

знаннях і досвіді. Також, при формуванні облікової політики визначальним моментом лишається оцінка рівня суттєвості інформації, відсутність якої впливає на об'єктивність прийняття рішення, яку здійснює бухгалтер.

Отже, облікова політика визначається на основі національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку в державному секторі та інших нормативно-правових актів. Грамотно сформована облікова політика дасть змогу виявити незаконні витрати, що підвищить ефективність обліку та можливість слідкувати за використанням коштів із бюджету та із спеціального фонду. Формування облікової політики є процес, що поєднує організацію бухгалтерського обліку та його методичні засади. Здійснюючи цей процес необхідно чітко визначити сферу дії облікової політики. Таким чином, розроблення облікової політики в бюджетних установах є трудомістким процесом та вимагає певних здібностей і підготовки від виконавців.

Список літератури

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення: 20.03.2020).

2. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 101 «Подання фінансової звітності» (Форми N 1-дс, 2-дс, 3-дс, 4-дс) : затв. Наказом М-ва фінансів України від 28.12.2009 № 1541 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0095-11> (дата звернення: 20.03.2020).

3. Бюджетний кодекс України : Закон України від 08.07.2010 № 2456-VI // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17> (дата звернення: 20.03.2020).

4. Про схвалення Стратегії модернізації системи бухгалтерського обліку та фінансової звітності в державному секторі на період до 2025 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.06.2018 № 437-р // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/437-2018-р> (дата звернення: 20.03.2020).

УДК 331.2

Самоварнова С. В., студентка

Науковий керівник: Акімова О. В., д.е.н., доцент кафедри обліку, оподаткування та економічної безпеки

Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ, Україна

ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Основні проблеми оплати праці державних службовців, а саме: нецільове використання бюджетних коштів; вплив керівника відповідного державного органу на визначення розміру премії, а також недостатня прозорість та відкритість нарахунків і виплат; визначення результативності діяльності

державного службовця в органі державної влади.

Основним законодавчим актом, який регулює порядок оплати праці державних службовців, є Закон України «Про державну службу» №889-VIII, прийнятий 10 грудня 2015 р. [1]. Відповідно до статті 50 Закону України, заробітна плата державного службовця складається з:

- посадового окладу;
- надбавки за вислугу років;
- надбавки за ранг держслужбовця;
- премії (у разі їх встановлення).

Згідно до цього закону розміри посадових окладів в державних органах встановлюються з урахуванням категорій та підкатегорій. Схема посадових окладів на посадах державних службовців складається кожного року Кабінетом Міністрів України під час підготовки проекту закону про Державний бюджет України на наступний рік. З 1 січня 2020 року з метою встановлення розмірів посадових окладів держоргани були поділені на 5 рівнів зі встановленням окладів для кожного рівня [1].

У 2020 році розміри посадових окладів затвердили у гривнях, а не в коефіцієнтах, як це було у 2019 році. Мінімальний розмір посадового окладу у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення, не може бути менше двох розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. Таким чином мінімальний посадовий оклад держслужбовця на 1 січня 2020 року становить: $2102 \text{ грн.} \times 2 = 4204 \text{ грн.}$ Однак керівник управління у складі департаменту, головного управління, служби обласного рівня має оклад 8450 грн. Разом з тим спеціалісти міністерств отримують 7800 грн. посадового окладу, що значною мірою відрізняється від посадового окладу спеціаліста районної держадміністрації, який становить 4204 грн.

В табл. 1 наведено максимальний та мінімальний розмір посадових окладів у залежності від рівнів державних органів, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року №15 «Питання оплати праці працівників державних органів» [2].

Ранги державним службовцям присвоюються відповідно до статті 39 згідно вищезгаданого Закону. Порядок присвоєння рангів держслужбовців визначається Кабінетом Міністрів України. Законом встановлено дев'ять рангів, від нижчого – 9 рангу до вищого – 1 рангу. Відповідно до Закону всі посади державної служби поділяються на три категорії А, Б, В, які необхідні для визначення рангу держслужбовця [1]. Наявність у державного службовця присвоєного рангу дає право на встановлення і виплату йому надбавки за ранг до посадового окладу, максимальний розмір доплати становить 1000 грн. на місяць для держслужбовців першого рангу, а для дев'ятого рангу встановлена доплата – 200 грн. на місяць [2].

Не дивлячись на регламентовані відповідними законами умови оплати праці в Україні практично на всіх рівнях спостерігається їх порушення. Наприклад, голова одного з міністерств та його заступники у грудні отримали зарплату на загальну суму понад 2 мільйони гривень.

