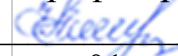


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

До захисту допустити:
Завідувач кафедри
д.е.н., професор Чечель А.О.



«01» грудня 2023 р.

**«ОПТИМІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ»**

Кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти другого
(магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми
281 Публічне управління та
адміністрування

Тарасенко Мар'яни Ігорівни

Науковий керівник:

Зелінська Марина Ігорівна, кандидат
політичних наук, доцент, доцент
кафедри публічного управління та
адміністрування

Рецензент:

Чернишов Олександр Юрійович,
к.е.н., доцент, доцент кафедри
економіки та бізнес-технологій
Національного авіаційного
університету

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою 85 (добре)

Секретар ЕК

«21» грудня 2023 р.

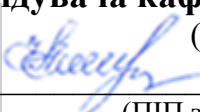


Київ – 2023

МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Рівень вищої освіти _____ другий (магістерський)
Шифр та назва спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Освітньо-професійна програма Публічне управління та адміністрування

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувача кафедри д.е.н., професор
(науковий ступінь, вчене звання)

Чечель А.О.
(ПІП завідувача кафедри)

ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Тарасенко Мар'яна Ігорівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи **Оптимізація оплати праці в органах місцевого самоврядування**

керівник роботи Зелінська Марина Ігорівна, кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від

2. Строк подання студентом роботи 01.12.2023

3. Вихідні дані до роботи (мета, об'єкт, предмет)

Мета роботи – полягає у виявленні факторів та розробці стратегій, спрямованих на ефективне використання ресурсів і стимулювання високої продуктивності працівників в органах місцевого самоврядування.

Об'єкт дослідження – система винагороди праці в органах місцевого самоврядування.

Предмет дослідження – правовий механізм, що спрямований на вдосконалення системи оплати праці в органах місцевого самоврядування.

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити)

Розділ 1. Методологічні засади дослідження організації оплати праці в органах місцевого самоврядування.

Розділ 2. Теоретичні аспекти дослідження організації оплати праці в органах місцевого самоврядування.

Розділ 3. Шляхи оптимізації оплати праці в органах місцевого самоврядування.

5. Консультанти розділів роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата | |
|--------|---|----------------|------------------|
| | | завдання видав | завдання прийняв |
| 1 | Зелінська М.І., к.політ.н, доцент | 01.09.2023 | 01.09.2023 |
| 2 | Зелінська М.І., к.політ.н, доцент | 10.09.2023 | 10.09.2023 |
| 3 | Зелінська М.І., к.політ.н, доцент | 20.09.2023 | 20.09.2023 |

6. Дата видачі завдання «01» вересня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітки |
|-------|---|-------------------------------|----------|
| 1. | Погодження теми кваліфікаційної роботи | 01-07.09.2023 | |
| 2. | Складання та погодження плану кваліфікаційної роботи | 01.09.2023 | |
| 3. | Написання Вступу та 1 розділу кваліфікаційної роботи | 02-30.09.2023 | |
| 4. | Написання 2 розділу кваліфікаційної роботи | 01-30.10.2023 | |
| 5. | Написання 3 розділу кваліфікаційної роботи | 01-22.11.2023 | |
| 6. | Написання Висновків та оформлення списку літератури, додатків | 22-26.11.2023 | |
| 7. | Подання завершеної кваліфікаційної роботи на кафедру | 30.11.2023 | |

Здобувач



Мар'яна ТАРАСЕНКО
(власне ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

Науковий керівник роботи



(підпис)

Марина ЗЕЛІНСЬКА
(власне ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

ЗМІСТ

| | |
|---|-----------|
| ВСТУП..... | 5 |
| РОЗДІЛ 1 МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ..... | 8 |
| 1.1. Історія дослідження оплати праці в органах місцевого самоврядування..... | 8 |
| 1.2. Основні дефініції в дослідженнях проблематики оплати праці в системі місцевого самоврядування..... | 15 |
| 1.3. Принципи та методи дослідження організації оплати праці в органах місцевого самоврядування..... | 22 |
| РОЗДІЛ 2 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ..... | 27 |
| 2.1. Нормативно-правова база організації оплати праці в органах місцевого самоврядування в Україні..... | 27 |
| 2.2. Зміст, завдання, принципи організації оплати праці в органах місцевого самоврядування..... | 33 |
| 2.3. Особливості організації оплати праці в органах місцевого самоврядування..... | 36 |
| РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ..... | 48 |
| 3.1. Сучасний стан оплати праці в органах місцевого самоврядування на прикладі Запорізької міської ради..... | 48 |
| 3.2. Шляхи оптимізації оплати праці та мотивації працівників в органах місцевого самоврядування..... | 60 |
| ВИСНОВКИ..... | 68 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 73 |

ВСТУП

Актуальність роботи. Розвиток місцевого самоврядування в Україні є одним з важливих напрямів у стратегії державного управління. В Україні в останні роки здійснювалась адміністративно-територіальна реформа, в результаті якої передбачалася децентралізація органів місцевого самоврядування. В результаті реформи створювалися нові адміністративно-територіальні одиниці та формувалися територіальні громади. Передавалися повноваження від державних органів до органів місцевого самоврядування, відповідно збільшувалась кількість делегованих повноважень та відбувалась децентралізація фінансових ресурсів. Всі ці зміни вимагали залучення до органів місцевого самоврядування людей, які здатні працювати в нових умовах. Відповідно виникає потреба вироблення такої системи управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування, яка дала б можливість добирати кадри, які можуть ефективно працювати на розвиток місцевого самоврядування, та створення умов для підвищення їх професійної компетентності. Але українська влада, зосередившись на створенні нових адміністративно-територіальних одиниць, не встигає змінювати законодавство, яке регламентує функціонування органів місцевого самоврядування, в тому числі те, що стосується гідної оплати праці.

Тема роботи має і теоретичну і практичну цінність. Минулі роки незалежності характеризувалися увагою науковців до цієї проблематики. Зокрема найбільш болючою проблемою місцевого самоврядування є хронічний дефіцит фінансових ресурсів, через який повноцінне функціонування органів місцевого самоврядування унеможливорює виконання повною мірою покладених на нього функцій і завдань. Проблеми та перспективи реформування в державних органах та в органах місцевого самоврядування аналізуються в роботах українських вчених О. Василик, О.Жихор, О.Кириленко, Б.Малиняк та інші.

Проте, незважаючи на наявність досить ґрунтовних досліджень розвитку місцевого самоврядування в Україні, питання заробітної плати в органах місцевого самоврядування в умовах реформ, що тривають в Україні, висвітлені недостатньо, тому потребують подальшого вивчення.

Проблемна ситуація дослідження полягає в тому, що за роки незалежності України відбулися значні зміни в усіх сферах життя країни, в тому числі в бюджетній політиці, тому зростає увага до осмислення цих змін, аналізу виявлених проблем та визначення шляхів їх вирішення. Система оплати праці посадових осіб та службовців місцевого самоврядування в Україні відрізняється недостатньою прозорістю, зрозумілістю та справедливістю, що ставить під сумнів об'єктивність і неупередженість дій працівників місцевої влади, підвищує ризик корупції. Сьогодні питання місцевих фінансів перебувають у центрі уваги багатьох дослідників. Великого значення потребує аналіз проблем з оплати праці та бюджетування в органах місцевого самоврядування, оскільки місцеві фінанси являють собою систему формування, розподілу і використання грошових та інших фінансових ресурсів для забезпечення місцевими органами влади покладених на них функцій і завдань, як власних, так і делегованих.

Об'єктом дослідження є система винагороди праці в органах місцевого самоврядування.

Предметом дослідження є правовий механізм, що спрямований на вдосконалення системи оплати праці в органах місцевого самоврядування.

Мета дослідження – полягає у виявленні факторів та розробці стратегій, спрямованих на ефективне використання ресурсів і стимулювання високої продуктивності працівників в органах місцевого самоврядування.

Для реалізації поставленої мети можна визначити такі наукові *завдання*:

- проаналізувати історію дослідження проблеми фінансування в органах місцевого самоврядування;
- уточнити основні дефініції з досліджувальної проблематики: «оплата праці», «заробітна плата», «бюджет», «міський бюджет», «мотивація

персоналу», «посадова особа місцевого самоврядування», «оплата праці в органах місцевого самоврядування», «фонд оплати праці»;

– визначити принципи й методи дослідження оплати праці в органах місцевого самоврядування;

– розглянути зміст, завдання, принципи організації оплати праці в органах місцевого самоврядування;

– з'ясувати особливості організації оплати праці в органах місцевого самоврядування;

– дослідити нормативно-правову базу організації кадрової роботи в органах місцевого самоврядування;

– дослідити сучасний стан оплати праці в органах місцевого самоврядування;

– визначити шляхи оптимізації оплати праці в органах місцевого самоврядування.

Новизна роботи полягає в тому, що зміни, які відбуваються у адміністративно-територіальному устрої та функціонуванні органів місцевого самоврядування в Україні, в дослідженні розглядаються саме з точки зору заробітної плати за роботу в органах місцевого самоврядування.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку літератури.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

1.1. Історія дослідження оплати праці в органах місцевого самоврядування

Висвітлення методологічного аспекту дослідження оплати праці в органах місцевого самоврядування передбачає розгляд питань, пов'язаних із вивченням історії дослідження проблеми оплати праці в органах місцевого самоврядування, уточненням основних понять дослідження: «оплата праці», «заробітна плата», «бюджет», «міський бюджет», «мотивація персоналу», «посадова особа місцевого самоврядування», «оплата праці в органах місцевого самоврядування», «фонд оплати праці», та розкриттям принципів і методів дослідження оплати праці в органах місцевого самоврядування. Що і потребує розгляду та аналізу в подальшому.

Наука про місцеві фінанси веде свій початок з другої половини ХІХ ст., саме тоді відбувався процес остаточного оформлення місцевого самоврядування. Протягом ХІХ–ХХ ст. розвиток поглядів щодо сутності місцевих фінансів, їх складу та принципів організації проходив від представлення їх як фінансового господарства територіальних одиниць (господарства місцевих спілок), сукупності умов для задоволення потреб місцевих самоврядних одиниць, матеріальних засобів місцевого самоврядування, доходів і видатків органів місцевого самоврядування і до системи економічних відносин. У 1960–1980-х роках особливої актуальності набули проблеми складання місцевих бюджетів і використання бюджетних коштів, удосконалення бюджетного регулювання.

З проголошенням незалежності України відбулися зміни в суспільному устрої нашої держави, що в свою чергу потребувало нового підходу до формування органів державної влади та місцевого самоврядування,

переосмислення їхніх функцій та принципів взаємодії.

В процесі побудови демократичної, правової, соціальної держави, як це закріплено в статті 1 Конституції України, виникало багато труднощів, в тому числі в осмисленні та побудові відповідної системи влади в Україні. Зі зміною суспільно-економічних відносин, побудовою громадянського суспільства більше функцій органів державної влади передали на місця, в тому числі і органам місцевого самоврядування. А з проголошенням процесу децентралізації в Україні роль органів місцевого самоврядування зростає.

З побудовою органів місцевого самоврядування, збільшенням їх повноважень, зростає необхідність в збільшенні фонду оплати праці, для працівників які здатні виконувати свої обов'язки на високому професійному рівні в нових умовах. З'являється необхідність в працівниках, які можуть приймати результативні управлінські рішення з врахуванням сучасних тенденцій розгортання економічних та соціальних відносин, розвитку цифрових технологій, появи нових повноважень та зобов'язань органів місцевого самоврядування. Система оплати праці, яка застосовується в органах місцевого самоврядування не є достатньо ефективною. А це в свою чергу стає однією з причин гальмування розвитку будь-якої галузі та не сприяє підвищенню кількісних і якісних показників діяльності.

Слід зауважити, що в історіографії теми нашого дослідження можна виокремити декілька етапів, пов'язаних зі зміною законодавства. Так, до 2001 року, коли вступив в дію Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування в Україні», служба в органах місцевого самоврядування здійснювалась відповідно до законодавства про державну службу, відповідно і в науковій літературі дослідження служби в державних органах можна ототожнювати, як правило, і з службою в органах місцевого самоврядування. В 2000-х дослідники починають розмежовувати службу в державних органах і в органах місцевого самоврядування, але, враховуючи подібність законодавства, більшість результатів досліджень з державної служби можна екстраполювати на службу в органах місцевого самоврядування. З 2016 року

Законом України «Про державну службу» визначено, що законодавство про державну службу не розповсюджується на службу в органах місцевого самоврядування, та, в зв'язку з децентралізацією відбулося, з одного боку, розмежування досліджень з проходження служби в державних органах та служби в органах місцевого самоврядування, а з іншого – все більше набирають популярності дослідження з проходження публічної служби, як більш узагальнюючого поняття, ніж державна служба та служба в органах місцевого самоврядування.

В умовах нестабільного розвитку оплата праці – головний стимул для більшості працівників місцевого самоврядування, як у підвищенні ефективності праці, так і в професійному розвитку. Вона посідає чинне місце в сфері соціальної політики. Саме оплата праці зумовлює рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя соціуму загалом, включаючи посадових осіб місцевого самоврядування. Запорукою ефективної праці в органах місцевого самоврядування повинна бути система стимулів і заохочень, які спонукають працівника до якнайповнішої реалізації власного потенціалу під час виконання своїх професійних обов'язків. Бюджетна система, як найважливіша складова державних фінансів України, характеризується високим ступенем централізації, що суперечить принципам демократії та ускладнює подальший розвиток місцевого самоврядування.

Відповідно до пункту 2 статті 23 Загальної декларації прав людини, що є частиною національного законодавства про працю, проголошено право про кожну працюючу людину на «рівну плату за рівну працю» і «на справедливу і задовільну заробітну плату, яка забезпечує людині гідне існування для неї та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення» [28, 24, с. 10].

Зокрема питанням гідної заробітної плати та продуктивності праці присвячені дослідження відомих науковців які досліджують проблеми реформування та оптимізації системи оплати праці серед них: В.Антонюк, О.Грішнова, Т.Коляда, А.Кузьменко, А.Сміт та ін. Загалом стимулювання

праці як основний елемент мотиваційного механізму має постійно переглядатися відповідно до існуючих умов праці, конкуренції та підприємницьких цілей.

Так, в науковій праці В.Антонюк зазначено що саме заробітна плата визначає найбільші цілі для умов праці, тому найважливішою складовою частиною концепції гідної праці є забезпечення справедливої та задовільної оплати праці за трудову діяльність працівників, що має забезпечуватися інструментами державної соціальної політики [1].

О.Грішнова до числа сучасних визначень сутності заробітної плати відносить теорію людського капіталу. Головну увагу вона приділяє характеристикам роботи, де якість роботи відноситься до більшої заробітної плати, для отримання якої потрібно більше вкласти в свій рівень освіти або кваліфікації. Якщо використовувати цю теорію людського капіталу то можна відстежити динаміку заробітків, мотивації, логічно пояснити і дослідити кардинальні проблеми як розподіл доходів, значення освіти в суспільстві, економічне зростання [12, с.46].

В науковій статті Т.Коляда звертає увагу, що нагальною необхідністю є підготовка комплексної державної програми впровадження концепції гідної праці і розробки системи статистичних індикаторів гідної праці. Як на національному, так й регіональному рівнях слід поєднати зусилля державних органів соціального захисту, роботодавців, працівників і профспілок у пропаганді гідної праці, як важливого чинника ствердження високих соціальних стандартів [32].

А.Кузьменко вважає що покращення матеріального становища працюючих стане основою для збільшення їх продуктивності праці за рахунок спрямування свого потенціалу у робочу сферу. Тобто чим більшою буде зацікавленість працюючого у роботі, тим більшу віддачу отримає роботодавець, а отже, і економіка країни, бо кожна працююча людина – це маленька складова її стабільності та фактор розвитку [36, с.396].

А.Сміт стверджував, що «людина завжди повинна мати можливість

існувати за рахунок своєї праці, і її заробітна плата повинна щонайменше бути достатньою для її існування. Вона навіть у більшості випадків повинна бути дещо вищою, інакше людина була б не в змозі утримувати сім'ю, і плем'я робітників зникло б після першого покоління» [78, с.188]. Також він зазначив що «За наявності високої заробітної плати можна завжди знайти працівників більш діяльних, старанних і тямущих, ніж за низької заробітної плати» [48, с.223].

