

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

СОКОЛОВА Олена Анатоліївна



УДК 349.2

**ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Київ – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент
АРСЕНТЬЄВА Олена Сергіївна,
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, декан юридичного факультету.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент
ВЕНЕДІКТОВ Сергій Валентинович,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення;


кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник
ВАПНЯРЧУК Наталія Миколаївна,
Національна академія правових наук України,
провідний науковий співробітник відділу планування та аналізу правових досліджень
Управління планування та координації правових досліджень в Україні.

Захист відбудеться «24» квітня 2017 року о «15» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «23» березня 2017 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**



С.М. Черноус

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Соціально-економічний розвиток будь-якої держави, а Україна не є винятком, зумовлюється в основному результатами діяльності її державних органів. Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020», схваленою указом Президента України від 12 січня 2015 р. за № 5, однією з першочергових визначено реформу державного управління, що має на меті побудову його прозорої системи, створення професійного інституту державної служби. Цьому значною мірою сприяло прийняття 10 грудня 2015 р. Закону України «Про державну службу», який окреслив принципи, правові й організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до неї. Ефективність державної служби прямо залежить від професійної компетентності осіб, зайнятих у ній. Саме державні службовці беруть участь у виробленні загальнонаціональних цілей і пріоритетів, а також у підготовці й реалізації різних аспектів державної політики. Головною умовою належної реалізації останньої є формування нового покоління державних службовців, адаптованих до умов регульованої ринкової економіки, які в змозі поєднувати стратегічний підхід до служби з високим професіоналізмом, уміють ефективно діяти у кризових ситуаціях. Для залучення до державної служби таких кадрів потрібно створити ефективні мотиваційні і стимулюючі механізми. Вагому роль у цьому процесі має відіграти застосування відповідних систем, умов і розмірів оплати праці. Використовувані ж нині на практиці матеріальні стимули належним чином не забезпечують випереджаюче зростання професійно-кваліфікаційного розвитку кадрів державних органів.

Проблемам реалізації конституційного права на оплату праці приділялась значна увага в наукових роботах таких фахівців у галузі трудового права, як В. М. Андріїв, О. С. Арсентьєва, В. М. Божко, О. В. Валецька, С. Я. Вавженчук, Н. М. Вапнярчук, В. М. Вегера, С. В. Венедіктов, Ю. М. Верес, С. В. Вишновецька, О. В. Гасвая, А. О. Гордеюк, Ю. М. Гришина, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, М. О. Кабаченко, М. М. Клемпарський, Я. В. Красько, І. П. Лаврінчук, Р. З. Лівшиц, С. С. Лукаш, Н. О. Мельничук, О. В. Москаленко, А. Ю. Пашерстник, О. І. Процевський, С. М. Прилипко, В. Г. Руденко, Н. В. Сазанова, І. Ю. Сафронов, Я. В. Сімутіна, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, К. Є. Шевелєв, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Роботи зазначених правознавців, безсумнівно, мають велику науково-практичну цінність, але багато проблемних питань щодо правового регулювання оплати праці державних службовців так залишились невирішеними, позаяк учені розглядали лише окремі їх аспекти, а ось цілісного розкриття оплати праці державних службовців в умовах докорінного реформування державної служби не проводилось. Деякі дослідження здійснювалися до прийняття нового Закону України «Про державну службу», що викликало нагальну потребу перегляду

їх основних положень і висновків. Усе вищевикладене й зумовило вибір теми цього дисертаційного дослідження і свідчить про його актуальність.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля згідно з кафедральними темами «Актуальні проблеми права щодо інтеграції України до міжнародних стандартів», «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права». Рукопис становить вагомий внесок у розкриття напрямків загального дослідження в рамках порушеної проблематики.

Тему дисертації було затверджено вченою радою Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля 26.03.2015 р. (протокол № 5).

Мета і задачі дослідження. *Мета* поданого на захист рукопису полягає в тому, щоб на підставі науково-теоретичного доробку учених-правознавців, загальноновизнаних міжнародно-правових стандартів, чинного національного й зарубіжного законодавства та практики їх застосування з'ясувати природу й розкрити сутність оплати праці державних службовців, охарактеризувати порядок реалізації ними відповідного конституційного права, встановити й опрацювати гарантії його дотримання, а також виробити пропозиції й рекомендації, що сприятимуть удосконаленню правового забезпечення у відповідній царині.

Для досягнення вказаної мети були поставлені такі основні *задачі*:

- сформулювати дефініцію правової конструкції «оплата праці державних службовців»;
- виокремити й охарактеризувати суттєві ознаки оплати праці державних службовців;
- встановити принципи оплати праці державних службовців і розкрити їх зміст;
- провести періодизацію становлення й розвитку правового регулювання оплати праці державних службовців в Україні;
- виявити основні закономірності правового впорядкування оплати праці державних службовців у зарубіжних країнах;
- дати визначення поняттю «істотні умови державної служби»;
- охарактеризувати умови оплати праці як істотні умови державної служби;
- з'ясувати стадії процедури зміни істотних умов держслужби;
- здійснити структуризацію заробітної плати державного службовця;
- визначити цільове призначення і зміст складових елементів заробітної плати державного службовця;
- висвітлити мінімальний розмір посадового окладу як соціальну гарантію оплати праці державних службовців;
- виробити науково-практичні рекомендації щодо основних напрямків удосконалення правового регулювання оплати праці державних службовців.

Об'єктом дослідження виступили суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації державними службовцями конституційного права на оплату праці.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми оплати праці державних службовців у сучасних умовах.

