

УДК 331

**О.Б. Юрченко**, канд. екон. наук

Львівський національний університет ім. Івана Франка, м. Львів, Україна

**ОСНОВНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ Й МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

*Досліджено основні аспекти організації праці та її оплати в органах виконавчої влади й місцевого самоврядування на підставі діючого нормативно-правового забезпечення.*

**Ключові слова:** оплата праці, матеріальне стимулювання, фонд оплати праці, державний службовець, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування.

*Исследованы основные аспекты организации труда и его оплаты в органах исполнительной власти и местного самоуправления на основании действующего нормативно-правового обеспечения.*

**Ключевые слова:** оплата труда, материальное стимулирование, фонд оплаты труда, государственный служащий, органы исполнительной власти и местного самоуправления.

*The main aspects of work organization and its payment in the executive and local authorities under the existing legal provision.*

**Key words:** pay, financial incentives, payroll, public official, the executive authorities and local governments.

**Постановка проблеми.** 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.

Сучасний рівень заробітної плати у державній службі лише сприяє збільшенню плинності кадрів, відтоку високопрофесійних кадрів у недержавний сектор, неформальній зайнятості та штучному зниженню вартості людського капіталу, що негативно впливає на мотивацію до праці, а отже, й на якість виконання службових завдань.

Найболючіша проблема та головна причина плинності кадрів у державних установах у частині звільнень за власним бажанням – рівень заробітної плати державних службовців, який не співвідноситься з рівнем відповідальності за виконання ними функцій державного управління.

Щорічно посадові оклади держслужбовців переглядаються та збільшуються. Однак рівень зарплати залишається досить низьким.

Витрати на оплату праці державних службовців є вагомою і захищеною статтею кошторису органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Види, форми і системи оплати праці державних службовців, розміри посадових окладів, надбавок і доплат, соціальних гарантій регулюються чинним законодавством. Відповідно нормативно-правове забезпечення праці та її оплати, державні гарантії, сучасні системи додаткового матеріального стимулювання суттєво впливають на організацію оплати праці в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам дослідження системи матеріального забезпечення працівників у державних органах влади, в т. ч. органах виконавчої влади та місцевого самоврядування присвячені наукові праці українських учених Т. Мотренка, Н. Сімченко, В. Мартиненка, В. Яцуби, О. Заїки, О. Дімової. Суттєвий внесок у створення та розвиток системи мотивації та матеріального стимулювання, результативності праці державних службовців зробили Н. Нижник, С. Дубенко, О. Кіргян, Т. Пахомова, В. Щегорцова, В. Малиновський.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Через постійні зміни законодавства України неможливо сформувавши єдину методикy організації праці та її оплати в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування, а також оцінити її дієвість через систему обліку, аналізу і контролю.

**Мета статті.** Головною метою цієї статті є дослідження та аналіз чинних нормативно-правових актів, на підставі яких здійснюється процес регулювання оплати праці в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 № 2493-III з останніми змінами і доповненнями від 09.12.2011 р. служба в органах місцевого самоврядування – це професійна, на постійній основі діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, що спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади [4].

Посадовою особою місцевого самоврядування є особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету.

Отже, джерелом формування фонду оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування є міський бюджет та інші джерела, визначені для цієї мети законодавством України [3].

Згідно зі ст.21 «Оплата праці, відпустки та пенсійне забезпечення» Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» посадові особи повинні одержувати заробітну плату, розмір якої має забезпечувати достатній життєвий рівень [2].

Основні положення з оплати праці державних службовців регламентовано Кодексом законів про працю України. Питання державного і договірної регулювання оплати праці визначається також Законом України від 24.03.95 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці» та іншими нормативно-правовими актами.

Згідно із Законом № 108/95-ВР заробітна плата – це винагорода, обчислена, переважно, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності установи.

Держава регулює оплату праці працівників установ, встановлюючи розмір мінімальної заробітної плати й інших державних норм і гарантій, умови і розміри оплати праці керівників та працівників установ і організацій, які фінансуються або дотуються з бюджету, а також у формі оподаткування доходів працівників.

Фонд оплати праці державних службовців розраховують відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13.01.2004 р. № 5. Інструкція містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень для одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників. Цим документом також визначено порядок розрахунку статистичних показників середньої заробітної плати, які є важливими індикаторами соціально-економічного розвитку.