У своїй роботі «Державна служба в Україні: організаційно-правові засади» науковець Ю. Битяк аналізує законодавство України про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, досліджує організаційно-правові засади державно-службових відносин в Україні із залученням конституційного права, теорії держави і права, науки управління та інших галузей знань. Визначаються проблеми розвитку державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, їх роль, функції, поняття та види [2].

В 2011 році побачила світ робота науковців Національної академії державного управління при Президентіві України та її регіональних інститутів (голова науково-редакційної колегії Ю.В. Ковбасюк) – «Енциклопедія державного управління» у 8 томах. В цьому виданні створено термінологічну систему ключових понять сфери державного управління та місцевого самоврядування. Реалізація цього проекту сприяла вирішенню багатьох суперечливих питань теорії, формуванню тезауруса державно-управлінської науки, упорядкуванню її категоріально-понятійного апарату [17, с.8]. Статті в енциклопедії згруповані тематично за томами, що значно полегшує пошук потрібної інформації. Наприклад, в п'ятому та шостому томах сформульовані терміни, які пов'язані з функціонуванням системи органів місцевого самоврядування, територіального та місцевого управління.

І. Козак аналізує рівень професійної підготовки публічних службовців в Україні та наголошує, що підготовка за напрямом «Публічне управління» має стати базовою вищою освітою у системі публічної служби [31]. Дослідник

Н. Калашник в своїх дослідженнях звертає увагу на важливість самоосвіти в процесі проходження служби [27]. М. Благовестов розвиває цю тематику та аналізує розвиток неформальної освіти в органах публічної влади в Україні [4].

Оплата праці публічних службовців, формування клімату в колективах, адаптації та стресостійкості органів влади, застосуванню нових технологій менеджменту в системі публічної влади присвячено роботи Л. Борисової [75], О. Будко [6], Докучаєва О.А. [15], О. Жадана [23], В. Євдокимова [20], О. Редьки [75], Соколов А. В., Чернявська К. В. [79], та інших дослідників.

Так, О. Жадан на прикладі інших країн доводить, що рівень оплати праці публічних службовців на рівні інших секторів економіки дозволяє залучати на роботу висококваліфікованих спеціалістів [23].

В дослідженні В. Євдокимова висвітлюється застосування специфічних методів управління персоналом (профайлінг, холократія, проєктний менеджмент) в органах публічної влади [20].

Фактори, які впливають на психологічний клімат колективів органів місцевого самоврядування, досліджувались в публікації О. Будко. Автор зазначає, що проблема збереження здоров'я людини є однією з найважливіших. Цього можна досягти шляхом створення сприятливого соціально-психологічного клімату у колективах, створення умов для розвитку особистості [6].

Однією із основних проблем пасивної поведінки працівників Л.Борисова та О.Редька вважають слабку здатність керівників визначати їх мотиви, потреби та проблеми, або відсутність достатньої уваги. Такими діями працівники незадоволені, в них недостатньо мотивації, нерозвинені потреби в процесі трудової діяльності, тобто працівник незацікавлен до мотиваційних дій керівника. Тому працівники чинять опір нововведенням, та прагнуть мати невеликий але стабільно гарантований заробіток при невисокій інтенсивності праці. Для того щоб запобігти цьому потрібно застосовувати в комплексі матеріальні і нематеріальні стимули для високоефективної роботи. Матеріальні стимули повинні бути конкретними і стандартизованими, тобто

зрозумілими для працівника та не мають бути індивідуальними [75].

На думку науковців Соколова А. В., Чернявської К. В. мотиваційні чинники виникають на основі потреб. Тому мотивація ґрунтується на різних потребах працівників. Зазначають що найбільш поширеною є класифікація теоретика А.Маслоу де базовими для людини є матеріальні потреби. Відповідно у системі мотивації вирішальна роль належить матеріальному стимулюванню, яка здійснюється в таких формах, як грошові виплати (прямі і непрямі), матеріальні блага і певні пільги [79].

Високий рівень заробітної плати сприяє підбору кваліфікованих і висококваліфікованих працівників, зниженню плинності кадрів, скороченню витрат на найм та навчання. Формує стабільний трудовий колектив вважає О.Докучаєв. Висока заробітна плата включає в себе підбір більш досвідчених працівників, орієнтованих на результат, ініціативних, які постійно вдосконалюють свої навички, та продуктивність яких потенційно вище середнього рівня, що успішно відобразиться на діяльності в цілому [15].

Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. розглядають наукові уявлення про мотивацію ефективної зайнятості та приділяють багато уваги до концепції людського капіталу в частині розподілу заробітної плати на критерії: вік, особисті характеристики, освіта та досвід роботи. Значна увага приділяється освіті, на їх думку відмінності в заробітках означають різний рівень освіти працівників [77].

Д. Богиня, вважає що для виконання вимог раціональності, зайнятість може бути продуктивною або ефективною. Ефективна зайнятість яка вільно обрана балансує між потребами населення в роботі і робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників, так і суспільства в цілому. Сучасний розвиток потреб людини і суспільства з науково-технічним вказує на постійне прагнення до ідеалу ефективної зайнятості але в результаті цього неможливо досягти [5]. Важливо пам'ятати, що стійкий мотив до ефективної праці формується лише у тому випадку, коли трудова діяльність є якщо не

єдиною, то головною умовою отримання бажаного блага (цінної для себе винагороди). Так, зниження оплати праці у структурі доходів людини відповідно зменшує мотивацію до ефективної праці. Якщо ж критеріями розподільчих відносин є інші фактори (посада, кваліфікація, звання тощо), то формуються мотиви, які необов'язково передбачають трудову активність. Зазначимо, що ця обставина часто не враховується в теоретичних конструкціях, що призводить до небажаних наслідків у практиці мотивації.

1.2. Основні дефініції в дослідженнях проблематики оплати праці в системі місцевого самоврядування

Перш ніж приступити до комплексного дослідження теми є потреба розгляду основних дефініцій дослідження, таких як: «оплата праці», «заробітна плата», «бюджет», «міський бюджет», «мотивація персоналу» «посадова особа місцевого самоврядування», «оплата праці в органах місцевого самоврядування», «фонд оплати праці».

На етапах розвитку економіки оплата праці це головний матеріальний стимул працівників та елемент мотиваційного механізму трудової активності. Ринкова економіка ставить жорсткі вимоги до організації оплати праці. Багато наукових вчених економістів досліджують оплату праці та методи її вдосконалення. Питання оплати праці досліджується у зарубіжних вчених А.Сміт, С.Лебедева, а також у науковців О.Івашина, Б.Котляр, О.Коротич, М.Панкова, та інші. М.Панкова розкриває саму суть заробітної плати, С.Лебедева обґрунтувала методологію та методичні підходи щодо планування та регулювання заробітної плати. Б.Котляр знайшов сутність реальної заробітної плати. Головну увагу в своїх роботах надає ролі держави в організації та нормування праці та висвітлює механізми гнучкості заробітної плати О. Івашина. Проблеми які стосуються збільшення доходів населення та питання європейської інтеграції України досліджує О.Коротич, він взяв напрям на прискорений соціально-економічний розвиток з метою підвищення

соціального рівня життя та заробітку за допомогою механізму оплати.

Закон України «Про оплату праці» визначає поняття заробітної плати як «винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [66].

Конвенція №95, яка прийнята у 1949 р Міжнародною організацією праці, визначає термін «заробітна плата» як будь-яку винагороду або заробіток який обчислюється грошам незалежно від назви й методу обчислення, і встановлюється національним законодавством, котрий в силу письмового договору про прийняття на роботу виплачує працівникові оплату за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано [33, с.466].

І. Лаптії у своїх роботах стверджує що оплата праці являє собою саме організацію та регламентацію правових відносин, та визначає основним законодавчим актом Конституцію України на якій базується все законодавство в тому числі і оплата праці. Порівнюючи терміни «заробітна плата» і «оплата праці», І. Лаптії стверджує, що термін «оплата праці є ширшим, оскільки вказує саме на організацію оплати праці, регламент її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, а поняття «заробітна плата» акцентує увагу на об'єкті трудових відносин між сторонами». Тому, оплата праці – «це система юридичних норм, спрямованих на організацію всієї системи правовідносин у цій сфері і регламентацію окремих її елементів, пов'язаних із забезпеченням та здійсненням роботодавцем виплат працівникам» А під заробітною платою вона визначає «винагороду, включаючи виплати мотивуючого характеру, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові своєчасно та систематично за виконану ним роботу» [37, с.81-84].

О. Валецька в своїй дисертації досліджує «Правове регулювання оплати праці» де значна увага приділяється на відокремлені термінів «заробітна плата і оплата праці». На її думку оплата праці - це система механізмів та способів виплат за працю працівнику згідно трудового договору, а заробітна плата – це

винагорода тобто гроші які виплачуються систематично працівнику роботодавцем [9].

Розвиток держави передбачає ефективне функціонування громад, які здатні вирішувати питання самостійного розвитку. Для реалізації цього питання є необхідність у відповідному фінансовому забезпеченні, формуванні доходів місцевих бюджетів та забезпеченням фінансування відповідних напрямів видатків таких як: охорона здоров'я, культура, освіта, житлово-комунальне господарство, різноманітні молодіжні програми, соціальний захист, тощо. Сучасні науковці розробляють різнопланові стратегії до визначення сутності бюджету, місцевих бюджетів, однак єдиної думки щодо вибору економічно орієнтованого підходу не існує.

Відповідно до бюджетного кодексу України: бюджет – це «план формування та використання фінансових ресурсів для забезпечення завдань і функцій, які здійснюються відповідно органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування протягом бюджетного періоду» [8].

Науковці визначають термін бюджет як більш вузьке при чому здебільшого його називають кошторис. О.Косарев зазначає що бюджет це розпис або кошторис грошових витрат [35], З. Майер вважає що це вираження бажаного стану, тобто те чого хочеться [41], Д.Мідлтон вважає що бюджет це фанасовий план на певний період часу [43]. Проаналізувавши думки науковців можна зробити висновок що бюджет це фінансовий план на майбутнє, який забезпечує управління матеріальними фінансовими потоками та об'єднує в собі основну, фінансову та інвестиційну діяльність і потребує індивідуального підходу.

На сучасному етапі розвитку економічної системи суспільства потрібно вживати певні заходи, які спрямовані на оптимізацію та раціоналізацію функціонування та забезпечення окремих галузей і територіальних регіонів. Парадигма соціального та економічного розвитку держави спонукає до диверсифікації державного регулювання фінансового сектору. Для визначення

цілей здійснення державної політики в країні слід визначити окрему роль місцевих бюджетів, як важливої складової будь-якої економічної системи суспільства. Саме місцеві фінанси висвітлюють економічні відносини з приводу формування, розподілу і використання грошових фондів фінансових ресурсів на регіональному рівні. Місцевим бюджетом називають фонд фінансових ресурсів або грошові кошти які регулюють матеріальну основу органів виконавчої влади на містах. Бюджет є важливим інструментом держави, контролює стан виробництва в цілому.

Науковець В.Лесня зазначає що в Україні функціонує біля 40 тис. установ і організацій які виконують різні функції пов'язані з управлінням державою та регіонами, здійсненням заходів економічного, соціального, екологічного спрямування, забезпечення правопорядку та недоторканості території держави, які повністю або частково фінансуються за рахунок загальнодержавного або місцевих бюджетів різного рівня [39].

К.Павлюк в енциклопедії сучасної України дає визначення терміну «місцевий бюджет» - це фонди фінансових ресурсів, призначені для реалізації завдань і функцій, покладених на виконання повноважень органів влади Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. Є складовою частиною бюджетної системи держави та фінансовою базою для діяльності органів місцевої влади та місцевого самоврядування» [46].

Головну роль та важливе місце у бюджетній системі та одне з центральних місць в економічній системі кожної держави займають місцеві бюджети, їх роль і значення зумовлені типом економічної системи, обраними цілями та в пріоритеті є суспільний розвиток. Основними джерелами наповнення доходної бази місцевих бюджетів в Україні є закріплені доходи та офіційні трансферти. Розвиток бази надходжень закріплених доходів і збільшення частки власних доходів залежить від впливу місцевих органів влади зокрема на мотивацію та підтримку підприємств, що створюють нові робочі місця й збільшують фонд оплати праці, сприяння розвитку малого та

середнього бізнесу, застосування режиму жорсткої економії бюджетних коштів.

У зв'язку з тим що багато підприємств як державних так і приватних змушені в нових умовах здійснювати діяльність на підтримку економіки, де постійно потрібно знаходити і розширювати свої можливості, формувати ефективну систему управління, підтверджувати свою конкурентоспроможність, мотивувати для досягнення цілей кожного працівника, проблематика мотивації персоналу стає актуальним питанням.

Термін «мотивація» вперше згадав німецький філософ А. Шопенгауер (1788-1860) у статті «Чотири принципи достатньої причини», після чого його стали застосовувати для пояснення конкретних причин поведінки людей. Основним методом мотивації, із застосовуваних на практиці, був метод «батога і пряника». При цьому батогом був страх, голод, тілесне покарання, а пряником – певна матеріальна чи інша винагорода [13].

В томі 6 «Енциклопедії державного управління» визначено, що «мотивація – це внутрішній процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, який визначається комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів» [18, с. 280]. Там же зазначається, що мотивація це процес формування мотиву, який проходить певні стадії та етапи а мотив – це продукт цього процесу [18, с. 281].

Мотивація являє собою найважливіший елемент системи управління персоналом, адже завдяки мотивації можна впливати на працівників зі сторони керівництва та підприємства. Ефективна мотивація повинна мати мотиви і стимули. Мотив це певна внутрішня потреба, яка стимулює працівника до певних дій і вчинків, внаслідок яких потреба може бути задоволена. Кожна людина має свої мотиваційні преференції, які визначаються її соціальним статусом, добробутом, посадою й іншими чинниками [22].

Для розкриття теми дослідження треба з'ясувати значення дефініцій «посадова особа місцевого самоврядування та оплата праці в органах

місцевого самоврядування».

Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» визначено, що «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.» [69].

В томі 6 «Енциклопедії державного управління» виокремлюється поняття посадової особи та посадової особи місцевого самоврядування. У широкому розумінні посадова особа це – особа, яка займає посаду, у вузькому це – керівники державних органів та інші державні службовці. Посадова особа місцевого самоврядування – «це особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо виконання організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету» [18, с.333].

Відповідно до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування визначаються Кабінетом Міністрів України. Заробітна плата посадових осіб на підставі Постанови «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» визначається органом місцевого самоврядування з урахуванням умов праці. Основним елементом заробітної плати є посадовий оклад, який береться до уваги, як основа при встановленні доплат і надбавок. Значна частина загальної заробітної плати посадової особи поділяється також на надбавку за вислугу років, за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливої роботи, надбавки за ранг, преміювання та інше, та як зазначається в Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» має забезпечувати достатній життєвий рівень.

Ще одним з базових елементів дослідження є визначення дефініції «фонд оплати праці».

Науковці приділяють значну увагу поняттю «заробітна плата», О. Попкова зазначає що поняття «фонд оплати праці» та «заробітна плата» спорідненні за суттю при чому зміст першого не розкрито. У Законі України «Про оплату праці» та Кодексі законів про працю також немає тлумачення терміну «фонд оплати праці» [49, с.115]. Фонд оплати праці, фонд заробітної плати, витрати на персонал, постійно на слуху, і досить часто під ними розуміють абсолютно різні витрати. В результаті виникає плутанина і немає однозначного розуміння про які витрати йдеться. Фонд заробітної плати – це сумарні витрати на оплату праці за фактично відпрацьований час. Фонд оплати праці – це загальні витрати включаючи компенсації та соціальні виплати.

Н. Дмитренко у своїй праці обґрунтувала відмінність між економічним змістом понять «фонд оплати праці» та «оплата праці» в системі національних рахунків. Оплата праці на її думку це – ціна робочої сили, а фонд оплати праці – частина цієї ціни [14].

Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» визначає що місцевий бюджет є джерелом формування фонду оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування, але не дає тлумачення поняття фонду оплати праці. Планування фонду оплати праці це основний показник у сфері заробітної плати він виступає як частка національного доходу, та розподіляється серед працюючого населення у формі заробітної плати.

Науковці О. Ілляш, С. Гринкевич вважають що фонд оплати праці – це «основний економічний показник з оплати праці, що широко використовується у господарській практиці, статистичній звітності, економічному аналізі». Він охоплює три види заробітної плати: основна, додаткова, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Фонд основної заробітної плати — це заробітна плата за фактично відпрацьований час, згідно посадового окладу та нарахованної премії. Фонд додаткової заробітної плати — це не тільки надбавки і доплати, а також щорічні і додаткові відпустки та робочий час працівників, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків. Ці два фонди заробітної плати разом створюють

загальний фонд заробітної плати підприємства. До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать винагороди за підсумками роботи за рік, трудові і соціальні пільги працівникам, матеріальна допомога [16].

1.3. Принципи та методи дослідження організації оплати праці в органах місцевого самоврядування

Передумовою успішного дослідження є використання принципів і методів наукового пізнання. Це дозволяє отримати об'єктивні результати дослідження.

В «Енциклопедії державного управління» принципи наукового пізнання визначені як «усталені положення, правила, сформульовані на основі пізнання об'єктивних законів чи закономірностей, дотримання яких сприяє доцільній організації і здійсненню наукових досліджень» [19, с. 494].

Теоретико-методологічну основу даної роботи складають принципи об'єктивності, науковості, всебічності, історизму, діалектичної єдності теорії і практики, принцип міждисциплінарних зв'язків. Принцип об'єктивності передбачає, що явища, пізнаються як частини об'єктивної реальності, незалежної від свідомості людини. Цей принцип передбачає вивчення різних аспектів оплати праці незалежно від особи людини, яка її вивчає.

Принцип науковості передбачає примат об'єктивного наукового знання над певними тимчасовими кон'юнктурними інтересами тих або інших класів, соціальних груп чи окремих дослідників, адже наукова істина при аналізі, поясненні та прогнозуванні державно-правових явищ і процесів повинна стояти вище над усе [25, с. 46]. Цей принцип застосовується в роботі в дотриманні неупередженості у вивченні теми дослідження, намагання дослідити оплату праці за допомогою застосування наукових методів і принципів.

Принцип всебічності орієнтований на виявлення внутрішніх та зовнішніх взаємозв'язків при організації оплати праці в органах місцевого самоврядування.

Причому мають бути забезпечені повнота і всебічність дослідження, а це вимагає розгляду оплати праці з точки зору не якогось окремо взятого аспекту, а з урахуванням усіх факторів, що формують загальне бачення досліджуваних явищ.

Принцип історизму передбачає висвітлення минулого в його історичному контексті, з урахуванням тих змін, які відбулися не тільки з об'єктом дослідження, але й з усіма зв'язаними з ним процесами та явищами. За допомогою цього принципу досліджується зміна різних аспектів оплати праці в їх динаміці та розвитку.

Принцип діалектичної єдності теорії і практики є одним з основних, які застосовувалися при дослідженні. В другому та третьому розділах дипломної роботи досліджується оплата праці в органах місцевого самоврядування не тільки з точки зору теорії, а й наявних практичних напрацювань.

Також в дослідженні використовувався принцип міждисциплінарних зв'язків, проблема дослідження перехрещується з соціологією, психологією, правознавством та іншими науками, за допомогою яких складається певна картина подій.

Зазначені принципи реалізуються через застосування комплексу загальнонаукових та спеціальних методів пізнання.

Метод (грец. – спосіб пізнання) – в самому широкому сенсі слова – «шлях до чого-небудь», спосіб діяльності суб'єкта будь-якої її форми [3, с. 19].

До загальнонаукових методів дослідження належать: аналіз, синтез, індукція, дедукція.

Зокрема при дослідженні використовувалися методи аналізу та синтезу. Метод аналізу передбачає поділ об'єкта на складові частини з метою їх самостійного вивчення. В роботі цей метод дозволяє розглядати оплату праці, яка складається з складових: організація оплати праці, планування фонду оплати праці, контроль дотримання фонду оплати праці, оплата праці, звітність.

Метод синтезу передбачає об'єднання різних сторін, частин предмета в

єдине ціле. Результатом синтезу є абсолютно нове утворення, властивості якого є не тільки зовнішнє з'єднання властивостей компонентів, але також і результат їх внутрішнього взаємозв'язку і взаємозалежності [3, с. 32]. При дослідженні вивчалися складові оплати праці в органах місцевого самоврядування та їх вплив на кінцевий результат, тенденції планування фонду оплати праці в органах місцевого самоврядування.

При дослідженні також використовувалися загальнонаукові методи індукції та дедукції. Індукція – це такий метод наукового пізнання, коли на основі знання про окреме робиться висновок про загальне. Це процес виведення загального положення на основі спостереження за рядом одиничних фактів. Зокрема на основі інформації, отриманої при дослідженні оплати праці в виконавчих органах Запорізької міської ради, можна зробити висновок про принципи, методи, проблеми організації оплати праці, планування фонду, заробітної плати в органах місцевого самоврядування України.

Дедукція – це метод наукового пізнання, за допомогою якого на підставі загального принципу логічним шляхом з одних положень як істинних із необхідністю виводиться нове істинне знання про окреме. За допомогою цього методу в дипломній роботі при вивченні особливостей оплати праці в Україні, робиться висновок про проблеми і здобутки оплати праці органів влади в Україні, в тому числі місцевого самоврядування.

Також при дослідженні використовувався системний підхід, тобто сукупність загальнонаукових методологічних принципів (вимог), в основі яких лежить розгляд об'єктів як систем. Система – загальнонаукове поняття, що виражає сукупність елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках один з одним і з середовищем, утворюють певну цілісність, єдність [3, с. 36]. Системний підхід передбачає дослідження оплати праці в органах місцевого самоврядування як системи, врахування впливу складових системи на розвиток явища, яке вивчається, в цілому.

В роботі використовується також діалектичний метод, який припускає

визначення руху, зміни та розвитку як універсального методологічного принципу, характеристика того, що рухається, змінюється і розвивається; розкриття та пояснення суті руху, зміни і розвитку. Цей метод був використаний на всіх етапах дослідження у всіх трьох розділах. Саме застосування методу діалектики та розгляд організації оплати праці в органах місцевого самоврядування в постійній динаміці дозволяє дослідити явища у взаємозв'язку, взаємообумовленості, історичному розвитку, уникнути під час дослідження одностороннього підходу, врахувати суперечливості. Діалектичний метод виявляє закони руху людського мислення до істини, що дає можливість з'ясувати походження, сутність й соціальне призначення досліджуваного об'єкта, визначити форми його існування, закономірності функціонування та розвитку і на цій основі сформулювати фактори оптимізації.

Ще один метод, який використовується в дослідженні, є порівняння – це метод зіставлення досліджуваних об'єктів, явищ чи процесів і виявлення їх подібності та відмінності. В дипломній роботі цей метод використовується для з'ясування, що спільного є в організації оплати праці в органах місцевого самоврядування та в приватних підприємствах, а також яка існує різниця між ними.

Також загальнонауковими методами є абстрагування та узагальнення. Абстрагування – це метод відволікання від деяких властивостей і відношень об'єкта й одночасно зосередження основної уваги на тих властивостях і відношеннях, що є безпосереднім предметом наукового дослідження [10, с. 118]. За допомогою цього метода в дослідженні вдалося зосередитись на організації оплати праці в органах місцевого самоврядування, не зважаючи на конкретні особливості роботи в окремих місцевих органах влади.

Узагальнення – це метод наукового пізнання, за допомогою якого фіксуються загальні ознаки і властивості певного класу об'єктів і здійснюється перехід від одиничного до особливого і загального, від менш загального до більш загального [10, с. 118]. Відповідно, в дослідженні за допомогою цього

методу на основі вивчення спеціалізованої літератури та зібраних даних з організації оплати праці в Запорізькій міській раді, виокремлено загальні проблеми в місцевих органах влади в Україні та сформовано шляхи оптимізації оплати праці в них.

Також при дослідженні використовувалися методи: предметно-хронологічний (розглядається організація оплати праці в органах місцевого самоврядування у часовій послідовності та змінах); метод періодизації (передбачає виокремлення якісних змін в ході формування органів місцевого самоврядування в Україні та організації в них оплати праці) тощо.

Всі використані методи дали можливість найбільш повно реалізувати поставлені в роботі мету та дослідницькі завдання.

Таким чином, підсумовуючи викладене у першому розділі дипломної роботи, потрібно відзначити, що методологічний аспект дослідження оплати праці в органах місцевого самоврядування надав можливість:

- здійснити ретроспективний аналіз дослідження оплати праці роботи в органах місцевого самоврядування;
- визначити базові поняття, потрібні для подальшого дослідження проблеми, центральним з яких є «оплата праці», «заробітна плата», «бюджет», «міський бюджет», «мотивація персоналу», «посадова особа місцевого самоврядування», «оплата праці в органах місцевого самоврядування», «фонд оплати праці»;
- розкрити принципи і методи дослідження, що будуть використані в дипломній роботі під час розгляду існуючого механізму оплати праці в органах місцевого самоврядування та пошуку основних факторів її оптимізації.

Результати дослідження методологічного аспекту дослідження організації оплати праці в органах місцевого самоврядування дає можливість перейти до розгляду теоретичного та практичного аспектів об'єкту дослідження.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

2.1. Нормативно-правова база організації оплати праці в органах місцевого самоврядування в Україні

За роки розбудови української держави, створено систему національного законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, що є основою демократичних змін, введення правових, соціальних та економічних стандартів життя людини, суспільства та держави. Але надмірна концентрація влади на центральному рівні потребувала внесення змін до Конституції України та Законів України щодо удосконалення системи органів державної влади, органів місцевого самоврядування, розширення повноважень місцевої влади у вирішенні загальнодержавних, регіональних і місцевих питань.

Вирішити ці питання була покликана реформа місцевого самоврядування. Законодавчу основу для зміни системи влади та її територіальної основи на всіх рівнях було започатковано у 2014 році.

У квітні 2014 року Уряд схвалив Концепцію реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади [71].

У 2014 році була проведена реорганізація діяльності Державної інспекції України з питань праці, Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України та реорганізовано у новий орган – Державну службу України з питань праці (Держпраці).

Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» дав старт формуванню спроможного базового рівню місцевого самоврядування. За 2015–2019 роки в Україні добровільно створено 982 об'єднані територіальні громади (ОТГ). До складу цих ОТГ увійшли близько 4500 колишніх місцевих рад, з населенням 11 млн. осіб [44,76].

Закон України «Про співробітництво територіальних громад» запровадив механізм вирішення спільних проблем громад: переробка та ліквідація сміття, розвиток спільної інфраструктури тощо. На кінець 2018 року було реалізовано вже 530 договорів про співробітництво. Цим механізмом скористалися 1188 громад.

Закон України «Про засади державної регіональної політики» [70] заклав основи державної підтримки регіонального розвитку та розвитку інфраструктури громад, яка за час реформи зросла у 41,5 разів: з 0,5 млрд у 2014 до 20,75 млрд грн у 2019 році. За рахунок цієї підтримки в регіонах та громадах реалізовано у 2015–2019 роках більше 12 тисяч проектів [44,76].

12 червня 2020 року Кабінет Міністрів України затвердив новий адміністративно-територіальний устрій базового рівня. Відповідно до розпоряджень Кабінету Міністрів, після місцевих виборів в Україні буде 1469 територіальних громад, які покриватимуть усю територію країни [44,76].

17 липня 2020 року Верховна Рада України прийняла Постанову № 807-ІХ «Про утворення та ліквідацію районів» [73]. Цим документом в Україні створено 136 районів (старі 490 районів парламент ліквідував).

Отже, 2020 рік став визначальним при реформуванні базового рівня місцевого самоврядування: більшість існуючих малочисельних місцевих рад об'єднуються, будуть здатні перебрати на себе основну частину повноважень, ефективно використовувати наявні ресурси і нести відповідальність за свої дії чи бездіяльність перед громадою та державою.

Разом з тим, можна погодитись з думкою дослідника Ю. Битяка, що система законодавства про публічну службу ще не зовсім задовольняє потреби суспільства у демократичних перетвореннях та забезпечення ефективного виконання завдань і функцій держави. Для цього потрібне чітке розмежування повноважень і функцій органів місцевого самоврядування та органів державної влади, подолання корупції шляхом призначення в органи державної та місцевої влади порядних та чесних професіоналів, забезпечення гідною заробітною платою публічних службовців, створення їм належних умов праці,

введення ефективного публічного контролю за використанням бюджетних коштів тощо [2, с. 4].

Враховуючи, що змістом оплати праці в органах місцевого самоврядування є формування фонду оплати праці, здатного забезпечити ефективну систему функціонування органів місцевої влади, то базовими є захист загальнолюдських цінностей, дотримання прав працівників, гідна оплата праці.

Документом, в якому проголошується гарантії прав громадян, є Конституція України.

Зокрема в Конституції України зазначено, що держава створює умови для повного здійснення громадянами право на життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку, права на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на належні, безпечні і здорові умови праці. Заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, право на своєчасне одержання винагороди за виконану роботу, на максимальну тривалість робочого часу, мінімальну тривалість відпочинку, вихідні та святкові дні, на дні щотижневого відпочинку і оплачувану щорічну відпустку. Право захист від незаконного звільнення, соціальний захист, охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування, на заборону примусової праці, на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації, на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів [34].

Також базовим законодавством, яке регулює трудові відносини, уточнює правові норми, затверджені Конституцією України для працівників усіх підприємств, установ, організацій в тому числі при функціонуванні органів місцевого самоврядування, є трудове законодавство.

До нього відноситься, в першу чергу, Кодекс законів про працю України. Зокрема, Кодексом визначаються умови прийняття на роботу, забезпечення прав, обов'язків працівників і роботодавців при регулюванні трудових відносин, робочий час та час відпочинку, нормування праці, оплата праці тощо

[30].

Законом України «Про відпустки» реалізується право громадян України на відпочинок. Цим законом визначаються види відпусток, порядок їх надання, оплати, контроль за додержанням законодавства про відпустки, відповідальність за його порушення тощо [51].

Працівники органів місцевого самоврядування мають такі ж трудові права, як і інші громадяни України, але, звичайно, зі специфікою, яка декларується спеціальним законодавством про проходження служби в органах місцевого самоврядування.

До прийняття Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», проходження служби в органах місцевого самоврядування регулювалось Законом України «Про державну службу» [54], що було зазначено в Постанові Верховної Ради України від 16.12.1993 р. № 3724-ХІІ «Про введення в дію Закону України «Про державну службу», яка встановила, що його дія поширюється на працівників органів місцевого самоврядування, які прирівнюються до відповідних категорій посад службовців [50].

В 2001 році був прийнятий Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування». Цей закон регулює правові, організаційні, матеріальні та соціальні умови реалізації громадянами України права на службу в органах місцевого самоврядування, визначає загальні засади діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, їх правовий статус, порядок та правові гарантії перебування на службі в органах місцевого самоврядування [69].

Враховуючи, що проходження служби в органах місцевого самоврядування включає вступ на службу, випробування службовців, присвоєння рангів, стажування, підвищення кваліфікації службовців, створення та функціонування кадрового резерву служби, атестацію службовців, припинення служби, ці питання регулюються окремими нормативно-правовими актами [56,62].

Оплата праці посадових осіб місцевого самоврядування визначається

Постановою Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» (зі змінами) [72] та Постановою Кабінету Міністрів України від 20.12.1993 №1049 «Про надбавки за вислугу років для працівників органів виконавчої влади та інших державних органів» [65]. Ці два документи, незважаючи на те, що в їх назві зазначено про державні органи, в зв'язку зі змінами в законодавстві про державну службу, в основному регулюють оплату праці в органах місцевого самоврядування.

