

юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2000. 19 с.

7. Панкевич О. З. Соціальна держава: поняття та загальнотеоретична характеристика : автореф. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2003. 19 с

8. Кісс С. В. Розвиток соціальної держави в Україні: теоретичні та історико-правові аспекти: дис. ... канд. юрид. наук:12.00.01. Київ, 2016. 248 с.

9. Головащенко О. С. Поняття та ознаки соціальної держави. Актуальні проблеми державного будівництва та місцевого самоврядування в контексті конституційної модернізації : зб. наук. ст. за матеріалами наук.-практ. семінару, м. Харків, 14 жовтн. 2016 р. Харків, 2016. С. 25–35.

10. Крусян А. Р. Україна як соціальна держава : концептуальні положення та конституційно-правові реалії. Актуальні проблеми політики : зб. наук. пр. / гол. ред. С. В. Ківалов ; відп. за вип. Л. І. Кормич. Одеса : Нац. ун-тет "Одеська юридична академія" : Південноукраїнський центр гендерних проблем, 2012. Вип. 44. С. 35 -47.

11. Колосовська І. І. Сучасні підходи у реформуванні соціальної політики держави як регулятора розвитку соціальної сфери. Ефективність державного управління. 2015. - Вип. 43. С. 152-158.

12. Ріппа М. Б. Концептуальні засади соціального захисту в контексті теорії загального добробуту. Економічний вісник університету. 2018. Вип. 38. С. 139-145.

13. Гончаров А. Поняття соціального захисту. Підприємництво, господарство і право. 2009. № 10. С. 126-129.

14. Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні: указ Президента України від 20.02.2006 № 140/2006. Офіційний вісник України від 07.03.2006, № 8, стор. 39, стаття 421, код акта 35288/2006

15. Безусий В. Особливості державних службовців серед інших об'єктів соціального захисту. Публічне право № 4 (8) (2012). С. 211-217.

16. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05. К., 2005. 39 с.

17. Топішко Н. П. Теоретичні засади соціального захисту населення. Наукові записки [Національного університету "Острозька академія"]. Сер. : Економіка. 2010. Вип. 15. С. 288-296.

18. Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474-р. Офіційний вісник України от 22.07.2016, № 55, стр. 36, стаття 1919, код акта 82442/2016.

19. Іншин М. І. Сутність і значення соціального забезпечення працівників поліції в сучасних умовах. Вісник Чернівецького факультету Національного університету "Одеська юридична академія". 2015. Вип. 4. С. 269-277.

20. Право соціального забезпечення в Україні: підручник / О. М. Ярошенко, Г. О. Барабаш, Н. М. Вапнярчук та ін.; за ред. О. М. Ярошенка. 4-те вид., переробл. і допов. Х. : Право, 2015. 458 с.

УДК 349.2

**Любимов О.К.,**  
помічник судді Вищого  
господарського суду України

### АНАЛІЗ ОСНОВНИХ СКЛАДОВИХ СТРУКТУРИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

*У статті здійснено розгляд та аналіз основних складових структури заробітної плати державного службовця, які передбачені законом України «Про державну службу». Наголошено на проблемі відсутності механізму здійснення контролю за діями керівника щодо визначення результативності кожного державного службовця, проблемним є також визначення критеріїв результативності діяльності окремого державного службовця. У межах статті досліджено основні проблемні питання, які виникають при виплаті премій державним службовцям, а також розглянуто необхідність здійснення громадського контролю за нарахуванням премій державним службовцям, посилення відповідальності суб'єкта призначення за безпідставне нарахування премій, запровадження та введення державного реєстру отриманих премій державними службовцями категорії «А». У межах статті також виділено два напрямки встановлення надбавок за виступу*

років особам, які мають значний трудовий стаж у приватних структурах та на даний час працюють в органах державної влади.