Методи дослідження. Відповідно до мети та задач дослідження у дисертації використано систему методів наукового пізнання, серед яких методи загальнонаукові, політології, соціології, філософії, правознавства. Головним у цій системі виступає світоглядний діалектичний метод, що сприяв розгляду й дослідженню проблеми оплати праці державних службовців у єдності її соціально-економічного змісту та юридичної форми (підрозділ 1.1). За допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний юридичний апарат у досліджуваній царині («оплата праці державних службовців», «принципи оплати праці державних службовців», «істотні умови державної служби», «надбавки», «доплати», «премія» та ін.) (підрозділи 1.1, 1.2, 3.1). Системно-структурний став у нагоді при виділенні й характеристиці принципів оплати праці державних службовців (підрозділ 1.2) та опрацюванні структури їх заробітної плати (підрозділ 3.2). Оперування історичним методом дало змогу показати становлення й розвиток законодавства, що впорядковує питання оплати праці держслужбовців (підрозділ 2.1). Порівняльний застосовувався у процесі аналізу приписів вітчизняного й зарубіжного законодавства у сфері оплати праці держслужбовців (підрозділ 2.2). Метод раціональної критики задіяно при формулюванні пропозицій щодо основних напрямків удосконалення правового впорядкування в царині забезпечення реалізації права на оплату праці державними службовцями (підрозділи 3.1, 3.3). Усі зазначені методи забезпечили підпорядкування їх загальному діалектичному методу наукового пізнання правових процесів і явищ.

Нормативне підґрунтя дослідження склали Конституція й закони України, нормативно-правові акти Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств і відомств, а також міжнародні й зарубіжні правові документи.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що ця дисертаційна робота є першим у вітчизняній трудовій доктрині системним дослідженням, у якому комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень вітчизняної й зарубіжної юридичної науки загалом і науки трудового права, зокрема, з'ясовані, ґрунтовно і критично вивчені особливості реалізації конституційного права на оплату праці державних службовців як спеціальної категорії суб'єктів трудового права, а також визначені і окреслені інноваційні шляхи реформування правової регламентації у відповідній царині.

Внесок здобувачки в розроблення зазначеної проблематики визначають нижченаведені основні результати дослідження.

Уперше:

– з'ясовані й охарактеризовані суттєві ознаки правової конструкції «оплата праці державних службовців»: а) суб'єкт отримання – державний

службовець; б) суб'єкт здійснення – держава в особі її органу; в) джерело коштів – Державний бюджет; г) провадиться у порядку, розмірах і на умовах, установлених законодавством; г) здійснюється за службову діяльність державних службовців; д) має місце у формі регулярної грошової виплати;

– виокремлено й розкрито зміст принципів оплати праці державних службовців, що полягають: а) у достатності рівня оплати праці; б) в гарантованості виплати заробітної плати; в) в забороні дискримінації в оплаті праці; г) в диференціації оплати праці; г) у встановленні мінімального розміру посадового окладу;

– обстоюється потреба в розробленні і прийнятті Закону України «Про оплату праці посадових осіб державних органів», якому належить закріпити порядок, умови й розміри оплати праці всіх посадових осіб, які здійснюють службову діяльність на підставі укладених трудових договорів (контрактів) у різних державних органах. Окреслено структуру і сформульовано пропозиції щодо змістовного наповнення цього законодавчого акта;

– проведено періодизацію становлення і розвитку правового регулювання оплати праці державних службовців в Україні: 1-й (до 1917 р.); 2-й (1918–1993 рр.); 3-й (1994–2015 рр.); 4-й (з 2016 р.). Установлені й зазнали критичного аналізу тенденції й характерні особливості кожного із цих періодів;

– систематизовані й розкриті основні закономірності правового впорядкування оплати праці державних службовців у зарубіжних країнах;

– виокремлені основні стадії процедури зміни істотних умов держслужби: а) повідомлення держслужбовця про зміну істотних умов праці; б) погодження службовця на подальше проходження державної служби шляхом його конклюдентних дій; в) оскарження державним службовцем рішення про зміну істотних умов держслужби; г) переведення держслужбовця на інші посаду або звільнення з державної служби в разі його незгоди на продовження проходження держслужби; г) виплата йому вихідної допомоги у випадку звільнення з держслужби;

– аргументовано доцільність усунення з кола підстав для зміни передбачених ч. 1 ст. 43 Закону України «Про державну службу» істотних умов державної служби, зменшення фонду оплати праці державного органу;

– долучення до оцінювання результатів службової діяльності державного службовця керівників інших структурних підрозділів державного органу, в якому працює службовець, а також представників громадськості. Якщо думка перших має рекомендаційний характер, то позиція других повинна бути обов'язковою для врахування. Інформацію щодо графіка проведення оцінювання у структурних підрозділах державного органу належить заздалегідь оприлюднювати в місцевих засобах масової інформації.

Удосконалено:

– розуміння оплати праці державних службовців як урегульованої законодавством системи суспільних відносин, пов'язаних з установленням і

здійсненням за рахунок коштів Державного бюджету регулярних грошових виплат цим працівникам за їх службову діяльність;

– трактування істотних умов державної служби: це передбачені законодавством та актом про призначення на посаду умови службової діяльності державного службовця, що значною мірою позначаються на його правовому, організаційно-управлінському й матеріальному становищі;

– підхід, за яким: (а) надбавки – це не пов'язані з виконуваною роботою систематичні постійні грошові виплати, які встановлюються держслужбовцеві співрозмірно його посадовому окладу і які покликані відобразити відмінності у його професійно-ділових якостях у межах займаної ним посади; (б) доплати – це тимчасові грошові виплати, що встановлюються державному службовцеві понад його посадового окладу у зв'язку з додатковим навантаженням.

Дістали подальшого розвитку:

– позиція про необхідність ратифікації Україною Конвенції МОП № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі»;

– думка, що посадовий оклад – це головний (базовий) складник заробітної плати державного службовця. Це зумовлено тим, що він є: (а) постійним складником, (б) найбільшим за розміром, а (в) інші виплати, що входять до його структури (окрім надбавки за ранг), тією чи іншою мірою співвідносяться з ним і нараховуються на нього;

– точка зору, що преміювання державних службовців має на меті посилення стимулюючої функції оплати праці у вирішенні завдань, поставлених перед окремим службовцем і державним органом загалом. Соціальна функція преміювання реалізується шляхом диференціації розміру премій з урахуванням трудового вкладу кожного службовця, що виходить за рамки звичайного виконання ним своїх посадових обов'язків, оскільки за просто якісне їх виконання він одержує посадовий оклад.

