

Савкіна Н. Ю. [1; ORCID ID: 0009-0005-7615-211X],
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня,

Антонова С. Є. [1; ORCID ID: 0000-0003-4796-8580],

к.е.н., доцент,

Клімова А. В. [1; ORCID ID: 0000-0003-0051-3925],

доктор філософії

¹Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

В статті досліджено питання організації оплати праці працівників органів місцевого самоврядування в зарубіжних країнах, де до складу оплати праці входять такі елементи, як фіксована та додаткова заробітна плата. Відмічено, що складні трансформаційні процеси в Україні супроводжуються економічною нестабільністю та суперечностями в оплаті праці та доходах населення, що негативно позначається на ефективності та мотивації праці. Особливо недосконалою є оплата праці в органах місцевого самоврядування, оскільки тут поряд із висококваліфікованою суспільно необхідною працею спостерігається низький рівень її оплати. Встановлено, що система оплати праці посадових та службових осіб місцевого самоврядування в Україні характеризується недостатньою прозорістю, зрозумілістю та справедливістю, що ставить під сумнів об'єктивність та неупередженість дій службовців місцевого самоврядування, підвищує ризик корупції. Мають місце значні порушення у співвідношенні рівнів оплати праці залежно від кваліфікації, складності, відповідальності за виконувану роботу. Тому для України може бути корисним досвід системи оплати праці органів місцевого самоврядування розвинених країн світу, використання якого дозволить підвищити мотивацію державних службовців до продуктивної праці та отримати позитивні ефекти в процесах регіонального та муніципального управління.

Ключові слова: оплата праці; заробітна плата; зарубіжний досвід; органи місцевого самоврядування.

Постановка проблеми. Матеріальне стимулювання працівників, а саме заробітна плата є основним чинником на всіх етапах розвитку економіки, яка забезпечує ефективність матеріального стимулювання працівників та формує мотиваційний механізм трудової активності. Для підвищення ефективності праці працівників використовують такий важіль, як оплата праці. На сьогоднішній день складні процеси



перетворень в Україні супроводжуються економічною нестабільністю та протиріччями між оплатою праці та доходами населення, які негативно позначаються на ефективності праці та її мотивації. Недосконалою є і оплата праці в органах місцевого самоврядування, оскільки має низький рівень її оплати, а вимоги щодо праці висуваються високі. Недостатньо прозора система оплати праці державної служби та органів місцевого самоврядування України, ставить під сумнів об'єктивність та справедливість дій працівників місцевого самоврядування та підвищує ризик корупції. Відслідковуються чималі порушення у співвідношеннях між рівнями оплати праці залежно від кваліфікації, складності, відповідальності за виконану роботу.

Враховуючи вищевикладене та беручи до уваги досвід системи оплати праці розвинених країн, який може бути корисним для України, використання якого дозволить підвищити мотивацію органів місцевого самоврядування та державних службовців до продуктивності праці.

Метою роботи є узагальнення проблем організації оплати праці в органах місцевого самоврядування та окремих пропозицій на основі вивчення досвіду зарубіжних країн.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Під час дослідження було вивчено публікації, які стосуються ефективних шляхів розв'язання системи оплати праці в органах місцевого самоврядування, а саме: М. Бондаренко, Д. Богині, Г. Гендлера, Н. Горєлова, Н. Волгіна, Л. Єловікова, В. Новикова, М. Семикіної, Л. Фільштейна М. Карліна, А. Колота, та інших авторів. Під час дослідження цього питання з'ясувалося, що проблема оплати праці в Україні державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування розглядається частково, основна увага сконцентрована на інструментах державного регулювання оплати праці та їх відображенні на розмірах заробітної плати бюджетної сфери. Більшість наукових статей вивчає проблему оплати праці органів місцевого самоврядування загалом не вдаючись до розгляду її специфіки в окремих галузях. Недосконалість та протиріччя у нормативному законодавстві ускладнює розробку нових методів до системи оплати праці у цій частині. На сьогодні діючий механізм оплати праці побудований на старих неринкових засадах, що не дає змогу впроваджувати нові методи стимулювання праці, не забезпечує належної зацікавленості працівників у здобутку високих показників праці.

Стало відомо, що головною передумовою залучення до органів місцевого самоврядування кваліфікованих працівників, підвищення рівня привабливості органів місцевого самоврядування, а також запобігання проявів корупції є покращення умов оплати праці, захисту посадових осіб та належного соціального забезпечення.

