**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ На правах рукопису СОКОЛОВА ОЛЕНА АНАТОЛІЇВНА УДК 349.232-057.34 ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук Науковий керівник – Арсентьєва Олена Сергіївна, кандидат юридичних наук, доцент Сєвєродонецьк – 2017 2 ЗМІСТ ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ……………………………………...3 ВСТУП………………………………………………………………………….4 РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ…………………........…………….………13 1.1 Поняття і суттєві ознаки оплати праці державних службовців…..……13 1.2 Система принципів оплати праці державних службовців………….…..41 Висновки до розділу 1………………………………………………..……...67 РОЗДІЛ 2 КОМПАРАТИВІСТСЬКЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ…………………………………………………………….…69 2.1 Історико-правова ґенеза оплати праці державних службовців в Україні……………………………………………………………………..…..69 2.2 Правове регулювання оплати праці державних службовців у зарубіжних країнах……………………………………………………………94 Висновки до розділу 2……………………………………………………...126 РОЗДІЛ 3 СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ………………………..…….134 3.1 Умови оплати праці як істотні умови державної служби……………..134 3.2 Структура заробітної плати державного службовця………………….155 3.3 Мінімальний розмір посадового окладу як соціальна гарантія оплати праці державних службовців………………………………………….…….173 Висновки до розділу 3……………………………………………...............184 ВИСНОВКИ……………………………………………………..…………..189 СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ………………………………...196 3 ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ АРК – Автономна Республіка Крим ЄС – Європейський Союз КЗпП України – Кодекс законів про працю України КМУ – Кабінет Міністрів України Мінсоцполітики – Міністерство соціальної політики України (Міністерство праці та соціальної політики України) МОН – Міністерство освіти і науки України МОП – Міжнародна організація праці Нацдержслужба – Національне агентство України з питань державної служби проект ТК – проект Трудового кодексу України РНК – Рада Народних Комісарів РФ – Російська Федерація УРСР – Українська Радянська Соціалістична Республіка 4 ВСТУП 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 5 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. Гаєвая, 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. Шевелев, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Роботи зазначених правознавців, безсумнівно, мають велику науковопрактичну 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. 6 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 ученихправознавців, загальновизнаних 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; – установити 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; 7 – 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 8 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 трудоправовій 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 вивченні 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 9 порядку, розмірах і на умовах, установлених законодавством; ґ) 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; ґ) 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 10 його незгоди на продовження проходження держслужби; ґ) 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 11 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 12 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.**

ВИСНОВКИ

Удисертаціїнаведенотеоретичнеузагальненняйновевирішення

науковогозавданняякеполягаловтомущобнапідставівивчення

науковотеоретичногодоробкувченихправознавцівзагальновизнаних

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

Оплатапрацідержавнихслужбовців–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ґздійснюєтьсяоплатазаслужбовудіяльність

державнихслужбовцівдмаємісцеуформірегулярноїгрошової

виплати

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№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

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ґустановлення

мінімальногорозмірупосадовогоокладу

Становленняйрозвитокправовогорегулюванняоплатипраці

державнихслужбовціввУкраїнівключаєпевніперіодиасамейдо

рй–ррй–ррйзрУсіці

етапирегламентаціїзазналикритичногоаналізущодотенденційі

характернихособливостейкожногозних

ЗгіднозпРекомендації№КомітетуМіністрівРади

ЄвропиДержавамчленамРЄпростатуспублічнихслужбовцівуЄвропі

ухваленоїлютого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березня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

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ґвиплатавихідноїдопомогиувипадкузвільненнязі

служби

Отжеякщослужбовецьзгоденназмінуістотнихумовдержслужби

процедураобмежуєтьсятількипершими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

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ч

ст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ст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ст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стуказаногоЗаконузаякоюскорочення



бюджетнихасигнуваньнеможебутипідставоюдлязменшення

посадовихокладівінадбавокдоних

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

установлюєтьсяутвердомурозмірійвідображаєвідмінностіу

складностіпрацідержслужбовцівзалежновідпосадидержавноїслужби

групоплатипраціатакожвідюрисдикціїдержавногоорганув

якомувонипрацюють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

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

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

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а

тойу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врегламентувати

бюджетніасигнуваннянаоплатупраціОкресленоструктуруі

сформульованопропозиціїщодозмістовногонаповненняцього

законодавчогоакта