

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА
ШЕВЧЕНКА НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
КАФЕДРА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему

«РЕФОРМА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
В УКРАЇНІ В ХОДІ ВСТУПУ ДО ЄС»

до захисту

Студентка 2 курсу магістратури заочної форми
навчання спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування» освітньо-
професійної програми «Публічне управління
та адміністрування»
Новознова Тетяна Євгеніївна

Науковий керівник
канд.ekon.наук., доцент Юзефович Владислава
Володимирівна

Засвідчую, що в цій кваліфікаційній роботі
немає запозичень із праць інших авторів
без відповідних посилань
Студентка *[підпис]*

(підпис)

Робота допущена до захисту в екзаменаційній комісії рішенням кафедри
державного управління від «*8*» *вересня* 2023р., протокол №13 .

Завідувач/кафедри, кандидат технічних наук, Рубан Юрій Григорович

[підпис]

(підпис)

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Новознова. – **Реформа системи оплати праці державних службовців в ході вступу до ЄС.** . – Кваліфікаційна магістерська робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна магістерська робота на здобуття ступеня вищої освіти другого (магістерського) рівня галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування», спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування». – Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Київ 2023.

Зміст анотації. Кваліфікаційна магістерська робота викладена на 74 сторінках, вона містить 3 розділи, 73 джерела в переліку посилань.

Об'єктом роботи є реформа системи оплати праці державних службовців.

Предмет роботи – вплив європейської інтеграції на реформу системи оплати праці державних службовців.

Метою є визначення ключових аспектів впливу європейської інтеграції на реформування системи оплати праці державних службовців.

У першому розділі розкрито нормативно-правове забезпечення системи оплати праці державних службовців, а також поняття, ознаки та складові елементи системи оплати праці державних службовців.

В другому розділі охарактеризовано взаємозв'язок реформи системи оплати праці державних службовців та Європейської орієнтованості України, з'ясовано вимоги Європейського Союзу щодо системи оплати праці державних службовців та етапи реалізації реформи системи оплати праці державних службовців.

У третьому розділі описано досвід держав членів Європейського Союзу та інших зарубіжних держав у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців та сформульовано пропозиції щодо удосконалення реформи системи оплати праці державних службовців.

Ключові слова: реформа, система оплати праці, європейська інтеграція, державні службовці, Європейський Союз, SIGMA.

ANNOTATION

Novoznova. – Reform of the system of remuneration of civil servants in the course of accession to the EU. – Qualifying master's thesis on manuscript rights.

Qualifying master's thesis for obtaining a degree of higher education of the second (master's) level in the field of knowledge 28 "Public management and administration", specialty 281 "Public management and administration". – Educational and Scientific Institute of Public Administration and Civil Service of Taras Shevchenko Kyiv National University, Kyiv 2023. Content of the abstract. The qualifying master's work is laid out on 74 pages, it contains 3 sections, 73 sources in the list of references.

The object of the work is the reform of the system of remuneration of civil servants.

The subject of the work is the influence of European integration on the reform of the system of remuneration of civil servants.

The goal is to determine the key aspects of the impact of European integration on the reform of the civil servants' remuneration system.

In the first chapter, the regulatory and legal support of the civil servants' remuneration system, as well as the concepts, signs and components of the civil servants' remuneration system are disclosed.

The second chapter describes the relationship between the reform of the civil servants' remuneration system and the European orientation of Ukraine, the requirements of the European Union regarding the civil servants' remuneration system and the stages of implementation of the reform of the civil servants' remuneration system are clarified.

The third chapter describes the experience of the member states of the European Union and other foreign countries in implementing the reform of the civil servants' remuneration system and formulates proposals for improving the reform of the civil servants' remuneration system.

Key words: reform, wage system, European integration, civil servants, European Union, SIGMA.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	2
ANOTATION.....	3
ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	9
1.1. Нормативно-правове забезпечення системи оплати праці державних службовців.....	9
1.2. Поняття, ознаки та складові елементи системи оплати праці державних службовців.....	16
РОЗДІЛ II. ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕФОРМИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ.....	25
2.1. Взаємозв'язок реформи системи оплати праці державних службовців та Європейської орієнтованості України.....	25
2.2. Вимоги Європейського Союзу щодо системи оплати праці державних службовців.....	30
2.3. Етапи реалізації реформи оплати праці державних службовців	35
РОЗДІЛ III. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ.....	45
3.1. Досвід держав членів Європейського Союзу та інших зарубіжних держав у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців.....	45
3.2. Пропозиції щодо удосконалення реформи системи оплати праці державних службовців.....	50
ВИСНОВКИ.....	54
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	59

ВСТУП

Актуальність теми.

Складний для України та для всього Світу, 2022 рік у зв'язку з повномасштабним вторгненням на територію України сусідньої держави став остаточним кроком України відмовитися від радянського сліду в політичній та економічній складовій нашої держави. Так, у червні 2022 року Україна отримала офіційний статус кандидата в держави члени Європейського Союзу. Що у свою чергу потребує від України виконання певних кроків та механізмів впровадження дієвих реформ у певних галузях суспільних відносин. Не є виключенням і сфера системи оплати праці державних службовців.

Слід відмітити, що Україна, ще задовго до 2022 року, почала впроваджувати у своєму законодавстві реформу у сфері державної служби шляхом досягнення принципів SIGMA - “принципи публічної адміністрації, відповідність яким тієї чи іншої держави дозволяє оцінити, де саме знаходиться ця держава на шляху до належного врядування”. Саме ці принципи містять в собі рекомендації щодо необхідних змін у системі оплати праці державних службовців.

Незважаючи на такі прогресивні кроки України на шляху до європейської інтеграції все ж не вирішеним питанням залишаються порушення принципу забезпечення рівного доступу до державної служби. Цей принцип стосується заборони всіх проявів та форм дискримінації, у тому числі виключення необґрунтованих обмежень, або ж навпаки - встановлення таких же переваг для окремих категорій осіб, в процесі їхнього вступу до лав державної служби. Саме тому, актуальність обраної тематики є зумовленою рядом об'єктивних аспектів.

Інститут оплати праці державних службовців в Україні та окремі питання впливу європейської інтеграції досліджували такі українські дослідники як: Грицяк І., Іншин М.І, Петков В.П., Петришин О. В., Гетьманцев Н. Д., Янчук А. В., Соколова О. А., Вегера В.М., Бригадир І. В., Головачова А. О., Чабаров В.

О., Євтушок О. В., Дорогань-Писаренко Л. О., Панова Н.С., Дудкевич В. І., Сивий Р. П., Василенко М. Д., Паршикова А., Демидова М. О., Фартушок Т. Б., Новокрещенова Д., Чорна В.Г., Серьогіна С.М., Омелян О.А., Озірська С., Карпенко С., Подлужна Н. О., Шаповалова К. Г., Антохова І.М., Головачова А. О., Малиновський В.Я., Ігнат'єв П.М., Яцишин, С. Р. та інші.

Метою роботи є визначення ключових аспектів впливу європейської інтеграції на реформування системи оплати праці державних службовців.

Для досягнення поставленої мети необхідними є розкриття наступних завдань:

- визначити нормативно-правове забезпечення системи оплати праці державних службовців;
- сформулювати поняття, ознаки та складові елементи системи оплати праці державних службовців;
- охарактеризувати взаємозв'язок реформи системи оплати праці державних службовців та Європейської орієнтованості України;
- з'ясувати вимоги Європейського Союзу щодо системи оплати праці державних службовців;
- описати етапи реалізації реформи системи оплати праці державних службовців;
- охарактеризувати досвід держав членів Європейського Союзу у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців;
- сформулювати пропозиції щодо удосконалення реформи системи оплати праці державних службовців.

Об'єкт кваліфікаційної магістерської роботи - реформа системи оплати праці державних службовців

Предмет кваліфікаційної магістерської роботи - вплив європейської інтеграції на реформу системи оплати праці державних службовців.

Методи дослідження зумовлюються вибором теми кваліфікаційної магістерської роботи і включають низку загальнонаукових та спеціальних

методів дослідження. Зокрема, це методи аналізу та синтезу, порівняльно-правовий, системно-структурний, догматичний та компаративний.

Практичне значення одержаних результатів обумовлено тим, що розроблені та напрацьовані висновки і пропозиції можуть бути використані у – публічному управлінні та правозастовчій сферах – як теоретичний матеріал для розробки проєктів нормативно-правових актів; – у навчальному процесі - як теоретичний матеріал для підготовки до лекційних та семінарських занять з дисциплін “Публічного управління та адміністрування”

Структура та обсяг роботи складається зі вступу, трьох розділів, два з яких поділені на два з яких поділено на два підрозділи та один на три, відповідно, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 69 ст., кількість використаних джерел - 73 од.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1.1. Нормативно-правове забезпечення системи оплати праці державних службовців

В першу чергу, слід зауважити, що нормативно-правове забезпечення є певною сукупністю законів та інших нормативно-правових актів, що покликані врегулювати ту чи іншу сферу суспільних відносин.

Нормативно-правова основа відіграє важливе значення у ефективності всієї системи в цілому. На думку Грицяк І., в сучасних умовах європейської інтеграції українського суспільства саме належне нормативно-правове регулювання та законодавче забезпечення державної служби та державних службовців повинно стати базовим елементом для ефективного та успішного функціонування державного апарату [1, с. 440].

На думку Іншина М. “сисистема нормативно-правового забезпечення державної служби - це сукупність законів та інших нормативних актів, що створюють правову базу для її організації та функціонування та службово-трудової діяльності їх персоналу, тобто державних службовців” [2, с.156].

Враховуючи те, що система оплати праці державних службовців - є складовою частиною (або під інститутом) інституту державних службовців, частина нормативно-правового забезпечення системи оплати праці державних службовців буде містити, в тому числі, законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти стосовно державної служби в цілому.

Так, правове забезпечення організації діяльності державної служби здійснюється на основі Конституції України [3], законів України, регулюється указами Президента України та постановами Кабінету Міністрів України. Завдання, принципи, структура, права та обов'язки державної служби визначені в деяких українських законах та нормативних актах. Крім того, внутрішні питання, котрі стосуються діяльності окремих служб або сфери державної

служби, регулюються окремими нормативними актами відомств (наприклад, інструкціями, наказами), при цьому такі акти не мають суперечити основному Закону України - Конституції України та інших Законом України [4, с.77-78].

Основне місце серед всієї низки нормативно-правових актів, котрі спрямовані на впорядкування досліджуваної сфери суспільних відносин, займаються закони. У сучасних наукових джерелах зазначається, що “закон — це нормативний юридичний акт вищого державного представницького органу або безпосередньо народу, який має найвищу юридичну силу і містить первинні правові норми країни” [5, с. 82].

Закони, зазвичай включають в себе юридичні приписи, котрі стосуються завдань, функцій, принципів та цілей з функціонування та організації державної служби. Закон є правовим актом первинного характеру. Найвища юридична сила законодавчого акту полягає у тому, що всі інші підзаконні нормативно-правові акти мають прийматися у відповідності із законом, на його виконання та не суперечити його положенням. Саме тому, закони відіграють важливу роль та позицію у нормативно-правовому забезпеченні державної служби в цілому, та системи оплати праці державних службовців, зокрема. Адже, в такому разі, можливо погодитися з науковцями, які вказують що сфера нормативно-правового забезпечення - є перенасиченою підзаконними відомчими та внутрішньовідомчими актами (стосується вказівок, рішень, наказів тощо) Всі зазначені акти взагалі не повинні суперечити законам та Конституції та мати правовий вплив на відповідні відносини у сфері державної служби категорично у межах дії положень закону [6, с. 98].

З урахуванням окреслених специфічних ознак, усі підзаконні нормативно-правові акти в сфері державної служби слід поділити на чотири основні групи: загальні, місцеві, відомчі та локальні або внутрішньо-організаційні. Під загальними підзаконними нормативно-правовими актами можна розуміти акти, що видаються органами загальної компетенції і поширюються на всіх державних службовців. У системі національного права вказані акти посідають другий

ступінь одразу після законів. Це розпорядження та постанови Кабінету Міністрів України, рішення та накази міністерств та центральних відомств та ін. [7, с.97]

Крім, нормативно-правових актів, що стосуються державної служби в цілому, мають значення також нормативно-правові акти щодо оплати праці. Так законодавства України про оплату праці включає в себе: закони, підзаконні нормативно-правові акти, акти соціального діалогу, локальні і є досить об'ємними. Так, у частині ч. 4 ст. 43 Конституції України - "кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом"[3]. Крім того, у ч. 7 цієї ж статті містить особлива норма яка вказує на те, що "право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом"[3]. У цій сфері варто згадати про кодифікований акт у сфері праці - Кодекс законів про працю України [8] та основний законодавчий акт з оплати праці - Закон України "Про оплату праці" [9].