Бюджетні кошти на утримання та функціонування надаються при наявності затвердженого щорічного кошторису витрат та доходів, тобто кошторис це документ, який показує планові отримання доходів та передбачає обсяги витрат за відповідними статтями. Асигнування, які заплановані у кошторисах є граничними, тобто перевитрати коштів понад заплановані дозволяється здійснювати тільки при внесенні змін до кошторису або за рахунок економії коштів по відповідних статтях через їх перерозподіл. Форма кошторису, основні показники, за якими він складається регламентується Державною казначейською службою за відповідною галуззю або вищестоящою організацією.

Загальний рівень оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування залежить від стажу роботи на посадах, перебування на яких зараховується до стажу державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Розрахунок стажу регулюється двома основними документами: Постановою Кабінету Міністрів України від 03.05.1994 №283 «Про порядок обчислення стажу державної служби» [68] та Постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 №229 «Про затвердження Порядку обчислення стажу державної служби» [61].

Щодо специфіки використання даних документів в роботі органів місцевого самоврядування треба зазначити наступне: Постанова КМУ від 03.05.1994 №283 втратила чинність 01.05.2016 на підставі Постанови КМУ від

25.03.2016 №229 та в зв'язку з набуттям чинності новим Законом України «Про державну службу». Але органи місцевого самоврядування продовжують використовувати Постанову КМУ від 03.05.1994 №283 для обчислення стажу державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, оскільки пунктом 8 розділу XI Закону України «Про державну службу» визначено, що «стаж державної служби за періоди роботи (служби) до набрання чинності цим Законом обчислюється у порядку та на умовах, установлених на той час законодавством» [53]. Відповідно посадовим особам органів місцевого самоврядування стаж державної служби та служби в органах місцевого самоврядування до 01.05.2016 зараховується за Постановою КМУ від 03.05.1994 №283, а після 01.05.2016 – за Постановою КМУ від 25.03.2016 №229.

Окреме місце в системі трудового законодавства України належить колективним угодам, які ухвалюються та базуються на положеннях Закону України «Про колективні договори, угоди» від 1 липня 1993 року № 3357-ХІІ [64]. Вони повинні відповідати нормам Конституції та міжнародним договорам України, КЗпП, законів України, указів Президента України та постанов Верховної Ради України, а також рішень Кабінету Міністрів України, актів уповноважених органів виконавчої влади. Також важливий вплив на трудове законодавство України справляють постанови Пленуму Верховного Суду України, які хоча і не є актами трудового законодавства, але надають офіційне роз'яснення щодо застосування окремих положень трудового законодавства і через це на практиці застосовуються всіма учасниками суспільно-трудових відносин, а також іншими зацікавленими суб'єктами.

Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 "Виплати працівникам" встановлює «методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і негрошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності» [45].

2.2. Зміст, завдання, принципи організації оплати праці в органах місцевого самоврядування

Проходження служби в органах місцевого самоврядування регулюється Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування». При аналізі положень цього закону, можна констатувати, що проходження служби в органах місцевого самоврядування включає: прийняття на службу, прийняття присяги, присвоєння рангів, особливості оплати праці, надання відпусток та здійснення пенсійного забезпечення. Організація оплати праці в органах місцевого самоврядування повинна забезпечувати відповідно до існуючого законодавства виконання покладених обов'язків та гідну заробітну плату.

Оплата праці органів місцевого самоврядування являє собою формування, розподіл та використання бюджетних ресурсів, для виконання покладених на них завдань.

Змістом оплати праці є діяльність органів управління підприємств, установ, організацій, яка спрямована на забезпечення реалізації функцій держави, цілей і завдань, що визначаються на відповідних рівнях управління.

Одним із найважливіших об'єктів обліку бюджетних установ вважається праця. «Під економічною категорією «праця» розуміється сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії та мають своїм призначенням створення матеріальних і духовних цінностей» [38].

Погоджуємось з думкою М. Євдокимова що місцевий бюджет відіграє надзвичайно велику і багатопланову роль в економічній системі кожної держави, де місцеве самоврядування діє ефективно у фінансовому плані. Місцеві фінанси відіграють важливу роль для забезпечення фінансової безпеки держави, та є одним з найважливіших складників економічної безпеки країни. Фінансова безпека має вирішальне значення у функціонуванні економічної системи загалом, впливає на усі сфери суспільного життя; без її забезпечення неможливе досягнення як поточних, так і перспективних загальнонаціональних цілей розвитку [21].

Важливим завданням організації оплати праці в органах місцевого самоврядування є оптимальне співвідношення державного та договірного регулювання заробітної плати. Зміст угод та договорів на різних рівнях управління економікою й сфери їх впливу визначено Законами України “Про оплату праці”, “Про колективні договори та угоди” та ін. Принципи організації оплати праці являють собою об’єктивні, науково обґрунтовані положення, що відображують дію економічних законів, спрямованих на якомога більшу реалізацію функцій заробітної плати. Державне регулювання оплати праці передбачає законодавче, податкове регулювання, встановлення державних гарантій з оплати праці тощо. Крім того, регулювання оплати праці здійснюється на основі генеральних, галузевих, територіальних, колективних та індивідуальних договорів та угод. Заробітна плата працівників органів місцевого самоврядування включає гарантовані законодавством України виплати. При вдосконаленні політики заробітної плати та її організації потрібно враховувати справедливість оплати праці, рівень кваліфікації та складність виконання посадових обов’язків, якість та сумлінне відношення до праці, матеріальне покарання за дії або бездіяльність які призвели до негативних наслідків у роботі, індексацію.

Верховна Рада України прийняла Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (законопроект № 6504 від 05.01.2022 року). Який наближає нас до європейської системи самоврядування. Закон регулює відносини, що виникають у зв'язку із вступом громадян України на службу в органи місцевого самоврядування, її проходженням та припиненням, визначає правовий статус службовців місцевого самоврядування. Закон визначає нові вимоги до встановлення умов праці, мінімальних розмірів посадових окладів службовців місцевого самоврядування, міжкатегорійних співвідношень окладів службовців місцевого самоврядування [74].

Основний принцип державного регулювання заробітної плати в органах місцевого самоврядування це визначення і гарантування її мінімального рівня. Мінімальна заробітна плата відповідно до Закону України

«Про оплату праці» – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт).

У мінімальну заробітну плату не включаються доплати, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: вартісного розміру мінімального споживчого бюджету; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості й інших економічних умов.

Законодавство встановлює мінімальний посадовий оклад у розмірі, що не менший за прожитковий мінімум, для працездатних осіб станом на 01 січня календарного року.

Завданням організації обліку та оплати праці в органах місцевого самоврядування є:

своєчасна обробка та повна реєстрація первинних документів з праці і її оплати;

відображення достовірної та точної інформації стосовно кожного із працівників;

організація надання своєчасної інформації від структурних підрозділів в бухгалтерію установи щодо оплати праці;

своєчасне нарахування заробітної плати, виплат, утримань, обчислення та перерахування до бюджетів відповідних рівнів і фондів належних сум податків, внесків і зборів, які пов'язані з нарахуваннями та виплатою заробітної плати працівникам тощо [11].

Стаття 21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [69] визначає, що посадові особи одержують заробітну плату, розмір якої має забезпечувати достатній життєвий рівень. Умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування визначаються Кабінетом Міністрів України. Джерелом формування фонду оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування є місцевий бюджет.

Заробітна плата органів місцевого самоврядування у системі трудових

відносин посідає одне з основних місць. Працівникам надано можливість вибору місця роботи де буде запропоновано гідні умови праці та її оплата. Усі суб'єкти господарювання мають можливість обирати напрямок використання запропонованих трудових ресурсів, визначати форми і розміри заробітної плати.

2.3. Особливості організації оплати праці в органах місцевого самоврядування

Організація оплати праці в органах місцевого самоврядування передбачає свою специфіку, що відрізняє її від оплати праці в приватних та інших установах, організаціях підприємствах.

Першим етапом організації оплати праці в органах місцевого самоврядування є контроль за якістю та кількістю затраченої праці, за продуктивністю праці, витрачанням фонду оплати праці та іншими трудовими виплатами. Своєчасне і правильне віднесення сум для нарахування заробітної плати, витрат та їх розподіл; здійснення у встановлені строки розрахунків з персоналом по заробітній платі та інших виплатах; збір інформації та групування показників з оплати праці, необхідних для поточного і наступного планування, контролю, аналізу та оперативного управління виробництвом, для складання фінансової і статистичної звітності. [69].

Погоджуємось з думкою Сопко В.В., Завгороднім В.П., що основним видом носіїв облікової інформації на етапі первинного обліку є документ (доказ або підстава) [80]. Документальне оформлення операцій щодо розрахунків із заробітної плати між працівниками й роботодавцем супроводжується великою кількістю облікових документів типових та нетипових форм, на кожний з яких затверджується графік документообігу керівництвом підприємства. Основним документом, який визначає порядок організації оплати праці у місцевому самоврядуванні, розміри основної та додаткової заробітної плати, порядок преміювання працівників, є постанова

КМУ «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 09.03.2006 № 268 та на основі цієї постанови є Положення про оплату праці на підприємстві. Даний документ містить інформацію про: загальні принципи організації оплати праці, системи і форми оплати праці, які застосовуються до різних категорій працівників; штатний розклад працівників підприємства; побудову основної (тарифної) оплати праці з інструкціями за посадами та оклади; обумовлені доплати, надбавки і компенсації із зазначенням їх розмірів; інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві та шкалу преміювання. Первинний облік оплати праці ведеться відділом кадрів, та відділом бухгалтерського обліку. Основними розпорядчими документами відносно особового складу є: розпорядження про прийом на роботу, розпорядження про переведення на іншу роботу, розпорядження про надання відпустки, розпорядження про припинення трудового договору (контракту).

Облік розрахунків з оплати праці працівників здійснюється на основі різних спеціальних документів. У методичній частині облікової політики вказують: системи і форми оплати праці, що застосовуються на підприємстві; перелік робіт, які підлягають нормуванню; порядок визнання нарахованої суми виплат за поточними зобов'язаннями; порядок нарахування виплат за невідпрацьований час, премій та інших заохочувальних виплат; варіант обліку витрат тощо. Це всі складові знаходять відображення у первинному обліку. Отже, документування оплати праці можна охарактеризувати як письмове свідчення про здійснення господарської операції, що надає юридичної сили даним бухгалтерського обліку [83].

На підставі первинних документів здійснюється розрахунок та нарахування заробітної плати, що записується безпосередньо до первинних форм документів та складають розрахунково-платіжні відомості, в яких відображають нараховані суми оплати, здійснюють утримання, вираховують суми до видачі працівникам. Всі первинні документи в яких ведеться облік

заробітної плати здаються для перевірки в розрахунковий відділ бухгалтерії за встановленим графіком. Законодавством передбачена відповідальність за недотримання вимог законодавства з нарахування заробітної плати, достовірності та правильності оформлення первинних документів з оплати праці. Тому що на основі первинних документів нарахована оплата праці повинна бути відображена по кожному працівнику окремо та по об'єктах обліку.

Нарахована сума заробітної плати відображається по кожному працівнику підприємства окремо в розрахунково-платіжній відомості, які формують відповідно по підрозділах. Відомість складається з двох розділів. В першому розділі, з назвою «Нараховано» відображають суми загальної нарахованої оплати праці. В другому розділі – «Утримано і виплачено» зазначають суми які згідно законодавства підлягають утриманню у відсотках із загально нарахованої суми (ЄСВ, військовий збір), також зазначаються суми які вже виплачено наприклад: аванс, відпустка, допомога, тощо, та зазначається сума до видачі (на руки) з урахуванням вище зазначених утримань.

Основною формою оплати праці у бюджетних установах є погодинна оплата, яка складає штатно-окладну форму. При штатно-окладній формі оплати праці кожному працівникові встановлюється місячний посадовий оклад згідно зі штатним розписом. Ця форма оплати для бюджетних установ у централізованому порядку встановлюється суворо фіксований посадовий оклад, при якому перевиконання працівником обов'язкової норми трудового навантаження не веде до підвищення заробітку [38]. Розраховується місячний розмір заробітної плати працівникам зі штатно-окладною формою оплати праці згідно формули: сума місячного посадового окладу ділена на кількість робочих днів у місяці (годин) і помножена на кількість фактично відпрацьованих днів у місяці. Погодинна оплата праці може застосовуватися у вигляді простої погодинної або погодинно-преміальної. При простій погодинній оплаті праці сума заробітку визначається лише кількістю

відпрацьованого часу та погодинною ставкою або окладом. При погодинно-преміальній оплаті, крім заробітку за ставкою або окладом, виплачується премія за досягнення відповідних якісних та кількісних показників діяльності. Преміювання здійснюється в межах витрат на оплату праці, передбачених кошторисом установи. Погодинна оплата праці передбачає наявність погодинних ставок, які затверджені в установленому законом порядку [38]. При погодинній оплаті праці заробітна плата визначається згідно формули: кількість відпрацьованих за місяць годин помножена на тарифну ставку (з урахуванням доплат і надбавок).

Головною особливістю обліку розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування є те, що в Україні прийнято Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який «регулює правові, організаційні, матеріальні та соціальні умови реалізації громадянами України права на службу в органах місцевого самоврядування, визначає загальні засади діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, їх правовий статус, порядок та правові гарантії перебування на службі в органах місцевого самоврядування». Стаття 21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [69] визначає, що посадові особи одержують заробітну плату, розмір якої має забезпечувати достатній життєвий рівень. Джерелом формування фонду оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування є місцевий бюджет.

Також, ще однією з особливостей оплати праці в місцевому самоврядуванні є категорії та ранги посадових осіб місцевого самоврядування до яких відносяться певні категорії посад [69]. При прийнятті на службу в органи місцевого самоврядування присвоюються ранги у межах відповідної категорії посад. Ранги присвоюються відповідно до займаної посади, рівня професійної кваліфікації, результатів роботи. В органах місцевого самоврядування встановлюються 7 категорій посад, в межах яких присвоюється 15 рангів.

У кадрових служб органів місцевого самоврядування після прийняття

нового Закону України «Про державну службу», який вступив в силу з 01 травня 2016 року, виникли запитання: як присвоювати ранги особам, які при прийнятті на службу в органи місцевого самоврядування мали ранг державного службовця.

Проблема є в тому, що органи місцевого самоврядування до 2001 року користувалися в своїй діяльності законодавством про державну службу, посадовим особам місцевого самоврядування присвоювались ранги державної служби. В 2001 році з'явився окремий закон для місцевого самоврядування – Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування». В цьому законі категорії посад та ранги посадових осіб місцевого самоврядування співпадали з категоріями та рангами державної служби. Тому при переході з державної служби до органів місцевого самоврядування ранги державного службовця співпадали з рангами посадової особи місцевого самоврядування відповідної категорії посад. Але в новому Законі України «Про державну службу» категорій посад залишили лише 3 (замість 7) та рангів 9 (замість 15). Отже державному службовцю, який мав найнижчий 9 ранг державної служби, при прийнятті на некерівну посаду органів місцевого самоврядування з травня 2016 року повинно було присвоюватися 9 ранг посадової особи місцевого самоврядування. Адже, в прикінцевих та перехідних положеннях Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» зазначено, що з набранням чинності цим Законом посадовим особам органів місцевого самоврядування присвоюються ранги на рівні тих, які вони мали відповідно до Закону України «Про державну службу» [53]. Але 9 ранг посадової особи місцевого самоврядування відноситься до 4 – 5 категорії посад, тобто це посади рівня начальника управління або директора департаменту міської ради. Відповідно почала порушуватись норма закону про те, що ранги посадової особи місцевого самоврядування присвоюються відповідно до займаної посади та у межах відповідної категорії посад.

Що робити в цій ситуації, Національне агентство України з питань державної служби роз'яснило в листі від 07.03.2018 р. N 1815/10-18. В листі

зачено, що «чинним законодавством не передбачено при переході особи з посади державного службовця на посаду в орган місцевого самоврядування присвоєння їй рангу посадової особи місцевого самоврядування на рівні присвоєного їй рангу державного службовця» [82]. Відповідно, кадрові служби органів місцевого самоврядування на основі цього роз'яснення могли присвоювати ранги посадової особи місцевого самоврядування в межах категорії посад місцевого самоврядування, не зважаючи на ранг державного службовця.

