

ешелону влади, але й політиків і адміністраторів, які мають вплив на рівні міста, району чи області, а також партійних активістів і представників місцевого рівня [1, с. 134].

Таким чином, політична еліта та лідерство в Україні, які формувалися у період становлення незалежності, виникали в різні історичні етапи, що характеризувалися відмінними умовами економіки, політичної ситуації та рівнем суспільної напруги. Українська державність зароджувалася у складних, часто екстремальних умовах для державного управління, тому перша політична еліта стала поєднанням комуністичної спадщини та демократичних тенденцій. Водночас рівень довіри до влади свідчить про відсутність чіткої суспільної позиції та стратегії щодо формування політичної еліти й вибору лідерів.

З часу здобуття незалежності політична еліта та політичні лідери демонстрували як позитивні, так і негативні риси. До позитивних аспектів слід віднести: збільшення гендерного розмаїття серед політичних еліт; залучення до політики молодих і амбітних осіб; інклюзивність більшості скликань Верховної Ради, що свідчить про готовність суспільства до експериментів у пошуку ефективної політичної моделі; аналіз результатів діяльності політичних лідерів та еліт на місцях, що сприяє їхньому подальшому вдосконаленню на загальнодержавному рівні. Тоді як до негативних рис належать: надмірний вплив бізнес-лідерів на формування політичної еліти; поширення «кумівства» у державному апараті та при призначенні на посади; вибір лідерів за принципом «аби не той», що часто ігнорує їхні організаційні та управлінські здібності; нездатність досягати консенсусу, що є характерним для сучасної політичної еліти; суттєвий вплив олігархів на формування цілей політичних лідерів, які нерідко суперечать інтересам суспільства.

Таким чином, процес формування політичної еліти та політичного лідерства в Україні є досить тривалим та продовжується й нині, про що свідчить рівень довіри суспільства до представників влади на всіх її рівнях.

Література:

1. Політичні партії як суб'єкт формування політико-управлінської еліти в процесі політичної модернізації: монографія / за заг. ред. проф. Е. А. Афоніна, проф. В. В. Лісничого, доц. О. В. Радченка. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2007. 160 с.

Пугаченко О. Б.

кандидат економічних наук, доцент

Годована Л. М.

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти, група ООП-23М

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

ЗАКОНОДАВЧА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ПОРЯДКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Ст. 4 Закону України «Про дошкільну освіту» передбачається, що вона є обов'язковою первинною складовою системи безперервної освіти, що має базуватись на фізичному, психічному та соціальному становленні особистості дитини. Вікова періодизація дошкільної освіти включає вік немовляти (до одного року), ранній вік (від одного до трьох років) та передшкільний вік (від трьох до шести (семи) років). На оплату праці впливає комплектація груп у закладі дошкільної освіти за віковими ознаками: до 10 осіб – для дітей до одного року та із цілодобовим і короткотривалим перебуванням дітей; до 15 осіб – для різновікових дітей, дітей від одного до трьох років та в оздоровчий період; до 20 осіб – для дітей від трьох до шести (семи) років. В інклюзивних групах передбачено наповнюваність не більше 3 дітей із особливими освітніми потребами. Засновникам дозволено у закладах дошкільної освіти встановлювати меншу наповнюваність груп. Наповнюваність груп напряму впливає на навантаження працівників сфери дошкілля та на оплату їх праці.

Ст. 30 Закону України «Про дошкільну освіту» встановлює педагогічне навантаження (час, що призначений для здійснення освітнього процесу на тиждень згідно затвердженої тарифної ставки), умови оплати праці, відпочинку педагогічних й інших працівників у системі дошкільної освіти. Так, педагогічне навантаження у сфері дошкільної освіти становить: 40 год. – для соціальних педагогів і практичних психологів; 36 год. – для вихователів-методистів; 30 год. – для вихователів груп загального типу та інструкторів із фізкультури; 24 год. – музичних керівників; 20 год. – для вчителів-дефектологів і вчителів-логопедів; 18 год. – для керівників гуртків.

У ст. 2 Закону України «Про оплату праці» наведено її структуру, яка включає основну (відрядні розцінки і тарифні ставки (оклади) – для робітників; посадові оклади – для службовців) і додаткову (доплати, надбавки, компенсаційні і гарантійні виплати, премії) заробітну плату та інші заохочувальні й компенсаційні виплати.

Штатні розписи для державних і комунальних закладів дошкільної освіти наразі встановлюються на підставі Наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Типових штатних нормативів дошкільних навчальних закладів» від 04.11.2010 р. № 1055 (зі змінами і доповненнями).