Також важливою складовою нормативно-правового забезпечення оплати праці в цілому є міжнародні договори, що ратифіковані Законами України і відповідно є частиною національного законодавства. Мова йде про акти Організації Об'єднаних Націй (далі - ООН), Міжнародної організації праці (далі - МОП), Ради Європи тощо. Для прикладу, можливо згадати про Конвенцію МОП № 95 "Про захист заробітної плати" [10].

На думку Гетьманцева Н. Д. "у правовому регулюванні оплати праці займає місце поєднання державного й договірних методів. Значення договірних методів постійно зростає. Оскільки, держава виступає в ролі соціального партнера, адже сприяє своїми єднаними діями при досягненню компромісу між працівниками й роботодавцями в ролі їх представницьких органів. А також контролює дотримання закріплених законом трудових прав працівників". [11, с. 44].

Переходячи до безпосереднього аналізу нормативно-правових актів системи оплати праці державних службовців, важливо пам'ятати, що зазначені вище законодавчі акти є базовими, втім особливості саме оплати праці державних службовців регламентовані низкою інших актів.

Так, в першу чергу можливо згадати про Закон України “Про державну службу”, а саме Розділ VI “Оплата праці, заохочення і соціальні гарантії” [12]. Саме в цьому розділі розміщено основні та базові положення щодо порядку обчислення та формування заробітної плати такої категорії осіб.

Враховуючи те, що оплата державних службовців проводиться за рахунок державного бюджету, то в системі нормативно-правового забезпечення оплати праці державних службовців важливе місце займає Закон України “Про державний бюджет” на відповідний бюджетний рік. Беручи до уваги, строки написання магістерської роботи, то таким є Закон України “Про державний бюджет на 2023 рік”. Так у бюджеті на 2023 рік, у ст. 7 встановлено, що “з 1 січня 2023 року прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі 2589 гривень, а для основних соціальних і демографічних груп населення: працездатних осіб, який застосовується для визначення базового розміру посадового окладу судді, - 2102 гривні; працездатних осіб, який застосовується для визначення посадових окладів працівників інших державних органів, оплата праці яких регулюється спеціальними законами, а також працівників податкових і митних органів - 2102 гривні; працездатних осіб, який застосовується для визначення посадового окладу прокурора окружної прокуратури, - 1600 гривень”[13]. У наступній статті цього Закону визначено, що “з 1 січня 2023 року мінімальна заробітна плата становить: у місячному розмірі - 6700 гривень; у погодинному розмірі - 40,46 гривні” [13].

Важливе місце в системі нормативно-правового забезпечення оплати праці державних службовців займають Постанови Кабінету Міністрів України (далі - Постанови КМУ), які регулюють окремі питання оплати праці певних різновидів державних службовців.

Зокрема, можемо виділити: 1) Постанову КМУ “Деякі питання оплати праці державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя” в якій визначено схему посадових окладів із визначенням коефіцієнтів для державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя з урахуванням категорій, підкатегорій та рівнів державних органів [14];

2) Постанову КМУ “Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану”, в якій визначено підвищені розміри посадових окладів на “на територіях активних бойових дій, включених до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії 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, включених до переліку територій, 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”[15], що є обгрунтовано виправданим, адже в умовах дії правового режиму воєнного стану надзвичайно важливим показником протидії зовнішньому ворогу є належна діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування;

3) Постанову Кабінету Міністрів України “Про умови оплати праці працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України “Про державну службу”, в якій визначено вичерпний перелік категорій працівників органів державної влади та місцевого самоврядування на яких не розповсюджується дія Закону “Про державну службу”, зокрема це “працівники патронатних служб в державних органах та працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування, і працівників Управління адміністративних будинків Господарсько-фінансового департаменту Секретаріату Кабінету Міністрів України, Управління адміністративними будинками Державного управління справами, Управління адміністративними будинками Управління справами Апарату Верховної Ради України”[16];

4) Постанову Кабінету Міністрів України “Питання оплати праці працівників державних органів”, в якій визначено “схему посадових окладів на посадах державної служби з урахуванням категорій, підкатегорій та рівнів

державних органів у 2023 році; розмір надбавок до посадових окладів за ранги державних службовців; перелік посад державної служби, що прирівнюються до відповідних підкатегорій” [17];

5) Постанову Кабінету Міністрів України “Деякі питання оплати праці державних службовців податкових органів” якою визначено “схему посадових окладів державних службовців податкових органів; розмір надбавок до посадових окладів за спеціальне звання державних службовців податкових органів; порядок встановлення, призупинення, зменшення чи скасування державним службовцям податкових органів надбавок за інтенсивність праці, за виконання особливо важливої роботи, за персональну кваліфікацію та за виконання особистих ключових показників ефективності” [18]. Зважаючи на обмеженість нашого дослідження не будемо перелічувати всі Постанови.

Наказом Міністерства соціальної Політики затверджено “Типове положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів)”, в якому визначено, що “Преміювання державних службовців 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” [19].

Усе нормативно-правове забезпечення Янчук А. В. умовно поділяє поділити на два рівні: “на першому - створюють правову базу для забезпечення функціонування системи національної безпеки, і вона має загальнообов’язковий для всіх характер. Нормативними актами першого рівня є: Конституція України, закони та постанови Верховної Ради України, укази та розпорядження Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України; на другому рівні - створюють відомчу нормативну базу, яка уточнює і конкретизує, з огляду на специфіку кожного суб'єкта забезпечення національної безпеки, його функції та завдання” [20, с. 85].

З урахуванням окреслених специфічних ознак, усі підзаконні нормативно-правові акти в сфері державної служби Іншин М.І. поділяє на чотири основні групи: “загальні, місцеві, відомчі та локальні або внутрішньо-організаційні. Під загальними підзаконними нормативно-правовими актами можна розуміти акти, які видаються органами загальної компетенції і поширюються на всіх державних службовців. У системі національного права вказані акти посідають другий ступінь одразу після законів. Це розпорядження та постанови Кабінету Міністрів України, рішення та накази міністерств та центральних відомств та ін” [7, с. 97].

Важливого значення також набувають підзаконні локальні нормативно-правові акти у сфері державної служби. Адже саме завдяки ним здійснюється управлінська та організаційна діяльність в середині певного державного відділу, органу чи департаменту, і у випадку необхідності та невідкладності ситуації, може реалізуватися оперативне та швидке виконання завдань котрі перестають перед державним органами та державними службовцями. Використовуючи такі підзаконні локальні нормативні акти можливо забезпечити ефективно та належне правове регулювання виняткових питань, що стосуються змісту трудових та службових відносин державних службовців, тобто їх мотивації та заохочення [7, с. 97].

Необхідно зауважити, що враховуючи велику кількість нормативно-правових та підзаконних нормативно-правових актів, положеннями котрих регулюються системи оплати праці державних службовців, в тому числі, мотиваційних та стимулюючих виплат, беручи до уваги значні відмінності щодо тих чи інших виплат, необхідним є напрацювання, розроблення та прийняття єдиного нормативно-правового акту, який би встановлював єдиний підхід до критерії щодо оплати праці.

Таким чином, нормативно-правове регулювання системи оплати праці державних службовців - це систематизована низка нормативно-правових, підзаконних нормативно-правових, локальних та міжнародних актів, що є частиною законодавства України, якими визначено правові та організаційні критерії формування оплати праці державних службовців, в тому числі, критерії

заохочення та мотивації, які є складовими частинами системи оплати праці. Основою є - положення Конституції України, Закон України “Про Державну службу”, Закон України “Про оплату праці”, Постанови Кабінету Міністрів України якими визначаються критерії оплати праці працівників державних органів тощо.

1.2. Поняття, ознаки та складові елементи системи оплати праці державних службовців

Визначивши у минулому підрозділі нормативно-правову базу дослідження, наступним важливим аспектом початкової стадії дослідження є окреслення базових понять та складових елементів системи оплати праці.

В сьогоdnішніх умовах, а саме умовах нестабільного розвитку, саме оплата праці – виступає ключовим стимулом для переважної більшості державних службовців, як у професійному так і для підвищення ефективності праці. Саме така система займає чинне місце у сфері соціальної політики держави, в тому числі вона підвищує рівень соціальності суспільства загалом, спроможності держави підтримувати достатній та необхідний рівень життя соціуму, загалом, та державних службовців, зокрема. При цьому, гарантією ефективною та спроможною державної служби - є діюча та належна система заохочень та стимулів, котрі дають змогу державному службовцю, якнайповніше реалізувати свій власний потенціал у процесі виконання своїх посадових та службових обов'язків [21, с. 143].

Для того, аби державний службовець не тільки під час вступу на державну службу, а й надалі відповідав загальним і спеціальним вимогам за обійманою ним посадою, держава зобов'язана забезпечити достатній рівень оплати праці, тобто той рівень, який дає можливість забезпечити гідне існування як самому державному службовцю, так і членам його сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюватиметься необхідними засобами соціального забезпечення [22, с. 155].

“Розміри виплат залежать від соціально-економічних можливостей держави, – говорить В.М. Вегера, – проте повинні забезпечувати конституційне право кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім’ї, хоча в названій статті Основного Закону й не закріплюється, що держава його гарантує. Завдання ж держави, яка проголосила себе соціальною, полягає в тому, щоб створити такі умови для людини, аби вона могла своєю працею забезпечити гідну матеріальну базу життєдіяльності для себе і своєї сім’ї. Незважаючи на те, що кожен має піклуватися про власний добробут особисто, держава зобов’язана створювати відповідні умови, щоб людина реально мала змогу забезпечити себе і свою сім’ю. Забезпечення людини такою можливістю – одне з головних зобов’язань соціальної держави” [23, с. 139].

Можливо погодитися з Бригадир І. В., який зазначає що виконання трудових обов’язків та дотримання трудової дисципліни зі сторони працівника має бути взаємо компенсованою роботодавцем у межах належної та достойної оплати праці. При цьому, така оплата виступає одним із ключових мотивуючих факторів, що має місце з самого початку трудової діяльності та виконання визначених обов’язків [24, с. 116].

Таким чином, оплата праці державних службовців є важливим компонентом, який впливає на загальну спроможність такої категорії працівників належним чином виконувати покладені на них обов’язки.

На думку Соковлової О.А. оплата праці державних службовців є - “це врегульована законодавством система суспільних відносин, пов’язаних з установленням і здійсненням за рахунок коштів Державного бюджету регулярних грошових виплат державним службовцям за їх службову діяльність. Суттєвими ознаками правової конструкції “оплата праці державних службовців” є: (а) суб’єкт отримання оплати праці – державний службовець; (б) суб’єкт її здійснення – держава в особі її органу; (в) джерело коштів для оплати праці – Державний бюджет; (г) провадиться вона в порядку, розмірах і на умовах, установлених законодавством; (г) здійснюється оплата за службову діяльність

державних службовців; (д) має місце у формі регулярної грошової виплати” [25, с. 13-14].

Головачева А. О. у своєму дослідженні визначала, що складовими елементами системи заробітної плати державного службовця є: “1) посадовий оклад є основною частиною заробітної плати державного службовця. Розмір посадового окладу є визначеним та незмінним порівняно з іншими елементами заробітної плати державного службовця; 2) надбавки (за вислугу років; за ранг державного службовця) – систематичні постійні грошові виплати, які нараховуються державному службовцю співрозмірно посадового окладу, але при цьому не залежать від виконаної ним роботи та мають ретроспективний характер; 3) доплати (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; 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) – грошові виплати, які мають тимчасовий характер та пов’язані з додатковим навантаженням державного службовця та особливими умовами праці; 4) премії (у разі встановлення) – це систематичні або разові грошові виплати, які можуть бути встановлені державному службовцю за сумлінне, повне й успішне виконання ним покладених на нього службових обов’язків [26, с.15].

Аналізуючі складові елементи оплати праці, вказані у праці Головачевої А.О., можливо сказати, що такі елементи більш вузько визначаються в межах Розділу IV Закон України “Про державну службу”, адже відповідно до ст. 50 Розділу IV Закону України “Про державну службу, визначено, що “Заробітна плата державного службовця складається з: 1) посадового окладу; 2) надбавки за вислугу років; 3) надбавки за ранг державного службовця; 6) премії (у разі встановлення). В ч. 4 цієї ж статті визначено, що “Джерелом формування фонду оплати праці державних службовців є державний бюджет. 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” [12].

Слід зауважити, що заробітна плата є економічною складовою. Втім на думку деяких науковців, вона не в повній мірі виконує свої основні функції, серед яких можливо виділити: стимулювання праці, розподільчу та відтворення робочої сили. В даний час, заробітна плата сучасного державного службовця розглядається як соціальна допомога, а не як гідна оплата праці. Крім того, заробітна плата незавжди буде прямо залежною від результату його діяльності та особистого внеску в результаті такої діяльності, як для прикладу це існує в приватному секторі, що є основою отримання там заробітної плати, що і підтверджує економічну складову (сутність) заробітної плати [27].

