадках і досі не найбільшим за сумою у загальній виплаті. Окрім посадового окладу, до грошової винагороди належать надбавка за вислугу років і ранг, низка стимулюючих надбавок непостійного характеру, премії та матеріальна допомога двох видів, які передбачені чинним законодавством.

У структурі сукупного фонду оплати праці Управління охорони здоров'я Тернопільської облдержадміністрації за період із 01.01.2017 року по 01.10.2019 року частка посадового окладу в середньому становила 43,1%. Надбавки обов'язкового характеру (за вислугу років та ранг) склали 14,1%, тобто середній стаж працівників перевищує 10 років. Через стимулюючі надбавки та премії загалом розподілено 25,2% фонду оплати праці, та слід врахувати, що найпоширенішим способом розподілу стимулюючих виплат (при наявності фонду) є призначення надбавок та премій усім працівникам певної групи оплати в одному діапазоні, що свідчить про відсутність зв'язку з результатами діяльності працівників та нівелює саму суть таких компонентів оплати праці. Матеріальна допомога складала 17,6% [3].

Різниця між максимальною та мінімальною зарплатою відповідно до частини 3 статті 51 Закону України "Про державну службу" (рівень компресії) встановлена законом у відношенні 1 до 7, що значно нижче за 1:17 у приватному секторі. Негарантована частина оплати праці у вигляді премій та надбавок дозволяє збільшити відношення до 1:12, але в переважній більшості премії та надбавки не корелюють з результатами роботи, а відіграють роль постійних виплат для певних категорій працівників [1; 3].

Як стверджує автор наукової праці [2] «очевидно, що рівень оплати праці в Україні істотно відстає від загальносвітових норм. Як економічна категорія заробітна плата не повною мірою виконує свої функції – розподільчу, відтворення робочої сили, стимулювання праці. 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».

Це означає, що вдосконалення формування системи оплати праці державних службовців повинно бути здійснене на засадах компетентнісного підходу. Принципи, визначені у Законі України «Про державну службу» (верховенства права; законності; професіоналізму; патріотизму; доброчесності; ефективності; забезпечення рівного доступу до державної служби; політичної неупередженості; прозорості; стабільності), необхідно доповнити принципами публічного адміністрування, закріпленими у законодавстві європейських країн (відкритості; організаційної спроможності; відповідальності; принцип участі (залучення громадян до процесів прийняття рішень); результативності), закріпивши їх у правовому полі. Саме принципи відповідальності і результативності можуть вважатись індикаторами компетентнісного підходу до управління. Врахування цих принципів у процесі формування системи оплати праці державних службовців сприятиме підвищенню ефективності їх діяльності.

Загалом же, державна служба як політичний, правовий, організаційний інститут, який забезпечує державі виконання поставлених завдань, вимагає якісної організації державної служби, підвищення компетентності державних службовців, вдосконалення мотиваційного механізму впливу на діяльність службовців. Елементом такого механізму повинна стати адекватна система оплати праці.

Використані джерела

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 року №889-VII. URL: <http://zakon2.rada.gov>.
2. Капінус М. Шляхи вдосконалення системи оплати праці державних службовців у сучасних умовах України. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej2/txts/ds/05kmrsuu.pdf>
3. Крушельницька О. Формування системи оплати праці у контексті підвищення ефективності діяльності державних службовців. Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня "магістр" за спеціальністю 281 "Публічне управління та адміністрування". Тернопільський національний економічний університет. Тернопіль, 2019.