Практичне значення одержаних результатів. Отримані за результатами проведеного дослідження висновки і сформульовані пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій роботі – для загальних і спеціальних теоретико-прикладних досліджень конституційного права на оплату праці;

– у навчальному процесі – у вищих і спеціальних юридичних закладах освіти у процесі освоєння навчальних дисциплін «Трудове право України», «Оплата праці», «Трудові спори», «Правове регулювання державної служби», при підготовці навчальної, довідкової й методичної літератури, а також при проведенні лекцій, семінарських і практичних занять;

– у правотворчості – під час розроблення Трудового кодексу України й Закону України «Про оплату праці посадових осіб державних органів», удосконаленні чинних КЗпП й Законів України «Про державну службу», «Про оплату праці» й підзаконних нормативних актів, прийнятих у відповідності з ними, а також при внесенні пропозицій щодо ратифікації міжнародних договорів;

– у правозастосуванні – у практичній діяльності Нацдержслужби України, державних органів та їх керівників, керівників державної служби в державному органі, профспілок, суддів та ін.

Апробація результатів дисертації. Підсумки опрацювання проблеми загалом та окремих її аспектів, отримані узагальнення й результати дослідження оприлюднені в наукових доповідях і повідомленнях на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Пріоритетні напрями розвитку сучасної юридичної науки» (м. Харків, 2016 р.); «Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 2016 р.); «Роль права та закону в громадянському суспільстві» (м. Київ, 2017 р.); «Держава і право в умовах глобалізації: реалії та перспективи» (м. Дніпро, 2017 р.).

Рукопис обговорювався й отримав схвалення на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Публікації. Визначальні теоретико-прикладні положення, результати дослідження знайшли відбиття у 7 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, у тому числі 1 в науковому періодичному виданні іншої держави, а також у 4-х тезах доповідей і наукових повідомлень, оприлюднених на вказаних конференціях.

Структура роботи. Дисертація складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, що містять 7 підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 221 сторінку. Список використаних джерел налічує 209 найменувань і викладено на 25 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, вказується його зв'язок із науковими програмами, планами, темами, визначаються мета, задачі, об'єкт і предмет дослідження, зазначаються використані у процесі написання роботи методи, висвітлюється наукова новизна одержаних результатів, розкривається їх практичне значення, наводяться відомості про їх апробацію й публікацію.

Розділ 1 «Теоретико-правові основи оплати праці державних службовців» включає 2 підрозділи.

У підрозділі 1.1 «*Поняття і суттєві ознаки оплати праці державних службовців*» здобувачкою встановлено суттєві ознаки правової конструкції «оплата праці державних службовців», а саме: (а) суб'єкт отримання – державний службовець; (б) суб'єкт здійснення – держава в особі її органу; (в) джерело коштів – Державний бюджет; (г) провадиться у порядку, розмірах і на умовах, установлених законодавством; (г) оплата здійснюється за службову діяльність державних службовців; (д) має місце у формі регулярної грошової виплати. Оплата праці державних службовців – це врегульована законодавством система суспільних відносин, пов'язаних з установленням і

здійсненню за рахунок коштів Державного бюджету регулярних грошових виплат державним службовцям за їх службову діяльність.

Обстоюється позиція, за якою, маючи на меті створення системи всебічного захисту трудових прав державних службовців, а також забезпечення гідних умов їх службової діяльності, Кабінетові Міністрів України після консультування із всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями, а також всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців необхідно розробити і внести на розгляд Верховної Ради України проект Закону «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі». Цей крок засвідчить прихильність України до соціальної політики, що веде до визнання і стимулювання всіх форм і видів продуктивної й вільно обраної зайнятості населення.

У підрозділі 1.2 «Система принципів оплати праці державних службовців» принципи оплати праці державних службовців розглядаються як об'єктивно зумовлені, науково обґрунтовані, безпосередньо закріплені в законодавстві, впливаючі зі змісту його норм відправні засади реалізації цими працівниками свого конституційного права на оплату праці, що визначають його загальну сутність, зміст, обсяг і специфіку, а також забезпечують спрямованість розвитку нормативно-правового регулювання у відповідній царині.

Указані принципи утворюють систему, складники якої тісно пов'язані між собою в єдине нерозривне ціле комплексного правового інституту оплати праці держслужбовців. Від того, як вони співвідносяться між собою, залежить не тільки наукове уявлення про них, а й нормотворча і практична діяльність. Невиконання або неналежне виконання одного принципу тягне за собою порушення інших. Натомість чим повніше на практиці будуть реалізовані окремі принципи, тим надійнішою у функціонуванні буде вся система. Якою б не була правова форма вираження принципів, вони завжди діють у рамках цілісної системи, де суть і значення кожного з них обумовлюються не лише власним змістом, а й функціонуванням усієї системи.

Доведено, що систему принципів оплати праці державних службовців утворюють такі принципи: (а) достатності рівня оплати праці; (б) гарантованості виплати заробітної плати; (в) заборони дискримінації в оплаті праці; (г) диференціації оплати праці; (г) установлення мінімального розміру посадового окладу.

Розділ 2 «Компаративістське дослідження правового регулювання оплати праці державних службовців» містить 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1 «Історико-правова генеза оплати праці державних службовців в Україні» авторка виходить з того, що сучасний інститут оплати праці державних службовців не можна достатньо глибоко осмислити й дослідити поза його зв'язком з попередніми стадіями його еволюції. В умовах реформування всієї правової системи, появи нових нормативних документів стає цілком очевидною потреба в об'єктивному й ретельному вивченні її

історії, в аналізі минулого з позицій нових підходів сьогодення. Відповідне дослідження сприяє виробленню наукових оцінок сучасного стану оплати праці держслужбовців і правильному окресленню напрямків його реформування.

