Головачова Аліна Олександрівна, тимчасово не пра&shy;цює: &laquo;Правове регулювання оплати праці державних службовців в Україні&raquo; (12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення). Спецрада Д 26.001.46 у Київ&shy;ському національному університеті імені Тараса Шевчен&shy;ка

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА

ШЕВЧЕНКА

Кваліфікаційна наукова

праця на правах рукопису

ГОЛОВАЧОВА АЛІНА ОЛЕКСАНДРІВНА

Прим. №\_\_\_

УДК 349.232

ДИСЕРТАЦІЯ

ПРАВОВЕ РУГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

(081–Право)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

(доктора філософії)

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,

результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник

Сприндис Сергій Іванович,

кандидат юридичних наук, доцент

Харків – 2018

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ……………………………………………..19

ВСТУП…………………………………………………………………………...……20

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО - ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО

РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В

УКРАЇНІ………………………………………………………………………..…......29

1.1 Поняття оплати праці і заробітної плати у сфері державної служби ………....29

1.2 Право державного службовця на оплату праці: юридична природа і

зміст................................................................................................................................44

1.3 Функції заробітної плати державних службовців………………………………51

Висновки до розділу 1……………………………………………..………………...79

РОЗДІЛ 2 МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ

ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ …………………………………………..82

2.1 Правова регламентація оплати праці державних службовців………..………...82

2.2 Структура заробітної плати державних службовців…………………..………..95

2.3 Матеріальна складова мотиваційного механізму ефективної праці державних

службовців ……………………………………………………………………….…..115

Висновки до розділу 2……………………………………………...........................126

РОЗДІЛ 3 МІЖНАРОДНО - ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ

СЛУЖБОВЦІВ………………………………………………………...……………130

3.1 Міжнародні стандарти правового регулювання оплати праці державних

службовців……………………………………............................................................130

3.2 Зарубіжний досвід правового регулювання оплати праці державних

службовців………………………………………………………………………........150

Висновки до розділу 3………………………………….……..................................171

ВИСНОВКИ……………………………………………………………………..…..173

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……………………...………………..179

ДОДАТКИ…………………………………………………………...……………....201

3

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЄС – Європейський Союз

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КПРС – Комуністична партія Радянського Союзу

КУ – Конституція України

МОП – Міжнародна організація праці

ООН – Організація об’єднаних націй

Проект ТК України – проект Трудового Кодексу України

СНД – Співдружність Незалежних Держав

СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік

США – Сполучені Штати Америки

УРСР – Українська Радянська Соціалістична Республіка

4

ВСТУП

Актуальність теми. Прагнення України до зближенням з Європейським

Союзом, бажання стати його повноправним членом зумовлює необхідність

реформування пострадянської системи державного управління. Зміна основних

напрямків діяльності держави Україна, побудова правового та соціального

суспільства гостро потребує переосмислення організації діяльності державних

службовців. У цьому розумінні на перший план виходить забезпечення

ефективності функціонування державної служби, яке неможливе без урахування

зацікавленості державного службовця у професійному, незалежному, відкритому

та чесному виконанні своїх посадових обов’язків. Незалежність державного

службовця, відкрите та чесне виконання ним посадових обов’язків можливе

виключно за умови, коли оплата праці державного службовця забезпечуватиме не

тільки можливість фізичного його існування та життя членів його сім’ї, а й

задоволення духовних та інших потреб. Зважаючи на те, що заробітна плата

державного службовця є єдиним джерелом його існування, її розмір повинен бути

достатнім для покриття витрат на медичне обслуговування, освіту, щорічний

відпочинок та інших потреб державного службовця і членів його сім’ї.

В Україні з 1993 року неодноразово робилися спроби побудувати державну

службу європейського зразка. Новий етап реформування державної служби, у

тому числі реформування організації системи оплати праці, структури заробітної

плати, почався з ухвалення у 2015 році Закону України «Про державну службу».