**Ключові слова:** державний службовець, державна служба, заробітна плата, структура, посадовий оклад, премія.

*В статье осуществлено рассмотрение и анализ основных составляющих структуры заработной платы государственного служащего, предусмотренного Законом Украины «О государственной службе». Отмечено отсутствие механизма осуществления контроля за действиями руководителя при определении результативности каждого государственного служащего, а так же проблемным является определение критериев результативности деятельности отдельного государственного служащего. В рамках статьи исследованы основные проблемные вопросы, которые возникают при выплате премий государственным служащим, а также рассмотрена необходимость осуществления общественного контроля за начислением премий государственным служащим, усиление ответственности субъекта назначения за безосновательное начисление премий, внедрение и введение государственного реестра полученных премий государственным служащими категории «А». В рамках статьи также выделены два направления установления надбавок за выслугу лет лицам, имеющим значительный трудовой стаж в частных структурах и которые в настоящее время работают в органах государственной власти.*

**Ключевые слова:** государственный служащий, государственная служба, заработная плата, структура, должностной оклад, премия.

*The article deals with the analysis and analysis of the main components of the salary structure of a civil servant, which are envisaged by the Law of Ukraine "On Civil Service". It was also pointed out that there is no mechanism for monitoring the actions of the head to determine the effectiveness of each civil servant, it is problematic to determine the criteria for the performance of an individual civil servant. The article analyzes the main issues that arise when paying out bonuses to civil servants, as well as the necessity of exercising public control over the payment of bonuses to civil servants, strengthening the responsibility of the destination for unjustified accrual of premiums, introducing and entering the state register of received bonuses by civil servants of the category "AND". Within the article, two lines are also highlighted for persons who have significant work experience in private structures and are currently working in state authorities.*

**Key words:** civil servant, public service, salary, structure, salary, bonus.

Заробітна плата є одним із найбільш вагомих стимулів роботи кожного державного службовця, мотивацією його праці, належного виконання покладених на нього посадових обов'язків. Відзначимо, що низький рівень оплати праці впливає не тільки на трудовий потенціал особи, продуктивність її праці, рівень життя конкретного державного службовця чи його сім'ї, а й на рівень розвитку суспільства, відтворення вартості робочої сили, спричиняє деградацію соціально-економічного становища в державі, руйнує процеси економічного зростання держави. Погодимось із думкою І.Н. Железної, що однією з умов структури ефективної системи матеріального стимулювання працівників є встановлення заробітної плати на рівні не нижче вартості відтворення робочої сили. Розмір заробітної плати має покривати обсяг фінансових коштів, необхідних працівникам для відновлення витрачених ними на роботу енергетичних (фізичних, інтелектуальних тощо) ресурсів. Якщо обсяг таких засобів недостатній для відновлення витрачених ними ресурсів і на загальну підтримку свого індивідуального життя, то у працівника буде спостерігатися незадоволеність і негатив стосовно роботи, що неминуче позначиться на результатах його праці [1, с. 41]. А отже, розуміння сутності та необхідності здійснення належної оплати праці державного службовця з боку законодавчих та виконавчих органів влади, які формують державну політику та є розпорядниками фінансових ресурсів держави, має вагоме значення для досягнення оптимального балансу між оплатою праці працівників та виконанням ними своїх посадових обов'язків. Питання оплати праці державних службовців є не новим для наукового дослідження, оскільки значна кількість вчених, зокрема С.Д. Дубенко, О.Д. Лазор, Ю.В. Ковбасюк, В.А. Козбаненко, В.Я. Малиновський, С.М. Серьогін, А.С. Сіцінський, Ю.М. Щербаков тощо у своїх наукових працях обговорювали проблемні питання оплати праці представників влади. Проте, вважаємо, що рух України до Європейського Союзу, прийняття нового Закону України «Про державну службу», впровадження міжнародних стандартів у систему державної служби потребує подальшого удосконалення системи оплати праці державних службовців.