Наступною особливістю розрахунків з оплати праці в органах місцевого самоврядування є пряма залежність її розміру (посадових окладів) від чисельності населення на території відповідної територіальної громади. Зокрема це стосується керівних працівників і спеціалістів апарату міських, селищних, сільських рад та їх виконавчих комітетів, керівних працівників і спеціалістів департаментів, управлінь, відділів, інших виконавчих органів міських селищних, сільських рад. Чисельність населення на території відповідної територіальної громади на поточний рік встановлюється на рівні чисельності наявного там населення станом на 1 січня календарного року у таких розмірах: до 15 тис. осіб; 15-70 тис. осіб; 70-180 тис. осіб; 180-450 тис. осіб; 450-900 тис. осіб; понад 900 тис. осіб.

Кабінет Міністрів України своєю Постановою [52] вніс зміни до власної Постанови «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» [72] у частині змін, що стосуються посадових окладів для працівників органів місцевого самоврядування. Таким чином, схема посадових окладів керівних працівників та спеціалістів апарату (секретаріату) обласних, Київської і Севастопольської міських рад, наприклад, затверджує місячний посадовий оклад: Голови обласної ради чи Київського міського голови у розмірі 19360,00 грн.; начальника управління становитиме 10550,00 грн.; начальника відділу – 8800,00 грн.; начальника відділу у складі управління – 7050,00 грн.; головного спеціаліста – 5500,00 грн.; провідного спеціаліста –

5100,00 грн.; спеціаліста I категорії – 5050,00 грн., спеціаліста II категорії – 4700,00 грн.; спеціаліста – 4670,00 грн. Отже, має місце ситуація, коли посадові оклади окремих категорій працівників є меншими за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати. У цьому випадку (за відсутності доплат, надбавок, премій або їх недостатності) таким працівникам органів місцевого самоврядування нараховується доплата до мінімальної зарплати. Мінімальна заробітна плата з жовтня 2022 р. – 6700,00 грн.

Органи місцевого самоврядування можуть самостійно у межах затвердженого фонду оплати праці встановлювати надбавку за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливої роботи: керівникам структурних підрозділів, їх заступникам, спеціалістам – у розмірі до 50 відсотків посадового окладу з урахуванням надбавки за ранг державного службовця, посадової особи місцевого самоврядування та надбавки за вислугу років. Службовцям – у розмірі до 50% посадового окладу із врахуванням надбавки за вислугу років.

Надбавка за вислугу років встановлюється державним службовцям, посадовим особам органів місцевого самоврядування у відсотках до посадового окладу з урахуванням надбавки за ранг (спеціальне звання) і залежно від стажу державної служби, служби в органах місцевого самоврядування в 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 відсотків» [72]; «службовцям органів місцевого самоврядування у відсотках до посадового окладу в 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 відсотків» [72] згідно Постанови КМУ «Про надбавки за вислугу років для працівників органів виконавчої влади та інших державних органів» [65].

Керівники органів місцевого самоврядування можуть преміювати працівників відповідно їх особистого вкладу у загальні результати роботи (установи, структурного підрозділу), у межах фонду преміювання, утвореного у розмірі не менш як 10% посадових окладів та економії фонду оплати праці.

Порядок, конкретні умови та розміри призначених премій визначаються у Положенні про преміювання. Розмір премії конкретного працівника визначається у відсотках до посадового окладу в залежності від особистого внеску працівника в загальні результати роботи. Конкретний розмір премії окремому працівнику зазначається у розпорядженні керівника про преміювання. У Положенні про преміювання, що діє в органі місцевого самоврядування, також передбачають умови за яких можливе зменшення або скасування премій.

Відповідно до постанови КМУ працівникам можуть надавати матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань та допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки у розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника [72]. Існує два типи матеріальної допомоги: допомога, що надається на систематичній основі всім і є частиною фонду оплати плати (наприклад, допомога на оздоровлення); допомога разового характеру, яка йде поза межами фонду оплати праці (наприклад, матеріальна допомога на вирішення соціальнопобутових питань), але допомога для вирішення соціально-побутових питань надається за згодою керівника установи та не обов'язковою гарантованою виплатою, а допомога на оздоровлення є обов'язковою виплатою при наданні щорічної відпустки не менш як 14 календарних днів, або виплачується при звільненні працівника.

Надання відпусток посадовим особам місцевого самоврядування має також свої особливості. Крім застосування загальних норм Кодексу законів про працю України та Закону України «Про відпустки», на працівників місцевих органів розповсюджується спеціальне законодавство. Так відповідно до ст. 21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» посадовим особам місцевого самоврядування надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів 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 ...» [69]. За стаж

служби понад 10 років надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів, а починаючи з 11-го року ця відпустка збільшується на 2 календарних дні за кожний наступний рік [67]. Також в органах місцевого самоврядування проводиться атестація посадових осіб. Відповідно до законодавства атестація проводиться раз на чотири роки. Атестація проводиться для оцінки кваліфікації, ділових та професійних якостей посадових осіб. Проводить атестацію атестаційна комісія. Вона створюється за рішенням сільського, селищного, міського голови, голови районної у місті, районної, обласної ради [63]. За результатами атестації атестаційна комісія робить один з таких висновків: про відповідність займаній посаді; про відповідність займаній посаді за певних умов; про невідповідність займаній посаді.

Ще однією важливою особливістю є Постанова Кабінету Міністрів України про «Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану» в якій зазначаються умови оплати праці та приміняються коефіцієнти до посадових окладів. На період воєнного стану для працівників державних органів, які безпосередньо здійснюють свої повноваження: на територіях активних бойових дій, або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій, для яких не визначена дата завершення бойових дій, посадові оклади визначаються з урахуванням коефіцієнта 2; на територіях можливих бойових дій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій, для яких не визначена дата припинення можливості бойових дій, посадові оклади визначаються з урахуванням коефіцієнта 1,5, але органам місцевого самоврядування лише рекомендують застосувати положення пункту 1 цієї постанови [55].

В умовах воєнного стану Міністерство економіки України дали роз'яснення «щодо оплати праці працівників державних органів, органів

місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану»: під час воєнного стану працівники можуть виконувати свої обов'язки у штатному режимі або за межами робочого приміщення, тобто дистанційно [81].

Згідно зі статтею 602 Кодексу законів про працю України «дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [30]. Норма також визначає, що дистанційна робота запроваджується розпорядженням уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. Державний службовець повинен погодити у письмовій формі, зокрема засобами телекомунікаційного зв'язку, перелік відповідних завдань та строки їх виконання з безпосереднім керівником та керівником самостійного структурного підрозділу (за наявності). У таких випадках оплата праці здійснюється в повному обсязі відповідно до законодавства. Закон який регулює сторону трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю, має пріоритетне застосування на період дії воєнного стану для працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності. При цьому, роботодавець звільняється від відповідальності якщо порушив зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або за інших вагомих обставин. Але звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій або за інших вагомих обставин, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» статті 24 «Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати» передбачено, що «заробітна

плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата» [66]. Якщо день виплати заробітної плати збігається із святковим, вихідним або неробочим днем, то заробітна плата виплачується напередодні. Виплата заробітної плати має здійснюватись за місцем роботи. В сучасних умовах майже всі виплати заробітної плати здійснюються на карткові рахунки працівників, тобто, «за особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця».

Таким чином, підсумовуючи викладене у розділі 2 дипломної роботи потрібно відзначити наступне:

- нормативно-правовою базою організації оплати праці в органах місцевого самоврядування є загальне законодавство про працю;
- у системі трудових відносин заробітна плата посідає одне з основних місць, працівникам надано можливість вибору місця роботи на якому буде запропоновано гідні умови праці та її оплати;
- заробітна плата в органах місцевого самоврядування включає: посадовий оклад; доплати; надбавки; премії; матеріальні допомоги;
- організація оплати праці в органах місцевого самоврядування повинна відображати основні тенденції та принципи бюджетної політики держави;
- на сучасному етапі в наукових дослідженнях організації оплати праці робиться акцент на професіоналізацію публічної служби;
- розмір посадового окладу конкретного працівника залежить від

посади, розміру тарифного розряду, який встановлено для кожної посади, а також суми прожиткового мінімуму станом на 1 січня відповідного року.

Результати дослідження теоретичного аспекту організації оплати праці в органах місцевого самоврядування дають можливість перейти до розгляду та аналізу практичного аспекту об'єкту дослідження. Оскільки будь-які теоретичні положення завжди потребують корегування у відповідності до вимог сучасної практики.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

3.1. Сучасний стан оплати праці в органах місцевого самоврядування на прикладі Запорізької міської ради

Висвітлення практичного аспекту дослідження організації оплати праці в органах місцевого самоврядування на прикладі Запорізької міської ради дозволяє оцінити відповідність теоретичних положень фактичним обставинам та виявити можливі шляхи оптимізації оплати праці в органах місцевого самоврядування.

В умовах збройної агресії проти України, у місцевих органів влади зростає роль професійних якостей посадових осіб місцевого самоврядування, їх здатності ефективно реагувати на зміну зовнішніх обставин, вміння організувати свою роботу, в тому числі з застосуванням інформаційних засобів та технологій. Це дозволяє в тяжких умовах надавати послуги мешканцям відповідної територіальної громади, планувати розвиток територій та загального функціонування місцевого самоврядування.

Обліковий та аналітичний процеси здійснюються у відділі бухгалтерського обліку апарату управління, що потребує чіткого визначення завдань і функцій як кожного з підрозділів, так і окремих посадових осіб. Бухгалтерія тісно пов'язана з усіма відділами апарату виконавчого комітету, отримує від них необхідну для обліку документацію та надає їм економічну інформацію.

Розглянемо практичний аспект реалізації оплати праці на прикладі Запорізької міської ради.

Важливим питанням організації відділу бухгалтерського обліку є правильне розміщення облікових кадрів на окремих ділянках облікового процесу і найбільш ефективне використання технічних засобів обліку, що

забезпечують економічне, високоякісне ведення бухгалтерського обліку та здійснення контролю.

Для регулювання роботи з кадрами в виконавчих органах Запорізької міської ради було видано розпорядження міського голови від 25.06.2011 №428р «Про затвердження Положення про організацію роботи з кадрами в апараті Запорізької міської ради, її виконавчого комітету, виконавчих органах Запорізької міської ради». В положенні визначено нормативно-правова база роботи з кадрами в виконавчих органах міської ради, висвітлюються основні етапи проходження служби в органах місцевого самоврядування: прийом на службу, стажування, формування кадрового резерву, присвоєння рангів, встановлення надбавок, підвищення кваліфікації, надання відпусток тощо. В документі також зазначено, що робота з кадрами в апараті Запорізької міської ради, її виконавчого комітету, виконавчих органах Запорізької міської ради проводиться з метою комплектування їх висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити суспільно-економічний розвиток м. Запоріжжя [59].

В цьому розділі зупинимось на найбільш поширеному шляху бухгалтерського обліку в місцевому самоврядуванні – організація обліку та оплата праці.

Умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування визначаються постановою Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів». Заробітна плата складається з посадового окладу; надбавки за вислугу років; надбавки за ранг посадової особи місцевого самоврядування; надбавки за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливої роботи; премії; доплати за науковий ступінь, надбавки за почесне звання (якщо їх діяльність збігається за профілем з науковим ступенем або почесним званням) тощо [72].

В виконавчому комітеті Запорізької міської ради було затверджено розпорядженням міського голови від 05.12.2016 №581р «Положення про

організацію бухгалтерського обліку та облікову політику виконавчого комітету Запорізької міської ради» для регламентації роботи з відділом бухгалтерського обліку, забезпечення єдиних принципів, методів, процедур при відображенні поточних операцій в обліку, та складанні фінансової звітності [58].

В положенні визначено нормативно-правову базу роботи облікової політики в виконавчих органах міської ради, висвітлюються основні етапи обліку та розрахунків в органах місцевого самоврядування: методологія обліку, організація обліку касових операцій, оплата праці, документообіг тощо. В документі також зазначено, що права та обов'язки посадових осіб, які здійснюють бухгалтерський облік, визначаються законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», «Положенням про відділ бухгалтерського обліку та звітності виконкому ради» та затвердженими посадовими інструкціями [58].

Відповідно затверджено Рішенням виконавчого комітету від 27.07.2011 №339 «Положення про відділ бухгалтерського обліку та звітності виконавчого комітету Запорізької міської ради», в якому визначено основні напрями роботи з ведення бухгалтерського обліку фінансово-господарської діяльності бюджетної установи з урахуванням особливостей діяльності в виконавчих органах Запорізької міської ради та строки їх виконання [57]. Це дозволяє спеціалістам-бухгалтерам планувати та структурувати свою роботу, визначати напрями діяльності при плануванні та складанні кошторису та розрахунків виконавчих органів міської ради.

Для достовірного бухгалтерського обліку трудових ресурсів у Виконавчому комітеті Запорізької міської ради ведеться оперативний облік наявного персоналу та витрат робочого часу. Вказані показники є підставами для здійснення обліку, статистичного узагальнення з урахуванням, що вони прямо пов'язані із обліком заробітної плати, а тому вони контролюються відділом бухгалтерського обліку. Облік відпрацьованого часу здійснюється на підставі табеля, у який вносять прізвища працівників, відпрацьований час,

відхилення такі як: відпустка, відрядження, тощо, та підтверджують документально розпорядженням міського голови.

Основними функціями відділу бухгалтерського обліку є: реалізація відповідно до Бюджетного кодексу України облікової політики; планування та складання кошторису та розрахунків до нього на утримання апарату Запорізької міської ради та її виконавчого комітету та на виконання інших програм, затверджених міською радою, по яких виконавчий комітет міської ради визначений головним розпорядником бюджетних коштів; складання та подання до департаменту фінансової та бюджетної політики Запорізької міської ради бюджетних запитів, проектів кошторисів та розрахунків до них на розгляд та включення до проекту бюджету міста; складання та затвердження штатного розпису працівників апарату Запорізької міської ради та її виконавчого комітету; своєчасне нарахування та виплата заробітної плати, лікарняних листів, відпускних та інших виплат працівникам апарату Запорізької міської ради та її виконавчого комітету; своєчасне складання та подання звітів до фонду соціального страхування, пенсійного фонду, Державної податкової інспекції; систематизований облік положень, інструкцій, методичних вказівок з питань обліку та звітності; контроль за правильністю витрачання фонду оплати праці, дотримання встановлених посадових окладів, суворим дотриманням штатної, фінансової та касової дисципліни; контроль за правильним оформленням первинних документів та проведенням операцій згідно з чинним законодавством [57].

Виплата заробітної плати видається не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів: у першій половині місяця – (аванс) тобто заробітна плата за 15 днів роботи без урахування податків, належних до утримання, у другій – решта заробітної плати, та перераховується на карткові рахунки працівників. Такий спосіб розрахунку з оплати праці зручний як для установи, так і для працівників, через зменшення руху готівкових коштів.

При виплаті планового авансу складається платіжна відомість яка містить табельний номер працівника, його прізвище, ім'я, по батькові, суму авансу. Якщо є підстави невиходів на роботу по працівнику під час виплати авансу його сума зменшується. Підставою для внесення даних до розрахунково-платіжної відомості є розпорядження міського голови про зарахування, звільнення або переміщення працівників згідно із затвердженим штатним розписом у розрізі окладу; документів із обліку відпрацьованого часу (табелів обліку робочого часу); лікарняний лист [42].

Розглянемо більш детально структуру оплати праці в Запорізькій міській раді. Згідно постанови Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» затверджені схеми посадових окладів для керівників, працівників і спеціалістів органів місцевого самоврядування відповідно до територіальної громади із загальною чисельністю населення понад 450 до 900 тис. осіб згідно таблиці 3.1. Чисельність населення на території територіальної громади на поточний рік визначається на рівні чисельності наявного населення на 1 січня календарного року [72].