Враховуючи сутнісні характеристики системи оплати державних службовців, основними її завданнями та функціями на думку Дорогань-Писаренко Л. О. мають бути: “мотивація працівників до виконання посадових обов’язків із максимальним використанням їх здібностей і вмінь; забезпечення внутрішньої (всередині системи державної служби) та зовнішньої (у контексті оплати праці в державі) рівності; добір кваліфікованих кадрів і забезпечення прийняттого рівня їх плінності; утримання кваліфікованих кадрів; відповідність до вимог чинного законодавства тощо” [28, с. 128].

Здійснюючи свою професійну та службову діяльність, державний службовець, звісно, що має право на гідну оплату своєї праці. Якщо, сказати іншими словами, то така особа здійснює свою діяльність з метою отримання заробітної плати. Таким чином, оплата праці для неї виступає базовою винагородою та повинна при цьому забезпечувати достатній та належний рівень життя та матеріальних компонентів для неупередженого здійснення своїх повноважень та обов’язків. В тому числі, мати змогу сприяти повноцінній комплектації апарату державних органів досвідченими та компетентними кадрами, професіоналами своєї справи, стимулювати їх ініціативну та сумлінну

працю. У такому разі, держава в особі роботодавця має забезпечувати достатній рівень формування оплати праці державних службовців задля професійного виконання посадових обов'язків, беручи до уваги необхідність можливості для їхнього заохочення до ефективної, результативної та добросовісної роботи.

Панова Н.С. більш конструктивно підходить до формування системи оплати праці державного службовця і визначає його досить поліструктурно, зараховуючи до такої системи низку елементів, якими не оперує ст. 50 Закону України “Про державну службу”, а саме: “1) посадовий оклад – фіксований щомісячний розмір оплати праці, основою якого є мінімальна тарифна ставка та не враховуються компенсаційні, стимулюючі та соціальні виплати. Диференціація розміру заробітної плати державних службовців забезпечується через диференціацію розмірів посадових окладів з урахуванням таких аспектів: а) рівень складності роботи, що виконується; б) професійна компетентність службовця; 2) надбавки (додаткові виплати працівникам, що нараховуються поряд із посадовим окладом та належать до системи оплати праці у цілому) – для державних службовців на теперішній час передбачено надбавку за вислугу років та за ранг; 4) премії (у разі встановлення) – заохочення, що виражене у грошовій формі: а) у разі отримання відмінної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності державного службовця; б) місячна або квартална премія, що може нараховуватися з урахуванням особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу та/або за якісне виконання умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення); 5) виплати – винагорода за виконання додаткового навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця або за вакантною посадою державної служби; б) компенсація за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці; 7) стимулюючі виплати (надбавки) за: а) інтенсивність праці; б) виконання особливо важливої роботи” [29, с. 244-245].

Якщо проаналізувати склад, який називає науковиця, то в ньому вміщено особливі (проте, вже вичерпні) елементи формування оплати праці окремих категорій державних службовців.

Доповнюючи її перелік та, наприклад, аналізуючи положення Закону України “Про національне антикорупційне бюро України”, заробітна плата, державних службовців на яких розповсюджується дія цього Закону складається з: “1) посадового окладу; 2) доплати за вислугу років; 3) доплати за науковий ступінь; 4) доплати за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці; 5) доплати за спеціальне звання або ранг державного службовця” [30]. Також у цьому Законі зазначається, що “Умови грошового забезпечення осіб начальницького складу та оплата праці інших працівників Національного бюро повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для належного виконання ними службових обов’язків з урахуванням специфіки, інтенсивності та особливого характеру роботи, забезпечувати добір до Національного бюро висококваліфікованих кадрів, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності, компенсувати фізичні та інтелектуальні затрати працівників” [30].

Більшим переліком прав на додаткові виплати володіють працівники Державного бюро розслідувань. Так, відповідно до Наказу Державного бюро розслідувань “Інструкція про механізм реалізації норм законодавства щодо встановлення стимулюючих та інших виплат, доплат, надбавок працівникам ДБР, порядок та умови їх виплати” визначено 9 різновидів доплат, не беручи до уваги посадовий оклад. Такими доплатами є: “1) доплата за ранг (надбавка до посадових окладів до рангів державних службовців); 2) доплата за вислугу років; 3) надбавка за виконання функцій державного експерта з питань таємниць; 4) доплата за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці; 5) доплата за науковий ступінь; 6) доплата за почесне звання; 7) надбавка за інтенсивність праці за виконання особливої роботи (додаткові стимулюючі виплати); 8) виплата за додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків тимчасово відсутнього державного службовця; 9) виплата за додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків за вакантною посадою державної служби” [31]. Також в цій інструкції визначено, що “додаткові стимулюючі виплати державним службовцям встановлюються у відсотковому відношенні до

посадового окладу. При цьому, надбавка за інтенсивність праці встановлюється державним службовцям з урахуванням таких критеріїв: якість і складність підготовлених документів; терміновість виконання завдань, опрацювання та підготовки документів; ініціативність у роботі. Натомість надбавка за виконання особливо важливої роботи встановлюється державним службовцям з урахуванням: виконання завдань та функцій щодо реалізації пріоритетних напрямів державної політики, участь у розробленні проєктів нормативно-правових актів, проведення експертизи таких актів; виконання роботи, що вимагає від державних службовців особливої організаційно підготовки” [31].

Таким чином, аналіз зазначених вище підзаконних нормативно-правових актів вказує на суттєві відмінності у складових елементів оплати праці, що встановлені в Розділі IV Закону України “Про державну службу”. Така ситуація в цілому негативно впливає на інститут державної служби в Україні, адже в нас діє принцип забезпечення рівного доступу до державної служби, що є базовим. Цей принцип стосується заборони всіх проявів та форм дискримінації, у тому числі виключення необґрунтованих обмежень, або ж навпаки - встановлення таких же переваг для окремих категорій осіб в процесі їхнього вступу до лав державної служби.

З приводу цього Бригадир І. В., зазначає, що “такий підхід є демотивуючим для інших державних службовців, є формою створення певної елітарності окремих органів державної влади порівняно з аналогічними структурами за функціональними обов’язками та місцем в системі одного або кількох подібних органах. Більше того, встановлення індивідуальних підходів в оплаті праці є формою визнання державою в особі Верховної Ради України недостатнього рівня оплати праці в бюджетній сфері, який має бути усунутий шляхом системних перетворень та підходів до визначення фонду заробітної плати державних службовців та порядку його розподілу” [24, с. 118].

Відповідно до загального правила, основним, але не єдиним джерелом для формування фонду оплати праці, як вже було зазначено нами раніше, є державний бюджет, який затверджується Законом України на відповідний

бюджетний рік. При цьому, в Законі України “Про державну службу” зазначається, що іншими коштами, що не передбачено коштами державного бюджету, можуть бути: кошти, що надходять до державного бюджету в рамках допомоги “Європейського Союзу, урядів іноземних держав, міжнародних організацій, донорських установ. Порядок використання таких коштів, які надходять до державного бюджету, затверджується Кабінетом Міністрів України” [12].

Отже, джерелом формування оплати праці державних службовців - є кошти платників податків та інших міжнародних організацій чи іноземних державах з яких складається державний бюджет України.

Висновки до 1 Розділу

1. Визначено, що нормативно-правове регулювання системи оплати праці державних службовців - це систематизована низка нормативно-правових, підзаконних нормативно-правових, локальних та міжнародних актів, що є частиною законодавства України, якими визначено правові та організаційні критерії формування оплати праці державних службовців, в тому числі, критерії заохочення та мотивації, які є складовими частинами системи оплати праці.
2. З'ясовано, що до системи нормативно-правових актів, які регламентують систему оплати праці державних службовців відносяться три групи нормативних актів: 1) нормативно-правові акти у сфері державної служби; 2) нормативно-правові акти у сфері оплати праці; 3) підзаконні-нормативно-правові акти, якими встановлюються критерії формування системи оплати праці окремих груп державних службовців;
3. Визначено, що основними нормативно-правовими актами та підзаконними нормативно правовими актами щодо формування системи оплати праці державних службовців є: Конституція України, Закон України “Про

державну службу”, Постанова Кабінету Міністрів України “Питання оплати праці працівників державних органів” та інші Постанови, якими встановлюється додаткові виплати для окремих категорій державних службовців;

4. З’ясовано, що система оплати праці державних службовців - це впорядкована нормативно-правовими та підзаконними нормативно-правовими актами система суспільних відносин, щодо встановлення та здійснення за рахунок коштів Державного бюджету постійних та регулярних грошових виплат державним службовцям у зв’язку з виконанням ним службових обов’язків та повноважень.
5. Елементами системи оплати праці державних службовців є : 1) посадовий оклад (сталий щомісячний розмір заробітної плати, в основі якого мінімальна тарифна ставка); 2) надбавки (можуть бути за вислугу років та за ранг); 3) премії (певне заохочення у грошовій формі, можуть бути щомісячними або кварталними); 4) додаткові виплати (винагороди за додаткове навантаження); 5) компенсація за виконання роботи, у випадку доступу до державної таємниці; 6) стимулюючі виплати (наприклад, за виконання особливо важкої роботи);
6. Аргументовано, що наявна система формування оплати праці державних службовців порушує принцип забезпечення рівного доступу до державної служби. Цей принцип стосується заборони всіх проявів та форм дискримінації, у тому числі виключення необґрунтованих обмежень, або ж навпаки - встановлення таких же переваг для окремих категорій осіб, в процесі їхнього вступу до лав державної служби.

РОЗДІЛ II. ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕФОРМИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

2.1. Взаємозв'язок реформи системи оплати праці державних службовців та Європейської орієнтованості України.

Європейський вектор або європейська орієнтованість України була визначеною, одразу після проголошення незалежності та суверенності України. Національна самоідентифікація як європейської держави задекларована ще у грудні 1991 року шляхом закріплення у письмовій промові Верховної Ради України у вигляді “Звернення до парламентів і народів світу” [32]

При цьому, законодавче закріплення європейська мета отримала вже 2 липня 1993 року у схваленій Верховною Радою України Постанові “Про основні напрями зовнішньої політики України”, в яких зазначалось, що “укладання з Європейськими Співтовариствами Угоди про партнерство і співробітництво стане першим етапом просування України до асоційованого, а згодом – до повного членства в цій організації” [33]. Саме тому, вже у 1994 р. було укладено Угоду про партнерство і співробітництво [34].

Здобувши незалежність, Україна у своїх пріоритетних цілях та перспективах на майбутнє, звісно, що тяжіла до європейського способу державного урядування та ціннісних орієнтирів Європейського Союзу. Європейський вибір - став своєрідним цивілізаційним маркером, що характерний для України не лише історично та географічно, а ще й на ментальному рівні, – що виразилося згодом у західному векторі розвитку нашої держави під час Революції Гідності, боротьби на східному фронті України, та в цілому, даючи наразі відсіч російській військовій агресії. При цьому, встановлюючи таку просторову єдність до європейської приналежності із відповідним досвідом демократичного будівництва, формуючи відкриту конкурентноспроможну

економіку – все це є змістом європеїзації прагнень України для знаходження свого місця в міжнародній європейській арені.

Можемо погодитися з тим, що незважаючи на багатоаспектність розуміння поняття “євроінтеграції” та його фігурування у сфері міжнародної політики, у сфері міжгалузевих досліджень, економічних відносинах та інших наукових напрямках маємо орієнтуватися на такі його визначення: “євроінтеграція – це реакція європейських країн на дві світові війни з метою не допущення таких криз у майбутньому; євроінтеграція – це процес забезпечення і система гарантій економічної, соціальної та територіальної цілісності зацікавлених країн-учасниць; процес політичної, правової, економічної, культурної інтеграції європейських держав у рамках Європейського Союзу, а також Ради Європи, який не виключає коливання рівня взаємозалежності цих держав; євроінтеграція – це програмне бачення системних реформ на рівні держави, яка прагне досягти рівня відповідності вимогам вступу до ЄС; і нарешті, євроінтеграція – це пошук маркерів наднаціональної єдності та спільних цілей країн-членів ЄС” [35, с. 26-27].

Таким чином, європейська інтеграція – це комплексний процес політичної, економічної та правової узгодженості, орієнтований на входження держави до міжнародної європейської спільноти, шляхом адаптації законодавства держави кандидата до законодавства Європейського Союзу.

У 2004 році Європейський Союз запровадив “Європейську політику сусідства” з шістнадцятьма східними та південними країнами-сусідами ЄС (Алжир, Вірменія, Азербайджан, Білорусь, Єгипет, Грузія, Ізраїль, Йорданія, Ліван, Лівія, Молдова, Марокко, Сирія, Туніс, Україна, окуповані палестинські території), в рамках якої у 2009 році була прийнята “Політика Східного партнерства”, а її партнери - Україна, Вірменія, Азербайджан, Білорусь, Грузія та Молдова. Ця політика передбачає такі зміни у відносинах між Європейським Союзом та його партнерами, як запровадження “угод про асоціацію” замість “угод про партнерство та співпрацю”, створення зон вільної торгівлі, лібералізацію візового режиму та ін. [36].