Становлення й розвиток правового регулювання оплати праці державних службовців в Україні включає нижченаведені періоди:

1-й (до 1917 р.) – до початку XVIII ст. в Російській імперії, значну частину якої складала землі нинішньої України, державна служба не мала чітких правових основ і мала патримоніальний характер, коли службовець вважався особистим слугою государя. Грошове жалування чиновникам протягом тривалого часу розглядалося як доповнення до натуральної оплати, але із введенням 24 січня 1722 р. Табеля про ранги воно набувало самостійного значення. У 1832 р. побачив світ Звід Статутів про службу цивільну, частиною якого став Статут про службу за визначенням уряду. Згідно із цим правовим актом особам, які перебувають на цивільній службі, для утримання призначалося: жалування, столові і квартирні гроші або квартири в натурі. Жалування встановлювалося за чином, за займаною посадою, за особим височайшим призначенням або за особим розпорядженням начальства. По всіх відомствах, у яких чисельність канцелярських служителів визначалась штатним розписом, начальству надавалося право мати служителів і в меншому проти штатного положення числі, з тим щоб грошові заощадження, що залишаються від цього, були на розсуд начальства вживані виключно на допомоги для поліпшення утримання канцелярських служителів, які відмітилися здібностями і старанністю до служби. Однак ця надбавка кожній особі разом з колишнім її утриманням не повинна дорівнювати окладу наймолодшого штатного чиновника за тим же місцем служби. Нижнім чиновникам оплата призначалась за добровільною з ними угодою, а будь-якому з них, справно і старанно прослужившому на службових посадах без переходу з одного відомства в інше 5 років, оклад збільшувався на одну третину, прослужившому 10 років – ще на одну третину, прослужившому 15 років призначався подвійний оклад.

Усім службовцям жалування видавалося по закінченні кожного місяця. Квартирні і столові гроші виплачувалися наперед; перші – за третину місяця, а другі – за один місяць. Переплати, що могли мати місце через переміщення, відставку або смерть чиновників, які їх отримали, залишалися без стягнення і приймалися на рахунок скарбниці;

2-й (1918–1993 рр.) – стани, становий поділ громадян, станові привілеї й обмеження, станові організації й установи, а також усі цивільні чини були скасовані. У подальшому система посад і чинів поступово замінюється партійно-державною номенклатурою, яка діє протягом усієї радянської доби. Від спеціального комплексного правового регулювання державної служби загалом і оплати праці, зокрема, держава поступово відмовляється, адже держслужбовці не розглядалися як самостійна категорія працівників. Пріоритет у сфері регламентації службово-трудоких відносин віддається

Єдиній номенклатурі посад і нормативним актам, прийнятими на її розвиток. Має місце всебічна централізація як нормування праці держслужбовців, так і її оплати. Усі зміни в цій царині підлягають попередньому погодженню або затвердженню у вищестоящих, а також у спеціалізованих державних органах. Місцеві органи як щодо свого апарату, так і стосовно підвідомчих їм установ мають право вносити тільки зміни у встановлені штатні розписи і закріплене число окладів певного розміру. Але ні на загальний фонд оплати праці держслужбовців, ні на розмір оплати праці окремого службовця вони суттєво не впливали.

Підвищується роль профспілок у вирішенні питань оплати праці. Відбувається відмова від поділу утримання службовців на жалування, столові і квартирні гроші шляхом їх об'єднання в єдине грошове забезпечення, а також скасовується надане керівникам право за рахунок залишків від асигнувань на утримання особового складу установ і на канцелярські припаси видавати нагороди й допомоги підлеглим особам. Для службовців закріплюються тарифи заробітної плати залежно від групи їх посади. Оклади для посад, рівноцінних за обсягом роботи, кваліфікації й відповідальності, як правило, були однаковими в усіх установах однієї й тієї ж місцевості. Поступово знижується розмір оплати праці службовців у всіх без винятку державних установах. Питання про джерело оплати праці не порушується, позаяк державна форма власності є панівною.

У перші роки після проголошення Україною незалежності, залишаються чинними радянські підходи у царині оплати праці держслужбовців;

3-й (1994–2015 рр.) – Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. охопив діяльність держави щодо створення правових, організаційних, економічних і соціальних умов реалізації громадянами України права на державну службу, а також визначив загальні засади діяльності і статус державних службовців. Фактично цей законодавчий акт прямо стосувався лише служби в органах державної виконавчої влади та в їх апараті. Спеціального правового впорядкування зазнала оплата праці держслужбовців, на яку покладалися завдання забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти вкомплектуванню апарату державних органів компетентними й досвідченими кадрами, а також стимулювати їх сумлінну й ініціативну працю. Заробітна плата складалася з (а) посадового окладу, що встановлювався залежно від складності й рівня відповідальності виконуваних чиновником службових обов'язків, (б) премій, (в) доплати за ранг, (г) надбавки за вислугу років на державній службі й (г) інших надбавок за високі досягнення у праці й виконання особливо важливої роботи, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та ін. Уперше джерелом формування фонду оплати праці державних службовців спочатку визнається Державний бюджет України, а потім інші джерела, визначені для цієї мети положеннями про органи державної виконавчої влади, а також законодавчо закріплюється, що скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення оплати праці;

4-й (з 2016 р.) – 10 грудня 2015 р. Верховна Рада України прийняла новий Закон України «Про державну службу», який набрав чинності з 1 травня 2016 р. й передбачив поєднання системи винагород з оцінюванням роботи, надання пріоритету кар'єрній службі, посилення персональної відповідальності за виконання обов'язків, а також створення умов гідної оплати праці державних службовців на підставі обґрунтованої моделі з мінімальним впливом суб'єктивізму.

У підрозділі 2.2 «Правове регулювання оплати праці державних службовців у зарубіжних країнах» відмічається, що в більшості зарубіжних країн запроваджено загальні системи оплати праці всіх держслужбовців. Відповідна система визначається за принципом поділу чиновників за працею, в чому відбивається різниця за рівнем їх відповідальності, працездатності, досягнутих успіхів у роботі, трудового стажу тощо. Нею також підтримується раціональна відмінність у заробітку між різними посадами і класами служби.

Заробітна плата держслужбовців виплачується за рахунок коштів державного бюджету, якщо інше не встановлено законодавством. Скорочення бюджетних асигнувань не визнається підставою для зменшення рівня оплати їх праці. Оплата праці чиновників має забезпечувати достатні матеріальні умови для безумовного й вичерпного виконання ними покладених на них службових обов'язків, сприяти вкомплектуванню державних органів компетентними й досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну й ініціативну працю. Держава здійснює дослідження, провадить зіставлення рівня заробітку чиновників з рівнем оплати праці відповідних працівників інших організацій і користується результатом дослідження як підставою для врегулювання рівня зарплати держслужбовців. Заробіток періодично підвищується залежно від конкретних економічних умов і можливостей бюджету.

Установлено, що в зарубіжних країнах заробітна плата чиновника складається з посадового окладу, надбавок до нього і премій.