Таблиця 3.1 - Посадові окладів керівників, працівників і спеціалістів органів місцевого самоврядування Запорізької міської ради.

| Найменування посади | понад 450 до 900 тис. осіб |
|--|----------------------------|
| Директор департаменту | 8 600 |
| Начальник самостійного управління | 8 000 |
| Начальник самостійного відділу | 7 800 |
| Начальник управління у складі департаменту | 7 600 |
| Начальник відділу у складі департаменту, самостійного управління, управління у складі департаменту, головний бухгалтер | 7 300 |
| Завідувач сектору | 6 250 |
| Державний реєстратор, адміністратор | 5 600 |
| Головний державний соціальний інспектор, головний спеціаліст | 5 500 |

| | |
|--|-------|
| Державний соціальний інспектор, провідний спеціаліст | 5 100 |
| Спеціаліст I категорії | 5 050 |
| Спеціаліст II категорії | 4 800 |
| Спеціаліст | 4 750 |

При обранні (прийнятті) на службу в органи місцевого самоврядування або обрання (призначення) на вищу посаду одночасно присвоюються ранг посадової особи на підставі Закону України від 07.06.2001 р. № 2493-III «Про службу в органах місцевого самоврядування» [69] відповідно до таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 - Ранги посадових осіб місцевого самоврядування.

| Категорії | Ранг |
|--------------------|----------|
| Перша категорія | 3,2,1 |
| Друга категорія | 5,4,3 |
| Третя категорія | 7,6,5 |
| Четверта категорія | 9,8,7 |
| П'ята категорія | 11,10,9 |
| Шоста категорія | 13,12,11 |
| Сьома категорія | 15,14,13 |

В органах місцевого самоврядування встановлюються категорії згідно посад [69] в таблиці 3.3. Перша, друга, та третя категорія посад в Запорізькій міській раді відсутні.

Таблиця 3.3 - Категорії та посади.

| Категорії | Посади |
|-----------------|---|
| Перша категорія | посади Київського міського голови, голів обласних рад та Севастопольського міського голови |
| Друга категорія | посади Сімферопольського міського голови, міських (міст - обласних центрів) голів; заступників голів обласних рад та Севастопольського міського голови, заступника міського голови - секретаря Київської міської ради |

| | |
|-----------------|--|
| Третя категорія | посади перших заступників та заступників міських голів (міст - обласних центрів) з питань діяльності виконавчих органів ради; секретарів міських (міст - обласних центрів та міста Сімферополя) рад, міських голів (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення, крім міст - обласних центрів), голів районних, районних у містах рад |
|-----------------|--|

Продовження таблиці 3.3

| Категорії | Посади |
|--------------------|--|
| Четверта категорія | посади голів постійних комісій з питань бюджету обласних, керівників управлінь і відділів виконавчого апарату обласних, секретарів міських рад, заступників міських голів з питань діяльності виконавчих органів ради, керуючих справами (секретарів) виконавчих комітетів, директорів, перших заступників, заступників директорів департаментів міських рад, міських голів, селищних і сільських голів |
| П'ята категорія | посади керуючих справами виконавчих апаратів районних рад, керуючих справами (секретарів) виконавчих комітетів районних у містах рад, помічників голів, радників (консультантів), спеціалістів, головних бухгалтерів управлінь і відділів виконавчого апарату обласних, керівників управлінь, відділів та інших виконавчих органів міських рад та їх заступників, керівників відділів (підвідділів) у складі самостійних управлінь, відділів виконавчих органів міських (міст обласного значення) рад, посади заступників міських (міст районного значення), сільських, селищних голів з питань діяльності виконавчих органів ради, секретарів міських (міст районного значення) |
| Шоста категорія | керуючий справами виконавчих комітетів міських рад, керівник структурного підрозділу виконавчого апарату та його заступники, керівники управлінь, відділів та інших структурних підрозділів виконавчих органів міських рад та їх заступники, помічники голів, радників, консультантів, начальників секторів, головних бухгалтерів, спеціалістів управлінь, відділів, інших структурних підрозділів виконавчих органів міських рад |

| | |
|-----------------|--|
| Сьома категорія | радник, консультант, секретаріат, спеціаліст виконавчого органу районних у містах, міських (міст районного значення) рад |
|-----------------|--|

У межах затвердженого фонду оплати праці установлюються надбавки за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливої роботи у розмірі до 50 відсотків посадового окладу з урахуванням надбавки за ранг посадової особи місцевого самоврядування та надбавки (винагороди) за вислугу років [72].

Надбавка за вислугу років посадовим особам органів місцевого самоврядування надається у відсотках до посадового окладу з урахуванням надбавки за ранг і залежно від стажу служби в органах місцевого самоврядування в 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 відсотків [72].

Преміювання працівників органів місцевого самоврядування відбувається згідно Положення «Про преміювання працівників апарату Запорізької міської ради, виконавчого комітету Запорізької міської ради» яке затверджено Рішенням виконавчого комітету міської ради від 17.02.2014 №36 та нараховується відповідно до особистого вкладу в загальні результати роботи впродовж календарного місяця, в межах коштів, економії фонду оплати праці який утворюється за рахунок незайнятих посад, тимчасової відсутності працівників (у разі відсутності внаслідок тимчасової непрацездатності, перебування у відпустці без збереження заробітної плати, у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, у відпустці для догляду за дитиною тощо) та визначається як різниця між затвердженим у кошторисі фондом оплати праці і фактично використаним [60].

Мінімальний розмір премії становить 10 відсотків до посадового окладу з урахуванням доплат та надбавок і максимальним розміром не обмежується. Проаналізувавши 2023 рік з січня по вересень розмір премії у Запорізькій

міській раді становив в середньому до 100 відсотків для спеціалістів і до 200 відсотків для керівників.

Працівникам органу місцевого самоврядування Запорізької міської ради надається матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань та допомога для оздоровлення при наданні щорічної відпустки у розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника.

Визначено в таблиці 3.4 загальний середній розрахунок заробітної плати в розрізі посад Запорізької міської ради, з застосуванням мінімальних та максимальних відсотків доплат, надбавок, премій та встановлених окладів відповідно до чинного законодавства за повний відпрацьований місяць.

Таблиця 3.4 - Загальний середній розрахунок заробітної плати.

| Посада | Оклад | Загальна сума заробітної плати з урахуванням всіх доплат, надбавок, премій | |
|--|--------|--|----------|
| | | мінімум | максимум |
| Міський голова | 16 400 | 61 015 | 68 920 |
| Перший заступник міського голови з питань виконавчих органів влади | 14 600 | 54 280 | 61 330 |
| Секретар міської ради, Заступник міського голови з питань виконавчих органів влади, Керуючий справами виконавчого комітету міської ради | 14 000 | 51 925 | 58 660 |
| Начальник управління | 7 600 | 28 400 | 32 210 |
| Заступник начальника управління - начальник відділу | 7 372 | 27 568 | 31 275 |
| Головний спеціаліст, Головний спеціаліст-юрисконсульт, Референт міського голови – головний спеціаліст, Референт першого заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради-головний спеціаліст, Референт заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів-ради головний спеціаліст, Головний спеціаліст – бухгалтер | 5 500 | 15 070 | 17 890 |

| | | | |
|--|-------|--------|--------|
| Консультант, Радник міського голови, Помічник міського голови, Помічник заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради | 5 650 | 15 468 | 18 355 |
| Керівник прес-служби міського голови, Начальник відділу – головний бухгалтер, Начальник відділу | 7 300 | 20 005 | 23 680 |
| Заступник начальника відділу – заступник головного бухгалтера, Заступник начальника відділу | 7 081 | 19 425 | 23 001 |
| Завідувач сектору | 6 250 | 17 058 | 20 215 |

Продовження Таблиці 3.4

| Посада | Оклад | Загальна сума заробітної плати з урахуванням всіх доплат, надбавок, премій | |
|---|-------|--|----------|
| | | мінімум | максимум |
| Директор департаменту | 8 600 | 23 450 | 27 710 |
| Заступник директора - начальник відділу | 8 342 | 22 766 | 26 910 |
| Спеціаліст 1 категорії | 5 050 | 13 878 | 16 495 |
| Старший інспектор, Секретар керівника | 4 400 | 11 660 | 13 640 |

Тривалість робочого дня становить 8 годин, 15 хвилин, перед вихідним днем робочий час становить 7 год. Після проведення нарахування загальної заробітної плати, утримуються податок на доходи фізичних осіб у розмірі 18 відсотків та військовий збір у розмірі 1,5 відсотки. Також зазначимо, що суми які вказані у таблиці відображають стаж роботи від 3 років та більше.

Аналізуючи оклади посадових осіб, та порівнюючи їх з системою оплати праці на приватних підприємствах можна дійти висновку, що до посадових осіб постають доволі жорсткі вимоги з організації праці, тому що підприємства повністю незалежні у встановленні посадових окладів, доплат, преміюванні, визначенні розміру фонду заробітної плати, застосовують диференційований

підхід до перегляду заробітних плат, керуються принципом побудови справедливої системи винагород, та при підвищенні окладів мотивують саме працівників а не керівників підприємства. Приватні компанії постійно відстежують рівень інфляції в країні та відток кадрів, та приймають зважені рішення про перегляд зарплат, що неможливо зробити на місцевому рівні в органах місцевого самоврядування. Рівень оплати праці спеціалістів в органах місцевого самоврядування Запорізької міської ради є досить низьким, особливо у порівнянні з приватними підприємствами.

Законодавством передбачені нематеріальні види стимулювання, які на даний час покладаються у оголошенні подяки, нагородженням грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу, достроковим присвоєнням рангу, представленням до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота), представлення до відзначення державними нагородами.

В умовах війни почався відток кадрів та збільшилося навантаження на працівників які залишилися працювати у даних умовах, але рівень заробітної плати залишився без змін, у зв'язку з цим пункт 2 підпункт «г» Постанови Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» в якому вказано, що спеціалістам за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників належить доплата у розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною роботою, але даний пункт не застосовується в Запорізькій міській раді [72].

Згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 25.04.2023 року №391 про «Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану» в якій зазначено, що на період воєнного стану для працівників державних органів, які безпосередньо здійснюють свої повноваження на територіях активних бойових дій або на територіях можливих бойових дій, здійснюється підвищення розмірів

посадових окладів з урахуванням коефіцієнту 2 або 1.5. Органам місцевого самоврядування лише рекомендують та не зобов'язують враховувати вказані коефіцієнти [55].

На жаль, не всі керівники розуміють необхідність урахування коефіцієнтів для працівників органів місцевого самоврядування, аргументуючи недостатністю грошових коштів, або якщо платити заробітну плату з коефіцієнтом 1,5 то зменшиться процент премії, і в загальному працівники на цих територіях будуть отримувати те, що і отримували до цієї постанови працюючи у небезпечних для життя умовах.

Підсумовуючи організацію оплати праці в виконавчих органах Запорізької міської ради, можна зазначити, що бухгалтерський облік та нарахування ведеться згідно трудового законодавства та спеціальних законів, відповідно має свою специфіку порівняно з роботою у приватних організаціях, підприємствах інших сфер економіки. Також існує велика кількість невирішених питань і суперечностей у сфері оплати праці. Облік розрахунків з заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, правильному обчисленню чисельності працівників, з метою нарахування оплати праці та її оподаткування.

Не менш важливим є збільшення розміру мінімальної заробітної плати, яка в наш час не відповідає рівню росту споживчих цін. Тому, потрібно як мінімум, підвищувати розмір заробітних плат із урахуванням зростання індексу цін на товари і послуги; привести у відповідність до реальної вартості робочої сили номінальну заробітну плату.

Система заробітної плати повинна стимулювати зацікавленість працівників, спеціалістів і службовців у результатах праці, сприяти розповсюдженню диференціації оплати праці залежно від її кількості та якості, раціональному витрачання коштів на заробітну плату, дотримання встановлених співвідношень між зростанням продуктивності праці та середньої заробітної плати [7].

Фонд оплати праці це головна складова будь якого підприємства. Так як на будь якому підприємстві, навіть на автоматизованому, працюють працівники яким потрібно виплачувати заробітну плату, оскільки, саме заробітна плата є майже єдиним стимулом праці працівників в даних умовах.

В цілому облік праці та її оплата в виконавчому органі місцевого самоврядування Запорізької міської ради відповідає існуючим нормам та інструктивним законодавчим документам. Але є недоліки при організації обліку праці та її оплати, які негативно впливають як на фінансово-господарську діяльність виконкому в цілому, так і на організацію роботи самої бухгалтерії. До головного недоліку можна віднести низький рівень оплати праці, який не є стимулом для підвищення продуктивності праці працівників, та якщо вирішувати цей недолік необхідно провести комплексну реформу оплати праці на державному рівні.

3.2. Шляхи оптимізації оплати праці та мотивації працівників в органах місцевого самоврядування

В попередніх розділах дипломної роботи було з'ясовано зміст, принципи, особливості організації оплати праці в органах місцевого самоврядування. В цьому розділі спробуємо виявити шляхи оптимізації оплати праці та мотивації працівників в органах місцевого самоврядування. Основною ознакою оплати праці в місцевому самоврядуванні є те, що свою діяльність вони здійснюють за рахунок коштів державного або місцевого бюджету, а також частково можуть залучати кошти від надання послуг передбачених чинним законодавством.

Треба зазначити, що посадові особи повинні діяти в межах своїх повноважень та у спосіб, передбачений Конституцією і законами України, керуючись іншими нормативно-правовими актами, тому оплата праці в органах місцевого самоврядування обмежена законодавчо. Ведення радикально нових методів організації оплати праці, як це може

застосовуватися в приватних компаніях, неможливо в зв'язку з чіткою законодавчою регламентацією всіх етапів організації оплати праці в органах місцевого самоврядування.

Заробітна плата та організація оплати праці посадових осіб та службовців місцевого самоврядування в Україні здійснюється недостатньою прозоро, зрозуміло та справедливо, що ставить під сумнів об'єктивність і неупередженість дій працівників місцевої влади, підвищує ризик корупції. Тому для оптимізації оплати праці в органах місцевого самоврядування необхідні в першу чергу зміни в законодавстві. Сам Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» не відповідає вже новим реаліям, в тому числі реформі адміністративно-територіального устрою. Відповідно і Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування в Україні» не відображає ситуацію, яка склалася на даний час. Відповідно є необхідність прийняття нових законів на заміну вже вищезгаданим законам, а також внесення змін до Конституції України. Про це вже декілька років ведуться дискусії, але проблема в тому, що ті законопроекти, які виносились на розгляд Верховної Ради України, майже повністю дублювали положення нового Закону України «Про державну службу». На нашу думку, потрібно розробити закон, можливо у взаємодії з міжнародними експертами, про порядок формування фонду оплати праці в органах місцевого самоврядування та визначення посадових окладів з урахуванням заробітних плат на аналогічних посадах у Європейських країнах. Підвищення конкурентоспроможності заробітної плати на посадах державної служби можливо через підвищення розміру мінімального посадового окладу на найнижчій посаді в органах місцевого самоврядування, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення не нижче мінімальної заробітної плати встановленої на 1 січня календарного року.

На думку А.Літвінової ефективність організації оплати праці залежить від врегулювання конфлікту з питань оплати праці – між роботодавцем, який зацікавлений у зменшенні своїх витрат, та працівником, який прагне

отримувати гідну заробітну плату. Організація та постійне вдосконалення оплати праці повинно бути спрямовано на вирішення даного конфлікту з огляду на збереження рівня продуктивності праці персоналу [40].

Гідна заробітна плата дає перспективи забезпечувати не тільки власні потреби, а й потреби членів сім'ї. Відповідно до п. 1 ст. 25 Загальної декларації прав людини Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р. «кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який необхідний для підтримання здоров'я й добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через не залежні від неї обставини» [24].