Метою написання нашої статті є пошук напрямків удосконалення оплати праці державних

службовців в умовах євроінтеграційних процесів у системі розвитку державної служби. Для вирішення поставленої мети у статті вирішено наступні завдання: визначено та проаналізовано основні складові заробітної плати державних службовців, які передбачені Законом України «Про державну службу», охарактеризовано такі складові як посадовий оклад, виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою, виплата премій та встановлення надбавок за вислугу років.

Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII передбачено наступні складові заробітної плати державного службовця: 1) посадовий оклад; 2) надбавка за вислугу років; 3) надбавка за ранг державного службовця; 4) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у 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 (у разі встановлення) [2]. Першим, на що варто звернути увагу - це посадовий оклад, який становить основну складову частину заробітної плати державного службовця. Зазначимо, що до 2016 посадові оклади державних службовців не переглядалися, а тому їх заробітна плата з кожним роком ставала все меншою, оскільки в її складову не враховувався рівень інфляції, зростання мінімальної заробітної плати в Україні тощо. Така ситуація загострювала проблеми соціального становища державних службовців та породжувала корупцію, оскільки в таких умовах державні службовці фактично виживали, а тому шукали додаткові шляхи доходу для себе та своєї сім'ї. Розуміючи, що така ситуація тільки породжує корупцію серед державних службовців та все активніший розвиток різноманітних корупційних схем, було прийнято рішення про збільшення розміру посадового окладу та розгляд його як основного чинника у структурі заробітної плати державного службовця, визнання його постійною, базовою виплатою, яка не може змінюватися. Наразі проблема підвищення посадового окладу стоїть досить гостро, тому на рівні вищих органів державної влади обговорюється проблема встановлення мінімального посадового окладу на рівні не менше двох мінімальних прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня календарного року. Проте, дію зазначеної норми постійно відтермінують (наразі до 01.01.2019 року згідно розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про державну службу»).

Суттєвим позитивним нововведенням в оплаті праці державних службовців стала диференціація оплати праці від розміру окладу на обласному, регіональному та місцевому рівнях. Така позиція законодавця, на нашу думку, є доцільною, оскільки підвищується соціальний захист тих державних службовців, які хоча і виконують одні й ті ж посадові обов'язки, проте їх юрисдикція поширюється на декілька районів чи областей, тобто охоплює як значно більшу територію, так і кількість осіб, на які поширюється юрисдикція відповідного державного органу. В даному випадку мова йде про диференціацію оплати праці в залежності від обсягу роботи, яка покладається на окремого державного службовця.

Варто відзначити, що серед науковців та політичних діячів досить поширеною є думка відносно того, що високі заробітні плати державним службовцям варто платити не за посаду чи компетенцію, а за певні результати. Ми погоджуємося із таким твердженням, оскільки заробітна плата, по-перше, виступає певним стимулом праці кожної особи, результативності її діяльності, а по-друге, її розмір має визначатися за результатами роботи кожного державного службовця. Але, на жаль, такий підхід не буде результативним для України, оскільки керівники державних органів та установ, на нашу думку, не готові чесно визначати результативність кожного окремого державного службовця у роботі державного органу та покладених на державних службовців завдань, а це може бути наслідком зловживання службовим становищем та заохочення тих, хто цього не заслуговує. Крім того, в Україні відсутній механізм здійснення контролю за діями керівника щодо окреслення результативності кожного державного службовця. Також, проблемним може стати й питання визначення критеріїв результативності діяльності окремого державного службовця.

Наступною складовою заробітної плати державного службовця є 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. Зазначений вид складової заробітної плати державного службовця є досить важливим та необхідним, що пов'язано із значною кількістю вакантних посад державних службовців у державних органах та необхідністю виконання іншими особами передбачених обов'язків за вакантною посадою. Наголосимо, що у більшості органів державної влади зазначений вид складової заробітної плати просто не діє, тобто виплати працівникам за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби

не проводяться.