З метою диференціації посадового окладу держслужбовців залежно від їх індивідуальних професійних досягнень у межах законодавчо закріпленого рівня оплати праці вводяться певні її ступені (щаблі). Поза останніми в кожному конкретному випадку може встановлюватися спеціальний посадовий оклад особам, які відповідають за проведення реформ, упровадження інноваційних підходів у тій чи іншій сфері діяльності.

Надбавки (залежно від країни) бувають: (а) за стаж служби, (б) за розряд, клас, категорію тощо, (в) за виконання повноважень стосовно прийняття управлінських рішень, (г) за представництво, (г) за надурочну службу, (д) за нічну службу, (е) за шкідливу роботу, (є) за роботу у вихідні і святкові дні, (ж) як спеціальна особиста надбавка, (з) за підготовку кандидата в чиновники, (і) за час на розміщення чиновника на новому місці роботи, (й) за досягнуті ним результати, (к) за роботу з відомостями, що становлять державну таємницю, (л) як регіональна надбавка та ін. Розміри й умови отримання зазначених надбавок визначаються спеціальним законодавством, однак вони

не можуть бути нижчими за встановлені загальним законодавством про працю. Указані виплати сумарно не можуть перевищувати посадового окладу чиновника чи певного його відсотка.

Премія є складником зарплати, щодо якого не існує права вимоги й за допомогою якого можуть бути відзначені такі дії: (а) виконання незвичайного або особливо важливого службового завдання; (б) добровільна ініціатива щодо виконання негайних службових завдань; (в) виконання служби по досягненні певного віку; (г) забезпечення допомоги при попередженні виникнення вогню або природних катастроф, їх ліквідації або усунення їх наслідків чи при інших надзвичайних подіях, коли виникає загроза державному майну, здоров'ю або життю людей. Розмір премії не може перевищувати сумарного розміру посадового окладу чиновника й доплат до нього чи певного його відсотка. Окремі надбавки і премії можуть не виплачуватись або скорочуються протягом строку дії дисциплінарного стягнення щодо чиновника.

Розділ 3 «Сучасний стан правового регулювання оплати праці державних службовців в Україні та напрямки його вдосконалення» охоплює 3 підрозділи.

У підрозділі 3.1 «Умови оплати праці як істотні умови державної служби» істотні умовами державної служби розглядаються як передбачені законодавством та актом про призначення на посаду умови службової діяльності державного службовця, що значною мірою позначаються на його правовому, організаційно-управлінському й матеріальному становищі. Однією з них є умова (система й розміри) оплати праці держслужбовців.

Для уникнення зловживань з боку керівництва державного органу в питанні припинення державної служби в разі незгоди державного службовця на її проходження у зв'язку зі зміною істотних умов праці (п. 6 ч. 1 ст. 83 Закону України «Про державну службу»), а також з метою забезпечення всебічного захисту трудових прав і законних інтересів держслужбовців дотримуємось думки щодо усунення з кола підстав для зміни передбачених ч. 1 ст. 43 Закону України «Про державну службу» істотних умов державної служби зменшення фонду оплати праці державного органу як процедури, що належить до виключної і беззастережної компетенції відповідних державних органів і провадиться без участі представників держслужбовців. Ця позиція відповідає вимогам ч. 2 ст. 55 Бюджетного кодексу України, за якою оплата праці працівників бюджетних установ і нарахування на їх заробітну плату належать до захищених видатків бюджету – видатків загального його фонду, обсяг яких не може змінюватися при скороченні затверджених бюджетних призначень, а також ч. 5 ст. 50 указанного Закону, за якою скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів і надбавок до них.

У підрозділі 3.2 «Структура заробітної плати державного службовця» виокремлено наступні елементи структури заробітної плати державних службовців:

– посадовий оклад – головний (базовий) складник заробітної плати державного службовця. Це зумовлено тим, що він є: (а) постійним складником, (б) найбільшим за розміром, а (в) інші виплати, що входять до його структури (окрім надбавки за ранг), тією чи іншою мірою співвідносяться з ним і нараховуються на нього. Посадовий оклад устанавлюється у твердому розмірі й відображає відмінності у складності праці держслужбовців залежно від посади державної служби й від юрисдикції державного органу, в якому вони працюють;

– надбавки – становлять собою не пов'язані з виконуваною роботою систематичні постійні грошові виплати, які призначаються держслужбовцям співрозмірно їх посадовому окладу і які покликані відобразити відмінності у їх професійно-ділових якостях у межах займаних ними посад;

– доплати – це тимчасові грошові виплати, що встановлюються державному службовцеві понад його посадового окладу, у зв'язку з додатковим навантаженням;

– премії – систематичні або разові грошові виплати, що призначаються держслужбовцеві за сумлінне, повне й успішне виконання ним покладених на нього службових функцій.

Загалом позитивно ставлячись до ідеї оцінювання результатів службової діяльності, дисертантка займає позицію, що в сучасному своєму виді ця діяльність становить собою систему грошових виплат за особисту відданість чиновника своєму керівникові. Це, у свою чергу, є причиною явного суб'єктивізму в її оцінюванні й підвищує рівень корупціогенних ризиків у його діяльності. Виходом із цієї ситуації є долучення до проведення оцінювання керівників інших структурних підрозділів державного органу, в якому працює службовець, а також представників громадськості. При цьому, якщо думка перших має рекомендаційний характер, то позиція других повинна бути обов'язковою для врахування. Інформацію щодо графіка проведення оцінювання у структурних підрозділів державного органу належить заздалегідь оприлюднювати в місцевих засобах масової інформації.