Фонд оплати праці складається з трьох груп нарахувань: основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до установлених норм праці. Її встановлюють у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців [2].

Додаткова заробітна плата – це винагорода за роботу понад встановлені норми, за трудові успіхи, винахідливість і за особливі умови праці. До неї входить доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До складу інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або які здійснюються понад встановлені вказаними актами норми [2].

Не належать до фонду оплати праці суми допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування (допомога по тимчасовій непрацездатності, у зв'язку з вагітністю і пологами, при народженні дитини, на поховання тощо), а також витрати на відрядження, матеріальна допомога разового характеру, що надає установа окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання, суми благодійної допомоги та інші виплати, які визначені розділом 3 Інструкції зі статистики заробітної плати.

Структуру фонду оплати праці в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування наведено на рисунку 1.



Рис. 1. Структура фонду оплати праці в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування

17.11.2011 р. Верховною Радою України прийнято Закон України «Про державну службу» № 4050-VI, що набере чинності з 01.01.2013 р. Згідно з розділом VI «Оплата праці, заохочення і соціальні гарантії державного службовця» цього Закону заробітна плата державного службовця складається з посадового окладу, доплат та надбавок до нього, премій, передбачених цим Законом [7].

Державний службовець має право також на інші гарантії та компенсації у сфері оплати праці, передбачені законодавством.

Посадовий оклад – це виражений у грошовій формі розмір оплати праці службовця за виконання закріплених за ним функціональних обов'язків. Посадовий оклад встановлюється залежно від складності та рівня відповідальності виконуваних службових обов'язків.

Постановою Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» передбачено схеми посадових окладів керівних працівників і спеціалістів апарату міських (крім м. Києва та Севастополя) рад та їх виконавчих комітетів; працівників і спеціалістів департаментів, самостійних

## ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

управлінь, відділів, виконавчих органів міських (крім м. Києва та м. Севастополя) рад; керівних працівників і спеціалістів апарату районних у містах (крім м. Києва та м. Севастополя) рад та їх виконавчих комітетів та інших держслужбовців тощо.

Схема посадових окладів на посадах державної служби визначається щорічно Кабінетом Міністрів України не пізніше як у місячний термін з дня прийняття Закону України про Державний бюджет України на наступний рік шляхом встановлення мінімального та максимального розмірів посадових окладів для кожної підгрупи посад державної служби.

При прийнятті на службу в органи місцевого самоврядування присвоюються ранги у межах відповідної категорії посад. Встановлюються такі ранги посадових осіб місцевого самоврядування:

- особам, які займають посади, віднесені до першої категорії, може бути присвоєно 3, 2 і 1 ранг;
- особам, які займають посади, віднесені до другої категорії, може бути присвоєно 5, 4 і 3 ранг;
- особам, які займають посади, віднесені до третьої категорії, може бути присвоєно 7, 6 і 5 ранг;
- особам, які займають посади, віднесені до четвертої категорії, може бути присвоєно 9, 8 і 7 ранг;
- особам, які займають посади, віднесені до п'ятої категорії, може бути присвоєно 11, 10 і 9 ранг;
- особам, які займають посади, віднесені до шостої категорії, може бути присвоєно 13, 12 і 11 ранг;
- особам, які займають посади, віднесені до сьомої категорії, може бути присвоєно 15, 14 і 13 ранг [4].

Ранги, які відповідають посадам першої та другої категорій, а також ранги сільським, селищним, міським головам, головам районних, районних у містах рад присвоюються рішенням відповідної ради в межах відповідної категорії посад.

Ранги, які відповідають посадам третьої-сьомої категорії, присвоюються відповідно сільським, селищним, міським головою, головою обласної, районної, районної у місті ради.

Ранги присвоюються відповідно до займаної посади, рівня професійної кваліфікації, результатів роботи.

Ранги присвоюються одночасно з обранням (прийняттям) на службу в органи місцевого самоврядування або обранням (призначенням) на вищу посаду. Особам, які призначаються на посади з випробувальним строком, ранги присвоюються після його закінчення, за результатами роботи. Особам, які призначені на посади і мають ранги посадових осіб місцевого самоврядування або ранги державного службовця, присвоєні за попереднім місцем роботи, надбавка за ранг у період випробувального строку виплачується відповідно до цих рангів [4].

