

захисту працівників у службово-трудовах відносинах: матер. наук.-практ. конф. (м. Суми, 2-4 червня, 2005 р.). – Х. : Укр. асоціація фахівців труд. права, 2005. – С. 141–144.

14. Порядок утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників: пост. КМ України від 22 квітня 2013 р., № 305 // Уряд. кур'єр. – 2013. – 15 трав. – № 84.

СОКОЛОВА О. А.,

здобувач кафедри правознавства
(Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля)

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА НОВИМ ЗАКОНОМ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»

У статті досліджуються особливості оплати праці державних службовців за новим Законом України «Про державну службу». Зроблено висновок, що з введенням в дію даного Закону Україна переходить на європейську модель оплати праці держслужбовців. Нові положення Закону покликані забезпечити прозорість оплати праці державних службовців, реалізуючи принцип рівної оплати за рівну роботу, усуваючи дискримінацію за міжвідомчим і територіальним принципами, суб'єктивний підхід керівників.

Ключові слова: оплата праці, державний службовець, посадовий оклад, надбавки, премії.

В статье исследуются особенности оплаты труда государственных служащих по новому Закону Украины «О государственной службе». Сделан вывод, что с введением в действие указанного Закона Украина переходит на европейскую модель оплаты труда госслужащих. Новые положения Закона призваны обеспечить прозрачность оплаты труда государственных служащих, реализуя принцип равной оплаты за равную работу, устраняя дискриминацию по межведомственным и территориальным принципам, субъективный подход руководителей.

Ключевые слова: оплата труда, государственный служащий, должностной оклад, надбавки, премии.

In the article features of civil service pay under the new Law of Ukraine «On civil service». It was concluded that with the introduction of the Law of Ukraine goes to the European model of remuneration of civil servants. The new provisions are designed to ensure transparency of remuneration of civil servants, implementing the principle of equal pay for equal work, eliminating discrimination and interdepartmental territorial principles, subjective approach managers.

Key words: wages, public employee salary, allowances, bonuses.



Вступ. На сьогодні в умовах проведення політичної, економічної та адміністративної реформ в Україні формування громадянського суспільства дуже важлива роль відводиться державній службі як невід'ємній складовій державного управління. Становлення та реформування цієї інституції спрямовані, перш за все, на підвищення її ефективності й дієвості, на вдосконалення професіоналізму й компетентності державних службовців, здатних неухильно відстоювати права і свободи людини та громадянина. Досягнення й ефективність діяльності всього державного апарату залежать від організації праці, вміння, сумлінності та активності кожного із службовців. Звідси зрозуміло, яке велике значення для будь-якої країни мають державні службовці, правильне визначення цілей і напрямків їх праці, добір кадрів, розподіл повноважень, стимулювання сумлінної праці, попередження та боротьба з порушенням ними чинного законодавства.

Постановка завдання. 10 грудня 2015 р. було прийнято новий Закон України «Про державну службу» (набрав чинності 1 травня 2016 р.) [1], яким передбачено зміну правового регулювання сфери державної служби в Україні. Указаний нормативно-правовий документ визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях.

Як бачимо, новий Закон про державну службу було прийнято «під завісу» 2015 року, почав же він працювати 1 травня 2016 року. Втім, щоб цей Закон працював повноцінно, як і будь-який інший, під нього мають бути розроблені нормативно-правові документи.

У порівнянні із Законом України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. (втратив чинність) [2] він містить концептуально інший підхід стосовно правового регулювання трудових відносин державних службовців. Проаналізувавши ці два документи, можемо стверджувати, що вони суттєво відрізняються один від одного. За новим Законом державна служба має сприйматись не як суто допоміжний інститут держави, за допомогою якого функціонували державні органи, – а, передусім, як механізм забезпечення реалізації прав і свобод людини, колективних інтересів суспільства.

Відповідно до ст. 3 дія нового Закону поширюється на держслужбовців: Секретаріату Кабінету Міністрів України; міністерств та інших центральних органів виконавчої влади; місцевих державних адміністрацій; органів прокуратури; органів військового управління; закордонних дипломатичних установ України; державних органів, особливості проходження державної служби в яких визначені статтею 91 цього Закону; інших державних органів.