На виконання Постанови КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», затверджено Наказ Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», котрим передбачено відповідні додаток 9 і 12 для працівників закладів дошкільної освіти. Тарифні розряди встановлюються фахівцям закладів дошкільної освіти у залежності від наявності в них освітньо-кваліфікаційних рівнів молодшого спеціаліста (10 розряд), спеціаліста або магістра (11 розряд), за відсутності – 9 розряд у залежності від займаної посади. Тарифні розряди встановлюються відповідно до кваліфікаційних вимог за результатами атестації.

Ст. 32 Закону України «Про дошкільну освіту» передбачає, що атестація для педагогічних працівників закладів дошкільної освіти є обов'язковою і, як правило, здійснюється один раз на п'ять років у відповідності із Наказом Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників» від 09.09.2022 р. № 805 (зі змінами і доповненнями). За результатами атестації педагогічним працівникам, що працюють у закладах дошкільної освіти: визначається їх відповідність займаній посаді, встановлюється певна кваліфікаційна категорія (спеціаліст, спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії, спеціаліст вищої категорії); може бути присвоєно педагогічне звання вихователям-методистам – «Старший вихователь», а вихователям – «Вихователь-методист».

Грунтовне дослідження порядку регламентації оплати праці у закладах дошкільної освіти вимагає «відповідальності та знання норм податкового законодавства. Доцільним може бути отримання консультацій від професіоналів у сфері оподаткування (наприклад, аудиторів) [2] чи дорадчих органів при Міністерстві освіти і науки України).

У зв'язку з призупиненням дії Постанови КМУ «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки» від 10.07.2019 р. № 822 у 2024 р. для визначення посадових окладів працівників дошкільних закладів необхідно користуватись додатком 1 до Постанови КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 р. № 1298 (зі змінами і доповненнями).

Таким чином, посадові оклади (тарифні ставки) з 01 грудня 2021 р. і протягом 2023 р. розраховувались виходячи із розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду – 2893,00 гривні із множенням на відповідний тарифний коефіцієнт. Постановою КМУ «Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 12.01.2024 р. № 23 встановлено, що посадові оклади (тарифні ставки) з 1 січня 2024 р. розраховуються виходячи з розміру посадового окладу

(тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду – 3195,00 гривень. Тобто, з 01.01.2024 р. база для нарахування основної заробітної плати працівників закладів дошкільної освіти підвищилась до 3195,00 гривень, тобто зросла на 302,00 гривень [1].

Ст. 61 Закону України «Про освіту» декларує, що педагогічним працівникам у закладах дошкільної освіти встановлюються щомісячні надбавки до посадового окладу за вислугу років у таких розмірах: 10% - понад 3 р.; 20% - понад 10 р.; 30% - понад 20 р.

Постановою КМУ «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» від 23.03.2011 р. № 373 (зі змінами і доповненнями) також передбачено надбавку педагогічним працівникам закладів дошкільної освіти в граничному розмірі 30% посадового окладу (ставки заробітної плати), але не менше 5%.

Законодавчо працівникам закладів дошкільної освіти також передбачено нарахування надбавок: до 50% посадового окладу – за високі досягнення у праці, напруженість у роботі, складність, виконання особливо важливої роботи, а також доплат: до 50% посадового окладу – за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, розширення зони обслуговування, збільшення обсягу виконуваних робіт; до 40% посадового окладу – за роботу в нічний час; 10% посадового окладу – працівникам із прибирання туалетів і за використання у роботі дезінфікувальних засобів. Граничний розмір надбавок не повинен перевищувати 50% посадового окладу для одного працівника. При несвоєчасному виконанні завдань, погіршенні якості роботи і порушенні трудової дисципліни зазначені надбавки зменшуються або скасовуються.

Література:

1. Пугаченко О.Б., Зарудна Н.Я., Кундеус О.М. Облік праці та її оплати у закладах дошкільної освіти. *Економіка та суспільство*. 2024. № 59. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-39>.
2. Пугаченко О.Б., Фоміна Т.В. Організація обліку розрахунків за податком на доходи фізичних осіб у закладах охорони здоров'я. *Економіка та суспільство*. 2024. № 64. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-147>.

Семенов Ю.Г.
магістр УП-23М
Глевацька Н.М.

кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ УКРАЇНИ

В умовах війни та євроінтеграційних процесів, що тривають в Україні, зростає актуальність розвитку лідерських компетенцій у публічному управлінні. Державні службовці, особливо на керівних посадах, стикаються з новими викликами, серед яких адаптація до швидких змін, координація дій у кризових ситуаціях та підтримка функціонування державних органів. Євроінтеграція України передбачає впровадження стандартів ЄС у різні сфери управління, що вимагає від керівників володіння відповідними компетенціями та навичками.

Метою даного дослідження є аналіз розвитку лідерських компетенцій в українському державному управлінні у світлі європейських стандартів та їх адаптації до потреб українського суспільства. Дослідження охоплює визначення ключових факторів, що впливають на формування лідерських компетенцій керівників, та розгляд європейських підходів, які можуть бути адаптовані в Україні.