

Пащенко Ірина

Здобувач другого рівня вищої освіти
кафедри політології політології та державного управління.

Донецький національний університет імені Василя Стуса
(керівник ст.викл. Михайло Дубель)

ORCID: 0009-0009-9552-4459

ФОРМУВАННЯ ГІДНИХ УМОВ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Формування гідних умов оплати праці державних службовців є важливим чинником забезпечення ефективності державного управління. Конкурентоспроможна заробітна плата сприяє залученню кваліфікованих кадрів, підвищенню мотивації та зменшенню рівня корупційних ризиків. Недостатній рівень фінансового стимулювання може спричинити відтік кваліфікованих фахівців і негативно вплинути на ефективність роботи державного апарату. Отже, необхідно досліджувати шляхи вдосконалення підходів до формування оплати праці. Метою цього дослідження є вивчення та аналіз процесу формування гідних умов оплати праці державних службовців, визначення недоліків та проблем у цій сфері та надання пропозицій для забезпечення справедливих і мотивуючих умов для ефективної роботи державних органів.

Концепція гідної праці у контексті її відповідної оплати для державних службовців полягає у забезпеченні справедливої винагороди, яка відповідає їхнім професійним обов'язкам та рівню відповідальності. Як визначає М. Панченко, праця державних службовців є складовою загального поняття гідної праці, який зумовлений специфікою виконання службових функцій на державному рівні [1, с.457].

Міжнародні нормативно-правові акти регламентують право на справедливу оплату праці. Відповідно до положень частин 1 та 3 статті 23 Загальної декларації прав людини [2], кожен працівник має право на гідні умови праці та справедливу винагороду, яка гарантує достойний рівень життя для нього та його сім'ї, а в разі потреби доповнюється іншими засобами соціального захисту. На думку Н. Потриваєвої та І. Савченко, для ефективної організації оплати праці необхідно розробляти дієві механізми мотивації працівників. Це може бути впровадження систем преміювання, надбавок, регулювання робочого часу та покращення умов праці, адже просте підвищення заробітної плати не завжди сприяє зростанню продуктивності.

Враховуючи нестабільну економічну ситуацію, підвищення оплати праці часто є несуттєвим або нівелюється інфляційними процесами [3].

Наявна система оплати праці державних службовців в Україні досі залишається недосконалою, характеризується низькою прозорістю, дисбалансом між рівнями посад та недостатньою конкурентоспроможністю порівняно з приватним сектором. Основними проблемами у сфері оплати праці державних службовців є низький базовий оклад, незначна частка варіативних надбавок та премій. Впровадження сучасної моделі оплати праці має ґрунтуватися на принципах справедливості, прозорості та ефективності. Перегляд оплати праці має ще один стратегічний аспект - утримання кваліфікованих кадрів. Досвідчені спеціалісти часто йдуть у приватний сектор, оскільки там рівень оплати значно вищий. У результаті держава втрачає професіоналів.

Реформа державної служби передбачає впровадження європейських стандартів оплати праці, що наближає Україну до практик розвинених країн. Але головне – вона створює умови, в яких державний службовець працює не лише заради виживання, а й для реального розвитку країни.

Оптимізація системи винагороди, підвищення рівня заробітних плат та запровадження чітких механізмів стимулювання сприятимуть створенню професійної та мотивованої державної служби, здатної якісно виконувати свої обов'язки та забезпечувати сталий розвиток країни.

Для вдосконалення системи оплати праці працівників бюджетної сфери необхідно реалізовувати комплексні заходи. Тобто необхідною є розробка та оновлення нормативно-правової бази, створення ефективних механізмів стимулювання, удосконалення системи правового регулювання та запровадження програм підтримки державних службовців [1, с. 458].

Проблема оплати праці є однією з ключових у сфері державного управління. Заробітна плата виконує не лише функцію мотивації, а й є основним джерелом доходу для працівників, включаючи державних службовців. Однак чинна система оплати праці у державних органах залишається неефективною та несправедливою. Це визнають як міжнародні, так і українські експерти, а також самі державні службовці, які стикаються з проблемами системи на практиці. Саме тому реформування оплати праці на основі класифікації посад є необхідним кроком [4]. Заробітна плата на посадах державної служби на даний час залишається низькою та не відповідає конкурентним стандартам у порівнянні з ринковою, про що свідчать численні звернення державних службовців державних органів. Рівень оплати праці є

ключовим чинником при залученні кваліфікованих фахівців на державну службу. Динаміка зростання фонду оплати праці повинна відповідати економічним умовам України, враховуючи необхідні витрати для реалізації реформ, а підвищення оплати праці державних службовців має бути обґрунтованим.

Для запровадження єдиних підходів оплати праці в сфері державної служби через впровадження прозорої системи, що базується на класифікації посад державних службовців, зміцнення значимості посадового окладу та припинення необґрунтованих виплат, 11 березня 2025 року Верховна Рада України ухвалила законопроект щодо внесення змін до Закону України «Про державну службу», який передбачає впровадження єдиних стандартів у системі оплати праці шляхом класифікації посад (№8222) [6]. Даний законопроект є частиною Ukraine Facility Plan та має стратегічне значення для приведення національної системи оплати праці у відповідності до європейських стандартів.