А тому у діяльності державних органів досить часто виникає ситуація відповідно до якої, одна особа виконує свої посадові обов'язки відповідно до займаної посади, а інша виконує свої посадові обов'язки та обов'язки за іншою вакантною посадою, але фактичний розмір отриманої заробітної плати, незважаючи на різний об'єм роботи, у таких осіб зазвичай є однаковим. Така ситуація досить часто обумовлена позицією керівництва з цього приводу, а це може призвести до подальшого звільнення працівників, які не витримують значного навантаження та недостатнього розміру заробітної плати за виконувану ним роботу. Крім того, досить поширеною є практика розподілу коштів за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою не на працівника, який виконує обов'язки за вакантною посадою державної служби, а на працівників всього відділу чи всього державного органу, що також є не правильним. Визначення виплат та контроль за їх здійсненням знову ж таки покладається на керівника державного органу, який, нехтуючи нормами закону, здійснює розподіл коштів за вакантною посадою за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою на власний розсуд. Знову ж таки у зазначеній сфері варто говорити про посилення контролю над здійсненням операцій у фонді оплати праці, контролю за рішеннями керівника при розподілі виплат за вакантними посадами. Наголосимо, що на даний час такого механізму контролю, на жаль, не існує, а законодавством лише передбачено здійснення певного аудиту діяльності державного органу, в ході якого не завжди можливим є виявлення таких помилок та порушень. Крім того, держава має здійснювати захист своїх громадян, який має бути своєчасним, а отже варто своєчасно здійснювати оплату праці працівника, а не чекати доки він звільниться, а вже потім шукати та виявляти порушення.

Про подібні вищенаведені проблеми можна говорити аналізуючи таку складову заробітної плати як виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця. На практиці, на жаль, саме в системі нижчих органів державної влади такі виплати хоча й проголошені а законодавчому рівні, проте фактично не здійснюються, а причиною цього, знову ж таки виступає відсутність механізму належного здійснення контролю за фондом оплати праці державних службовців у відповідному органі державної влади.

Наступною важливою складовою заробітної плати державного службовця є премія. Премія розуміється як додаткова винагорода за працю, яка виплачується понад посадові оклади та тарифні ставки, що становлять основну (постійну заробітну плату) та є додатковою матеріальною винагородою працівників за високі кількісні чи якісні результати роботи [3, с. 4-5]. На нашу думку, позитивним моментом нового Закону України «Про державну службу» у сфері оплати праці є обмеження розміру отриманих державним службовцем премій. Так, в рамках впровадження реформування системи державної служби, Кабінетом Міністрів України змінено структуру заробітної плати та встановлено обмеження щодо нарахування премій державним службовцям. Зокрема, новим Законом України «Про державну службу» передбачено, що за результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії. До премій державного службовця належать: 1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; 2) місячна або квартална 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. Тобто на сьогодні, розмір отриманої премії чітко регламентовано на законодавчому рівні, а розмір премії не може перевищувати того розміру, що визначено на законодавчому рівні. Така позиція законодавця спрямована на унеможливлення нарахування окремими посадовцями значних премій особисто собі чи окремим працівникам.

Новим Законом передбачено, що премії виплачуються в межах фонду преміювання залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. Така позиція обумовлена європейським підходом до нарахування премій державних службовців. Законом передбачено, що оцінка здійснюється керівником державної служби відповідно до затвердженого ним Положення про преміювання у відповідному державному органі, погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності). На практиці у більшості випадків визначення розміру премії здійснюється саме керівником державного органу, який за власним переконанням здійснює визначення розміру премій підлеглим працівникам, а отже не можна виключати особистого ставлення керівника до державних службовців, суб'єктивного ставлення до окремих державних службовців. Тому приймаючи рішення про визначення відсотку премії, керівником державного органу може використовуватись суб'єктивне ставлення до тих чи інших осіб, а отже не виключається ситуація заохочення одних і тих же працівників.

