

ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Розглядаються сутність заробітної плати у її функціях та особливості оплати праці державних службовців. Аналізуються спеціальні умови оплати праці державних службовців.

Ключові слова: функції заробітної плати, складові заробітної плати державного службовця, оплата праці, міри заохочення за сумлінну працю

Kolyanko O.

FEATURES OF PAYMENT OF LABOUR OF CIVIL SERVANTS ARE IN THE FIELD OF PUBLIC MANAGEMENT

Examined essence of ettlings in its functions and feature of payment of labour of civil servants. The special terms of payment of labor of civil servants are analyzed.

Keywords: functions of ettlings, constituents of ettlings of civil servant, payment of labor, measure of encouragement, are for conscientious labor

1. Вступ. Упродовж багатьох років (навіть десятиріч) заробітна плата в Україні підтримувалася на соціально низькому рівні. В роки кризи для більшості найманих працівників вона перетворилася на невелику (та ще й негарантовану) соціальну виплату, що дозволяла пережити, перебути важкі часи, але жодним чином не досягти добробуту. Штучне стримування заробітної плати призвело до того, що витрати на заробітну плату в Україні в розрахунку на одиницю валового національного продукту майже вдвічі нижчі, ніж в країнах із розвинутою ринковою економікою.

Чимало відомих вітчизняних науковців-економістів досліджують проблеми реформування та вдосконалення системи оплати праці на ринкових засадах, серед них: Д. Богиня, А. Колот, Г. Осовий, Н. Павловська. Особливостям та проблемам оплати праці державних службовців присвячені праці А. Рачинського, С. Дубенко, В. Філіпповського та ін. Проте питання подальшого реформування системи оплати праці державних службовців із врахуванням специфіки формування ринкових механізмів в Україні залишаються актуальними і потребують подальшого наукового дослідження.

Метою статті є дослідження особливостей оплати праці державним службовцям. Запропоновані нові підходи до організації заробітної плати спираються на чітку систему основоположних принципів.

2. Виклад основного матеріалу. Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Виходячи з комплексного розуміння сутності заробітної плати, з'ясуємо значення притаманних їй функцій. Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона повинна виконувати чимало функцій (серед вчених-економістів немає єдиної думки щодо їх кількості) [1, 4].

Найважливішими з них є такі:

1) відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення покоління. В ній реалізується економічний закон зростання потреб. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, зі встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили;

2) стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості та якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращання результатів праці;

3) регулююча (або ресурсно-розміщувальна) функція заробітної плати полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами із врахуванням ринкової кон'юнктури. Формування ефективного функціонуючого ринку праці передбачає свободу кожного найманого працівника вільно обирати місце прикладання своєї праці, а його прагнення до підвищення життєвого рівня обумовлює професійні перемищення у пошуках такої роботи, яка б максимально задовольняла зростаючі потреби. Іншими словами, в ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з неефективних робочих місць;

4) соціальна функція заробітної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході згідно з його трудовим внеском. Соціальне значення цієї функції заробітної плати полягає у

забезпеченні соціальної справедливості, по-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, і, по-друге, при розподілі між найманими працівниками згідно з результатами їхнього трудового внеску;

5) оптимізаційна функція заробітної плати полягає в тому, що заробітна плата як складова витрат виробництва є чинником мотивації підприємця до раціонального використання праці, постійного підвищення її продуктивності шляхом вдосконалення матеріально-технічних, організаційно-економічних і соціально-економічних чинників виробництва. Маючи зобов'язання виплачувати найманим працівникам заробітну плату на високому рівні, підприємець постійно змушений шукати все нові шляхи раціоналізації виробництва, і, насамперед, раціоналізації використання праці. Така раціоналізація передбачає, зокрема, бездоганну організацію праці, стимулююче злізнення оплати праці, застосування нових технологій, максимальне використання людського капіталу тощо, а отже, стимулює розвиток персоналу, оптимізацію соціально-трудова відносин на підприємстві. Ця функція сприяє зростанню трудових доходів найманих працівників, і, відповідно, виконанню заробітною платою наступної функції;

б) функція формування платоспроможного попиту населення. Її призначення – узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміємо форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів – потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом.