Як вказувалося у Звіті ООН 2004 року “Загальна оцінка країни. Україна”, “з часу проголошення незалежності в 1991 р. Україна була змушена розпочати будівництво основних інституцій демократичної держави практично з нуля. Звіт вказує, що протягом останнього десятиліття Україна повинна була виконувати нагальні завдання, пов’язані із забезпеченням умов для сталого людського розвитку та постійного руху в напрямі до демократії, що потребувало розвитку культури прав людини та формування сильного громадянського суспільства” [37, с. 4].

Згідно із Законом України “Про засади внутрішньої і зовнішньої політики”, внутрішня політика України ґрунтується на таких принципах як: “пріоритетність захисту національних інтересів; верховенство права, забезпечення реалізації прав і свобод людини і громадянина, повага до гідності кожної особи, забезпечення особливого піклування про дитину та реалізації її прав; рівність усіх суб’єктів права власності перед законом, захист конкуренції у сфері економічної діяльності; здійснення державної влади на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову; відкритість та прозорість процесів підготовки і прийняття рішень органами державної влади та органами місцевого самоврядування; забезпечення сталого розвитку економіки на ринкових засадах та її соціальної спрямованості; забезпечення балансу загальнодержавних, регіональних та місцевих інтересів; свобода, соціальна справедливість і творча самореалізація, участь громадян в управлінні державними і суспільними справами; соціальне партнерство та громадянська солідарність” [38].

Саме тому, створення умов для забезпечення реалізації прагнення громадян щодо набуття Україною повноправного членства в Європейському Союзі було та залишається пріоритетним і одним із найважливіших для української влади. Незмінність курсу на європейський вектор розвитку, громадяни України, рішуче продемонстрували спочатку в листопаді 2013 - лютому 2014 року у зв’язку з відмовою тодішнього уряду від підписання Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, а також з часу початку

широкомасштабного вторгнення російських військ 24 лютого 2022 року, мужньо та самовіддано обороняючи країну від зовнішнього агресора [39, с.289].

Ще у 2015 році в Стратегії національної безпеки України було визначено, пріоритетними цілями європейську та євроатлантичну інтеграцію (мова йде про тісну співпрацю з Європейським Союзом та НАТО з метою набуття членства), що в тому числі і позитивно впливає на національну безпеку [40].

Так 23 червня 2022 року, в надзвичайно складні для всього українського населення, Україна отримала статус держави кандидата в члени Європейського Союзу. І наразі має виконати сім основних кроків (рекомендацій) Європейської Комісії, котрі необхідні для подальшого отримання статусу повноцінного держави-члена Європейського Союзу [41, с. 3].

У Звіті щодо виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, зазначається, що “загальний прогрес у виконанні Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони за 2014-2022 роки збільшився з 63% в 2021 році до 72% в 2022 році, тобто на 9%. У 2022 році прогрес виконання Україною завдань в рамках Угоди про асоціацію становив 39%; при цьому, Кабінетом Міністрів України виконано 41% завдань; але прогрес виконання завдань на 2023 рік вже складає 83%. Загальний прогрес за 2014-2022 роки такий: - Кабінет Міністрів України – 70% заходів виконано + 1% в процесі виконання; - Верховна Рада України – 61% заходів виконано; - інші органи державної влади – 59% заходів виконано” [41, с. 4].

Для України європейська інтеграція - є цивілізаційним вибором, від якого буде залежати місце та роль країни в міжнародних відносинах, що офіційно проголошено ключовим пріоритетом зовнішньої політики.

Важливо зауважити, що євроінтеграція має економічні та історичні умови. Так як інтеграція на будь-якому рівні неможлива без ефективного механізму її впровадження, державне управління це перше, на що потрібно звернути увагу при визначенні пріоритетних сфер розвитку держави. Тут важливо не тільки

вдосконалювати національну систему державного управління, але й ретельно проаналізувати та врахувати особливості державного управління країн Європейського Союзу, так як їх досвід може окреслити стратегію і для України, особливо якщо брати до уваги досвід країн-сусідів України, які пройшли процедуру вступу до Європейського Союзу. Кабінет Міністрів України розуміє важливість впровадження кращого досвіду Європейського Союзу в області державного управління, зокрема увага звертається на європейські стандарти якості державного управління, сучасні технології електронного урядування, розподіл функцій в системі державного управління, якість державної служби тощо [42].

Саме орієнтація України на практичне входження до Європейського Союзу, спочатку в межах Угоди про партнерство, а згодом Угоди про асоціацію, потребує реалізації комплексу організаційно-правових заходів щодо адаптації відповідних державних інститутів у країнах-кандидатах. Важливими інститутами, що потребують безумовного реформування, є державне управління і державна служба. Адаптація інститутів державного управління і державної служби України до стандартів, притаманних країнам-членам Європейського Союзу стає основою адміністративної реформи як системи в частині реформування діяльності органів виконавчої влади та самого апарату [43, с.39].

Досить довгий час, реформа державної служби, в цілому, та інституту оплати праці державних службовців, зокрема, залишається наріжним каменем у процесі подальшої європейської інтеграції України. Низький рівень оплати праці більшості категорій державних службовців, високий рівень вибірковості у надбавках та інших доплатах, окремих груп державних службовців, значний рівень корупції та корупційних проявів, що в тому числі, спровоковано двома згаданими чинниками, завжди вказували на необхідність проведення реформ в цій сфері та приведення системи оплати праці до єдиних критеріїв, що діють в державах-членах Європейського Союзу.

Таким чином, євроінтеграція, що була і залишається основним вектором з моменту проголошення незалежності України, поступово вимагала проведення

реформ, котрі наблизять Україну до членства в Європейському Союзі, а реформа системи оплати праці державних службовців - є результатом готовності України до змін та виходу на міжнародну європейську арену.

2.2. Вимоги Європейського Союзу щодо системи оплати праці державних службовців

Визначивши у минулому підрозділі важливість реформування системи оплати праці державних службовців, необхідним є аналіз тих мінімальних вимог, які ставить Європейський Союз до майбутніх держав членів своєї спільноти.

Основними європейськими стандартами, яким має відповідати система оплати праці державних службовців є Принципи державного управління програми SIGMA [44] та Рекомендації № R(2006) 6 Комітету Міністрів Ради Європи Державам-членам Ради Європи “Про статус публічних службовців у Європі” [45].

У Рекомендаціях № R (2000) 6 Комітету Міністрів Ради Європи, зокрема, зазначено, що за свою працю публічні службовці повинні отримувати належну оплату, яка відповідає їх обов’язкам та функціям. Така оплата має розглядатися як засіб досягнення бажаних цілей організації та повинна бути достатньою для того, щоб уникнути загрози корупції або участі публічних службовців у діяльності, яка є несумісною з виконанням ними публічних обов’язків [46].

SIGMA — Support for Improvement in Governance and Management in Central and Eastern European Countries — це спільна ініціатива ОЕСР та Європейського Союзу. Ініціатива підтримує зусилля з реформування державного управління в тринадцяти країнах з перехідною економікою та в основному фінансується програмою Phare Європейського Союзу.

SIGMA представляє собою роботу одного з найпрестижніших аналітичних центрів Європейського Союзу із метою модернізації систем державного управління у країнах Центральної та Східної Європи. Мета цієї програми полягає

у сприянні країнам- бенефіціарам у здійсненні та проведенні реформ державного управління з метою підвищення ефективності адміністрування. Прагнучи до створення спрощеного алгоритму перевірки дієвості проведених реформ у країнах-бенефіціарах, програмою SIGMA в 2014 році були розроблені принципи державного управління та доопрацьовані у 2015 році з метою прискорення проведення реформ у рамках Європейської політики сусідства. Встановлені SIGMA принципи розподілені між шістьма головними напрямками оцінки діяльності держав-бенефіціарів: 1) стратегічні засади реформування державного управління; 2) формування і координація державної політики; 3) державна служба і управління людськими ресурсами; 4) підзвітність; 5) надання послуг; 6) управління державними фінансами, включаючи державні закупівлі та зовнішній аудит. Ними окреслюються основні вимоги, яких повинні дотримуватися країни у процесі євроінтеграції [47, с. 175].

Зокрема, відповідно до вимог програми SIGMA система оплати праці державних службовців має бути заснована на класифікації посад, бути справедливою і прозорою:

1. принципи оплати праці, зокрема класифікація окладів, заснована на системі класифікації посад, повний перелік змінних складових заробітної плати і співвідношення між фіксованою та змінною частиною заробітної плати встановлюються законом для забезпечення узгодженості, справедливості і прозорості всієї державної служби. Докладні норми оплати праці наведені у підзаконних нормативно-правових актах;

2. надбавки і матеріальна допомога, що додаються до заробітної плати (наприклад, допомога сім'ям, надбавка на оренду житла, здобуття освіти та знання мов, а також матеріальна допомога у разі хвороби, вагітності чи виробничої травми), встановлюються законом з метою забезпечення узгодженості всієї державної служби і застосовуються на практиці.

3. забезпечено рівну оплату за рівну працю; жодна дискримінація в оплаті праці за ознакою статі не допускається;

4. призначення різних складових заробітної плати, надбавок і матеріальної допомоги окремим державним службовцям на розсуд керівництва обмежується для забезпечення справедливості, прозорості та єдності підходів до виплати заробітної плати в цілому;

5. система оплати праці державних службовців забезпечує розумні умови для процедури набору, мотивації та утримання державних службовців, які володіють необхідними компетенціями [45] .

Водночас у пунктах 1 та 12 Рекомендацій № R (2000) зазначено, що за свою працю публічні службовці повинні отримувати належну оплату, що має відповідність з їхніми обов'язками та функціями. Така оплата має розглядатися як засіб досягнення бажаних цілей організації та повинна бути достатньою для того, щоб уникнути загрози корупції або участі публічних службовців у діяльності, яка є несумісною з виконанням ними публічних обов'язків. Правова основа та загальні принципи, які обумовлюють статус публічних службовців, повинні визначатися законом або колективними угодами; їхнє застосування має бути доручене уряду та/або іншим уповноваженим установам, або забезпечене на основі колективних угод [46] .

Аналіз законодавства Європейського Союзу показує, що основними принципами оплати праці державних службовців є: “верховенство закону, рівна винагорода за рівну працю, принцип послідовності, фінансова стійкість системи оплати праці, розумний взаємозв'язок між заробітною платою та іншими формами фінансового заохочення” [47, с. 145].

На міжнародному рівні в рамках Програми SIGMA вироблені вимоги до країн-кандидатів на вступ до ЄС, які відображають кращу європейську практику і мають рекомендаційний характер.

Зокрема, в розділі 3 «Публічна служба і менеджмент людських ресурсів» документа-рекомендації «Принципи публічного адміністрування», підготовленого SIGMA, визначені такі вимоги до оплати праці публічних службовців у країнах-кандидатах на вступ до Європейського Союзу:

- система оплати праці (*remuneration system*) публічних службовців базується на класифікації робіт (*job classification*); є справедливою і прозорою (принцип 5);

- принципи оплати праці (*principles remuneration*), включаючи схему посадових окладів (*salary classification*), базуються на системі класифікації роботи, а також на повному переліку складових заробітної плати і співвідношенні між основною і змінною частинами заробітної плати та встановлені законом для забезпечення послідовності, справедливості і прозорості в масштабах всієї публічної служби. Деталі регулювання оплати праці встановлюються підзаконними актами. Оплата праці забезпечується на практиці (пункт 1 принципу 5);

- соціальний пакет (допомоги і послуги) на додаток до заробітної плати (в тому числі за багатодітність, оренду житла, на вивчення іноземної мови, допомога на випадок захворювання або нещасного випадку по роботі чи нещасного випадку, пов'язаного з роботою) встановлюється законом для забезпечення послідовності в масштабах всієї публічної служби і застосовується на практиці (пункт 2 принципу 5);

- розпорядча дискреція у встановленні окремих складових заробітної плати, допомог і послуг окремим публічним службовцям лімітується для забезпечення справедливості, прозорості і структури загальної оплати праці (пункт 3 принципу 5);

- система оплати праці публічних службовців забезпечує розумні умови для набору, мотивації і просування публічних службовців відповідно до потрібної компетентності (пункт 4 принципу 5);

- для підтримки стратегічного планування, керування і моніторингу практик менеджменту людських ресурсів у сфері публічного адміністрування створюється інформаційна система менеджменту людських ресурсів (ІСМЛР), яка, зокрема, включає дані про розміри заробітних плат за різними категоріями і професійними групами публічних службовців (пункт 8 принципу 2) [44].