У цьому Законі зменшується залежність державного службовця від

безпосереднього керівника шляхом збільшення розміру основної заробітної плати

(посадового окладу) та встановлення обмежень на розмір премій.

Зважаючи на підвищену актуальність і суспільну значимість проблем

державної служби взагалі та оплати праці державних службовців зокрема,

виникає особлива потреба у дослідженні питання правового регулювання оплати

праці державних службовців, розкриття його сутності та змісту, визначення нових

5

засад підвищення оплати праці державних службовців, а також шляхів

удосконалення й оптимізації існуючого механізму правового регулювання даної

сфери.

Науково-теоретичним підґрунтям досліджуваної проблеми послужили праці

таких науковців, як М. Г. Александров, В.М. Андріїв, О. Т. Барабаш, М. Й. Бару,

Н. Б. Болотіна, П. О. Бущенко, С.Я. Вавженчук, В. С. Венедіктов, С.В. Венедіктов,

О. С. Гальченко, Г. С. Гончарова, В. В. Єрьоменко, П. І. Жигалкін, Т.А. Занфірова,

І. В. Зуб, М. І. Іншин, Г. А. Капліна, В.Л. Костюк, В. Я. Мацюк, О. В. Москаленко,

А. І. Мотрич, Н.О. Мельничук, Н. М. Неумивайченко, О.М. Обушенко, А. Ю.

Пашерстник, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, В. О.

Процевський, О. І. Процевський, С. М. Прилипко, В. Г. Руденко, О. А. Соколова,

Л. О. Сироватська, В. М. Смирнов, О.В. Тищенко, Г. І. Чанишева, С.М. Черноус,

В.І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Не заперечуючи важливості та цінності наукових доробків зазначених

вчених у науку трудового права, питання щодо правового регулювання оплати

праці державних службовців в Україні залишається відкритим, оскільки у

сучасних умовах реформування державної служби постала потреба у перегляді

попередніх моделей регулювання державної служби, де оплата праці державних

службовців повинна стати важливим інструментом залучення та утримання

професійних кадрів у системі державної служби.

Як бачимо, сучасні реалії реформування державної служби в Україні

загострили проблему вдосконалення правового регулювання оплати праці

державних службовців. Отже, виникла потреба перегляду науково-теоретичних

положень щодо обраного предмета наукового пошуку. Саме це і підкреслює

актуальність і соціальну значимість обраної теми та необхідність проведення

наукових досліджень щодо правового регулювання оплати праці державних

службовців в Україні.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження пов’язане з метою та першочерговими пріоритетами

6

реалізації Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», схваленої Указом

Президента України від 12 січня 2015 року за № 5/2015.

Дисертація виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін,

господарського та трудового права Харківського національного педагогічного

університету імені Г. С. Сковороди відповідно до комплексної цільової програми

«Гармонізація законодавства про працю за європейськими стандартами» (номер

державної реєстрації ОІІІU006436). Тема роботи узгоджується з планами

наукових досліджень кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського і

трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г.

С. Сковороди.

Тему дисертації затверджено на засіданні вченої ради Харківського

національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди від 16 грудня

2014 року (протокол № 6).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у тому,

щоб на підставі науково-теоретичних висновків вчених-правознавців, аналізу

чинного національного й зарубіжного законодавства та практики його

застосування дослідити особливості правового регулювання оплати праці

державних службовців в Україні і надати власне бачення шляхів його

удосконалення.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання

дослідження:

– сформулювати визначення понять «оплата праці державних службовців»

та «заробітна плата державних службовців» на сучасному етапі розвитку

державної служби в Україні;

– розкрити зміст права державного службовця на оплату праці;

– охарактеризувати основні функції заробітної плати державних

службовців;

– висвітлити правову регламентацію оплати праці державних службовців;

– уточнити структуру заробітної плати державних службовців;

7

– розглянути матеріальну складову мотиваційного механізму ефективної

праці державних службовців;

− визначити та проаналізувати міжнародні стандарти правового

регулювання оплати праці державних службовців;

− сформулювати пропозиції щодо подальшого вдосконалення механізму

правового регулювання оплати праці державних службовців в Україні шляхом

запозичення позитивного зарубіжного досвіду у досліджуваній сфері.