Низький рівень заробітної плати не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Разом з тим, використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці, вкладаючи кошти в оновлення виробничих фондів та розвиток персоналу. Дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але й низьку якість продукції, і в зв'язку з цим її неконкурентоспроможність. Низький рівень заробітної плати є основною причиною небаченого розростання прихованого безробіття і значного падіння платоспроможного попиту населення. Отже, низький рівень заробітної плати є не лише наслідком, а й однією з найголовніших причин тривалого перебування економіки України у кризовому стані.

Нові підходи до організації заробітної плати спираються на чітку систему основоположних принципів, що відіграють роль тактичних і стратегічних напрямків у реформуванні відносин розподілу. Для забезпечення реалізації заробітною платою зазначених вище функцій необхідне дотримання таких найважливіших принципів:

- підвищення реальної заробітної плати мірою зростання ефективності виробництва та праці. Порухнення цього принципу може призвести, з одного боку, до виплати незароблених грошей, а значить до інфляції, знецінення отриманої номінальної заробітної плати, що в результаті веде до зниження

реальної заробітної плати. З іншого боку, може виплачуватися занижена заробітна плата, що не відповідає розміру трудового внеску працівника і призводить до неможливості задовольнити потреби людей, зменшує платоспроможний попит населення;

- диференціація заробітної плати, залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від змісту і умов праці, від місцезположення підприємства, його галузевої належності. Цей принцип заснований на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації, у виконанні більш складної роботи, забезпеченні високої якості продукції. При цьому потрібно враховувати різницю у кількості та вартості матеріальних благ, необхідних для відтворення робочої сили в різних умовах праці, економічних та географічних чинниках життя;

- однакова оплата за однакову працю. В умовах ринкової економіки цей принцип слід трактувати, по-перше, як недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національністю тощо, і, по-друге, як принцип справедливості при розподілі всередині підприємства, що передбачає адекватну оцінку праці через її оплату;

- державне регулювання оплати праці, що включає законодавство і угоди в сфері праці, податкову систему, встановлення залежності між динамікою індивідуальних доходів та інфляцією. Засобом державного регулювання оплати праці, що забезпечує соціальну захищеність низькооплачуваних працівників, є встановлення мінімальної заробітної плати;

- врахування впливу ринку праці. Ринок праці – це та сфера, де в кінцевому підсумку формується оцінка різних видів праці. Заробітна плата (і можливість зайнятості) кожного працівника знаходиться в тісній залежності від його положення на ринку праці, співвідношення попиту і пропозиції праці певної якості. Тому на ринку праці представлений широкий діапазон розмірів заробітної плати як на державних і приватних підприємствах, так і в неформальному секторі, де відсутній будь-який соціальний та правовий захист, і умови оплати праці повністю визначаються роботодавцем. Однак, у будь-якому випадку в ринкових умовах роботодавець не зможе залучити і втримати робочу силу відповідної якості, не забезпечивши конкурентоспроможний на даному ринку праці рівень її оплати;

- простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці, широка інформованість працівників про суть систем оплати праці. Стимул абуває значення лише тоді, коли у працівників є про нього інформація, і вона зрозуміла їм як неспеціалістам у галузі економіки праці. Виконавці повинні чітко уявляти, внаслідок яких саме їхніх дій розмір заробітної плати, тобто рівень їхнього матеріального добробуту, буде підвищуватися.

Особовий склад працюючих визначається структурою штатних працівників бюджетної установи.

За функціональним призначенням персонал такої установи поділяється на три групи: персонал основної діяльності; адміністративно-управлінський; допоміжний, обслуговуючий.

До персоналу основної діяльності належать працівники, на яких покладено виконання основних

функцій у загальній системі розподілу праці відповідної бюджетної установи.

Завдання адміністративно-управлінського персоналу полягає у забезпеченні керівництва та раціонального функціонування установ.

