

інформації, що розповсюджуються у суспільстві. Ефективність діяльності професійних спілок лишається під великим питанням, оскільки значна кількість зайнятого населення працює у приватній сфері, часто не зовсім законно, що не дає можливість впливати на захист їх прав. Чекає на вирішення питання діяльності громадських рад при органах влади. Діюча нормативно база на сьогодні не забезпечує зацікавленість громадськості в участі у їх діяльності через складну процедуру формування та діяльності загалом. Для прикладу, діяльність Ради голів громадських рад при органах виконавчої влади при КМУ фактично призупинена протягом останнього року.

Список використаних джерел

1. Бельська Т. В. Глобальне громадянське суспільство: сутність, генеза та вплив на державну політику України : монографія. Київ : ВАДНД, 2016. 300 с.

Сдомаха А. В., здобувачка вищої освіти І курсу, група ЗМДСп-201
Науковий керівник – **Самійленко Г. М.**, к.е.н., доцент
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Сьогодні публічне управління нерозривно пов'язане з поняттям «державна служба». Неможливо собі уявити жоден орган публічної влади, в штаті якого не передбачені посади державної служби. Оскільки державна служба являє собою професійну діяльність з виконання завдань і функцій держави, то держава зацікавлена щоб така діяльність виконувалась висококваліфікованими, політично неупередженими професіоналами.

Реформування державної служби, як правило, в першу чергу пов'язане зі змінами в порядку доступу до державної служби, проходженням та звільненням зі служби. Питання вступу на державну службу та оплати праці державних службовців були завжди найбільш дискусійними. Відсутність чітких вимог щодо проведення конкурсу ставало приводом для сумніву в об'єктивності його результатів, а низький рівень заробітних плат та відсутність єдиних стандартів щодо їх нарахування часто приводив до зловживань та корупційних проявів.

Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, який набрав чинності 01.05.2016 (далі Закон), достатньо кардинально змінив підхід до проходження державної служби, особливо щодо питань оплати праці. Так, всі посади державної служби були поділені на 9 груп оплати праці, а схеми посадових окладів почали визначатись щороку Кабінетом Міністрів України під час підготовки проекту закону про Державний бюджет України на наступний рік з урахуванням юрисдикції державних органів.

З 19.09.2019 з метою встановлення розмірів посадових окладів всі державні органи поділені на 5 рівнів в залежності від їх територіальної юрисдикції. Схеми посадових окладів так само визначаються Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства України з питань державної служби. Чинною редакцією Закону передбачено, що мінімальний розмір посадового окладу у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення (тобто найнижчий рівень), не може бути менше двох розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. На сьогодні ця сума становить 4540 грн., тобто

менше мінімальної заробітної плати, передбаченої Законом України «Про Державний бюджет на 2021 рік».

Звісно, що заробітна плата державного службовця не складається з одного посадового окладу, Законом передбачено такі обов'язкові надбавки як за вислугу років та за ранг. Передбачено також Законом і виплату премії, загальний розмір якої не може перевищувати 30 відсотків фонду посадового окладу державного службовця за рік. Тобто, на сьогодні Законом визначено рівні умови оплати праці для однакових посад державних службовців в будь-яких державних органах з однаковою юрисдикцією.

Але при цьому слід зауважити, що відповідно до Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 № 15 (зі змінами), державним службовцям може встановлюватись в межах економії фонду оплати праці відповідного державного органу надбавка за інтенсивність праці та надбавка за виконання особливо важливої роботи, що суттєво впливає на розмір заробітної плати. При цьому максимальний розмір таких виплат законодавством необмежений і залежить виключно від фінансової спроможності державного органу. І хоча вказаним положенням визначено ряд критеріїв для встановлення та скасування стимулюючих виплат, суб'єктивний фактор керівника державного органу залишається дуже вагомим.

Сьогодні цікавлячись про заробітну плату державного службовця, доречно запитувати саме розмір встановлених стимулюючих виплат, що знову повертає нас до проблеми, коли, наприклад, головні спеціалісти районних відділів державної виконавчої служби Чернігівської та Львівської областей з однаковими посадовими обов'язками отримують різний розмір заробітної плати.