Логічно, що одним з найважливіших принципів оплати праці відповідно до принципів SIGMA – принцип єдності та диференціації, метою якого є встановлення єдиних умов праці для всіх працівників та їх диференціація за певних обставин для певних категорій працівників. Кожен має право заробляти на своє життя, проте це право диференціюється залежно від певних об’єктивних обставин, зумовлених специфікою галузей виробництва, професійними, статевими, віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо. Ці обставини потребують особливого підходу до правового забезпечення умов праці. У результаті об’єктивні обставини призводять до порушення єдиних правил, що регулюють застосування праці, і вимагають надання спеціальних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов праці [48, с.228].

Новокрещенова Д., досліджуючи вимоги до оплати праці службовців в державному секторі, вказує, що необхідно враховувати наступні аспекти при розробці стратегії реформування видатків на оплату праці в державному секторі, а саме : “1. Бюджетне планування (середньострокове планування видатків бюджету, принципи індексації заробітних плат, фіскальні правила, система перегляду заробітних плат, в т.ч. з урахуванням потужності профспілкових організацій). 2. Конкурентність винагород (принципи встановлення рівня оплати праці, системи індивідуалізації винагород та механізми порівняння винагород у приватному та державному секторах). 3. Гнучкість та ефективність видатків на оплату праці (гнучкість у регулюванні чисельності штатних працівників, інтегровані системи кадрового обліку, ефективні системи найму та звільнення працівників, використання системи винагород залежно від результатів діяльності” [49, с.25].

Таким чином, можливо підсумувати, що основними вимогами щодо системи оплати праці державних службовців в рамках вступу України до Європейського Союзу - є принципи SIGMA, які хоча і є рекомендаційними за своєю правовою природою, проте саме досягнення таких принципів у

повновному обов'язі, наблизить Україну до повноцінного виходу на європейський простір.

2.3. Етапи реалізації реформи оплати праці державних службовців

Встановлюючи вимоги до системи оплати праці державних службовців держав, котрі мають європейську орієнтованість, необхідним є поступове їхнє впровадження в законодавчу площину та їхню практичну реалізацію.

Так, етапи реалізації реформи оплати праці державних службовців слід розглядати в межах прийняття основних документів у процесі європейської інтеграції.

Проте, слід сказати, що вже після проголошення незалежності України, було прийнято перший Закон України “Про державну службу”. У цьому законодавчому акті, Розділом VII було визначено, що “Оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню апарату державних органів компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю. Заробітна плата державних службовців складається з посадових окладів, премій, доплати за ранги, надбавки за вислугу років на державній службі та інших надбавок. Посадові оклади державних службовців встановлюються залежно від складності та рівня відповідальності виконуваних службових обов'язків. Доплата за ранг провадиться відповідно до рангу, присвоєного державному службовцю. Надбавка за вислугу років виплачується державним службовцям щомісячно у відсотках до посадового окладу з урахуванням доплати за ранг і залежно від стажу державної служби у 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” [50].

Редакція першого Закону України “Про державну службу” свідчить про те, що оплата праці державних службовців виходила з радянської моделі формування критеріїв до такої оплати.

Державна служба як найважливіший інститут розвитку української державності є підпорядкованим елементом у структурі держави, який реагує на політичні імпульси політичного керівництва. Правова база, що регулює всі найважливіші питання та аспекти державної служби, іншими словами, визначає заходи щодо її організації, функціонування, місце в системі зв'язків з громадськістю, правовий статус державних службовців, забезпечує функціонування системи мотивації державних службовців.

Трохи більше ніж через десять років, після прийняття першої редакції Закону України “Про державну службу”, Указом Президента “Про концепцію адаптації державного управління в Україні до стандартів Європейського Союзу” було встановлено “необхідність наближення державної служби до загальноновизнаних принципів держав-членів ЄС. Зокрема, він охоплював такі сфери, як: запровадження єдиної системи оцінки та сприяння роботі державних службовців; вдосконалення системи оплати праці державних службовців; системи відбору, призначення, просування по службі, ротації державних службовців та їх професійної підготовки. Особлива увага була приділена реформі системи оплати праці як пріоритетного напрямку підвищення мотивації державних службовців. Зокрема, було встановлено, що державна служба повинна бути конкурентоспроможною на ринку праці та забезпечувати інтерес державних службовців до просування по службі, доплата за ранг в межах однієї категорії посад повинна стати стимулом” [51]. Адже, одним із пріоритетних напрямів розвитку державної служби в Україні є її адаптація до європейських стандартів.

Чорна В.Г., визначала два етапи проведення реформи державної служби в залежності від європейської орієнтованості України. Так, першим на її думку був процес – ратифікації. Адже, першочерговою та необхідною умовою всебічного розвитку України як демократичної, правової та соціальної держави з

відповідною соціально орієнтованою ринковою економікою є формування і розвиток державної служби за європейськими стандартами. Однак, ще залишалось багато невирішених проблем та прогалини у розумінні процесу досягнення відповідності вітчизняного законодавства про державну службу вимогам Європейського Союзу. Недостатньо дослідженими залишаються питання практики впровадження та застосування європейських принципів в діяльності органів державної влади. Угоди про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами (1994 р.) та розроблення та схвалення Концепції адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу (1999 р.). На даному етапі передбачалося приведення законодавства України у відповідність з вимогами та інших міжнародних договорів, які стосуються співробітництва України та ЄС, в тому числі, і у сфері державної служби; забезпечення належного рівня навчання з питань законодавства ЄС державних службовців, які відповідатимуть за впровадження адаптованого законодавства, і суддів, а також підвищення їх кваліфікації в установленому порядку [52].

Другим етапом вона називає - підписання Угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. На даному етапі передбачено: а) сприяти поступовому зближенню Сторін, ґрунтуючись на спільних цінностях і тісних привілейованих зв'язках, а також поглиблюючи зв'язок України з політикою ЄС та її участь у програмах та агентствах; б) забезпечити необхідні рамки для посиленого політичного діалогу в усіх сферах, які становлять взаємний інтерес; в) посилювати співробітництво у сфері юстиції, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод [52].

Новий етап реформування державної служби, а отже і системи оплати праці державних службовців в Україні, розпочався з прийняттям Закону України "Про державну службу" 17 листопада 2011 р. Цей закон мав набрати чинності 1 січня 2014 р., але ця дата була перенесена ще на рік - 1 січня 2015 р. відповідно

до Закону України “Про внесення змін до Закону про Україну” Про державну службу” працівників, їх права, обов’язки, відповідальність, просування по службі, матеріальні та соціальні послуги тощо”[12].

Для реалізації цього закону КМУ затвердив низку актів, а саме Постанов КМУ, серед яких: “Порядок присвоєння чинів державним службовцям та співвідношення між видами державних службовців та типами посадових осіб місцевого самоврядування, військові звання, дипломатичні звання та інші спеціальні звання; Порядок надання додаткової оплачуваної відпустки державним службовцям; Порядок обчислення стажу державної служби; Порядок та умови визначення заробітної плати для обчислення пенсії державних службовців”[53, с. 442].

Всі ці постанови КМУ набули чинності одночасно з набранням чинності Законом України “Про державну службу”, прийнятим 17 листопада 2011 року [12]. Цей закон надалі вирішить три глобальні проблеми державної служби, які існували на той момент. Проте, це занадто спрощений підхід, оскільки вирішення проблеми корупції економічними засобами впливу на потенційних суб’єктів корупції ускладнюються тим, що:

- держава не має достатніх матеріальних резервів для визначення високих зарплат державних службовців (об’єктивна умова);
- досить складно розрахувати рівень матеріальних потреб тих чи інших посадових осіб, що визначить економічну межу його зацікавленості в отриманні додаткових незаконних винагород (суб’єктивний фактор).

Порівняно зі старим Законом України “Про державну службу” даний нормативно-правовий акт 2015 року більш детально визначив складові елементи оплати праці цієї категорії працівників. Також у зазначеній статті чітко визначено положення щодо надання премій державним службовцям, чого не було передбачено в Законі 1993 року і регулювалося в окремому нормативно-правовому акті. Відповідно до ч. 3 ст. 50 Закону України “Про державну службу” 2015 року за результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії. До премій

державного службовця належать: премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. При цьому загальний розмір місячних або квартальних премій, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік. Чітко визначені премії державних службовців, а також обмеження їх розміру є результатом більш ефективного нормативно-правового регулювання оплати праці державних службовців [54, с. 33].

Разом з тим, прийняттям нового Закону України “Про державну службу” так і не було забезпечено остаточне впровадження прозорого та зрозумілого механізму оплати праці державних службовців, щоб перетворював інститут державних службовців на такий, що відповідає вимогам Європейського Союзу.

Обраний Україною євроінтеграційний вектор розвитку вимагає також утвердження професійної, політично неупередженої та “людиноцентричної” системи публічної служби. Так, у жовтні 2014 року прийнято Закон України “Про запобігання корупції”, яким було впроваджено механізм електронного декларування доходів та видатків публічних службовців [55]. Це у свою чергу, також було вимогою Європейського Союзу щодо прозорого механізму звітності за отримані в процесі своєї службової діяльності кошти.

Прикладом реалізації КМУ повноважень щодо визначення політики в сфері державної служби може слугувати прийняте розпорядження “Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації”, яким визначено пріоритетність завдань з реалізації положень Закону України “Про державну службу” стосовно реформування системи оплати праці державних службовців, зокрема: встановлення конкурентоспроможного рівня заробітної плати; підвищення прозорості, передбачуваності та справедливості заробітної плати, посилення ролі сталої частки (посадового окладу) в структурі заробітної плати державних службовців; впровадження класифікації посад державної служби (визначення

типових посад державної служби з урахуванням функціональної спрямованості, мети та цінності посади); збалансування організаційної структури та оптимізації чисельності органів виконавчої влади. При цьому під час проведення реформування системи оплати праці державних службовців КМУ забезпечуватиме фінансову стабільність та збалансованість державного бюджету відповідно до обґрунтованих макроекономічних показників [56].

Можливо погодитися з позицією Серьогіна С.М., що “моральне заохочення сумлінної праці державних службовців ускладняються відсутністю чіткої державної ідеології державної служби, патріотизму, моральної парадигми державної служби. Заходи з морального сприяння державним службовцям здійснюються здебільшого окремо, у формі внутрішніх кампаній, безсистемних, не мають належної підтримки з боку громадської думки, репутації та авторитету. Фінансове становище більшості державних службовців не може принести їм достатнього професійного соціального задоволення, забезпечити досить високий рівень життя та престижний статус у суспільстві [57, с. 281].

Новий закон про державне управління повинен перетворити конституційну норму, яка гарантує громадянам право на рівний доступ до державної служби, із заяви у спеціальний механізм. Закон забезпечить принцип "рівної оплати за рівну працю" та усуне дискримінацію на міжвідомчих та територіальних засадах. Це означає, що оплата залежатиме від змісту роботи, а не від статусу органу. Кожен громадянин, який вступає на державну службу, буде точно знати, на яку зарплату він може розраховувати на певній посаді у разі ефективного та сумлінного виконання своїх обов'язків. Зарплата встановлюватиметься державою як єдиний роботодавець кожного державного службовця, а не як окремий директор на власний розсуд [58, с.29].

Як наслідок, в Україні, нормативно передбачено експериментальний проєкт стосовно підготовки до 31 грудня 2021 р. та реалізації з 1 січня до 31 грудня 2022 р. щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад. Для цілей експериментального проєкту мають бути введені рівні типових посад державної служби відповідно до каталогу типових

посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад, а також відсоткове співвідношення кількості посад державної служби в апараті (секретаріаті) державного органу, що є учасником експериментального проекту, до загальної штатної чисельності таких посад, а саме: “1) для державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України: не більше 60 відсотків посад державної служби категорії «В» на вищому фаховому рівні; не менше 30 відсотків посад державної служби категорії «В» на середньому фаховому рівні; не менше 10 відсотків посад державної служби категорії «В» на початковому фаховому рівні; 2) для державних органів, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, м. Києва та Севастополя: не більше 50 відсотків посад державної служби категорії «В» на вищому фаховому рівні; не менше 35 відсотків посад державної служби категорії «В» на середньому фаховому рівні; не менше 15 відсотків посад державної служби категорії «В» на початковому фаховому рівні” [59].

Втім, варто сказати що такий проєкт буде реалізованим лише з 1 січня 2024 року. Як відомо, у вересні 2023 р. КМУ було прийнято протокольне рішення "Щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад з 1 січня 2024 року". Цим рішенням було доручено Національному агентству України з питань державної служби здійснити заходи, в тому числі підготовку та подання на розгляд Уряду проєктів нормативно-правових актів, для запровадження з 1 січня 2024 року системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад, яка, зокрема, передбачає посилення ролі посадового окладу, впровадження грейдової системи посадових окладів, де розмір мінімального грейду не може бути менше розміру мінімальної заробітної плати [60].

Що стосується впровадження на рівні Закону України таких нових критеріїв оплати праці державних службовців, то станом на листопад 2023 року, то Проєкт Закону “Про внесення змін до Закону України "Про державну службу" щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі

класифікації посад” [61] наразі пройшов перше читання в стінах Верховної Ради України.