Допоміжний обслуговуючий персонал виконує функцію обслуговування працівників двох попередніх категорій і сприяє кращому виконанню функцій, закріплених за зазначеною установою чи організацією.

У бюджетних організаціях чисельність працюючих визначається штатним розписом. Завдання щодо обліку особового складу покладено на відділ кадрів, який оформляє прийом, переведення та звільнення працюючих.

Всі бюджетні установи працюють за певним трудовим режимом, що включає розпорядок трудового дня, регламентацію праці щодо вихідних і робочих днів.

Ведення табельного обліку забезпечується шляхом ведення табеля обліку використання робочого часу, який уособлює іменний список працівників у розрізі відповідних структурних підрозділів. У цьому документі фіксується інформація про табельний номер працівника, його прізвище, ім'я, по-батькові, кількість відпрацьованих годин і днів.

Обов'язки щодо табельного обліку покладаються на працівника структурного підрозділу, призначеного наказом по установі. Зазначена особа на початок місяця заповнює необхідні реквізити, відповідно до даних обліку особового складу.

Впродовж місяця в таблиці у вигляді умовних позначень фіксується інформація про виходи та неявки на роботу на основі відповідних документів, наприклад, листка про тимчасову непрацездатність тощо. В кінці місяця у таблиці нараховується загальна кількість відпрацьованих днів. Заповнений відповідним чином табель подається в бухгалтерію, де проводиться нарахування заробітної плати.

Для виплати заробітної плати працівникам установ здійснюється нарахування, що включає розрахунок заробітку за місяць та суми утримань з неї. Заробітна плата нараховується раз на місяць. Підставою для нарахування заробітної плати є штатний розпис, тарифні сітки, накази про відпустки присвоєння розрядів, про надання відпустки, припинення трудового договору, а також табель обліку робочого часу.

Крім первинних документів, при розрахунку заробітної плати потрібно брати до уваги нормативні акти, що регулюють нарахування заробітної плати в бюджетних установах.

Формування заробітної плати державних службовців відбувається на підставі Закону України "Про державну службу".

Відповідно до зазначених документів, керівник установи чи організації має право: затверджувати штатні розписи і встановлювати посадові оклади працівникам, згідно з діючими схемами; вводити доплати за суміщення професій (доплат), збільшення обсягу робіт, розширення зони обслуговування і розмір преміювання працівників. Посадові оклади державних службовців знаходяться в прямій залежності від складності та рівня відповідальності відповідних осіб.

Законодавством України встановлено спеціальні умови оплати праці державних службовців. Закріплення таких умов на законодавчому рівні спрямоване на досягнення таких цілей:

- забезпечення достатніх матеріальних умов для незалежного виконання покладених на державних службовців обов'язків;
- сприяння укомплектуванню апарату державних органів компетентними і досвідченими кадрами;
- стимулювання їх сумлінної та ініціативної праці.

Заробітна плата державних службовців складається з посадових окладів, премій, доплати за ранги, надбавки за вислугу років на державній службі та інших надбавок, передбачених законом (рис. 1).

Розмір посадових окладів державних службовців знаходиться в пропорційній залежності від двох характеристик виконуваних державним службовцем обов'язків, а саме: складності та рівня відповідальності службових обов'язків.

Доплата за ранг проводиться відповідно до рангу, присвоєного державному службовцю.

Надбавка за вислугу років виплачується державним службовцям щомісячно. Розмір таких надбавок визначається у відсотках до посадового окладу з урахуванням доплати за ранг і залежно від стажу державної служби у таких розмірах: понад 3 роки – 10%; понад 5 років – 15%; понад 10 років – 20%; понад 15 років – 25%; понад 20 років – 30%; понад 25 років – 40%.

Відповідно до норм чинного законодавства, державним службовцям також можуть встановлюватися надбавки, доплати та допомоги:

- надбавки за високі досягнення у праці та виконання особливо важливої роботи;
- доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- інші надбавки і доплати;
- матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань.