На державному рівні необхідне удосконалення обліку оплати праці, а саме обмеження кількості документації та використання обліково-накопичувальних відомостей встановлених форм. Розробка та впровадження сучасної та єдиної програми з автоматизації процесу планування, організації та оплати праці в усіх органах місцевого самоврядування дасть можливість своєчасно одержати точну інформацію щодо витрат фонду оплати праці, про стан розрахунків та заборгованості з працівниками, з бюджетом тощо. Також, дасть можливість якісно проаналізувати витрати на оплату праці, визначити конкретні шляхи їх мінімізації, зменшить кількість помилок, та забезпечить правильність розрахунків і нарахувань заробітної плати.

Важливим критерієм з оптимізації оплати праці в органах місцевого самоврядування є перегляд та вдосконалення премій та доплат. Розробка та впровадження єдиного положення про преміювання працівників органів місцевого самоврядування з встановленими показниками преміювання та відсотком за виконання кожного показника. Доречним буде запровадити цільову премію, яка додатково виплачуватиметься за відпрацьований квартал, та залежатиме від загальної роботи відділу, управління, департаменту, тощо. Відсоток премії повинен бути фіксований, та чітко розписані показники та їх важель у відсотках.

Погоджуємось з думкою П. Пантелієнко що необхідно удосконалення преміювання, як депреміювання. Депреміювання являє собою певний пільговий субінститут в межах інституту оплати праці і застосування засобів заохочення або стягнення. За порушення трудової дисципліни, якщо дане порушення не було досить суттєвим, доцільно застосовувати засоби стягнення. Якщо працівник отримує регулярні премії, доцільно на певний період позбавлення такої премії в повному обсязі або у визначеному відсотку, не застосовуючи передбачені Кодексом законів про працю України дисциплінарні стягнення [47].

Преміювання одне із дієвих субінститутів впливу на працівника з боку роботодавця, тому досить важливим є чітке вдосконалення даної процедури.

Запровадити винагороду за підсумками роботи за рік, у разі недопущення помилок в роботі, дисциплінарних стягнень, розмір якої не менше посадового окладу.

Система, що нараховує надбавки і доплати, має негативну тенденцію, яка не мотивує працівників до творчої активності, прояву ділових і особистісних якостей, формування адекватного сприйняття мотиваційних заходів, особливо якщо працівник вступає на посаду вперше. Надбавка за вислугу років має дуже низькій відсоток та високі умови для її отримання. Працівники які працюють на одній посаді, виконують однакову роботу але мають різну заробітну плату, що досить не справедливо. Потрібно впровадити набавку за вислугу років від одного року та зрівняти відсоток надбавки для всіх працівників. Доцільним буде для більшої мотивації у проходженні служби в органах місцевого самоврядування впровадити доплату працівникам, які вступають на посаду вперше, не менше 70 відсотків від встановленого посадового окладу, для покращення процесу формування персоналу, залучення й утримання кращих спеціалістів.

За результатами дослідження сучасний стан системи та рівня оплати праці посадових осіб, особливо найнижчих категорій, зумовлює потребу в її вдосконаленні та оптимізації відповідно до світових стандартів. Сучасна

система оплати праці повинна мотивувати працівників органів місцевого самоврядування до ефективної діяльності, активності, прояву ділових і особистісних якостей, покращення психологічного клімату.

Відомо, що не тільки заробітна плата впливає на поведінку працівника, а й зовнішні чинники та зовнішнє по відношенню до працівника середовище. На сучасному етапі покращення умов праці відіграє важливу роль в підвищенні престижу служби в органах місцевого самоврядування, та є одним із видів мотивації персоналу. Працівник який відчуває дискомфорт на робочому місці намагатиметься змінити роботу, і як наслідок плинність кадрів, яка впливає на відношення працівників до виконуваних ними обов'язків – це і продуктивність і якість роботи.

Створення умов для соціальної активності працівників підприємства таких як нематеріальні стимули, включають низку аспектів - від самомотивації працівників та оцінки колег до внутрішньої атмосфери у місцевому самоврядуванні, можливостей проявити себе у всіх аспектах діяльності. Нематеріальні стимули повинні застосовуватися до конкретних працівників або здійснюватися побічно. Останнє включає організацію спільних заходів та надання різноманітних пільг, так званих соціальних пакетів. Сьогодні соціальні пакети - це один із найефективніших способів мотивації працівників. На нашу думку доречним буде запровадження в місцевому самоврядуванні таких пакетів:

- тур на сімейний відпочинок для оздоровлення всередині країни;
- навчання та розвиток сучасним програмам;
- можливість вивчення іноземних мов;
- абонемент у спорт зал;
- медичне страхування;
- обслуговування у сучасних лікарнях;
- корпоративні святкування;
- подарунки до свят;
- допомога при виході на пенсію у розмірі 10 посадових окладів, тощо.

Нематеріальна мотивація, формує систему стимулювання праці персоналу, припускає визнання гідностей працівника, поліпшення робочих умов, які передбачають створення балансу інтересів всіх працюючих, підвищення продуктивності праці, розвиток і відповідно включення в діяльність всіх здібностей і можливостей кожного працівника [29].

При формуванні системи мотивації праці потрібно дотримуватися вимог, які дозволять органам місцевого самоврядування самостійно вирішити з максимально ефективним результатом поставлені завдання з інноваційного розвитку. Головними вимогами можна зазначити те, що заохочення повинні бути справедливими, а персонал поінформовано про систему мотивації; методи досягнення результату; стимули необхідно диференціювати в залежності від ступеня інновацій; залучення працівників до організації стимулювання праці; в першу чергу заохочувати інновації, які мають комплексний характер; методи мотивації персоналу повинні знижувати ступінь неприйняття змін.

При дослідженні дієвої мотивації персоналу можна дійти висновку, що побудова прогресивної системи стимулювання може повною мірою відіграти роль кожного працівника. Головною метою є формування стимулів та умов праці, для працівників які хочуть працювати на досягнення кращих результатів роботи, тим самим покращуючи ефективність органу місцевого самоврядування. Відсутність у працівників мотивації, найчастіше призводить до проблем, а саме: низької продуктивності та якості роботи, високої плинності кадрів та нездатності залучити необхідних експертів. Метою негативних мотивів є осуд, несхвалення, що призводить не лише до матеріального, але й до психологічного покарання. Негативні емоції призводять до небажання працювати в організації та страху нести відповідальність за певні дії.

Ефективніше, якщо негативні стимули застосовувати відразу після небажаного вчинку, таким чином буде менший вплив на поведінку працівників. Справедливе використання негативної мотивації може внести

кращі зміни в трудову поведінку. Якщо керівник взагалі не реагує на результати діяльності працівників, то в цьому випадку працівники поступово втраять інтерес до роботи. Отже, ефективна мотивація може бути досягнута шляхом забезпечення підсистеми управління для максимізації рівня організації роботи, та забезпечення саморозвитку працівників для подальшого професійного зростання [26].

Для справедливої оцінки кількості та якості роботи, потрібно використовувати важелі стимулювання таких продуктивних факторів праці, як навички працівників, місце роботи та складність, а також внесок у кінцевий результат.

Передумовою успішної мотивації персоналу необхідно створити в межах служби персоналу аналітичну групу або відділ мотивації персоналу, який буде займатися організацією, впровадженням та оптимізацією системи мотивації та стимулювання персоналу матеріального і нематеріального заохочення в органах місцевого самоврядування. Головну увагу потрібно приділяти залученню утриманню та розвитку персоналу, а це неможливо без системного використання не фінансових винагород. Об'єктивно - необхідність утримувати кваліфікованих спеціалістів та залучати нових виконавців.

Таким чином, з огляду на все вищевикладене можна вивести наступні шляхи оптимізації оплати праці та мотивації працівників в органах місцевого самоврядування:

1. Удосконалення законодавства, усунення протиріч між різними законодавчими актами, які регулюють трудові відносини, службу в органах місцевого самоврядування, що впливає на організацію оплати праці в органах місцевого самоврядування.

2. Підвищення престижності служби в органах місцевого самоврядування, покращення соціального захисту та матеріального забезпечення посадових осіб місцевого самоврядування.

3. Комплектування висококваліфікованими фахівцями.

4. Створення відділу мотивації персоналу, надання їм методичних та

координуючих функцій управління.

5. Активне впровадження в роботу електронного документообігу, програм, засобів. Створення електронної бази даних органу місцевого самоврядування, оцифрування ведення трудової діяльності.

6. В умовах воєнного положення для забезпечення функціонування органів місцевого самоврядування застосування нових форм організації праці, в тому числі дистанційної роботи.

ВИСНОВКИ

В умовах адміністративно-територіального устрою України, делегування повноважень, зміни фінансової бази діяльності органів місцевого самоврядування зростає необхідність забезпечення місцевих органів висококваліфікованими працівниками. Тому набуває актуальності організація роботи з фінансуванням таким чином, щоб залучити на службу в органи місцевого самоврядування фахівців, здатних реалізовувати покладені на органи місцевого самоврядування повноваження, розвивати території відповідно до світових тенденцій функціонування місцевого самоврядування.

Відповідно зміни, які відбуваються у адміністративно-територіальному устрої та функціонуванні органів місцевого самоврядування в Україні, розглядаються в дипломній роботі саме з точки зору оплати праці в органах місцевого самоврядування.

В ході проведення дослідження були реалізовані поставлені завдання.

1. Аналізуючи історію дослідження оплати праці в органах місцевого самоврядування, можна зазначити, що по зазначеній проблематиці були захищені дисертаційні роботи, видана низка монографій, посібників, наукових публікацій, підготовлена багатотомна енциклопедія. Ці всі наукові доробки дали змогу осмислити з наукової точки зору конституційно-правові засади, принципи та особливості служби в органах місцевого самоврядування, з'ясувати наявні проблеми в організації оплати праці та запропонувати шляхи їх розв'язання.

2. Уточнення основних дефініцій, що використовуються в роботі, такі як: «оплата праці», «заробітна плата», «бюджет», «міський бюджет», «мотивація персоналу», «посадова особа місцевого самоврядування», «оплата праці в органах місцевого самоврядування», «фонд оплати праці» дозволило конкретизувати теоретичну основу дослідження .

3. Передумовою успішного проведення дослідження і отримання істинного результату є правильне застосування принципів та методів дослідження. В роботі застосовувались принципи об'єктивності, науковості, всебічності, історизму, діалектичної єдності теорії і практики, принцип міждисциплінарних зв'язків та методи аналізу, синтезу, індукції, дедукції, діалектичний метод. Використані в дипломній роботі принципи та методи дозволили зменшити вплив суб'єктивних чинників на об'єкт дослідження та розглянути його з різних сторін, отримати достовірний результат дослідження. Дослідивши практичну організацію оплати праці, були визначені напрями та принципи її покращення. Результати даного дослідження дозволять на практиці застосувати шляхи оптимізації оплати праці, що сприятиме вдосконаленню формування бюджету органів місцевого самоврядування та покращенню діяльності місцевих органів влади.

4. При дослідженні нормативно-правової бази організації оплати праці в органах місцевого самоврядування було з'ясовано, що окремі норми законодавства є застарілими, суперечливими, та не відповідають сучасному стану розвитку місцевого самоврядування. Зокрема, це стосується нормативно-правових документів, які регулюють питання окладної частини в органах місцевого самоврядування, присвоєння рангів, встановлення надбавок, доплат, премій.

5. В ході дослідження було з'ясовано зміст, завдання, принципи та особливості оплати праці в органах місцевого самоврядування. Зокрема такими особливостями є: гарантії перебування на службі; фонд оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування формується за рахунок місцевого бюджету; категорії та ранги посадових осіб; надбавка за вислугу років; коефіцієнти до посадових окладів під час воєнного стану; для розрахунку оплати праці в органах місцевого самоврядування є пряма залежність її розміру (посадовому окладу) від чисельності населення на території відповідної територіальної громади.

6. При дослідженні сучасного стану оплати праці в органах місцевого самоврядування на прикладі Запорізької міської ради було на практиці з'ясовано особливості фінансування та оплати праці. Це дозволило виявити ряд існуючих проблем:

- застарілість та суперечливість законодавства, що регулює оплату праці в органах місцевого самоврядування;

- неконкурентний рівень заробітної плати та низький рівень престижності служби в органах місцевого самоврядування який зменшує вірогідність залучити на службу фахівців з високою кваліфікацією;

- недосконало організована система преміювання посадових осіб місцевого самоврядування, відсутність мотивації у спеціалістів та службовців.

7. Для оптимізації оплати праці в органах місцевого самоврядування запропоновано наступні шляхи вирішення наведених проблем:

- необхідність удосконалення законодавства, що стосується проходження служби в органах місцевого самоврядування, та усунення протиріччя між окремими нормативно-правовими актами;

- підвищення престижності служби в органах місцевого самоврядування, забезпечення соціального та матеріального захисту працівників місцевих органів, що дозволить залучати на службу спеціалістів з високою кваліфікацією;

- активне впровадження в роботу сучасних програм для нарахування заробітної плати, ведення кадрового обліку, створення електронної бази даних органів місцевого самоврядування, ведення трудової діяльності в електронному вигляді, професійне обладнання для роботи;

- ширше застосування нових форм організації праці, в тому числі дистанційної роботи, для забезпечення функціонування органів місцевого самоврядування в умовах пандемій, війни та інших надзвичайних ситуацій;

- підвищення та зрівняння заробітної плати працівників які вступають на посаду вперше, та працівників які працюють на посаді понад 20 років;

– запровадження додаткових стимулів для проходження служби в органах місцевого самоврядування таких як: бонус наприкінці року (13 заробітна плата) за досягнення високих результатів праці; тур на сімейний відпочинок для оздоровлення всередині країни; навчання та розвиток сучасним програмам; можливість вивчення іноземних мов; абонемент у спорт зал; медичне страхування та обслуговування у сучасних лікарнях.

Також треба зазначити що є кілька важливих стимулів, що впливають на ефективність працівників та можуть бути широко використані у сучасній системі мотивації персоналу:

- соціальна мотивація. Працівник розуміє, що він — частина колективу, команди, і якщо він буде виконувати завдання неякісно, то підведе всіх інших;

- психологічна мотивація. Якщо всередині колективу панує привітна і доброзичлива атмосфера, то людина буде з великим бажанням приходити на роботу і виконувати свої обов'язки;

- кар'єрна мотивація. Перспектива кар'єрного росту для багатьох співробітників є мало не головним стимулом, тому потрібно створити оптимальні умови для здорової конкуренції;

- освітня мотивація. Деякі люди працюють не тільки для того, щоб заробляти гроші, а й для того, щоб розвиватися в певній сфері і отримувати нові знання.

Вивчаючи теоретичні основи та сучасні тенденції мотивації праці, слід відзначити той факт, що геніальні ідеї, новітні технології, сприятливі зовнішньо-економічні умови, не відіграють важливої ролі якщо в системі публічного управління не сформована адекватна та ефективна система мотивації персоналу, то високоефективної роботи домогтися майже неможливо. Стабільний розвиток значною мірою залежить від зацікавленості персоналу в ефективній діяльності. Таким чином, чим краще узгоджена система мотивації персоналу, тим активніше працівники досягатимуть результатів, направлених на реалізацію потреб системи публічного управління. Потрібні нові механізми і інструменти, які б створили могутні

стимули для продуктивної, якісної праці і максимальної реалізації потенційних здібностей людини.

Звичайно, обсяги дипломної роботи дозволили нам зупинитися лише на деяких моментах, що характеризують оплату праці в органах місцевого самоврядування. Ця тема потребує подальшого дослідження і комплексного міждисциплінарного підходу із залученням фахівців різних галузей знань – правознавців, аудиторів, економістів, спеціалістів з планування, спеціалістів з організації та нормування праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонюк В.П. Соціальна політика у сфері оплати праці: проблеми та шляхи забезпечення її гідного рівня (на прикладі промисловості). URL:<http://dspace.nbuiv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/127391/1Antonyuk.pdf?sequence=1>.
2. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: Монографія. Харків: Право, 2005. 304 с.
3. Бірта Г. О. Методологія і організація наукових досліджень : навч. посіб. / Київ : «Центр учбової літератури», 2014. 142 с.
4. Благовестов М. О. Неформальна освіта в системі публічної служби в Україні. Теорія та практика державного управління. 2018. Вип. 4. С. 148–153. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2018_4_23.
5. Богиня Д. Структурні зрушення в зайнятості населення як наслідок ринкової трансформації економіки. 1997. № 5. С.10-12.
6. Будко О. О. Фактори та їх вплив на стан соціально-психологічного клімату в трудових колективах органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Теорія та практика державного управління. 2011. Вип. 1. С. 356–363. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2011_1_58.
7. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник для студентів спеціальності - Облік і аудит, вищих навчальних закладів / за ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. 5-те вид., доп. і переробл. Житомир: ПП Рута, 2011. – 726 с.
8. Бюджетний кодекс України від 01.07.2023 р. №2456-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text> (дата звернення: 04.07.2023).
9. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення” / Оксана Валеріївна Валецька. – Луганськ, 2009. С.23.
10. Воловик В. І. Вступ до філософії: навч. посібник. Запоріжжя:

Просвіта, 2001. 160 с.