Правове регулювання нарахування премій державним службовцям здійснюється відповідно до Типового положення про преміювання працівників державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 № 646, у якому зазначено, що преміювання проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності державних службовців за доручену роботу або поставлені завдання [4]. У зазначеному Положенні регламентується порядок визначення розміру премії державним службовцям державного органу, порядок нарахування та виплати премій. Зазначено, що розмір місячної або квартальної премії державного службовця залежить від його особистого внеску в загальний результат роботи державного органу з урахуванням таких критеріїв: 1) ініціативність у роботі; 2) якість виконання завдань, визначених положеннями про державний орган, самостійний структурний підрозділ, у якому працює державний службовець, його посадовою інструкцією, а також дорученнями керівництва відповідного державного органу та безпосереднього керівника державного службовця; 3) терміновість виконання завдань; 4) виконання додаткового обсягу завдань (участь у провадженні національних реформ, роботі комісій, робочих груп тощо). Розмір місячної або квартальної премії кожному держслужбовцю, який обіймає посаду керівника самостійного структурного підрозділу державного органу, визначається керівником державної служби. Для решти держслужбовців розмір премії визначається керівником самостійного структурного підрозділу відповідного державного органу чи особою, яка його замінює, з урахуванням особистого внеску в загальний результат роботи державного органу та самостійного структурного підрозділу, критеріїв, передбачених положенням про преміювання, та встановлюється керівником державної служби.

Крім того, на підставі аналізу норм чинного законодавства, що здійснює регулювання премій державних службовців варто наголосити на тому, що зазначеним положенням регламентовано здійснення преміювання по відношенню категорії державних службовців – посад «Б» і «В». Аналізуючи у співвідношенні норми Закону України «Про державну службу» зазначимо, що відповідно до частини 7 статті 52 премія за результатами оцінювання службової діяльності та місячна або квартальна премія державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «А», встановлюються суб'єктом призначення відповідно до цієї статті. Проте ні за Законом України «Про державну службу», ні іншими нормативно-правовими актами не визначено, якими критеріями варто керуватися при визначенні розміру премії саме для державних службовців категорії «А», а такі критерії, на нашу думку, мають бути чітко визначені та закріплені, оскільки державні службовці, що віднесені до категорії посад «А» виконують особливо важливі функції держави та зазвичай пов'язані із керівництвом нижчестоящими органами влади на рівні областей та регіонів. Окремо хочемо наголосити на тому, що з метою недопущення нарахування збільшених премій для державних службовців категорії «А» варто посилити відповідальність суб'єкта призначення за безпідставне нарахування премій, які не відповідають участі державного службовця у роботі органу влади, а також запровадити громадський контроль за нарахуванням премій державним службовцям категорії «А». Вважаємо, що досягти такого можливо шляхом створення реєстру отриманих премій державними службовцями категорії «А», в якому висвітлювати не тільки розмір отриманої премії кожного окремого державного службовця, а й зазначити підстави такого нарахування, відповідно до розроблених критеріїв, в тому числі й конкретні досягнення державного службовця в роботі органу влади. Саме запровадження та подальше функціонування такого державного реєстру, на нашу думку, забезпечить здійснення прозорого контролю за нарахуванням премій державним службовцям категорії «А», унеможливить здійснення суб'єктами призначення корупційних схем щодо проведення оплати праці, надасть можливість громадськості здійснювати контроль за цільовим використанням коштів державного бюджету, з якого і здійснюється фінансування оплати праці державних службовців. Крім того, кожна людина завдяки функціонуванню зазначеного реєстру зможе побачити особистий внесок окремого державного службовця в загальний результат роботи державного органу.

Окремо варто наголосити на тому, що хоча на законодавчому рівні й передбачено певне обмеження в отриманні премій для державного службовця у розмірі, що не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік, проте наразі відсутній реальний механізм виявлення порушень з боку керівника державного органу у здійсненні такого нарахування, оскільки у більшості випадків визначення розміру премій є недостатньо прозорим. Ми вважаємо, що розмір премій, які отримують державні службовці відповідного органу має бути відкритими для працівників того чи іншого органу, а отже вони мають право знати про розмір отриманої премії своїх колег та підстав для її

нарахування. Тобто ми наголошуємо на відкритості та прозорості нарахування премій.