Джерелом формування фонду оплати праці державних службовців, згідно із Законом України "Про державну службу", є Державний бюджет України та інші джерела, визначені для цієї мети положеннями про органи державної виконавчої влади, затвердженими Указами Президента України та постановами Кабінету Міністрів України. Важливою законодавчою гарантією є те, що скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів, надбавок до них та фінансування інших, передбачених цим Законом, гарантій, пільг і компенсацій.

Стратегією реформування системи державної служби в Україні визначено продовження роботи з удосконалення системи оплати праці, що проводиться нормотворцями на цьому етапі з метою: підвищення престижу державної служби; підвищення зацікавленості державних службовців у продуктивній та ефективній роботі; запобігання проявам корупції та іншим правопорушенням.



Рис. 1. Складові заробітної плати державного службовця

Заохочення за сумлінну працю. Міри заохочення за сумлінну працю поділяються на:

- загальні, які встановлені нормами законодавства про працю, а також статтею 34 Закону України “Про державну службу”, де, зокрема, зазначається, що за сумлінну безперервну працю в державних органах, зразкове виконання трудових обов'язків державним службовцем видається грошова винагорода в розмірі та порядку, що встановлюються Кабінетом Міністрів України. За особливі трудові заслуги державні службовці представляються до державних нагород і присвоєння почесних звань;

- спеціальні: дотермінове присвоєння чергового рангу в межах відповідної категорії посад за виконання службовцем особливо відповідальних завдань (ст. 26 Закону України “Про державну службу”), або переведення на державну посаду вищого рівня.

Міри заохочення спрямовані на підвищення ефективності діяльності державних службовців.

Для державних службовців існує система надбавок, а саме: за ступінь рангу, що присвоєний відповідному службовцю; за вислугу років; за високі досягнення у праці та виконання обов'язків тирчасово відсутніх працівників.

У бюджетних установах (організаціях) є частими випадки, коли працівники з тих чи інших причин змушені працювати в понаднормовий час, у вихідні та святкові дні, а також у нічний час.

Згідно з Кодексом Законів про працю України, оплата праці за умов відхилення від норми здійснюється таким чином: оплата праці за понаднормовий час здійснюється відповідно до ст. 106 КЗпП України в подвійному розмірі погодинної ставки (при погодинній оплаті праці); при відрядній оплаті праці нараховується доплата в розмірі 100% тарифної ставки робітника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною формою, – за всі відпрацьовані понаднормові години.

3. Висновки. На нашу думку, оплата праці є такою категорією, яка повинна, відповідно до своїх функцій та економічного змісту, забезпечувати відтворення робочої сили, сприяти мотивації працівників до результативної праці, регулювати вартість робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення попиту та пропозиції, визначати соціальний статус працівників. Проте, на сьогодні в Україні оплата праці не вирішує ці проблеми.

У свідомості людини заробітна плата асоціюється з визнанням його авторитету на підприємстві і виражає його соціальний статус. Надзвичайно сильним демотивуючим фактором є низький рівень оплати праці. Зниження частки оплати праці у структурі сукупних доходів населення призводить до зниження мотиваційного ефекту оплати праці. Якщо заробітна плата не забезпечує працівникові такого рівня доходу, який би задовольнив його потреби, більшого значення серед джерел покриття потреб людини набуває особиста діяльність і державна допомога, що є надзвичайно небажаним явищем.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці [Текст] : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 432 с.
2. Джога Р. Т. Бухгалтерський облік у бюджетних установах [Текст] : підручник / [за заг. ред. проф. Р. Т. Джоги]. – К. : КНЕУ, 2003. – 483 с.
3. Капінус М. Р. Шляхи вдосконалення системи оплати праці державних службовців у сучасних умовах України / М. Р. Капінус. // Державне управління: теорія та практика. – 2005. – № 2. – С. 34-39.
4. Федоренко В. Г. Політична економія [Текст] : підручник / [за наук. ред. д.е.н., проф. В. Г. Федоренка]. – К. : Алерта, 2008. – 487 с.