Черговий ранг присвоюється за умови, якщо посадова особа успішно відпрацювала на займаній посаді не менше 2 років.

Державному службовцю встановлюється надбавка за ранг у співвідношенні до мінімальної заробітної плати залежно від присвоєного йому рангу: за 9 ранг – 0,10; 8 ранг – 0,15; 7 ранг – 0,20; 6 ранг – 0,25; 5 ранг – 0,30; 4 ранг – 0,35; 3 ранг – 0,40; 2 ранг – 0,45; 1 ранг – 0,50.

Постановою Кабінету Міністрів України «Про надбавки за вислугу років для працівників органів виконавчої влади та інших державних органів» від 20.12.1993 р. № 1049 визначаються порядок і умови виплати щомісячної надбавки за вислугу років членам Кабінету Міністрів України, працівникам Адміністрації Президента України,

Секретаріату Кабінету Міністрів України, міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади та інших державних органів і служб [5].

Так, надбавки за вислугу років виплачуються керівникам, спеціалістам і службовцям органів виконавчої влади та інших державних органів встановлюються залежно від стажу роботи: стаж понад 3 роки – 10 % посадового окладу, понад 5 років – 15 %, понад 10 років – 20 %, понад 15 років – 25 %, понад 20 років – 30 %, понад 25 років – 40 %.

Надбавка за вислугу років обчислюється, виходячи з посадового окладу працівника без урахування інших надбавок і доплат. У разі виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників щомісячна надбавка за вислугу років обчислюється з посадового окладу за основною посадою [5].

Постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2003 р. № 212 «Про затвердження Порядку видачі грошової винагороди державним службовцям за сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків» (із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 1563 від 02.10.2003 р.) відповідно до статті 34 Закону України «Про державну службу» передбачено грошову винагороду державним службовцям за сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків (далі – грошова винагорода) видається особам, які пропрацювали безперервно на посадах державних службовців в одному або кількох органах державної влади не менше ніж 10 років [6].

Безперервний стаж роботи в органах державної влади обчислюється на підставі записів у трудовій книжці та документів, які відповідно до законодавства підтверджують стаж роботи.

Грошова винагорода видається один раз на п'ять років за умови зразкового виконання посадових обов'язків та відсутності порушень трудової дисципліни з урахуванням щорічної оцінки виконання державним службовцем покладених на нього завдань та обов'язків (далі – щорічна оцінка). Винагорода видається, якщо за результатами проведення щорічної оцінки рівень виконання державним службовцем обов'язків та завдань оцінений як «добрий» і «високий». При цьому повинні враховуватися результати щорічних оцінок за п'ять років.

Грошова винагорода видається у таких розмірах: від 10 до 15 років роботи – одна середньомісячна заробітна плата; від 15 до 20 років – дві, від 20 до 25 років – три, від 25 до 30 років – чотири, від 30 років і більше – п'ять, у межах асигнувань на оплату праці, передбачених у державному бюджеті для відповідних органів державної влади [6].

Середньомісячна заробітна плата обчислюється у порядку, визначеному законодавством.

Сума грошової винагороди включається до фонду оплати праці та відповідно до законодавства враховується під час визначення бази (об'єкта) для оподаткування, для нарахування страхових внесків до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування та збору до Пенсійного фонду.

З метою стимулювання матеріальної зацікавленості працівників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування застосовується система преміювання. Премії виплачуються працівникам до державних і професійних свят у межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці. Виплата премій, винагород за результатами роботи з фонду оплати праці проводиться відповідно до затвердженого Положення про матеріальне заохочення працівників у розмірі не менше 10 відсотків середньомісячного заробітку.

Керівник органу виконавчої влади та місцевого самоврядування має право преміювати працівників, що перебувають у його штаті, в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.

При преміюванні має забезпечуватися зв'язок виплат за результатами праці кожного окремого працівника, а також необхідно враховувати конкретні показники діяльності органу самоврядування в цілому.

Премія нараховується за фактично відпрацьований час у відсотках до посадового окладу, як передбачено постановою Кабінету Міністрів № 268 від 09.03.2006 р.