Об’єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають у

зв’язку з реалізацією державними службовцями права на оплату праці.

Предметом дослідження є правове регулювання оплати праці державних

службовців в Україні.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного

дослідження виступає система загальнонаукових та спеціальних методів

наукового пізнання, яка надала можливість забезпечити одержання достовірних

наукових результатів у дисертації. Діалектичний метод сприяв дослідженню та

аналізу правової природи і змісту права державного службовця на оплату праці

(підрозділ 1.2), а також надав можливість охарактеризувати матеріальну складову

мотиваційного механізму ефективної праці державних службовців (підрозділ 2.3).

Формально-логічний метод допоміг виявити суперечності в понятійному апараті

та сформулювати визначення понять «оплата праці державних службовців» і

«заробітна плата державних службовців» на сучасному етапі розвитку державної

служби в Україні (підрозділ 1.1). Системно-структурний метод дозволив

дослідити правову регламентацію оплати праці державних службовців (підрозділ

2.1), визначити структуру заробітної плати державних службовців (підрозділ 2.2)

та надати характеристику її основних функцій (підрозділ 1.3), а також визначити

міжнародні стандарти правового регулювання оплати праці державних

службовців (підрозділ 3.1). За допомогою порівняльно-правового методу

встановлено розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата» (підрозділ

1.1) і здійснено аналіз зарубіжного досвіду правового регулювання оплати праці

8

державних службовців (підрозділ 3.2). Логічні методи і прийоми – дедукція,

індукція, аналогія, аналіз, синтез – використовувалися впродовж здійснення

усього наукового аналізу.

Теоретичною основою дослідження стали напрацювання вітчизняних та

зарубіжних вчених з філософії, економіки, загальної теорії держави і права,

трудового права та права соціального забезпечення.

Нормативним підґрунтям роботи є Конституція України, Кодекс законів про

працю України, Закон України «Про державну службу», проекти кодексів та

законів, інші нормативно-правові акти національного і зарубіжного

законодавства, які визначають засади правового регулювання оплати праці

державних службовців, а також положення актів міжнародних організацій,

зокрема, Міжнародної організації праці, що встановлюють міжнародні стандарти

правового регулювання оплати праці державних службовців.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що у

дисертаційній роботі здійснено системне, з урахуванням сучасних методів

пізнання та новітніх досягнень науки трудового права, комплексне наукове

дослідження правового регулювання оплати праці державних службовців в

умовах реформування державної служби.

За результатами дисертаційного дослідження сформульовано та

обґрунтовано низку нових концептуальних положень, висновків, практичних

рекомендацій, що виносяться на захист і містять елементи наукової новизни.

Основними з них є такі:

вперше:

− обґрунтовано виділення нової специфічної функції заробітної плати

державних службовців – статусної, яка передбачає відповідність статусу, що

визначається розміром заробітної плати та трудовим статусом державного

службовця. Ця функція вказує на взаємозалежність статусу, посади та заробітної

плати, тобто чим вищий статус, тим вища заробітна плата. Статус є змінною

категорією та повністю залежить від його носія. Отже, зміна статусу на більш

9

високий виступає додатковим стимулюючим елементом мотиваційного механізму

ефективної праці державних службовців;

− обґрунтовано доцільність включення до структури заробітної плати

державного службовця сімейних доплат. Така доплата стимулюватиме молодих

службовців до створення сім’ї та одночасно буде виступати інструментом

соціального захисту державних службовців, які мають дітей;

удосконалено:

− обґрунтування, що поняття «оплата праці» та «заробітна плата» не є

синонімами і не співвідносяться між собою як частина та ціле, а є категоріями, які