Таким чином, першочерговим аспектом у подальшому реформування системи оплати праці є необхідність прийняття в цілому Проекту Закону України щодо впровадження єдиних підходів до оплати праці державних службовців враховуючи класифікацію посад, що буде запропонована Національним агентством України з питань державної служби.

Висновки до Розділу II.

1. Встановлено, що європейська інтеграція – це комплексний процес політичної, економічної та правової узгодженості, орієнтований на входження держави до міжнародної європейської спільноти, шляхом адаптації законодавства держави кандидата до законодавства Європейського Союзу.
2. Аргументовано, що досить довгий час, реформа державної служби, в цілому, та інституту оплати праці державних службовців, зокрема, залишається наріжним каменем у процесі подальшої європейської інтеграції України. Низький рівень оплати праці більшості категорій державних службовців, високий рівень вибірковості у надбавках та інших доплатах, окремих груп державних службовців, значний рівень корупції та корупційних проявів, що в тому числі, спровоковано двома згаданими чинниками, завжди вказували на необхідність проведення реформ в цій сфері та приведення системи оплати праці до єдиних критеріїв, що діють в державах-членах Європейського Союзу. А враховуючи те, що в державах членах Європейського Союзу діють інші від України критерії до формування системи оплати праці державних службовців, то реформування такої системи є прямо взаємопов'язаним саме з європейською орієнтованістю України.

3. Визначено, що основними вимогами щодо системи оплати праці державних службовців в рамках вступу України до Європейського Союзу - є принципи SIGMA, які хоча і є рекомендаційними за своєю правовою природою, проте саме досягнення таких принципів у повновному обсязі, наблизить Україну до повноцінного виходу на європейський простір.
4. Основні вимоги (принципи) SIGMA щодо оплати праці державних службовців: 1) система оплати праці базується на класифікації робіт; 2) принципи оплати праці (при тому, що 70 % - це посадовий оклад і 30 % це надбавки, премії тощо); 3) достатній соціальний пакет (допомоги і послуги) як додаток до заробітної плати; 4) розпорядча дискреція при запровадженні окремих складових заробітної плати; 5) система оплати праці має не порушувати розумні умови для набору, сприяти мотивації державного службовця; 6) наявність Інформаційної системи менеджменту людських ресурсів (ІСМЛР).
5. З'ясовано, що етапи реформування системи оплати праці державних службовців є залежними від ступеню європейської інтеграції України. Так, перший етап тривав від моменту проголошення незалежності України в цей же час і було прийнято перший Закон України "Про державну службу" (1993 р.) і до підписання Угоди про партнерство та співробітництво. Другий період тривав від 1994 року і до підписання Угоди про асоціацію. В цей період було прийнято новий Закон України "Про державну службу", яким було змінено радянську модель підходу до формування системи оплати державних службовців. І третій етап розпочався у 2022 році, після отримання Україною статусу кандидата в держави члени Європейського Союзу і триває й досі. Характеризується це етап приведенням у відповідність до принципів SIGMA системи оплати праці державних службовців.
6. Аргументовано, що першочерговим аспектом у подальшому реформування системи оплати праці є необхідність прийняття в цілому Проекту Закону України щодо впровадження єдиних підходів до оплати

праці державних службовців враховуючи класифікацію посад, що буде запропонована Національним агентством України з питань державної служби.

РОЗДІЛ III. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

3.1. Досвід держав членів Європейського Союзу та інших зарубіжних держав у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців

Правове регулювання оплати праці публічних службовців зарубіжних країн залежить від рівня економічного розвитку цих країн та моделі організації публічної служби. Високий рівень матеріального забезпечення є важливою складовою мотивації державних службовців.

У більшості економічно розвинених країн розміри посадових окладів державних службовців, а також різноманітних надбавок до заробітної плати є фіксованими і встановлюються законодавством. На рівень оплати праці впливають посада, ранг та стаж роботи службовця. При цьому система оплати праці, як і в Україні, якщо порівнювати державний та приватний сектори - певним чином відрізняється

Автори дослідження систем державної служби в європейських країнах Ю. Полянський, С. Озірська наголошують, що “доцільно враховувати досвід європейських країн при вдосконаленні питання побутової державної служби” [62, с. 5].

Вивчення зарубіжного досвіду мотивації праці дає змогу не лише виявити недоліки вітчизняної системи державного управління, а й сприяє розробці пропозицій щодо її вдосконалення. На думку С. Карпенка, “вивчення та застосування деяких елементів зарубіжного досвіду могло б бути не лише корисним, але й ефективним у забезпеченні розвитку та реформування державної служби України” [63, с. 40].

Так, для прикладу, у Федеративній Республіці Німеччина (далі - ФРН) державна служба характеризується низкою законодавчих норм, існує рамковий закон “Про федеральних чиновників”, та окремо існує Закон “Про оплату праці

посадових осіб” На додаток до цих законів, урядові постанови та федеральні закони видаються для захисту інтересів співробітників державних установ, федеральних чиновників, робочого часу та інших питань. Перелік цих питань говорить про те, яке значення держава надає державній службі в Німеччині. Ця система впроваджує ринкові підходи в оплаті праці, складається з основного окладу, місцевої доплати, посадових надбавок та інших додаткових виплат. Розміри виплат встановлює держава, вони є фіксованими для всіх службовців Федерації, земель і громад. Також німецькі службовці сплачують лише податок на прибуток, звільняючись від сплати внесків соціального забезпечення [64, с. 80].

Соціальний захист державних службовців Німеччини базується на принципі “утримання» – держава дбає про благо службовців та їх сімей, надає матеріальну допомогу і захищає їх в період трудової діяльності. Фактично держава платить не за обсяг виконаної службовцем роботи, а оплачує функцію певного службовця залежно від рівня його освіти та професійного статусу. Рівень оплати праці повинен відповідати категорії займаної посади, повністю задовольняти потреби державних службовців, сприяючи їх фінансовій незалежності і забезпечити працівникові можливість самовіддано працювати на користь держави” [65, с. 264].

Державним службовцям гарантуються соціальні виплати, що включають матеріальну допомогу, пенсійне забезпечення, забезпечення сім'ї після смерті державного службовця, компенсації при нещасних і в інших особливих випадках. У разі зміни місця проживання в зв'язку зі службовою необхідністю службовцям також гарантується оплата витрат. На державній службі у Німеччині відсутні будь-які спеціальні надбавки за військові посади й звання, за особливий вид служби (поліція, військові) тощо. Таким категоріям посадовців надаються інші пільги, наприклад додаткова відпустка, право більш раннього виходу на пенсію [64, с. 81].

Державна служба Іспанії на всіх трьох рівнях (національному, автономному та місцевому) базується на кар'єрній системі та підрозділяється на

30 категорій, але фактично найнижчі категорії 1-9 більше не використовуються. Державні службовці класифікуються у 5 груп А-Е. Належність до групи державного службовця визначається його рівнем освіти: диплом університету чи атестат про закінчення середньої школи. Заробітна плата державного службовця складається з посадового окладу (з урахуванням стажу та додаткових виплат у червні та грудні) та надбавок (за категорію, за специфіку виконуваної роботи, за якість роботи державного службовця, бонусів (премій) за додаткову роботу) [66, с. 3,].

Чим вища посада, тим особисті компоненти стають менш значущими, а компоненти займаної посади - більш важливими. Наприклад, посада заступника генерального директора передбачає 68,4% надбавок до загальної суми заробітної плати, у той час як найнижчі посади (категорія 10, група Е) - лише 38,2%. Як правило, на найнижчих посадах заробітна плата більш прив'язана до особистих даних державного службовця [66, с. 7], ніж до типу виконуваної роботи.

Досить цікавим є досвід Чехії у питаннях формування системи оплати праці державного службовця. Так, заробітна плата чеського державного службовця - це "грошова сума, яка включає: основну зарплату; надбавка за обслуговування; надбавка за управління; надбавка за нічну роботу та за роботу у святкові дні; спеціальна надбавка; надбавка на навчання кандидата; особиста надбавка та премія. У той же час основна шкала заробітної плати, встановлена для державних службовців, розділена на 12 рівнів оплати праці, кожен з яких складається з 12 категорій оплати праці. Згідно з правилами, встановленими законодавством Чехії основна заробітна плата 12-го рівня втричі перевищує основну заробітну плату 1-го рівня, а основна зарплата 12-го розряду в півтора рази перевищує основну заробітну плату 1-ї. Основна зарплата збільшується відповідно до найближчої нижчої базової заробітної плати, додаючи відсоток допомоги, рівний 9% - від II до V рівня оплати праці, 10% - від VI до VII рівня та 12% від VIII до XII рівня оплати праці" [67, с.108-109].

У Франції заробітна плата службовців складається з трьох частин: основної платні, додаткової винагороди і соціальних пільг. Існує жорстка система виплати

службовцям основної платні. Оплачується тільки вже виконана робота (ст. 20 Загального статуту). Причому оплачується робота, яка входить в коло посадових обов'язків. Зроблене понад обов'язки адміністрація формально не зобов'язана оплачувати. Звільнений або відсторонений від роботи службовець не має права претендувати на виплату йому платні за час вимушеного прогулу. Він має право на отримання відшкодування лише за наявності вини адміністрації. Якщо після відсторонення потерпілий десь працював, то суми платні за новим місцем роботи будуть враховані для визначення розміру відшкодування завданої йому шкоди. Нарешті, у разі страйку службовці не одержують платню за кожен день страйку, навіть неповний. Закон вимагає також, щоб службовець виконував свої обов'язки добре, інакше він може втратити право на винагороду. Разом із тим службовець не може ухилятися від отримання платні. Він зобов'язаний її отримати, бо цього вимагає престиж державної служби [68, с. 83].

У Франції заробіток службовців складається з трьох компонентів: основної платні, додаткової винагороди (премії) і соціальних пільг. Розмір базової заробітної плати визначається відповідно до рангу держслужбовця, рівня його досягнень або посади. Крім того, існує законодавчо закріплений порядок виплати службовцям основної платні, відповідно до якого оплаті підлягає лише вже виконана робота, яка належить до посадових обов'язків працівника. Адміністрація не зобов'язана оплачувати зроблене понад обов'язки. Звільнений або відсторонений від роботи службовець втрачає право на виплату йому заробітної плати за час вимушеного прогулу, за винятком випадків наявності вини адміністрації. Також зарплатню не одержують службовці, які беруть участь у страйках. За неналежне виконання своїх посадових обов'язків службовець може втратити право на винагороду. Разом із тим престиж державної служби позбавляє службовців можливості ухилятися від отримання зарплатні [69].

У Молдові спеціальний Закон передбачає побудову ієрархії заробітних плат за категоріями посадовців. Водночас "розмір прибутку залежить від професійних досягнень, ступеня ризику під час виконання посадових обов'язків та значущості роботи. Структура заробітної плати складається з двох частин:

фіксованої, куди входить посадовий оклад і надбавка за рівень посади, спеціальне звання або дипломатичний ранг, і змінної, куди входить надбавка за колективні досягнення відомства і річна премія. Крім цього, посадовець має право на одноразові премії і доплати за додаткову роботу. Законом передбачено 23 рівня оплати праці залежно від рангу, задач та обов'язків держслужбовця та дев'ять ступенів оплати праці для врахування індивідуальних професійних досягнень посадовця. Рівень оплати праці підвищується, якщо службові обов'язки пов'язані зі збереженням державної таємниці або роботою в умовах ризику для здоров'я та життя” [68, с. 83].

Іншою - є система заробітної плати в Японії. Питання оплати праці в цій країні є складовими елементами системи так званого найму на все життя, основним предметом колективно-договірної системи регулювання умов праці. В Японії частка заробітної плати, що залежить від індивідуальних результатів роботи і фінансового становища фірми, складає в середньому тільки 25 відсотків. Система матеріального стимулювання в Японії відрізняється від відповідних систем на Заході тим, що економічну зацікавленість робітника до праці тут проводять не шляхом зв'язку рівня праці з його результатами, а через задоволення його життєвих потреб. Японська система заробітної плати обґрунтовує рівень винагороди не виробництвом, а вартістю життя працівника. Особливий тип матеріального стимулювання в Японії - “пожиттєва зарплата“, суть якої полягає в тому, що в японській фірмі стимулюється не стільки праця, скільки безпосередньо робітник, не просто його трудова функція, а весь творчий потенціал індивіда [70].

За англійською системою державної служби чиновник отримує добре оплачувану роботу, пакет соціального страхування та досить високу пенсію, а крім того, працівникам виплачується значна неоподатковувана грошова допомога у розмірі триразової пенсії за віком при виході на пенсію [71, с. 60].

Ці фактори визначали престижність роботи в державних установах та відповідальне ставлення директорів до своїх завдань. З середини 80-х років ХХ ст. була запроваджена нова система оплати праці, суть якої полягала у

визначенні залежності рівнів оплати праці від обсягу та якості виконуваної роботи [72, с.23].