Чи є варіанти розв'язання даної проблеми? Все частіше говорять, що єдиним виходом є скасування будь-яких стимулюючих виплат та збільшення розмірів посадових окладів, щоб вони складали 90% заробітної плати. Це дасть можливість мінімізувати вплив керівників державних органів на розмір заробітної плати працівників в залежності від суб'єктивних критеріїв.

Якщо говорити про порядок вступу на державну службу, то наразі він є достатньо прозорим. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 246 від 25.03.2016 (зі змінами), чітко регламентує етапи проведення конкурсу та критерії визначення його результатів. Абсолютно позитивним став підхід до етапу підготовки конкурсу та подачі документів. Так, сьогодні інформація про всі вакантні посади державної служби в Україні публікується на Єдиному порталі вакансій державної служби, який є доступним в он-лайн режимі 24/7. Для того, щоб прийняти участь в конкурсі кандидату вже не потрібно збирати безліч документів, їхати в кадрову службу, переписувати декілька разів необхідні формуляри, достатньо зареєструватись на вказаному порталі і внести свої дані в запропоновані зразки заяви та резюме.

Найбільш дискусійним на сьогодні при вступі на державну службу є питання укладення контракту. Як ми знаємо звільнення будь-якого працівника, зокрема, і державного службовця з роботи з ініціативи роботодавця є вкрай складним, наслідком якого є оскарження до суду і в більшості випадків поновлення. Запровадження 19.09.2019 такої форми строкового трудового договору, як контракт, мало на меті стимулювання державних службовців до ефективної праці або для виконання певного стратегічного завдання, тобто, застосувати сучасні методи управління з приватного сектора в державній службі. Такі зміни дали можливість на законних підставах розірвати трудові відносини з державними службовцями, які не дотримуються показників ефективності, результативності та якості

виконання постановлених задач. Але відповідно і умови праці державного службовця за контрактом мають значно відрізнятись від загальних.

Протягом 2020 року практика укладення контрактів на державній службі більше була пов'язана не з покращенням ефективності виконання завдань і функцій держави, а з єдиною можливістю забезпечити стале функціонування державних органів в період дії карантину, установленого з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Постановою Кабінету Міністрів України № 290 від 22.04.2020 було затверджено відповідний Порядок, який дав можливість добору на вакантні посади державної служби на період дії карантину та протягом 30 днів з дня відміни цього карантину за спрощеною процедурою та на умовах контракту.

Наразі, інститут державної служби постійно зазнає трансформацій, спрямованих на підвищення ефективності діяльності та залучення висококваліфікованих фахівців. Але, на жаль, більшість змін мають лише зовнішній характер, пов'язаний зі зміною назв та підпорядкування державного органу. Основний мотиваційний фактор, який би дозволив забезпечити якісними кадрами та усунути корупційні ризики в державній службі – заробітна плата, – залишається неконкурентоспроможною на ринку праці. Так само потребує рішучих змін профільне законодавство в кожній сфері державної служби шляхом встановлення імперативних правил поведінки при прийнятті управлінських рішень з метою уникнення суб'єктивізму.

Список використаних джерел

1. Про державну службу. Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
 2. Про Державний бюджет на 2021 рік. Закон України від 15.12.2020 № 1082-IX [Електронний ресурс]. — Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text>
 3. Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям. Постанова Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 № 15 [Електронний ресурс]. — Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF#n125>
 4. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби. Постанова Кабінету Міністрів України № 246 від 25.03.2016 [Електронний ресурс]. — Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#n10>
 5. Порядок укладення контрактів про проходження державної служби. Постанова Кабінету Міністрів України № 494 від 17.06.2020 [Електронний ресурс]. — Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/494-2020-%D0%BF#Text>
 6. Порядок призначення на посади державної служби на період дії карантину, установленого з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Постанова Кабінету Міністрів України № 290 від 22.04.2020 [Електронний ресурс]. — Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/290-2020-%D0%BF#Text>
-