Спеціалісти органу виконавчої влади та місцевого самоврядування преміюються за такі показники в роботі:

- своєчасне і якісне виконання покладених на них повноважень, відсутність порушень, цільове використання коштів;
- здійснення в установленому порядку фінансування видатків з місцевого бюджету;
- падання методичної і практичної допомоги підприємствам і установам, які є у комунальній власності міста, району;
- правильне ведення вхідної та вихідної документації, оформлення і передача її в установленому порядку в архів;
- тимчасове виконання обов'язків іншого працівника.

Посадовим особам місцевого самоврядування надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законами України не передбачено тривалішої відпустки, з виплатою допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу.

Посадовим особам, які мають стаж служби в органах місцевого самоврядування понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів. Порядок і умови надання додаткових оплачуваних відпусток встановлюються Кабінетом Міністрів України [4].

Працівникам органів виконавчої влади та місцевого самоврядування здійснюють виплати щорічної матеріальної допомоги на оздоровлення, а також одноразових заохочень, не пов'язаних з конкретними результатами праці (до Дня матері, професійні свята, до ювілейних дат працівників та інших державних свят).

Матеріальна допомога на оздоровлення виплачується працівникам при наданні щорічної відпустки на підставі відповідної заяви працівника в сумі середньомісячної заробітної плати один раз на рік.

При виході на пенсію за умови звільнення з роботи посадовим особам місцевого самоврядування, які пропрацювали не менше 10-ти років, виплачується грошова допомога у розмірі 10 місячних посадових окладів.

Скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів, надбавок до них, премій та фінансування інших передбачених законом гарантій і компенсацій державним службовцям [7].

**Висновки і пропозиції.** Оплата праці становить елемент управління персоналом і мотивації кадрів у кожному суб'єкті господарювання. Недоліки в системі оплати праці посадових осіб органів виконавчої влади викликають необхідність реформування системи оплати праці.

Діюча система оплати праці державних службовців України не враховує основного принципу – рівної оплати за рівну працю – і відзначається недостатньою прозорістю. Останній факт ставить під сумнів об'єктивність і неупередженість дій державних службовців, що є основним принципом професійної служби.

Недосконалою є і система підвищень посадових окладів державних службовців. При збільшенні розміру посадового окладу державного службовця розподіл коштів відбувається в межах кошторису установи, затвердженого на початку року, і, як наслідок, на матеріальне стимулювання (премії, відповідні надбавки) коштів не вистачає.

Завдяки значним надбавкам за ранг та вислугу років система оплати праці є більш привабливою для державних службовців передпенсійного віку, що створює перешкоди до залучення молоді на державну службу.

Отже, виникає об'єктивна необхідність подальшого поглиблення теоретичних досліджень і методологічних розробок, спрямованих на вдосконалення практики організації оплати праці в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування на підставі діючого нормативно-правового забезпечення, що, в свою чергу, обумовлює напрямки подальших наукових досліджень.

#### Список використаних джерел

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (із змінами і доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17.
2. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97 (зі змінами і доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 24.
3. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7.06.2001 р. № 2493-III (з останніми змінами і доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33.
4. Про державну службу: Закон України від 17.11.2011 р. № 4050-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 4.
5. Про надбавки за вислугу років для працівників органів виконавчої влади та інших державних органів: Постанова кабінету Міністрів України від 20.12.1993 р. № 1049 // Офіційний вісник України. – 1993. – № 24.
6. Про затвердження Порядку видачі грошової винагороди державним службовцям за сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків: Постанова Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2003 р. № 212 (зі змінами і доповненнями) // Офіційний вісник України. – 2003. – № 41.
7. Інструкція зі статистики заробітної плати: станом на 13.01.2004 р. № 5 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 4.
8. Пантюхін В. О. Удосконалення ефективності праці державних службовців в Україні / В. О. Пантюхін, І. В. Поддубна // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля. – 2011. – № 17 [171]. – С. 113-118.
9. Філіпповський В. М. Вплив стимулювання праці державних службовців на ефективність діяльності органів виконавчої влади / В. М. Філіпповський, Ю. А. Єфремова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля. – 2011. – № 17 [171]. – С. 27-33.