Виклад основного матеріалу. Заробітна плата, це винагорода обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівнику за виконану роботу. Є основним елементом системи ринку праці та одним з головних, що регулює його розвиток у професійному, регіональному та галузевому аспектах. Від рівня оплати праці та механізму її виплати залежить рівень життя працівників і їхніх родин, тому що вона є складовою доходів населення, основою життєдіяльності працівників та стимулюючим елементом підвищення продуктивності праці. Але механізм регулювання та формування заробітної плати розроблений найменше.

Система оплати праці регулюється одними ж законами і принципами в бюджетній та небюджетній сферах. Проте, система оплати праці в бюджетній сфері має свої певні особливості, що обумовлені функціональним змістом праці, професійним складом та характером виконання завдань. Для прикладу в бюджетній сфері є обов'язковою тарифна система оплати праці для кожної категорії працівників. Нині організація оплати праці здійснюється на основі Постанови Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» із внесеними до неї змінами та доповненнями, якою визначено схему посадових окладів [7].

Основною частиною заробітної плати, яка регулюється державою і встановлюється кожному працівнику у межах посадових окладів залежно від рівня його кваліфікації і зовнішніх факторів, непов'язаних безпосередньо із працею, є посадовий оклад. Проте частиною заробітку посадовий оклад пов'язаний з результатами праці частково, тому що у ньому знаходять відображення лише сталі характеристики працівника, такі як рівень освіти та наявність відповідної кваліфікації. Немає належної зацікавленості працівників у досягненні високих результатів праці, оскільки відсутнім є взаємозв'язок між оплатою праці і її реальними результатами, недостатнім – врахування особистого внеску працівника у результат праці. Маленький діапазон посадових окладів унеможлиблює ріст заробітної плати працівника (без підвищення його у посаді). Таким



чином, стимулююча роль окладу припиняється одразу після його призначення. Відповідно Постанови Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів», підвищувати матеріальну зацікавленість покликані елементи додаткової заробітної плати (доплати, надбавки та премії) [7].

Посадовий оклад з окремими видами надбавок та доплат являє собою оцінку особистих якостей працівника і особливостей його праці у цілому, без врахування результатів діяльності за певний проміжок часу. Особистий внесок працівника у кінцеві результати праці можна оцінити на основі його матеріального нагородження у вигляді преміювання. Однак система преміювання працівників бюджетних галузей має істотні недоліки, найсуттєвішими з яких є незначні порівняно з розмірами заробітної плати розміри премій та відсутність системи критеріїв, яка б дозволяла ефективно оцінювати результати праці окремих працівників.

Візьмемо для прикладу країни англосаксонської моделі місцевого самоврядування: Німеччина, Франція, Велика Британія. Винагорода у структурі заробітної плати держслужбовця здійснюється на підставі Закону «Про місцеве самоврядування», відповідно до якого заробітна плата включає в себе: фіксовану заробітну плату, надбавки та бонуси [3]. Оплата праці залежить від рівня відповідальності посадовця та результатів його діяльності, а не від стажу служби.

Документом, який регулює питання організації заробітної плати персоналу органів місцевого самоврядування у країнах цієї моделі, є національна угода «Зелена книга». Вона регулює питання про оплату праці та умови надання послуг місцевого самоврядування та включає повну актуальну інформацію Національної Об'єднаної Ради з питань місцевого самоврядування.

Національна Об'єднана Рада з питань місцевого самоврядування встановила рівну оплату праці в межах рангів для особистого розвитку працівників та покращення їх праці. Прогрес оплати праці за рангами базується на досягненні визначених цілей діяльності; поєднанні службових та цільових показників ефективності; розвитку та продуктивності тощо. Наприклад, нові працівники призначаються на мінімальний рівень оплати відповідного рангу. Менеджери мають право на власний розсуд пропонувати службовця на підвищення рангу, коли він продемонстрував виняткові результати.

Національна Об'єднана Рада наполегливо пропонує місцевим органам влади використовувати можливість організації загальної стратегії винагороди, не обмежуючись тільки питаннями, які конкретно вимагає Закон «Про місцеве самоврядування» та інші нормативні акти.

На основі англосаксонської моделі місцевого самоврядування, можна зробити висновки, що необхідно впровадити в Україні:

- підняти посадовий оклад службовців для збереження стимулу до покращення надання суспільних послуг;

- призначити стимулюючі надбавки та премії за результатами діяльності службовців;

- до постійних надбавок додати родинну доплату та доплату на проживання;

- виключити надбавку за ранг із переліку надбавок, тому що новий посадовий оклад вже враховує ранг службовця;

- запровадити систему оплати праці, яка буде прозора і зрозуміла для всіх;

- змінити співвідношення між обсягами основної та додаткової заробітної плати.