Так, вивчення зарубіжного досвіду щодо формування системи плати праці державних службовців сприятиме удосконаленню української системи оплати праці, підвищенню ефективності державної служби, запобіганню корупції, підвищенню рівня мотивації держслужбовців та стимулом для економічного зростання держави. В тому числі, інсують позитивні критерії, що впливають на формування заробітної плати, що можуть бути враховані при подальшому реформуванні системи управління людськими ресурсами на державній службі в Україні.

3.2. Пропозиції щодо удосконалення реформи системи оплати праці державних службовців

Будь-яке наукове дослідження, для того аби мати свою цінність має визначити певні шляхи удосконалення тієї сфери суспільних відносин, що було проаналізовано в межах такого дослідження. Враховуючи те, що в Україні зараз триває активна фаза реформи системи оплати праці державних службовців у відповідності із вимогами Європейського Союзу, то такі пропозиції можуть мати своє застосування. Наведемо деякі пропозиції науковців з цього питання.

Чабаров В. О., досліджуючи сучасну систему оплати праці державних службовців вказує, що доречним би було “розмір зарплати регулювати в залежності від сфери, в якій працює той чи інший держорган, звертати увагу на ступінь складності завдань що виконує той чи інший співробітник, який особистий вклад він вносить в загальний результат, які конкурентні переваги він має. Іншими стимулами для всіх державних органів можуть бути, наприклад, можливість безкоштовного набуття другої вищої освіти, медичне страхування, безкоштовний (пільговий) залізничний проїзд тощо, як це практикується в Європі. Можна запровадити механізми фінансування державних установ

відповідно до обсягу завдань, які на них покладено та результатів їх виконання. І тоді можна буде сказати, що українські держслужбовці отримуватимуть справедливую зарплату за результатами своєї праці” [27].

На думку, Яцишин С.Р. “сучасний стан системи та рівня оплати праці державних службовців, особливо найнижчих категорій, зумовлює нагальну потребу в її вдосконаленні та приведенні у відповідність до світових стандартів, враховуючи специфіку формування ринкових механізмів в Україні. Насамперед, з метою справедливого та об’єктивного обґрунтування розбіжностей в оплаті праці між різними державними органами та посадами необхідним є перегляд системи класифікації посад, розроблення описів посад та запровадження системи нормування праці державних службовців. Необхідним є суттєве підвищення частки посадового окладу у загальній заробітній платі державних службовців (з нинішніх 38 % до 80 %). Частково це забезпечується шляхом включення до посадового окладу всіх надбавок, доплат і премій, які існують сьогодні, за винятком доплати за вислугу років. Розміри посадових окладів слід встановлювати залежно від рангу, який має давати право працювати на відповідних посадах. Розміри преміювання доцільно пов’язати з чіткими методами оцінки ефективності роботи підрозділів та рейтингом працівників, а також співвіднести із профіцитом бюджету та економією фонду оплати праці [73, с. 119].

Щоб удосконалити чинну систему оплати праці державних службовців та працівників державних органів, можна вжити таких заходів, в тому числі, але не виключно: - “Створити систему інтегрованого кадрового та зарплатного обліку державних службовців. На основі даних щодо фактичної чисельності персоналу, індивідуальних заробітних плат, займаних посад та характеристик персоналу провести детальний аналіз диференціації оплати праці та оцінити наслідки різних варіантів змін у структурі заробітних плат для сукупних витрат на оплату праці в секторі; - Підвищити прозорість механізму формування грошової винагороди для державних службовців. Для країни з обмеженими бюджетними ресурсами та корупційним підґрунтям важливо спростити надбавки до

заробітної плати та інші матеріальні стимули; - Зменшити диспропорції в оплаті праці в різних відомствах у межах сектору державного управління. Наразі найбільш високооплачуваними працівниками в системі державного управління є працівники НАБУ: 40–50 прожиткових мінімумів порівняно з 8 для державного секретаря; - Розглянути введення окремої системи оплати праці для вищого корпусу державної служби, можливий перехід до контрактної системи з окремими джерелами та принципами фінансування, оскільки їх рівень оплати значно відстає від ринкового. Можна взяти за основу підходи до оплати праці вищого керівництва державної служби, характерні для конкурентної моделі державної служби; - Поступово скорочувати кількість службовців внаслідок перегляду функціоналу відомств, усунення дублювань, розвитку електронних сервісів тощо; впровадження інтегрованих інформаційних систем управління даними та розвиток у середньостроковій перспективі дозволить скоротити потребу у працівниках нижчих рівнів ієрархії (зокрема, за рахунок територіальних відділень Центральних органів виконавчої влади) [49, с. 25].

Можемо підсумувати, що реформа системи оплати праці державних службовців повинна бути удосконалена за рахунок трьох аспектів, а саме: 1) запровадження класифікації посад державної служби (такі посади мають бути класифіковані за рівнем відповідальності; напрямками діяльності; складністю та багатокomпонентністю обов'язків) із присвоєнням належних класифікаційних кодів; 2) зменшення кількості складових компонентів, адже як було встановлено в дослідженні, існують категорії державних службовців, котрі можуть мати десять критеріїв доплат, не включаючи посадовий оклад. Так, можливим є визначення “основної” та “додатково” частини заробітної плати. При тому, що основна – має становити не менше 70 % загальної суми та не залежати від рішення керівника, а додаткова – становить не більше 30 % та залежить від особистого внеску державного службовця до кінцевого результату роботи; 3) за рахунок зменшення кількості державних органів, і відповідно службових осіб в таких органах, що дозволить в тому числі, збільшити суму посадового окладу.

Висновки до Розділу 3

1. Встановлено, що держави-члени Європейського Союзу, мають свою особливу систему оплати праці державних службовців. При цьому система оплати праці формується таким чином, щоб мати змогу успішно конкурувати за високоякісні кадри та робити все можливе для їхнього подальшого залишення на такій посаді, тим самим мотивувати молоде покоління вступати до лав державної служби, а для осіб пенсійного віку - виходити на пенсію або переходити у приватний сектор;
2. З'ясовано, що основу частину оплати праці державних службовців в зарубіжних країнах складають посадові оклади, які мають певну градацію. Також важливим компонентом залишаються доплати, котрі нараховуються за: стаж, освіту, якість та результативність виконуваної роботи, роботу в нічний час, ризиковану роботу, за знання іноземних мов; доплати на сім'я, здоров'я, дітей тощо. Втім, все ж таки, як і в Україні гнучкість надбавок, їх значна кількість не дають змоги стверджувати, що розмір заробітної плати державних службовців в європейських країнах залежить стовідсотково від кінцевого результату роботи, якості та ефективності виконання управлінських функцій.
3. Визначено, що реформа системи оплати праці державних службовців повинна бути удосконалена за рахунок трьох аспектів, а саме: 1) запровадження класифікації посад державної служби (такі посади мають бути класифіковані за рівнем відповідальності; напрямками діяльності; складністю та багатокomпонентністю обов'язків) із присвоєнням належних класифікаційних кодів; 2) зменшення кількості складових компонентів, адже як було встановлено в дослідженні, існують категорії державних службовців, котрі можуть мати десять критеріїв доплат, не включаючи посадовий оклад. Так, можливим є визначення "основної" та "додатково" частини заробітної плати. При тому, що основна – має становити не менше 70 % загальної суми та не залежати від рішення керівника, а

додаткова – становить не більше 30 % та залежить від особистого внеску державного службовця до кінцевого результату роботи; 3) за рахунок зменшення кількості державних органів, і відповідно службових осіб в таких органах, що дозволить в тому числі, збільшити суму посадового окладу.

4. Аргументовано, що діюча система оплати праці державних службовців, є неефективною, у зв'язку з чим розробляються плани, стратегії та інші нормативно-правові акти, котрі дозволяють вирішити низку проблем, які стосуються двох основних аспектів: низького рівня заробітних плат більшості посад державних службовців та вибіркового принципу формування доплат деяких категорій державних службовців.

ВИСНОВКИ

Враховуючи поставлену мету та завдання у дослідженні основних аспектів реформи оплати праці державних службовців, крізь призму європейської інтеграції, можливо сформулювати обґрунтовані висновки та пропозиції:

1. Визначено, що нормативно-правове регулювання системи оплати праці державних службовців - це систематизована низка нормативно-правових, підзаконних нормативно-правових, локальних та міжнародних актів, що є частиною законодавства України, якими визначено правові та організаційні критерії формування оплати праці державних службовців, в тому числі, критерії заохочення та мотивації, які є складовими частинами системи оплати праці. Основними нормативно-правовими та підзаконними нормативно-правовими актами є: Конституція України, Закон України “Про державну службу”, Постанова Кабінету Міністрів України “Питання оплати праці працівників державних органів” та інші Постанови, якими встановлюється додаткові виплати для окремих категорій державних службовців;
2. З’ясовано, що система оплати праці державних службовців - це впорядкована нормативно-правовими та підзаконними нормативно-правовими актами система суспільних відносин, щодо встановлення та здійснення за рахунок коштів Державного бюджету постійних та регулярних грошових виплат державним службовцям у зв’язку з виконанням ним службових обов’язків та повноважень. Елементами системи оплати праці державних службовців є : 1) посадовий оклад (сталий щомісячний розмір заробітної плати, в основі якого мінімальна тарифна ставка); 2) надбавки (можуть бути за вислугу років та за ранг); 3) премії (певне заохочення у грошовій формі, можуть бути щомісячними або кварталними); 4) додаткові виплати (винагороди за додаткове навантаження); 5) компенсація за виконання роботи, у випадку доступу до державної таємниці; 6) стимулюючі виплати (наприклад, за виконання особливо важкої роботи);

3. Доведено, що досить довгий час, реформа державної служби, в цілому, та інституту оплати праці державних службовців, зокрема, залишається наріжним каменем у процесі подальшої європейської інтеграції України. Низький рівень оплати праці більшості категорій державних службовців, високий рівень вибірковості у надбавках та інших доплатах, окремих груп державних службовців, значний рівень корупції та корупційних проявів, що в тому числі, спровоковано двома згаданими чинниками, завжди вказували на необхідність проведення реформ в цій сфері та приведення системи оплати праці до єдиних критеріїв, що діють в державах-членах Європейського Союзу. А враховуючи те, що в державах членах Європейського Союзу діють інші від України критерії до формування системи оплати праці державних службовців, то реформування такої системи є прямо взаємопов'язаним саме з європейською орієнтованістю України.
4. Визначено, що основними вимогами щодо системи оплати праці державних службовців в рамках вступу України до Європейського Союзу - є принципи SIGMA: 1) система оплати праці базується на класифікації робіт; 2) принципи оплати праці (при тому, що 70 % - це посадовий оклад і 30 % це надбавки, премії тощо); 3) достатній соціальний пакет (допомоги і послуги) як додаток до заробітної плати; 4) розпорядча дискреція при запровадженні окремих складових заробітної плати; 5) система оплати праці має не порушувати розумні умови для набору, сприяти мотивації державного службовця; 6) наявність Інформаційної системи менеджменту людських ресурсів (ІСМЛР).
5. З'ясовано, що етапи реформування системи оплати праці державних службовців є залежними від ступеню європейської інтеграції України. Так, перший етап тривав від моменту проголошення незалежності України в цей же час і було прийнято перший Закон України "Про державну службу" (1993 р.) і до підписання Угоди про партнерство та співробітництво. Другий період тривав від 1994 року і до підписання Угоди про асоціацію.

В цей період було прийнято новий Закон України “Про державну службу”, яким було змінено радянську модель підходу до формування системи оплати державних службовців. І третій етап розпочався у 2022 році, після отримання Україною статусу кандидата в держави члени Європейського Союзу і триває й досі. Характеризується це етап приведенням у відповідність до принципів SIGMA системи оплати праці державних службовців.