11. Гарасим П.М., Приймак С.В., Гарасим М.П. Організація обліку і звітності: навч. посібник – Львів: «Українські технології», 2012. – 330 с.

12. Грішнова О. А. Людський розвиток: Навч. посіб. /О.А.Грішнова — К.: КНЕУ, 2006. — 308 с.

13. Данюк В.М. Організація праці менеджера. Навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2006. С.276.

14. Дмитренко Н.М. Науково-методичні підходи до прогнозування фонду оплати праці у системі макропоказників: автореф.дис. канд. екон. наук: 08.02.03. Київ, 2005. С.19.

15. Докучаєв О.А. Мотивація персоналу та її взаємозв'язок з ефективністю господарської діяльності підприємства. Економіка та управління підприємствами. 2008. С. 15.

16. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Практикум [Електронний ресурс] : навчальний посібник для студентів спеціальності 051 «Економіка» / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад. О. І. Іляш, С. С. Гринкевич, О. А. Шевчук, С. М. Савченко, Н. О. Черненко, Т. В. Обелець. – Електронні текстові дані (1 файл: 487 Кбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. С.150.

17. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. колегія : Ю.В. Ковбасюк (голова) та ін. Київ: НАДУ, 2011. Т. 1 : Теорія державного управління / наук.-ред. колегія: В. М. Князев (співголова), І. В. Розпутенко (співголова) та ін. 2011. 748 с.

18. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. Київ: НАДУ, 2011. Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) та ін. 2011. 524 с. URL: http://www.dut.edu.ua/uploads/l_203_38537912.pdf (дата звернення: 07.07.2023).

19. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю.В. Ковбасюк (голова) та ін.

Київ: НАДУ, 2011. Т. 2 : Методологія державного управління / наук.-ред. колегія: Ю.П. Сурмін (співголова), П.І. Надолішній (співголова) та ін. 2011. 692 с. URL: http://www.dut.edu.ua/uploads/1_203_30325105.pdf (дата звернення: 07.07.2023).

20. Євдокимов В. О. Менеджмент майбутнього в органах публічної влади. Теорія та практика державного управління. 2018. Вип. 3. С. 166–172. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2018_3_25.

21. Євдокімова М.О. Місцеві фінанси: навч. посібник /ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. – Х., 2014. – 343 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/3bac_finan/-Mistsevi-finansy.-Posibnyk.pdf (дата звернення: 10.10.2023).

22. Єпіфанова І. Ю. Управління інноваційною діяльністю промислових підприємств: теоретико-методологічні аспекти фінансового забезпечення. Вінниця: ВНТУ, 2019. С.384.

23. Жадан О. В. Стимульовальні системи оплати праці у сфері публічного управління. Теорія та практика державного управління. 2018. Вип. 2. С. 90–96. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2018_2_16.

24. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#o75 (дата звернення: 17.10.2023).

25. Зайчук О. В. Оніщенко Н. М. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 688 с. URL: https://yurincom.com/files/content/Zaichuck_-_Theory-of-State_AK.pdf (дата звернення: 07.07.2023).

26. Зленко А.М. Сутність мотивації праці та її роль в забезпеченні ефективного управління трудовими ресурсами. Економічний вісник університету. №2. 2010. С. 204–206.

27. Калашник Н. С. Самоосвіта державних службовців як об'єкт державного управління. Теорія та практика державного управління. 2011. Вип. 1. С. 44–49. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2011_1_8.

28. Карташкин В. А. Международные акты о правах человека: Сборник документов /В. А. Карташкин, Е. А. Лукашева. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. –784 с.
29. Кебас М. О. Системность эффективной мотивации. Управление персоналом: Украина. 2010. № 4. С. 52 – 55.
30. Кодекс законів про працю України : Закон № 322-VIII від 10.12.71
Дата оновлення: 15.06.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 15.06.2023).
31. Козак І. Сучасна професійна підготовка публічних службовців. Демократичне врядування. 2009. Вип. 3 URL: http://lvivacademy.com/vidavnistvo_1/visnik3/fail/+kozak.pdf.
32. Коляда Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України / Т. А. Коляда//Форум права. – 2010. – № 3. – С. 201–205.URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10ktatpu.pdf>.
33. Конвенция № 95 (1949 г.). МОТ. Об охране заработной платы. Т. 1 (1919–1966гг.). Женева. 1966. С. 466.
34. Конституція України від 28.06.1996 р. Дата оновлення: 01.01.2020. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.06.2023).
35. Косарев О. Й. Методологія бюджетування діяльності підприємств: навч. Посібник: НАУ, 2004. С.96.
36. Кузьменко А.В., Козакова А.С. Продуктивність праці: Європейський підхід; продуктивність праці у контексті забезпечення зростання економіки України. 2017. Вип. 20. С.396. URL: <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/79.pdf>.
37. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. ПУ 2005 № 7. С. 81-84.
38. Лень В.С. Облік у бюджетних установах: навч. посібник/ Чернігів. Десна Поліграф, 2016. – 560 с.
39. Лесня В.С. Облік у бюджетних установах. Навчальний посібник.

Чернігів: Десна Поліграф, 2016. С.560.

40. Літвінова А.О. Роль організації оплати праці на підприємстві. Тези II Міжнародної науково-практичної конференції «Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства» 6-8 листопада 2019 р. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wpcontent/uploads/2019/12/246.pdf> (дата звернення: 17.10.2023).

41. Майер З. Контроллинг как система мышления и управления: пер. с нем./З. Майер; под ред. С. А. Николаевой. — М.: Финансы и статистика, 2003. С.21.

42. Марочкіна А.М. Бухгалтерський облік за національними стандартами: приклади і коментарії: Навчальний посібник. / А.М.Марочкіна. — Х: Прогрес, 2012. — 154 с.

43. Миддлтон Д. Бухгалтерский учет и принятие управленческих решений: пер. с англ.: Дело, 2002. С.408.

44. Навіщо децентралізація? URL: <https://decentralization.gov.ua/about>.

45. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 29.12.2011 р. № 1798. Дата оновлення: 01.01.2015 р. URL: <https://za-kon.rada.gov.ua/laws/show/z012112/conv#Text> (дата звернення: 10.10.2023).

46. Павлюк К. В. Місцевий бюджет. Енциклопедія Сучасної України [Електронний ресурс] Редкол.: І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк [та ін.]; НАН України, НТШ. — К.: Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2019. URL: <https://esu.com.ua/article-67946>.

47. Пантелієнко П. Пропозиції щодо вдосконалення преміювання працівників. Трудове право. 2016. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/-01/13.pdf> (дата звернення: 17.10.2023).

48. Політична економія: навч. посіб. / Г.А. Оганян, В.О. Паламарчук, А.П. Румянцев та ін.; За заг. ред. Г.А. Оганяна. — К.: МАУП, 2003. — 520 с.

49. Попкова О.О. Структура фонду оплати праці як основа організації

бухгалтерського обліку. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2012. № 721. С. 114–118.

50. Про введення в дію Закону України «Про державну службу»: Постанова Верховної Ради України від 16.12.1993 р. № 3724-ХІІ. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1993. N 52. ст. 491.

51. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Дата оновлення: 29.07.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1508-18#Text> (дата звернення: 07.10.2023).

52. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 р. № 268: Постанова КМУ від 28.07.2021 № 783. URL: <https://zakon.ra-da.gov.ua/laws/show/783-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2023).

53. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 28.05.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 10.10.2023).

54. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1993. N 52. ст.490.

55. Про деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.04.2023 №391 URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deiaki-pytannia-oplaty-pratsi-pratsivnykiv-derzhavnyk-a391> (дата звернення: 15.10.2023).

56. Про затвердження Загального порядку проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців: Наказ Головного управління державної служби України від 08.07.2011 р. № 164. Дата оновлення: 29.05.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0930-11#Text> (дата звернення: 07.10.2023).

57. Про затвердження Положення про відділ бухгалтерського обліку та звітності виконавчого комітету Запорізької міської ради: Рішення виконавчого комітету від 27.07.2011 р. №339 URL:

<https://zp.gov.ua/uk/documents/item/7700> (дата звернення: 10.10.2023).

58. Про затвердження Положення про організацію бухгалтерського обліку та облікову політику виконавчого комітету Запорізької міської ради: Розпорядження міського голови від 05.12.2016 р. №581р. URL: <https://zp.gov.ua/-uk/documents/item/21822> (дата звернення: 10.10.2023).

59. Про затвердження Положення про організацію роботи з кадрами в апараті Запорізької міської ради, її виконавчого комітету, виконавчих органах Запорізької міської ради: Розпорядження міського голови від 25.06.2011 р. №428р. URL: <https://zp.gov.ua/uk/documents/item/30376> (дата звернення: 10.10.2023).

60. Про затвердження Положення про преміювання працівників апарату Запорізької міської ради, виконавчого комітету Запорізької міської ради: Рішення виконавчого комітету міської ради від 17.02.2014 №36 URL: <https://zp.gov.ua/uk/documents/item/13016> (дата звернення: 15.10.2023).

61. Про затвердження Порядку обчислення стажу державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 р. № 229. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2016-п#Text> (дата звернення: 10.10.2023).

62. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 р. № 169. Дата оновлення: 01.09.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-%D0%BF#Text> (дата звернення: 07.10.2023).

63. Про затвердження Типового положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.10.2001 р. № 1440. Дата оновлення: 18.08.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1440-2001-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2023).

64. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. №3357-ХІІ. Дата оновлення: 11.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/la->

ws/show/3356-12#Text (дата звернення: 10.10.2023).

65. Про надбавки за вислугу років для працівників органів виконавчої влади та інших державних органів : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.1993 № 1049. Дата оновлення: 04.02.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1049-93-%D0%BF#Text> (дата звернення: 07.10.2023).

66. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95ВР. Дата оновлення: 01.04.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 10.10.2023).

67. Про порядок і умови надання державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування додаткових оплачуваних відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.04.1994 р. № 250. Дата оновлення: 01.05.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/250-94-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2023).

68. Про порядок обчислення стажу державної служби : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.05.1994 р. № 283. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/283-94-%D0%BF#Text> (дата звернення: 07.10.2023).

69. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 01.08.2001 р. № 2493-III. Дата оновлення: 01.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#n20> (дата звернення: 07.07.2023).

70. Про співробітництво територіальних громад : Закон України від 17.06.2014 р. № 1508-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1508-18#Text> (дата звернення: 07.10.2023).

71. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 р. № 333-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80#Text> (дата звернення: 07.10.2023).

72. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших

органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 № 268. Дата оновлення: 26.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/268-2006-%D0%BF#Text> (дата звернення: 07.10.2023).

73. Про утворення та ліквідацію районів : Постанова Верховної Ради України від 17.07.2020 р. № 807-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/807-20#Text> (дата звернення: 07.10.2023).

74. Проект Закону про службу в органах місцевого самоврядування від 05.01.2022 р. №6504 URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511-=73563 (дата звернення: 10.10.2023).

75. Редьква О. З., Борисова Л. П. Стан і перспективи розвитку кадрових служб як суб'єктів кадрового менеджменту в організаціях. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2015. № 1. С.139–147. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/-uazt_2015_1_17.

76. Реформа децентралізації
<https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/efektivnevryaduvannya/reformadecentralizaciyi>.

77. Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. Монографія. 2009. С. 200.

78. Смит А. Исследование о природе и причинах богатств народов (книги I - III)./Адам Смит - М: Наука, 1992.- 572 с.

79. Соколов А. В., Чернявська К. В. Вплив матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу на ефективність діяльності підприємства. 2015. Вип. 9. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/217450171.pdf> (дата звернення: 16.06.2023).

80. Сопко В. В. Організація бухгалтерського обліку, економічного контролю та аналізу: підручник / В. В. Сопко, В. П. Завгородній. – К.: КНЕУ, 2004. – 412 с.

81. Щодо оплати праці працівників державних органів, органів

місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану: Роз'яснення Міністерства економіки України від 13.03.2022 URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=ukUA&id=bdd1081cb47c49e9828a09587cdb1604&title=RoziasnenniaSchodoOplatiPratsiPratsivnikivDerzhavnikhOrganivOrganivMistsevogoSamovriaduvanniaPidprimstvUstanovTaOrganizatsiiSchoFinansuiutsiaAboDotuiutsiaZBiudzhetu-VUmovakhVonnogoStanu>

(дата звернення: 10.10.2023).

82. Щодо співвідношення рангів державних службовців та рангів посадових осіб органів місцевого самоврядування: Лист Національного агентства України з питань державної служби від 07.03.2018 р. № 1815/10-18. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN042967.html (дата звернення: 10.10.2023).

83. Юрчук Н.П. Елементи організаційної побудови первинного обліку оплати праці сільськогосподарських підприємств: електронний журнал «Ефективна економіка» № 10, 2012. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1449> (дата звернення: 10.10.2023).

ДЕКЛАРАЦІЯ
про дотримання академічної доброчесності
здобувачем вищої освіти Маріупольського державного університету

Я, Тарасенко Мар'яна
Ігорівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Другий (магістерський) рівень вищої освіти за освітньо-професійної програми

(назва ОП, освітній рівень)

«Публічне управління та адміністрування»,

як член академічної спільноти Маріупольського державного університету (далі – МДУ), усвідомлюю, що академічна доброчесність – це дієвий інструмент забезпечення якості вищої освіти України та фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй діяльності буду здійснювати власну освітню, наукову, творчу діяльність, дотримуючись місії, візії, стратегічних цілей, високоетичних ціннісних норм академічного середовища, корпоративної культури, найвищих моральних і правових норм академічної доброчесної поведінки, керуючись чинним законодавством України, Етичним кодексом МДУ, Кодексом академічної доброчесності МДУ,

ЗОБОВ'ЯЗУЮСЬ:

- слідувати високоетичним ціннісним нормам академічної доброчесності, зазначеним у Кодексі академічної доброчесності МДУ;
- дотримуватись норм чинного законодавства в сфері освіти і науки, інтелектуальної власності та етичних принципів;
- дотримуватись корпоративної культури та поваги до інших здобувачів вищої освіти, співробітників МДУ, його відокремлених структурних підрозділів;
- робити коректні посилання на джерела інформації у разі використання запозичених ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- негайно повідомляти про випадки порушення академічної доброчесності відповідним посадовим особам та/або уповноваженим органам, що діють в МДУ для здійснення ними відповідного реагування;
- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного та підсумкового контролю;
- надавати достовірну інформації щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації.

Будучи ознайомленим(ою) із принципами та політиками академічної доброчесності в МДУ щодо неприпустимості академічного плагіату в навчальних і кваліфікаційних роботах, надаю згоду на їх: безпосередню перевірку на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програм; обробку, збереження та розміщення у відкритому доступі в електронному репозитарії МДУ, а також у внутрішній базі закладу вищої освіти для використання у перевірці на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах.

УСВІДОМЛЮЮ, що у разі порушення мною цієї Декларації буду нести академічну відповідальність; дії, в яких наявні ознаки порушення академічної доброчесності, можуть

бути також підставою для притягнення до дисциплінарної, цивільно-правової, адміністративної, кримінальної відповідальності у випадках та порядку, встановлених законодавством.

Тарасенко МІ

(Підпис)

25.05.2023

(Дата)