Водночас дія документу не поширюється на: Президента України; Главу Адміністрації Президента України та його заступників, Постійного Представника Президента України в Автономній Республіці Крим та його заступників; членів Кабінету Міністрів України, перших заступників та заступників міністрів; Голову та членів Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення, Голову та членів Антимонопольного комітету України, Голову та членів Національного агентства з питань запобігання корупції, Голову та членів Рахункової палати, Голову та членів Центральної виборчої комісії, голів та членів інших державних колегіальних органів; Секретаря Ради національної безпеки і оборони України та його заступників; Голову Державного комітету телебачення і радіомовлення України та його заступників; Голову Фонду державного майна України та його заступників; народних депутатів України; Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та його представників; службовців Національного банку України; депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Голову Ради міністрів Автономної Республіки Крим та його заступників, міністрів Автономної Республіки Крим; депутатів місцевих рад, посадових осіб місцевого самоврядування; суддів; прокурорів; працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування; працівників державних підприємств, установ, організацій, інших суб'єктів господарювання державної форми власності, а також навчальних закладів, заснованих державними органами; військовослужбовців Збройних Сил України та інших військових



формувань, утворених відповідно до закону; осіб рядового і начальницького складу правоохоронних органів та працівників інших органів, яким присвоюються спеціальні звання, якщо інше не передбачено законом; працівників патронатних служб. Окремо слід зазначити, що до працівників патронатних служб віднесли і помічників та наукових консультантів суддів КСУ та помічників суддів.

Метою дослідження є аналіз за новим законодавством про державну службу норм, присвячених оплаті праці державних службовців, як одного з актуальних питань сьогодення.

Результати дослідження. Відповідно до ст. 43 Конституції України [3] кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Закріплюючи це право, Конституція одночасно проголосила й право на винагороду за працю, на своєчасне її отримання та захист цього права законом. Отже, важливим складовим елементом конституційного права громадян України на працю є те, що його реалізація надає можливість людині заробляти працею собі та своїй родині на життя. У зв'язку із цим заробітну плату слід розглядати як одне з найбільш важливих соціально-економічних явищ, оскільки вона є основним джерелом доходів громадян України – найманих працівників, а тому може розглядатися як один із головних компонентів, що визначають рівень життя населення країни.

Правовою основою порядку оплати праці державних службовців в Україні є Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закони України «Про оплату праці», «Про державну службу» та ряд інших нормативно-правових актів і положень міжнародного законодавства.

Необхідно визнати, що оплата праці займає чинне місце у сфері соціальної політики. Саме вона зумовлює рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя соціуму загалом, включаючи державних службовців. Запорукою ефективної державної служби є діюча система стимулів і заохочень, які спонукають державного службовця до якнайповнішої реалізації власного потенціалу під час виконання своїх професійних обов'язків.

Відповідно до Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи.

Заробітна плата державного службовця відповідно до Закону складається з:

- 1) посадового окладу;
- 2) надбавки за вислугу років;
- 3) надбавки за ранг державного службовця;
- 4) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця в розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця;

5) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою;

- 6) премії (в разі встановлення).

До премій державного службовця належать: (1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; (2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. При цьому загальний розмір премій, передбачених пунктом 2 цієї частини, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік. Премії виплачуються в межах фонду преміювання залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. Встановлення премій державним службовцям здійснюється керівником державної служби відповідно до затвердженого ним Положення про преміювання у відповідному державному органі, погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності). Фонд



преміювання державного органу встановлюється в розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці.

Фонд оплати праці державних службовців формується за рахунок коштів державного бюджету, а також коштів, які надходять до державного бюджету в рамках програм допомоги Європейського Союзу, урядів іноземних держав, міжнародних організацій, донорських установ. Порядок використання таких коштів, які надходять до державного бюджету, затверджується Кабінетом Міністрів України.

Новацією є те, що, крім коштів держбюджету, на оплату праці спрямовуватимуться кошти міжнародних організацій, які надходять до держбюджету. При цьому порядок їх використання має затвердити Кабмін.

Зазначено, що скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів та надбавок до них!

З огляду на складові заробітної плати державного службовця, в тому числі обов'язкові складові, поряд із посадовим окладом, надбавками за вислугу років та за ранг визначено «виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця в розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця» та «виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою».

Перша із запропонованих виплат не є особливістю заробітної плати державних службовців, така доплата здійснюється відповідно до ст. 105 Кодексу законів про працю України [4] працівникам, які поряд із своєю основною роботою виконують обов'язки тимчасово відсутнього працівника. Ця доплата встановлюється доволі рідко (відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, довготривале лікування, коли про це відомо заздалегідь) та не може зазначатися обов'язковою складовою заробітної плати працівника. Друга ж не має аналогів у законодавстві про оплату праці. Її запровадження потребує узгодження з нормативно-правовими актами з питань регулювання оплати праці, дотримання фінансової дисципліни та цільового використання бюджетних коштів, оскільки встановлення такої виплати може спонукати до безпідставного розширення штатної чисельності державних службовців без заповнення вакантних посад. На думку Головного юридичного управління Верховної Ради, компенсацією за виконання більшого кола обов'язків у зв'язку з наявністю вакантних посад має слугувати розмір щомісячної премії, що повинен встановлюватися залежно від індивідуального внеску державного службовця в загальні результати роботи [5].