Суттєвою проблемою, яка на сьогодні є не вирішеною у чинному Законі України «Про державну службу», на нашу думку, є проблема щодо встановлення надбавок за вислугу років. Так частиною 1 статті 52 вищезгаданого Закону передбачено, що надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 3 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 відсотків посадового окладу. Норма статті передбачає додаткове підвищення рівня оплати праці для осіб, які вже досить тривалий час працюють на державній службі, встановлюючи підвищення у розмірі 3 % від посадового окладу за кожний повний рік державної служби, а тому чим триваліший стаж державної служби, тим вищий розмір надбавки за вислугу років. З однієї сторони можна говорити про додаткові гарантії для осіб, які вже тривалий час є відданими служінню державі, тим самим стимулюючи осіб до зайняття ними посад у державних органах. Проте, по відношенню до спеціалістів, які мають вагомий стаж у різноманітних приватних структурах і на даний час обіймають посади у державних органах не мають відповідного виду надбавки, або ж її розмір є мінімальним. Особливо гостро зазначена проблема стосується керівних посад у державних органах. Наразі досить активного розвитку набуває політика держави щодо залучення до державної служби осіб, які не були пов'язані із державною службою та мають відповідний досвід роботи у приватних структурах. Не маючи можливість впливати на розмір посадового окладу та при обмеженому розмірі премії може виникати така ситуація, коли розмір заробітної плати керівника відділу, який прийшов працювати із приватного сектору та не має достатнього стажу державної служби отримує майже однаковий розмір заробітної плати із спеціалістом, який має велику вислугу років, а отже і значну доплату до посадового окладу за вислугу років. На нашу думку, варто з метою залучення до державної служби працівників із приватного сектору дещо переглянути питання вислуги років для осіб, які її мають у приватному секторі та здійснити її співвідношення з державною службою. Можливим, на нашу думку, є два варіанти такої надбавки: 1-й варіант встановлення надбавки у розмірі 1 % за кожний рік стажу недержавної служби, але не більше 30 % від посадового окладу; та 2-й варіант – встановлення співвідношення кількості років недержавної служби до відсоткового розміру надбавки за вислугу років. Наприклад, при стажі до 5 років – розмір надбавки за вислугу років на недержавній службі становить 10%; від 5 до 10-років – 20%, від 10 до 15 – 25% і від 15 і більше – 30%, але не більше 30 % від посадового окладу. Ми вважаємо, що саме такі розміри є доцільними та достатніми для стимулювання осіб, які не мають стажу державної служби. Беззаперечно вислугу років для осіб, які мають стаж державної служби та у яких остання відсутня ні в якому разі не можна зрівнювати, оскільки це є однією із передбачених законом гарантій, які має державний службовець. Проте, не можна нехтувати й правами осіб, які володіють достатніми знаннями, уміннями та навиками і прийшли працювати на державні посади із приватного сектору.

Іншим важливим питанням оплати праці державного службовця є надбавка за ранг державного службовця, порядок присвоєння якої врегульовано постановою Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2016 р. № 306 «Питання присвоєння рангів державних службовців та співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями» [5]. В цілому порядок присвоєння рангів державним службовцям є чітким та зрозумілим. Проте, на практиці із прийняттям нового закону України «Про державну службу» виникають проблеми саме із визначенням категорії посад державної служби, одні державні службовці відносять себе до категорії посад «Б», в той час як є державними службовцями категорії посад «В» і навпаки. Іншою, не менш важливою проблемою є відсутність визначеного співвідношення між рангами посадових осіб ОМС і державних службовців при переході з державної служби на службу в органи місцевого самоврядування. Крім того, вважаємо, що розмір надбавок до посадових окладів за ранги державних службовців, які затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року № 15 у наступних розмірах: за 1 ранг державного службовця – розмір надбавки 1000 гривень; за 2 ранг - 900 гривень; за 3 ранг - 800 гривень; за 4 ранг - 700 гривень; за 5 ранг - 600 гривень; за 6 ранг - 500 гривень; за 7 ранг - 400 гривень; за 8 ранг - 300 гривень; за 9 ранг - 200 гривень [6], мають виконувати стимулюючу функцію, а отже різниця між ними має бути більш значною.