6. З’ясовано, що основу частину оплати праці державних службовців в зарубіжних країнах складають посадові оклади, які мають певну градацію. Також важливим компонентом залишаються доплати, котрі нараховуються за: стаж, освіту, якість та результативність виконуваної роботи, роботу в нічний час, ризиковану роботу, за знання іноземних мов; доплати на сім’я, здоров’я, дітей тощо. Втім, все ж таки, як і в Україні гнучкість надбавок, їх значна кількість не дають змоги стверджувати, що розмір заробітної плати державних службовців в європейських країнах залежить стовідсотково від кінцевого результату роботи, якості та ефективності виконання управлінських функцій.
7. Визначено, що реформа системи оплати праці державних службовців повинна бути удосконалена за рахунок трьох аспектів, а саме: 1) запровадження класифікації посад державної служби (такі посади мають бути класифіковані за рівнем відповідальності; напрямками діяльності; складністю та багатокomпонентністю обов’язків) із присвоєнням належних класифікаційних кодів; 2) зменшення кількості складових компонентів, адже як було встановлено в дослідженні, існують категорії державних службовців, котрі можуть мати десять критеріїв доплат, не включаючи посадовий оклад. Так, можливим є визначення “основної” та “додатково” частини заробітної плати. При тому, що основна – має становити не менше 70 % загальної суми та не залежати від рішення керівника, а додаткова – становить не більше 30 % та залежить від особистого внеску державного службовця до кінцевого результату роботи; 3) за рахунок

зменшення кількості державних органів, і відповідно службових осіб в таких органах, що дозволить в тому числі, збільшити суму посадового окладу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грицяк І. Законодавство про державну службу в Європейському Союзі (на прикладі Великобританії, Німеччини, Франції). Ефективність державного управління : зб. наук. пр. / редкол. А.О. Чемериса (голов. ред.) та [ін.]. Луганськ. ЛРІДУ НАДУ, 2004/2005. Вип. 6/7. С. 440-446
2. Іншин М. Нормативно-правове забезпечення державної служби. Південноукраїнський правничий часопис. 2009, № 2. С. 154-157
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
4. Менеджмент у державному управлінні: особлива частина: навч. посіб. за заг. ред. Петкова В.П. Київ. КНТ, 2012. 216 с.
5. Петришин О. В. Державна служба в Україні: особливості загальної теорії права. Вісник Академії правових наук України. 2001. № 2. С. 34-44
6. Іншин М.І. Сутність, характер і природа нормативно-правового забезпечення державної служби в Україні. Том 16 № 3. Вісник Одеського національного університету. Правознавство. 2023 р. 96-103 с. URL: <https://journals.visnyk-onu.od.ua/index.php/law/article/view/435>
7. Іншин М. І. (2019). Нормативно-правове забезпечення державної служби в Україні: теоретико-правова характеристика. Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття : тези доп. учасників II Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 10 груд. 2019 р.), 96-99. URL: https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20191210/article/view/inshyn
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
9. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.
10. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП № 95, Міжнародний документ від 01.07.1949 URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146

11. Гетьманцева Н. Д. Державне та договірне регулювання умов праці та підвищення соціальних гарантій для працівників. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2010. Випуск 525. Правознавство. С. 43-46.
12. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
13. Про Державний бюджет на 2023 рік: Закон України від 03.11. 2022 р. № 2710-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#Text>
14. Деякі питання оплати праці державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 24 травня 2017 р. № 358. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/358-2017-п#Text>,
15. Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 р. № 391 URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deiaki-pytannia-oplaty-pratsi-pratsivnykiv-derzhavnyk-a391>
16. Про умови оплати праці працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України “Про державну службу”: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 р. № 1112. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-п#Text>;
17. Питання оплати праці працівників державних органів: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 р. № 15 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-п#Text>;
18. Деякі питання оплати праці державних службовців податкових органів: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2020 р. № 1346. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1346-2020-п#Text>
19. Типове положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів): Наказ Міністерства соціальної політики України від 13 червня 2016 р. № 646. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0903-16#Text>

20. Янчук А. В. Формування основ нормативно-правового забезпечення національної безпеки України. Інвестиції: практика та досвід. 2016. № 20. С. 84-88. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2016_20_20.
21. Соколова О. А. Оплата праці державних службовців як вид запобігання проявам корупції. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія. Право. 2017. Вип. 42. С. 142-145. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2017_42_34.
22. Соколова О.А. Принципи оплати праці державних службовців як системне юридичне явище. Право та інновації. 2016. № 4 (16). С. 155–162.
23. Вегера В.М. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати як спосіб державного регулювання оплати праці в Україні: моногр. Харків. Право, 2015. 168 с.
24. Бригадир І. В. ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА НЕГАТИВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЙОГО ФОРМУВАННЯ. Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021. С. 116-118
25. Соколова О. А. Особливості оплати праці державних службовців у сучасних умовах. автореф. дис. на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05. трудове право; право соціального забезпечення. Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. Київ, 2017. 21 с. URL: https://scc.knu.ua/upload/iblock/b0b/aref_Sokolova%20O.%20A..pdf
26. Головачова А. О. Правове регулювання оплати праці державних службовців в Україні. автореф. дис. на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 трудове право; право соціального забезпечення. Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. Київ, 2017. с. 20
27. Чабаров В. О., Євтушок О. В. Організація праці та система виплати заробітної плати державних службовців: міжнародний досвід для України.

Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 4. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1640>

28. Дорогань-Писаренко Л. О. Оплата праці державних службовців: організаційно-обліковий аспект. Вісник Полтавської державної аграрної академії. 2014. № 3. С. 127-131. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VPDAA_2014_3_28.
29. Панова Н.С. Концепт державної адміністративної служби України дис. на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 «Адміністративне право і процес; інформаційне право; фінансове право» (081 – Право). – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2020. 440 с.
30. Про Національне антикорупційне бюро України : Закон України від 14.10.2014 р. № 1698-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18/ed20200703>
31. Інструкція про механізм реалізації норм законодавства щодо встановлення стимулюючих та інших виплат, доплат, надбавок працівникам Державного бюро розслідувань, порядок та умови їх виплати : наказ Державного бюро розслідувань від 21.09.2020 р. № 513. URL: <https://dbr.gov.ua/sites/default/files/doc12102020/DOC010.PDF>.
32. Звернення до парламентів і народів світу: Звернення Верховної Ради України від 05.12.1991 року № 1927-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1927-12>
33. Про Основні напрями зовнішньої політики України: Постанова Кабінету Міністрів України, від 20.07.2010 р. № 2411-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3360-12>.
34. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами: ратифіковано Законом України від 10.11.1994 р. № 237/94-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/998_012#Text

- 35.** Дудкевич В. І. Євроінтеграційні практики України: політологічний вимір. дис. на здоб. наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 052 «Політологія». ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ; Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів, 2021. 264 с. URL: https://www.dnu.dp.ua/docs/ndc/dissertations/K08.051.19/dissertation_5de3b28010c4b.pdf
- 36.** Про Східне партнерство. Національна платформа громадянського суспільства Східного партнерства. URL: <http://eap-csf.org.ua/eastern-partnership/pro-shidne-partnerstvo>
- 37.** Загальна оцінка країни. Україна. Представництво ООН в Україні. 2004. С. 4.
- 38.** Про засади внутрішньої і зовнішньої політики: Закон України від 1 липня 2010 р. № 2411-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2411-17>
- 39.** Євроінтеграційні вектори реформ у сфері публічного адміністрування: збірник наукових статей, тез доповідей та повідомлень за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції (17 травня 2023 року, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, м. Харків). Харків: Друкарня Мадрид, 2023. 670 с. URL: https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/7318/ЗБІРНИК_17.05.2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 40.** Стратегія національної безпеки України затверджена Указом Президента України від 26 травня 2015 року № 287/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/287/2015#n14>
- 41.** Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС за 2022 р. URL: ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/zvit_pro_vykonannya_ugoy_pro_asociaciyu_za_2022_rik.pdf

42. Сивий Р. П. Дефініція державної служби в країнах Європейського Союзу. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2017. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2017_4_21
43. Василенко М. Д. Організаційно-правові аспекти адаптації державного управління і державної служби України до стандартів ЄС. Актуальні проблеми держави і права. 2005. Вип. 24. С. 37-44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2005_24_5.
44. Principles of Public Administration for EU candidate countries and potential candidates. SIGMA. URL: <https://www.sigmaweb.org/publications/principles-public-administration-eu-candidate-countries-and-potential-candidates.htm>
45. РЕКОМЕНДАЦІЯ № R (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців. прийнята Комітетом міністрів на 106 сесії 11 травня 2000 р. URL: https://archives.gov.ua/wp-content/uploads/2019/11/Rekomend_poved_DS.pdf
46. Паршикова А. Фінансування Європейським Союзом заробітної плати державних службовців-реформаторів в урядах світу. Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит народного депутата України. ЄІДЦ. URL: <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2016/11/Finansuvannya-YES-zarobitnoyi-platy-derzhavnyh-sluzhbovtsiv-reformatoriv.pdf>
47. Демидова М. О. Європейські принципи належного урядування як фактор модернізації правового статусу суб'єктів публічного адміністрування в Україні. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка : наук.-теорет. журн.. Сєверодонецьк. 2019. С. 171-181. URL: http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2019/tom_1/23.pdf
48. Фартушок Т. Б. Принципи оплати праці в аспекті захисту права на оплату праці. Часопис Київського університету права. 2015. № 3. С. 227-230. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2015_3_54

- 49.Новокрещенова Д. Ефективність чинної системи оплати праці в державному секторі. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2022. 3(220): С. 23-31. URL: http://bulletin-econom.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2023/01/Вісник_Економіка_№3220_22-31.pdf
50. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12/ed19931216#Text>
51. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу: Указ Президента України від 5 берез. 2004 р № 278/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/278/2004#Text>
52. Чорна В.Г. Проблемні питання адаптація державної служби до стандартів європейського союзу. № 13 (2022): Наукові записки. Серія: Право. СЛОВО МОЛОДИМ ВЧЕНИМ. URL: <https://pravo.cuspu.edu.ua/index.php/pravo/article/view/222>
53. Державна служба. навчальний посібник / Кол. авт. ; за заг. ред. проф. С.М. Серьогіна. Київ. ТОВ “СІК ГРУП Україна”, 2012. 526 с.
- 54.Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків. ХНУВС, 2016. 426 с.
55. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>
56. Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації: Розпорядження Постанова КМУ від 27 травня 2020 року № 622-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622-2020-%D1%80#Text>
57. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; за заг. ред. С.М. Серьогін. Київ. Одеса. НАДУ, 2012. Т.1. 372 с.

- 58.** Омелян О.А. МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ. Дніпро. 2020 р. 101 с. URL: <https://dspace.dsau.dp.ua/bitstream/123456789/3935/1/Омелян%20О.А..pdf>
- 59.** Про підготовку та реалізацію експериментального проекту щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад : Постанова КМУ від 11 листопада 2020 року № 1414-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-2020-%D1%80#Text>
- 60.** Щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад з 1 січня 2024 року: Протокольне Рішення КМУ від 01.09.2023 р.
- 61.** Про внесення змін до Закону України “Про державну службу” щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад: Проект Закону України від 23.11.2022 р. № 8222. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40885>
- 62.** Озірська С. Про доцільність та потреби вивчення мотивації професійної поведінки державних службовців. Вісник УАДУ: зб. наук. пр. / редкол. : В. І. Луговий (голов. ред.) [та ін.]. Київ. Вид-во УАДУ, 1997. № 3 - 4. С. 34 – 44
- 63.** Карпенко С. Реформування державної служби України в контексті досвіду Великобританії. зб. наук. пр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. за заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. Київ. Вид-во НАДУ, 2006. Вип. 2 С. 40-53
- 64.** Подлужна Н. О. Трансформація організації оплати праці персоналу органів місцевого самоврядування України на основі адаптації досвіду розвинених країн світу. Економіка і організація управління. 2018. Вип. 4. С. 75-85. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2018_4_10.
- 65.** Шаповалова К. Г. Позитивний досвід Німеччини щодо правового регулювання соціального захисту державних службовців в сучасних умовах інформаційних комунікацій. Науковий вісник Ужгородського

- університету: серія: Право. голов. ред. Ю. М. Бисага. Ужгород: Видавничий дім "Гельветика", 2022. Т. 2. Вип. 72. С. 262-267.
66. Sanchez-Motos E. Civil Service Salary System in Spain and Recent Reform Trends. Conference on Civil Service Salary Systems in Europe. Bucharest, 2007. P. 8. URL: <http://www.sigmaweb.org/dataoecd/34/49/38654579.pdf>
67. Малиновський В.Я. Державна служба: теорія і практика : навч. посіб. Київ. Атіка, 2003. 160 с.
68. Головачова А. О. Зарубіжний досвід правового регулювання оплати праці державних службовців. Підприємництво, господарство і право: науково-практичний господарсько-правовий журнал. Київ, 2017. № 9. С. 82–84. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/9/17.pdf>
69. Le portail de la Fonction publique. URL: <https://www.fonction-publique.gouv.fr/connaitre-point-dindice>.
70. Антохова І.М. Зарубіжний досвід регулювання систем оплати праці. URL: <http://econom.chnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/10/antochova-13.pdf>
71. Нижник Н. Системний підхід до керівництва організацією: функція мотивації. Вісник УАДУ : зб. наук. пр. редкол. : В.І. Луговий (голов. ред.) [та ін.]. Київ. Вид-во УАДУ, 1998. № 1. С. 132-137
72. Ігнат'єв П.М. Державна служба в країнах Співдружності Націй: деякі корисні уроки для України. Державне управління в умовах інтеграції України в Європейський Союз: Матеріали науково-практичної конференції.29.05.2002. Київ. Вид. УАДУ, 2002. С. 47.
73. Яцишин, С. Р. Шляхи удосконалення оплати праці державних службовців. Збірник тез доповідей студентської наукової конференції «Облік і контроль у контексті євроінтеграції» Тернопіль, 14-15 квітня 2009 р. 2009. С. 118-121.