Якщо відбудеться зміна структури оплати праці, це може сприяти підвищенню конкурентоспроможності державної служби порівняно з роботодавцями приватного сектору на ринку праці, залучення кваліфікованого та компетентного персоналу до працевлаштування, зменшенню дії загроз для забезпечення кадрової безпеки організацій.

Виправити цю ситуацію має закон № 6504 «Про службу в органах місцевого самоврядування», який 2 травня 2023 року підтримала Верховна Рада.

Відповідно до вимог Європейської хартії місцевого самоврядування, на основі Закону України від 15 липня 1997 року № 452/97-ВР, для забезпечення служби в органах місцевого самоврядування необхідно на рівні закону врегулювати наступні питання:

- відповідне фінансове відшкодування витрат, що виникають при відповідній діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, а також, у разі необхідності, відшкодування втрачених доходів або винагороди за виконану роботу і відповідний захист соціального забезпечення;

- умови служби найманих працівників органів місцевого самоврядування, які дозволять провести добір



висококваліфікованого персоналу з урахуванням особистих якостей та компетентності;

- організаційно-правові засади служби в органах місцевого самоврядування;

- забезпечення належної можливості професійної підготовки, винагороди та просування по службі.

2 травня 2023 року прийнято Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [8], який набирає чинності через шість місяців з дня його опублікування, але не раніше ніж через шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні, введеного Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 64/2022, затвердженим Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 2102-ІХ. Цим Законом встановлено нові правові та організаційні засади служби в органах місцевого самоврядування. Вдосконалено громадянам України рівного доступу до служби в органах місцевого самоврядування. Уточнена класифікація посад в органах місцевого самоврядування дозволить покращити умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування. Приведено у відповідність до вимог бюджетного законодавства та нової системи адміністративно-територіального устрою.

Законом передбачена: «можливість заохочень для службовців, матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань, навіть можливість надання службового житла, йдеться про гарантії трудових прав» [8].

Система оплати праці, що складатиметься з основної зарплати та додаткової зарплати, а також інших грошових виплат (допомоги до щорічної основної відпустки, допомоги для вирішення соціально-побутових питань, інших заохочувальних і компенсаційних виплат).

Згідно із Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування»: «посадові оклади включатимуть мінімальний посадовий оклад службовця місцевого самоврядування категорії III та міжпосадове співвідношення такого посадового окладу з іншими посадовими окладами (у коефіцієнтах). При цьому мінімальний розмір окладу службовця категорії III не може бути меншим мінімальної заробітної плати на 1 січня відповідного року» [8].

Проте Закон не передбачає обмеження «верхньої межі» зарплати, що може бути предметом можливих зловживань.

Законодавець закладає певний запобіжник: рішення про встановлення премії, доплати за додаткове навантаження, інших

грошових виплат з їх обґрунтуванням мають оприлюднюватись на офіційному вебсайті відповідної ради, тобто ухвалення рішень по оплаті праці будуть під громадським контролем.

Висновки. Таким чином, беручи до уваги досвід розвинених країн світу, сформовано пропозиції щодо вдосконалення системи оплати праці в органах місцевого самоврядування України та необхідність внесення змін до нормативно-правових актів України щодо надання ширших повноважень Асоціації органів місцевого самоврядування. Пропонується покращити структуру заробітної плати через збільшення посадових окладів посадових осіб місцевого самоврядування та внести до її основної частини родинну допомогу та допомогу на проживання. Вдосконалення процедури оцінки результатів діяльності органів місцевого самоврядування пропонується здійснювати методом призначення надбавок та премій для підвищення мотивації до праці.

Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» дозволить поліпшити умови роботи в органах місцевого самоврядування, дасть змогу кращим спеціалістам органів місцевого самоврядування перейти на вищу посаду без проходження конкурсу, забезпечить соціальну захищеність працівників та упорядкує відповідальність посадових осіб органів місцевого самоврядування.