Дані про це чиновники занесли до Єдиного державного реєстру декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування у грудні 2019 року та на початку січня 2020 року. Так міністр у грудні отримав заробітну плату в розмірі 112 904 гривні, що перевищує максимальний розмір посадового окладу міністерства.

Таблиця 1 – Максимальний та мінімальний розмір посадових окладів державних службовців

Максимальний та мінімальний розмір посадового окладу, гривень					
Апарат Верховної Ради України, Секретаріат Кабінету Міністрів України, Офіс Президента України, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Рахункової палати, Конституційного Суду України, Офісу Генерального прокурора, Національна рада України з питань телебачення і радіомовлення		Міністерства, центральні органи виконавчої влади із спеціальним статусом, який встановлений законом	Інші державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України	Державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя	Державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення
Максимальний	37 800	33 600	29 400	–	–
Мінімальний	8 200	7 800	6 300	4 230	4 204

При тому, що перший заступник міністра, заступник державного секретаря двічі заповнювали форму про суттєві зміни майнового стану у грудні, адже обидва рази отримували заробітну плату у розмірі, вищому від 50 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня відповідного року, згідно статті 52, передбаченого Закону України «Про запобігання корупції» № 1700-VII, прийнятий 14 жовтня 2014 року [3]. 20 грудня заступник міністра задекларував отримання у міністерстві зарплати 16 грудня у розмірі 157 051 грн., а 28 грудня він заповнив нову форму на отримання 27 грудня другої частини заробітної плати – 248 021 грн., загальна сума зарплати чиновника склала 405 072 грн. Заступниця міністра також отримала заробітну плату двома частинами – 16 грудня у сумі 154 232 грн. та 27 грудня у сумі 240 478 грн., тож отримана зарплата склала 394 710 грн. У державного секретаря, теж задекларовані дві заробітні плати у грудні 2019 року, 13 грудня він отримав 99 589 грн., а 30 грудня – 398 120 грн [4]. На нашу думку, отримання такої високої заробітної плати чиновниками, призводить до нецільового використання бюджетних коштів, що повинно також каратися штрафами. Однією із проблем в оплаті праці державних службовців є чималий вплив керівника відповідного державного органу на визначення розміру премії, а також недостатню прозорість та відкритість нарахування і виплат. Особливою мірою це питання стосується держслужбовців категорії «А», у відповідності статті 52 Закону України «Про державну службу» премія за результатами

оцінювання службової діяльності та місячна або квартальна премія державним службовцям, які займають посади державної службикатегорії «А», встановлюються суб'єктом призначення відповідно до цієї статті [1]. Зокрема необхідно встановити контроль за нарахуванням премій держслужбовцям, це забезпечить прозорість та неможливість здійснення корупції. Іншою проблемою, є визначення результативності діяльності державного службовця в органі державної влади, якщо кажучи іншими словами, працівники, які виконують одну й ту саму роботу, отримують різні зарплати в залежності від своїх обставин. Тож ми вважаємо, що високі заробітні плати державним службовцям потрібно платити не за компетенцію чи зайняту посаду, а за певні результати праці.

Висновок. Оплата праці має сприяти мотивації державних службовців до результативної праці, стати більш прозорою та зрозумілою для всіх, зокрема необхідно забезпечити контроль за цільовим використанням бюджетних коштів, а також здійснення прозорого контролю за нарахуванням премій держслужбовцям.

Список літератури

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 19.03.2020).
2. Питання оплати праці працівників державних органів : Постанова Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 № 15. *Офіційний вісник України*. 2017. № 9. Ст. 284.
3. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення: 19.03.2020).
4. Єдиний державний реєстр декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування : сайт. URL: <https://public.nazk.gov.ua/> (дата звернення: 19.03.2020).

УДК 658.783.014.1(063)

Самушич Д. С., студент

Научный руководитель: Бучик Т. А., к.э.н., доцент

Полесский государственный университет, г. Пинск, Республика Беларусь

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЗАПАСАМИ

Запасы являются одним из важнейших факторов обеспечения постоянства и непрерывности воспроизводства. Непрерывность производственного процесса заключается в том, чтобы на складах постоянно находится достаточное количество сырья и материалов для полного удовлетворения потребностей производства в любой момент их использования.

Целью управления запасами – найти золотую середину между двумя крайностями: материалов не должно быть слишком много и не слишком мало.