У підрозділі 3.3 «Мінімальний розмір посадового окладу як соціальна гарантія оплати праці державних службовців» обґрунтовано, що в сучасних умовах спостерігаються неузгодженість і розбалансованість законодавчої регламентації як оплати праці посадових осіб різних державних органів загалом, так і розмірів їх посадових окладів, зокрема. Приміром, керівник державного органу має посадовий оклад, значно нижчий порівняно із суддею місцевого суду. При цьому обсяг посадових повноважень першого є набагато ширшим порівняно з другим. На противагу другим перші несуть відповідальність не тільки за себе, а й за діяльність усього державного органу, який вони очолюють. Виходом із подібної ситуації є опрацювання і прийняття Закону України «Про оплату праці посадових осіб державних органів», якому належить закріпити порядок, умови й розміри оплати праці всіх посадовці, які здійснюють службову діяльність на підставі укладених трудових договорів (контрактів) у різних

державних органах. Запропоновано структуру і змістовне наповнення цього законодавчого акта:

Розділ I. «Загальні положення» має об'єднати такі статті: «Визначення основних термінів»; «Мета й основні завдання Закону України “Про оплату праці посадових осіб державних органів”»; «Сфера дії Закону України “Про оплату праці посадових осіб державних органів”»; «Правове регулювання оплати праці посадових осіб державних органів»; «Особливості набрання чинності законами та іншими нормативними актами з питань оплати праці посадових осіб державних органів»; «Джерела формування фонду оплати праці посадових осіб державних органів»; «Міжнародне співробітництво».

Розділ II. «Структура заробітної плати посадових осіб державних органів» об'єднає статті: «Посадовий оклад»; «Групи оплати праці»; «Схема посадових окладів»; «Надбавка за вислугу років»; «Надбавка за ранг»; «Надбавка за інтенсивність праці»; «Інші надбавки»; «Доплати»; «Премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності»; «Премія за особистий внесок у загальні результати роботи»; «Інші норми і гарантії в оплаті праці».

Розділ III. «Реалізація і захист права посадових осіб державних органів на оплату праці» має об'єднати такі статті: «Порядок установавання посадових окладів»; «Перегляд посадових окладів»; «Умови і порядок встановлення надбавок»; «Умови і порядок установавання доплат»; «Умови і порядок преміювання»; «Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати».

Розділ IV. «Прикінцеві та перехідні положення».

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, яке полягало в тому, щоб на підставі вивчення науково-теоретичного доробку вчених-правознавців, загальноновизнаних міжнародно-правових стандартів, чинного національного й зарубіжного законодавства і практики їх застосування з'ясувати природу й розкрити сутність оплати праці державних службовців, охарактеризувати порядок реалізації ними відповідного конституційного права, установити й опрацювати гарантії його дотримання, а також розробити пропозиції й рекомендації, що сприятимуть удосконаленню правового забезпечення у відповідній царині. За результатами проведеного наукового дослідження сформульовано нижченаведені основні висновки:

1. Оплата праці державних службовців – це врегульована законодавством система суспільних відносин, пов'язаних з установаванням 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; (д) здійснюється оплата за службову діяльність державних службовців; (е) має місце у формі регулярної грошової виплати.

2. Маючи на меті створення системи всебічного захисту трудових прав державних службовців, а також забезпечення гідних умов їх службової діяльності, вважаємо, що Кабінету Міністрів України після консультування із всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями, а також із всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців необхідно розробити і внести на розгляд Верховної Ради України проект Закону України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі». Цей крок засвідчить прихильність України до соціальної політики, що веде до визнання і стимулювання всіх форм і видів продуктивної й вільно обраної зайнятості населення.

3. Систему принципів оплати праці державних службовців утворюють принципи: (а) достатності рівня оплати праці; (б) гарантованості виплати заробітної плати; (в) заборони дискримінації в оплаті праці; (г) диференціації оплати праці; (д) установлення мінімального розміру посадового окладу.

4. Становлення й розвиток правового регулювання оплати праці державних службовців в Україні включає певні періоди, а саме: 1-й (до 1917 р.); 2-й (1918–1993 рр.); 3-й (1994–2015 рр.); 4-й (з 2016 р.). Усі ці етапи регламентації зазнали критичного аналізу щодо тенденцій і характерних особливостей кожного з них.

5. Згідно з п. 12 Рекомендації №R(2000) 6 Комітету Міністрів Ради Європи Державам-членам РЄ про статус публічних службовців у Європі, ухваленої 24 лютого 2000 р., публічні службовці за свою працю мають отримувати належну оплату, що відповідає покладеним на них обов'язкам і функціям. Останню належить розглядати як засіб досягнення бажаних цілей організації, вона повинна бути достатньою, щоб уникнути загрози корупції або участі службовців у діяльності, яка не є сумісною з виконанням ними публічних обов'язків.

У зарубіжних країнах відносини щодо оплати праці державних службовців упорядковуються спеціальним законодавством. Це можуть бути як окремі законодавчі акти (наприклад, Закон Республіки Молдова «Про систему оплати праці державних службовців» від 22 березня 2012 р.), так і спеціальні частини, глави або статті законодавчих актів, присвячених публічній службі загалом (Азербайджанська Республіка, Грецька Республіка, Китайська Народна Республіка, Республіка Білорусь, Республіка Болгарія, Республіка Естонія, Республіка Литва, Республіка Польща, Республіка Чехія, США, Японія та ін.).

Заробітна плата чиновників виплачується за рахунок коштів державного бюджету, якщо інше не встановлено законодавством. Скорочення бюджетних асигнувань не визнається підставою для зменшення рівня оплати праці державних службовців. Оплата праці держслужбовців має забезпечувати достатні матеріальні умови для безумовного й вичерпного виконання ними покладених на них службових обов'язків, сприяти вкомплектуванню державних органів компетентними й досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну й ініціативну працю.

Держава здійснює дослідження, провадить зіставлення рівня заробітку чиновників з рівнем оплати праці відповідних працівників інших організацій і користується результатами досліджень як підставою для врегулювання заробітної плати держслужбовців. Жодні органи не мають права самовільно змінити встановлену державою політику зарплат для службовців або самостійно підвищувати чи знижувати їх. Заробіток держслужбовця періодично підвищується залежно від конкретних економічних умов і можливостей бюджету.

6. Істотними у сфері державної служби є передбачені законодавством та актом про призначення на посаду умови службової діяльності державного службовця, що значною мірою позначаються на його правовому, організаційно-управлінському й матеріальному становищі. Важливими є умови (система й розміри) оплати праці держслужбовців. Процедура зміни їх включає такі стадії: (а) повідомлення держслужбовця про зміну істотних умов праці на держслужбі; (б) погодження службовця на подальше проходження останньої шляхом його конклюдентних дій; (в) оскарження державним службовцем рішення про зміну істотних умов держслужби; (г) переведення на інші посаду або звільнення з державної служби в разі незгоди держслужбовця на продовження проходження держслужби; (г) виплата вихідної допомоги у випадку звільнення зі служби.