знаходяться у певній залежності одна від одної та мають різний структурний

зміст. Їх можна порівняти з філософськими категоріями можливості та дійсності;

− визначення поняття оплати праці державних службовців як

врегульованої відповідно до актів законодавства системи відносин щодо

встановлення структури і розміру заробітної плати та порядку її виплати

державним службовцям за виконання їх службової діяльності;

− визначення поняття заробітної плати державних службовців як

обчислену у грошовому виразі винагороду, яку за трудовим договором державний

службовець гарантовано систематично отримує за рахунок бюджетних асигнувань

та інших не заборонених законом джерел за виконання своєї службової

діяльності;

− переконання, що право державного службовця на оплату праці є

специфічним проявом конституційного права працівника на оплату праці, яке

характеризується певними рисами, зумовленими особливим характером

службово-трудової діяльності державних службовців, правовим статусом

учасників правовідносин, та виявляється у регулярній виплаті державним

службовцям винагороди за сумлінне і неупереджене виконання ними своїх

службово-трудових обов’язків;

10

− висновок про доцільність ратифікації Україною Конвенції

Міжнародної організації праці № 151 «Про захист права на організацію та

процедури визначення умов зайнятості на державній службі»;

− сформульовано пропозиції щодо подальшого вдосконалення

механізму правового регулювання оплати праці державних службовців шляхом

запозичення позитивного зарубіжного досвіду у досліджуваній сфері;

дістало подальшого розвитку:

− підхід, за яким державна служба є різновидом трудової діяльності, у

зв’язку з чим регламентація правовідносин на державній службі повинна

здійснюватися на підставі галузевих принципів трудового права, інакше це може

привести до необґрунтованого обмеження трудових прав державних службовців,

погіршення їхнього особистого правового статусу в процесі професійної

діяльності. Разом з тим державні службовці є особливими суб’єктами трудових

правовідносин. Виконуючи завдання і функції держави, вони мають

забезпечувати права і свободи громадян, соціальну стабільність у державі. Хоча їх

праця має значну специфіку, але відносини, що виникають на підставі трудового

договору (конкурсу, призначення), регулюються трудовим правом, бо служіння

державі – це праця, трудова діяльність цих громадян;

− позиція про необхідність при розробці нового Трудового кодексу

України закріпити терміни «оплата праці» та «заробітна плата». При цьому термін

«оплата праці» повинен використовуватися законодавцем при окресленні системи

відносин щодо встановлення структури і розміру заробітної плати, порядку її

виплати тощо. А термін «заробітна плата» вживатися у тих випадках, коли

йдеться про конкретні грошові виплати певного розміру працівнику, який реально

набув суб’єктивного права на винагороду за виконану ним роботу;

− розуміння, що у Європейському Співтоваристві відсутні єдині

стандарти у сфері правового регулювання праці державних службовців, оскільки

ця сфера є публічним життям кожної держави, складовою національного

суверенітету та ґрунтується на національних особливостях держав-членів ЄС.

11

Практичне значення одержаних результатів визначається тим, що

викладені у дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

а) у науково-дослідній сфері – для подальших загальних та спеціальних

наукових досліджень теоретичних і практичних проблем правового регулювання

оплати праці державних службовців;

б) у правотворчості – в процесі підготовки проектів нових і вдосконалення

чинних законодавчих актів у сфері оплати праці державних службовців (при

доопрацюванні проекту Трудового кодексу України, внесенні змін і доповнень до

чинного Кодексу законів про працю України, Закону України «Про державну

службу», підзаконних нормативно-правових актів);

в) у правозастосовній діяльності – при використанні наданих конкретних

пропозицій з питань оплати праці державних службовців у практичній роботі

органів державної виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, судів;

г) у правовиховній сфері – як науково-теоретичний матеріал у діяльності з

підвищення рівня правової культури правознавців, державних службовців та

населення в цілому;