Як висновок зазначимо, що питання оплати праці державних службовців потребує подальшого наукового дослідження та наукового обґрунтування. Прийняття нового Закону України «Про державну службу» мало важливе значення для підвищення рівня заробітної плати державного службовця, прозорості її нарахування та виплати. Проте, все ще залишається ряд проблемних питань, вирішення яких сприятиме встановленню в Україні європейського рівня оплати праці державних службовців.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Железнова И.Н. Проблемы формирования константной и переменной частей оплаты труда // Управление персоналом. 2007. № 16. С. 41–42.
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016. №4. Стор. 60. Стаття 43.
3. Лившиц Р.З. Советское законодательство о премировании / Р.З. Левшиц. : М. Знання, 1982. 64 с.
4. Типове положення про преміювання працівників державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 № 646 // Офіційний вісник України. 2016. № 53. Стор. 158. Ст. 1874.
5. Питання присвоєння рангів державних службовців та співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями: постанова Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2016 р. № 306 // Офіційний вісник України. 2016. № 34. Стор. 27. Стаття 1329.
6. Питання плати праці працівників державних органів: постанова Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 р. № 15 // Офіційний вісник України. 2017. № 9, Стор. 43, Стаття 284.

УДК 349.3

**Сокоринський Ю.В.,**  
Кандидат юридичних наук

## СИСТЕМА ФОРМ СПЕЦІАЛЬНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

*У статті проаналізовано систему форм спеціального пенсійного забезпечення. Виведено їх види згідно конкретного критерію. Деталізовано зміст і значення кожного із видів у запропонованій авторській класифікації. Охарактеризовано особливості кожного з них.*

**Ключові слова:** форми, соціальне законодавство, спеціальне пенсійне забезпечення, пенсія, соціальний захист.

*В статті проаналізована система форм спеціального пенсійного забезпечення. Виведено їх види згідно конкретного критерію. Деталізовано содержание и значение каждого из видов в предложенной авторской классификации. Охарактеризованы особенности каждого из них.*

**Ключевые слова:** формы, социальное законодательство, специальное пенсионное обеспечение, пенсия, социальная защита.

*In the article the system of forms of special pension insurance is analyzed. Their species are derived according to a specific criterion. The content and meaning of each of the species in the proposed copyright classification are detailed. The characteristics of each of them are described.*

**Key words:** forms, social legislation, special pension provision, pension, social protection.

В Україні триває пенсійна реформа, значним кроком до удосконалення пенсійного забезпечення громадян було прийняття парламентом Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», який нормативно визначився з новими пріоритетами пенсійної системи України на основі страхових механізмів функціонування пенсійного забезпечення.

Якісно новою та актуальною тенденцією пенсійного законодавства України, яку можна спостерігати з моменту здобуття незалежності України, є диференціація пенсійного забезпечення на різні форми. Слід звернути увагу, що пенсійне законодавство України і раніше регулювало спеціальні види пенсійного забезпечення, але в основі такої диференціації були особливі умови праці та особливий характер праці. Нині диференціація пенсійного забезпечення відбувається, як правило, на основі професійної належності або ж займаної посади. Відтак, порівняно з радянським пенсійним законодавством є те, що в основі диференціації пенсійних виплат на різні форми лежить саме суб'єкт пенсіонування. Таким чином, в Україні була прийнята низка законів, що регулювала також і матеріально-забезпечувальні та соціальні відносини спеціальних суб'єктів. Закономірно, що спеціальним суб'єктам притаманний і спеціальний соціальний захист, який можна визначити як