Отже, якщо службовець згоден на зміну істотних умов держслужби, процедура обмежується тільки першими 2-ма стадіями. Указана процедура не застосовується до випадків підвищення держслужбовцеві заробітної плати, однак вона поширюється на випадки зменшення його заробітку і зміни системи оплати праці.

7. Для уникнення зловживань з боку керівництва державного органу в питанні припинення державної служби в разі незгоди державного службовця на її проходження у зв'язку зі зміною істотних умов (п. 6 ч. 1 ст. 83 Закону України «Про державну службу»), а також з метою забезпечення всебічного захисту трудових прав і законних інтересів держслужбовців дотримуємося думки про усунення з кола підстав для зміни передбачених ч. 1 ст. 43 Закону України «Про державну службу» істотних умов державної служби зменшення фонду оплати праці державного органу як процедури, що належить до виключної й беззастережної компетенції відповідних державних органів і провадиться без участі представників держслужбовців. Ця позиція відповідає вимогам ч. 2 ст. 55 Бюджетного кодексу України, за якою оплата

праці працівників бюджетних установ і нарахування на заробітну плату належать до захищених видатків бюджету – видатків його загального фонду, обсяг яких не може змінюватися при скороченні затверджених бюджетних призначень, а також ч. 5 ст. 50 указанного Закону, за якою скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів і надбавок до них.

8. Структуру заробітної плати державного службовця утворюють нижченаведені складники, а саме:

– посадовий оклад – головний (базовий) складник заробітної плати державного службовця. Це зумовлено тим, що він є: (а) постійним складником, (б) найбільшим за розміром, а (в) інші виплати, що входять до його структури (окрім надбавки за ранг), тією чи іншою мірою співвідносяться з ним і нараховуються на нього. Посадовий оклад устанавлюється у твердому розмірі й відображає відмінності у складності праці держслужбовців залежно від посади державної служби (9 груп оплати праці), а також від юрисдикції державного органу, в якому вони працюють (3 види юрисдикції);

– надбавки – не пов'язані з виконуваною роботою систематичні постійні грошові виплати, які призначаються держслужбовцеві співрозмірно його посадовому окладу і які покликані відобразити відмінності у його професійно-ділових якостях у межах займаної ним посади;

– доплати – тимчасові грошові виплати, що встановлюються державному службовцеві понад його посадового окладу, у зв'язку з додатковим навантаженням;

– премії – систематичні або разові грошові виплати, що визначаються держслужбовцеві за сумлінне, повне й успішне виконання покладених на нього службових обов'язків.

9. Преміювання має на меті посилення стимулюючої функції оплати праці державних службовців за вирішення завдань, що стоять перед окремим службовцем і державним органом загалом. Соціальна функція преміювання реалізується шляхом диференціації розміру премій з урахуванням трудового вкладу кожного службовця, що виходить за рамки звичайного виконання ним своїх посадових функцій, оскільки за просто якісне їх виконання він одержує посадовий оклад.

10. Загалом позитивно ставлячись до ідеї оцінювання результатів службової діяльності чиновника, займаємо позицію, що в сучасному своєму виді вона становить собою систему грошових виплат за особисту його відданість своєму керівникові. Це, у свою чергу, є вагомою причиною суб'єктивізму в такому оцінюванні, явно підвищує рівень корупціогенних ризиків у діяльності держслужбовців. Виходом із цієї ситуації є долучення до проведення оцінювання керівників інших структурних підрозділів державного органу, в якому працює службовець, а також представників громадськості. При цьому, якщо думка перших має характер рекомендації, то позиція других повинна бути обов'язковою для врахування. Інформацію

щодо графіка проведення оцінювання у структурних підрозділів державного органу належить заздалегідь оприлюднювати в місцевих засобах масової інформації.

11. У сучасних умовах спостерігаються серйозна неузгодженість і критична розбалансованість законодавчої регламентації оплати праці посадових осіб, які працюють у різних державних органах. В окремих випадках розмір посадового окладу посадовця однієї категорії може у 5, а то й у 10 разів перевищувати оклад посадовця іншої категорії. При цьому повноваження посадових осіб можуть суттєво й не відрізнятись. Наслідком цього є висока плинність кадрів на державній службі.

Виходом із цієї ситуації є розроблення і прийняття Закону України «Про оплату праці посадових осіб державних органів», яким належить закріпити порядок, умови й розміри оплати праці всіх посадових осіб, які здійснюють службову діяльність на підставі укладених трудових договорів (контрактів) у різних державних органах. Це дозволить не тільки усунути суперечності у їх правовому забезпеченні, а й зменшити і врегулювати бюджетні асигнування на оплату праці. Окреслено структуру і сформульовано пропозиції щодо змістовного наповнення цього законодавчого акта.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Соколова О. А. Особливості оплати праці державних службовців за новим Законом України «Про державну службу» / О. А. Соколова // Право і суспільство : наук. журнал. – 2016. – № 5. – С. 70–75.

2. Соколова О. А. Зарубіжний досвід правового регулювання оплати праці державних службовців / О. А. Соколова // Jurnalul juridic național: teorie și practică. – 2016. – № 5 (21). – С. 138–140.

3. Соколова О. А. Щодо суттєвих ознак правової категорії «оплата праці державних службовців» / О. А. Соколова // Вісник НАПрН України. – 2016. – № 4 (87). – С. 161–170.

4. Соколова О. А. Принципи оплати праці державних службовців як системне юридичне явище / О. А. Соколова // Право та інновації. – 2016. – № 4 (16). – С. 155–162.

5. Соколова О. А. Оплата праці державних службовців: міжнародно-правові стандарти / О. А. Соколова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2016. – Вип. 6. – Том. 1. – С. 174–177.

6. Соколова О. А. Оплата праці державних службовців як вид запобігання проявам корупції / О. А. Соколова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2017. – Вип. 42. – С. 142–145.

7. Соколова О. А. Умови оплати праці – істотні умови державної служби / О. А. Соколова // Право і суспільство : наук. журнал. – 2017. – № 1. – Ч. 2. – С. 103–107.