1. Черноног Е. С. Державна служба: історія, теорія і практика. Київ : Знання, 2008. 458 с. 2. Кірмач А. В., Тимошук В. П., Школик А. М. Публічна служба: зарубіжний досвід та пропозиції для України. Київ : Конус-Ю, 2007. 735 с. 3. Лопушинський І. П. Публічна служба Німеччини: досвід для України. *Публічне управління: теорія та практика*. 2011. № 4 (8). С. 48–54. 4. Мельтюхова Н. М., Корженко В. В., Дідок Ю. В. Зарубіжний досвід публічного адміністрування. Київ : НАДУ, 2010. 28 с. 5. Карлін М. І. Стимулювання праці в перехідній економіці. Луцьк: Редакційно-видавничий відділ ВДУ ім. Лесі Українки, 1997. 170 с. 6. Новіков В. Оплата праці в бюджетних організаціях потребує вдосконалення. *Праця і заробітна плата*. 2003. 7. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів : Постанова Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. № 268. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KP060268>. (дата звернення: 10.09.2023). 8. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 02.05.2023 р. № 3077-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20#Text>. (дата звернення: 10.09.2023).

REFERENCES:

1. Chornonoh Ye. S. Derzhavna sluzhba: istoriia, teoriia i praktyka. Kyiv : Znannia, 2008. 458 s. 2. Kirmach A. V., Tymoshchuk V. P., Shkolyk A. M. Publichna sluzhba: zarubizhnyi dosvid ta propozytsii dlia Ukrainy. Kyiv : Konus-Yu, 2007. 735 s. 3. Lopushynskiy I. P.



Publiczna sluzhba Nimechchyny: dosvid dlia Ukrainy. *Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka*. 2011. № 4 (8). S. 48–54. **4.** Meltiukhova N. M., Korzhenko V. V., Didok Yu. V. *Zarubizhnyi dosvid publichnoho administruvannia*. Kyiv : NADU, 2010. 28 s. **5.** Karlin M. I. *Stymuliuvannia pratsi v perekhidnii ekonomitsi*. Lutsk : Redaktsiino-vydavnychi viddil VDU im. Lesi Ukrainky, 1997. 170 s. **6.** Novikov V. *Oplata pratsi v biudzhetnykh orhanizatsiiakh potrebuie vdoskonalennia. Pratsia i zarobitna plata*. 2003. **7.** Pro uporiadkuvannia struktury ta umov oplaty pratsi pratsivnykiv orhaniv vykonavchoi vlady, orhaniv prokuratury, sudiv ta inshykh orhaniv : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 9 bereznia 2006 r. № 268. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KP060268>. (data zvernennia: 10.09.2023). **8.** Pro sluzhbu v orhanakh mistsevoho samovriaduvannia : Zakon Ukrainy vid 02.05.2023 r. № 3077-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20#Text>. (data zvernennia: 10.09.2023).

Savkina N. Y. [1: ORCID ID: 0009-0005-7615-211X],

Master,

Antonova S. Ye. [1: ORCID ID: 0000-0003-4796-8580],

Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor,

Klimova A. V. [1: ORCID ID: 0000-0003-0051-3925],

PhD

¹*National University of Water and Environmental Engineering, Rivne*

ORGANIZATION OF WAGE PAYMENT IN LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES: ISSUES AND PERSPECTIVES

Complex transformation processes in Ukraine are accompanied by economic instability and contradictions in wages and incomes of the population, which negatively affects work efficiency and motivation. The payment of labor in local self-government bodies is particularly imperfect, since here, along with highly qualified socially necessary labor, there is a low level of its payment. The system of remuneration of local government officials and employees in Ukraine is characterized by insufficient transparency, comprehensibility and fairness, which calls into question the objectivity and impartiality of the actions of local government employees, and increases the risk of corruption. There are significant violations in the ratio between the levels of remuneration depending on the qualification, complexity, responsibility for the work performed. The complexity and lack of study of this problem require an immediate search for effective ways to solve it. The relevance of the article lies in the beginning of the era of restructuring of the organization of labor remuneration, the implementation of the corresponding reform in order to ensure a gradual increase in wages and the creation of an effective motivational mechanism based on a combination of economic

incentives and social guarantees. Also, the issues of the organization of remuneration of local self-government personnel in foreign countries, where remuneration includes such elements as fixed and additional wages, are also briefly explored. Therefore, the experience of the remuneration system of local self-government bodies of the developed countries of the world can be useful for Ukraine, the use of which will allow to increase the motivation of civil servants for productive work and obtain positive effects in the processes of regional and municipal management.

Keywords: salary; salary; foreign experience; local governments.

Отримано: 11 вересня 2023 року
Прорецензовано: 16 вересня 2023 року
Прийнято до друку: 29 вересня 2023 року