Його мета – створення справедливої системи винагород, що сприятиме підвищенню ефективності державної служби та формуванню прозорих механізмів нарахування заробітної плати [5]. Очікується, що реформа сприятиме прозорості та мінімізації корупційних ризиків у системі держслужби [4]. Рівень доходу державного службовця буде прив'язаний до його професійних досягнень та виконання посадових обов'язків. Ключовим елементом реформи стане сучасна класифікація посад державної служби. Вона передбачає розподіл за сім'ями та рівнями посад відповідно до Каталогу типових посад. Розробка класифікації посад здійснювалася за участі Національного агентства з питань державної служби (НАДС) із залученням міжнародних експертів і вона базується на таких ключових аспектах:

- аналізі міжнародного досвіду;
- вивченні функціональних обов'язків різних посад;
- відповідності національному законодавству;
- отриманні зворотного зв'язку від ключових стейкхолдерів [4].

Гідна оплата праці державних службовців - це не лише питання фінансового забезпечення, а й показник ефективності державного управління. Якщо система оплати є несправедливою, непрозорою або недостатньо конкурентоспроможною, то державна служба втрачає кваліфіковані кадри, а рівень мотивації серед працівників падає. На жаль, чинна система нарахування заробітної плати в Україні довгий час залишалася застарілою. Основний оклад міг становити менше половини загального доходу, тоді як

решта залежала від премій та надбавок, які часто визначалися на власний розсуд керівника. Запровадження реформ має змінити цей підхід. Наразі у законопроекті передбачено здійснити чіткий поділ заробітної плати, з яких 70% це посадовий оклад, ранг, надбавка за вислугу років та 30% це премії, компенсації тощо. Премії і компенсації за додаткове навантаження залежатимуть від особистого внеску в загальний результат роботи органу. Така модель вже давно працює в європейських країнах, і її адаптація до українських реалій є стратегічно важливим кроком. Однак реформа - це не лише про цифри. Вона має на меті зміну ставлення до державної служби як до кар'єрної перспективи, де професійне зростання і якість роботи дійсно впливають на рівень доходу. Ця реформа не просто на часі - вона є необхідною умовою для розвитку країни.

Оптимізація системи оплати праці державних службовців є ключовою передумовою підвищення ефективності їхньої роботи. Важливим аспектом є запровадження гнучких механізмів стимулювання. Також необхідно враховувати міжнародний досвід і адаптувати найкращі практики у сфері оплати праці. Державні службовці мають отримувати конкурентоспроможну заробітну плату, а впровадження реформ у цій сфері сприятиме покращенню якості державного управління. Державні органи часто стикаються з відтоком кадрів через низьку оплату праці, реформа має виправити цей дисбаланс, забезпечивши держслужбовцям конкурентоспроможну винагороду та кращі умови праці. Таким чином, формування гідних умов оплати праці є необхідною складовою модернізації державної служби.

Реформа державної служби передбачає впровадження європейських стандартів оплати праці, що наближає Україну до практик розвинених країн. Але головне – вона створює умови, в яких держслужбовець працює не лише заради виживання, а й для реального розвитку країни. Наступні дослідження мають бути спрямовані на застосування цифрових технологій у процеси розрахунку та моніторингу заробітних плат.

Список використаних джерел

1. Ярошенко О. М. Гідна оплата праці як один із важливих факторів матеріального заохочення державних службовців. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. Розділ VII. *Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право*. 2023. С. 455-460. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/11/83.pdf> (дата звернення: 21.03.2025).
2. Загальна декларація прав людини : прийнята резолюцією 217 А (III)

ГА ООН від 10.12.1948. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 21.03.2025).

3. Потриваєва Н.В., Савченко І.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект. *Економічний форум*. 2014. № 1. С. 93–98.

4. Оплата праці державних службовців. *Національне агентство України з питань державної служби*. URL: <https://nads.gov.ua/oplata-praci-derzhavnih-sluzhbovciv> (дата звернення: 21.03.2025).

5. Парламент підтримав законопроект про реформу системи оплати праці державних службовців. *Національне агентство України з питань державної служби*. 2025. URL: <https://nads.gov.ua/news/parlament-pidtrymav-zakonoproiekt-pro-reformu-systemy-oplati-pratsi-derzhavnykh-sluzhbovtziv> (дата звернення: 21.03.2025).

6. Проект Закону про внесення змін до Закону України "Про державну службу" щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад № 8222 URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40885> (дата звернення: 24.03.2025).

Колесник Юлія

Здобувач другого рівня вищої освіти

кафедри політології та державного управління.

Донецький національний університет імені Василя Стуса

(керівник проф. Олена Чальцева)

ORCID: 0009-0000-2206-3633

ВПЛИВ ТРАНСПОРТНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ НА РІВЕНЬ СОЦІАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ У МІСЬКОМУ ПРОСТОРІ

Внаслідок повномасштабного вторгнення Російської Федерації на територію України, щодня збільшується частка громадян України, які отримують статус людини з інвалідністю. Це серйозний виклик для органів місцевого самоврядування, який змушує докорінно переглянути принципи організації простору міста. Безбар'єрність критичної інфраструктури вирізнялася недостатнім рівнем розвитку з часів здобуття незалежності, проте сьогодні необхідно розглянути це як нагальну проблему, яка потребує комплексного вирішення.

Транспортний фактор відіграє ключову роль у питанні створення