8. Соколова О. А. Оплата праці державних службовців: новації / О. А. Соколова // Пріоритетні напрями розвитку сучасної юридичної науки : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16–17 вересня 2016 р.). – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2016. – С. 102–105.

9. Соколова О. А. Премія як грошове заохочення державного службовця / О. А. Соколова // Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матер. V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. – Х. : ХНУВС, 2016. – С. 306–309.

10. Соколова О. А. Встановлення мінімального розміру посадового окладу як принцип оплати праці державного службовця / О. А. Соколова // Держава і право в умовах глобалізації: реалії та перспективи : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 3–4 лютого 2017 р.). – Дніпро : ГО «Правовий світ», 2017. – С. 30–33.

11. Соколова О. А. Оплата праці як один із важливих факторів матеріального стимулювання державних службовців / О. А. Соколова // Роль права та закону в громадянському суспільстві : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 10–11 лютого 2017 р.). – К. : ГО «Центр правових наукових досліджень». – С. 33–36.

АНОТАЦІЯ

Соколова О. А. Особливості оплати праці державних службовців у сучасних умовах. – *На правах рукопису.*

Дисертація 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.

У дисертації доведено, що оплата праці державних службовців – це врегульована законодавством система суспільних відносин, пов'язаних з установленням і здійсненням за рахунок коштів Державного бюджету регулярних грошових виплат держслужбовцям за їх службову діяльність.

Установлено, що систему принципів оплати праці державних службовців утворюють такі принципи, як (а) достатність рівня оплати праці, (б) гарантованість виплати заробітної плати, (в) заборона дискримінації в оплаті праці, (г) диференціація оплати праці, (г) установлення мінімального розміру посадового окладу.

Обґрунтовано, що істотні умови державної служби становлять собою передбачені законодавством та актом про призначення на посаду умови службової діяльності держслужбовців, що значною мірою позначаються на їх правовому, організаційно-управлінському й матеріальному становищі. Однією з них є умова (система й розміри) оплати праці держслужбовців.

Обстоюється нагальна потреба прийняття Закону України «Про оплату праці посадових осіб державних органів», яким належить закріпити порядок, умови й розміри оплати праці всіх посадовців, які здійснюють службу

діяльність на підставі укладених трудових договорів (контрактів) у різних державних органах.

Ключові слова: державна служба, державний орган, державний службовець, оплата праці, істотні умови державної служби, посадовий оклад, надбавки, доплати, фонд оплати праці, фонд преміювання.

АННОТАЦІЯ

Соколова Е. А. Особенности оплаты труда государственных служащих в современных условиях. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2017.

В диссертации доказано, что оплата труда государственных служащих – это урегулированная законодательством система общественных отношений, связанных с установлением и осуществлением за счет средств Государственного бюджета регулярных денежных выплат госслужащим за их служебную деятельность. Выделены следующие существенные признаки этой категории: субъект получения – государственный служащий; субъект осуществления – государство в лице его органа; источник средств – Государственный бюджет; оплата проводится в порядке, размерах и на условиях, установленных законодательством; осуществляется она за служебную деятельность; имеет место в форме регулярной денежной выплаты.

Установлено, что систему принципов оплаты труда государственных служащих образуют такие принципы, как (а) достаточность уровня оплаты труда, (б) гарантированность выплаты заработной платы, (в) запрет дискриминации в оплате труда, (г) дифференциация оплаты труда, (д) закрепление минимального размера должностного оклада.

Существенные условия государственной службы представляют собой предусмотренные законодательством и актом о назначении на должность условия служебной деятельности госслужащего, в значительной мере сказывающиеся на его правовом, организационно-управленческом и материальном положении. Одним из них является условие (система и размеры) оплаты труда госслужащего. Во избежание злоупотреблений со стороны руководства государственного органа в вопросе прекращения государственной службы в случае несогласия государственного служащего на ее прохождения в связи с изменением существенных условий, а также с целью обеспечения всесторонней защиты трудовых прав и законных интересов госслужащих доказывается потребность исключения из круга оснований для изменения предусмотренных ч. 1 ст. 43 Закона Украины «О государственной службе» существенных условий государственной службы уменьшения фонда оплаты труда государственного органа как процедуры, относящийся к

исключительной и безоговорочной компетенции соответствующих государственных органов, которая проводится без участия представителей госслужащих.

Отстаивается необходимость принятия Закона Украины «Об оплате труда должностных лиц государственных органов», который должен закрепить порядок, условия и размеры оплаты труда всех должностных лиц, осуществляющих служебную деятельность на основании заключенных трудовых договоров (контрактов) в различных государственных органах.

Ключевые слова: государственная служба, государственный орган, государственный служащий, оплата труда, существенные условия государственной службы, должностной оклад, надбавки, доплаты, фонд оплаты труда, фонд премирования.

ANNOTATION

Sokolova O. A. The peculiarities of salaries of civil servants in the modern world. – *The manuscript.*

Thesis for the degree of Candidate of Sciences in speciality 12.00.05 – labour law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2017.

In the thesis was proved, that salaries of civil servants – is a settled law system of social relations associated with the installation and implementation by the State Budget of regular cash payments to civil servants for their service activities.

It was established that the system of principles of remuneration form such principles as: a) sufficiency of wages; b) guaranteed payment of wages; c) prohibition of discrimination in pay; d) differentiation of wages; e) establishing minimum base salary.

It was proved that essential conditions are a public service provided by the legislation and act on appointment terms of performance of civil servants, which greatly affect their legal, organizational, managerial and financial position. One of them is the condition (system and size) of salaries of civil servants.

In the thesis was explained an urgent need for the adoption of the Law of Ukraine «On the salaries of public officials», which will fix the procedures, conditions and wages of all public officials who performs service activities on the basis of labour contract (contract) in various government agencies.

Key words: public service, public authority, public employee, wages, essential terms of public service, salary, allowances, bonuses, payroll, bonus fund.

Гарнітура Таймс. Формат 60x84/16.
Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 0,9.
Підписано до друку 20.03.2017. Замовлення 402.

Надруковано в «МП Леся».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.

«МП Леся»
03148, Київ, а/с 115.
Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26
E-mail: lesya3000@ukr.net