Нововведенням також є працеоплатний поділ посад – групи оплати праці державних службовців. Зауважимо, що число таких груп дорівнює кількості рангів, тобто їх дев'ять. Так, відповідно до Закону з метою встановлення розмірів посадових окладів посади державної служби поділяються на такі групи оплати праці:

- 1) до групи 1 належать посади керівників державних органів і прирівняні до них посади;
- 2) до групи 2 належать посади перших заступників керівників державних органів і прирівняні до них посади;
- 3) до групи 3 належать посади заступників керівників державних органів і прирівняні до них посади;
- 4) до групи 4 належать посади керівників самостійних структурних підрозділів державних органів і прирівняні до них посади;
- 5) до групи 5 належать посади заступників керівників самостійних структурних підрозділів державних органів і прирівняні до них посади;
- 6) до групи 6 належать посади керівників підрозділів у складі самостійних структурних підрозділів державних органів, їх заступників і прирівняні до них посади;
- 7) до групи 7 належать посади головних спеціалістів державних органів і прирівняні до них посади;



8) до групи 8 належать посади провідних спеціалістів державних органів і прирівняні до них посади;

9) до групи 9 належать посади спеціалістів державних органів і прирівняні до них посади.

Прирівнювання посад державної служби проводиться Кабінетом Міністрів України під час затвердження схеми посадових окладів на посадах державної служби за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері трудових відносин, погодженим із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.

Також для встановлення розмірів посадових окладів державні органи поділяються за юрисдикцією, яка поширюється:

- 1) на всю територію України;
- 2) на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя;
- 3) на територію одного або кількох районів, міст обласного значення.

Зауважено, що мінімальний розмір посадового окладу групи 9 у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення, не може бути менше двох розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом. Проте, враховуючи п. 1 розділу XI Закону, вказана норма набере чинності лише 1 січня 2019 р.

Як бачимо, на відміну від Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р., в якому досліджуваному питанню, зокрема оплаті праці, було присвячено лише одну статтю (ст. 33), новий Закон більш детально розглядає питання щодо оплати праці державних службовців, якісно по-новому регулює відносини у сфері державної служби.

Так, якщо в Законі 1993 р. відповідно до ст. 33 умови оплати праці держслужбовців, розміри доплат, надбавок і матеріальної допомоги визначалися Кабінетом Міністрів, то в Законі 2015 р. до цього питання встановлено абсолютно новий підхід. Зокрема, ч. 3 ст. 51 регламентовано, що схема посадових окладів на посадах державної служби визначається щороку Кабінетом Міністрів України під час підготовки проекту закону про Державний бюджет України на наступний рік з урахуванням юрисдикції державних органів, а також виходячи з того, що мінімальний розмір посадового окладу групи 1 у державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, становить не більше семи мінімальних розмірів посадового окладу групи в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення. Мінімальний розмір посадового окладу групи 9 у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення, не може бути менше двох розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Таким чином, закріплюється посилення ролі посадового окладу в структурі заробітної плати та зменшення кількості так званих стимулюючих виплат.

Стосовно ж надбавок, то, на відмінну від Закону 1993 року, коли державним службовцям мали право за рішенням керівника встановлювати надбавки за високі досягнення в праці та виконання особливо важливої роботи, за Законом 2015 року зазначених надбавок уже не передбачено.

Висновки. Отже, можемо констатувати, що з введенням у дію нового Закону «Про державну службу» Україна переходить на європейську модель оплати праці держслужбовців. Реформування оплати праці проходитиме в декілька етапів: початок – день введення в дію нового Закону, тобто з 1 травня 2016 р., і закінчиться в 2019 році, зі вступом у повну силу зазначеного нормативного-правового документу. Нові положення Закону повинні, перш за все, забезпечити прозорість оплати праці державних службовців, реалізуючи принцип рівної оплати за рівну роботу, усуваючи дискримінацію за міжвідомчим і територіальним принципами, суб'єктивний підхід керівників.

У той же час, щоб новий Закон працював повноцінно, під нього мають бути розроблені нормативно-правові документи. Наразі Кабінетом Міністрів України прийнято постанову «Деякі питання оплати праці державних службовців у 2016 році».



На нашу думку, оплата праці державних службовців повинна, перш за все, забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню апарату державних органів компетентними й досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р., № 889-VIII // Відом. Верхов. Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
2. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р., № 3723-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
3. Конституція України: прийнята Верховною Радою України 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
4. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
5. Мацокін А. Новий Закон про державну службу: що людям, те й нам / А. Мацокін [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2015/november/issue-11/article-13140.html>.
6. Деякі питання оплати праці державних службовців у 2016 році: пост. КМУ від 06.04.2016 р., № 292 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP160292.html.