д) у навчальному процесі – положення, пропозиції та висновки, зроблені в

дисертації, можуть бути застосовані у вищих юридичних закладах освіти під час

вивчення такої навчальної дисципліни як «Трудове право України», у процесі

опрацювання та вдосконалення робочих програм і планів, при підготовці

підручників, навчальних посібників, лекцій, семінарських занять, у науководослідній роботі студентів, слухачів та курсантів.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення,

висновки та пропозиції, що містяться в даній науковій роботі, знайшли

відображення у наукових публікаціях автора, а також у доповідях на наукових і

науково-практичних конференціях: «Пріоритетні напрямки розвитку правової

системи України» (м. Львів, 6-7 листопада 2015 р.), «Сучасні проблеми правової

системи та державотворення в Україні» (м. Запоріжжя, 26-27 лютого 2016 р.), «O

nouă perspectivă aproceleselor de integrare Europeană a Moldovei și Ucrainei: a spectul

12

juridic» (Chișinău, Republica Moldova, 25-26 martie 2016), «Inovácia právne veda v

procese eurôpskej integrácie» (Sládkovičovo, Slovenská republica, 10–11 marca 2017),

«Національні та міжнародні стандарти сучасного державотворення: тенденції та

перспективи розвитку» (м. Харків, 4-5 серпня 2017 р.), «Людина і закон:

публічно-правовий вимір» (м. Дніпро, 6-7 жовтня 2017 р.).

Публікації. Ключові практичні й теоретичні положення і висновки

дисертаційного дослідження знайшли своє відбиття у дванадцятьох наукових

публікаціях: п’яти статтях, опублікованих у фахових наукових виданнях України,

одній статті опублікованій у науковому виданні іншої держави, а також шести

тезах доповідей та повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації складається зі вступу, трьох розділів, що логічно

поєднані в вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Загальний обсяг дисертації становить 204 сторінок, обсяг основного тексту – 159

сторінок. Список використаних джерел складається із 243 найменувань і займає

22 сторінки.

ВИСНОВКИ

Удисертаційномудослідженнінаведенотеоретичнеузагальненняйнове

вирішеннянауковогозавданняякеполягалоутомущобнапідставівивчення

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

міжнародноправовихстандартівчинногонаціональногойзарубіжного

законодавстваіпрактикиїхзастосуваннявизначитиособливостіправового

регулюванняоплатипрацідержавнихслужбовцівтанаційпідставірозробити

конкретнінауковірекомендаціїзудосконаленняправовогорегулюванняуцій

сферіЗарезультатамипроведеннянауковогодослідженнясформульованунизку

висновківосновнізнихтакі

Державнаслужбаєрізновидомтрудовоїдіяльностіузв’язкузчим

регламентаціяправовідносиннадержавнійслужбіповинназдійснюватисяна

підставігалузевихпринципівтрудовогоправаінакшецеможепривестидо

необґрунтованогообмеженнятрудовихправдержавнихслужбовцівпогіршення

їхособистогоправовогостатусуупроцесіпрофесійноїдіяльностіРазомзтим

державніслужбовцієособливимисуб’єктамитрудовихправовідносин

Виконуючизавданняіфункціїдержавивонимаютьзабезпечуватиправаі

свободигромадянсоціальнустабільністьвдержавіХочаїхпрацямаєзначну

специфікуалевідносинищовиникаютьнапідставітрудовогодоговору

конкурсупризначеннярегулюютьсятрудовимправомбослужіннядержаві–

цепрацятрудовадіяльністьцихгромадян

Поняттяоплатапрацітазаробітнаплатанеєсинонімамитане

співвідносятьсяміжсобоюякчастинатацілеаєкатегоріямиякізнаходятьсяв

певнійзалежностіоднавідодноїімаютьрізнийструктурнийзмістЦікатегорії

можнапорівнятизфілософськимикатегоріямиможливостітадійсностіТобто

оплатапраці–цеможливістьстаранноютаефективноюпрацеюзаробитипевну

сумугрошейазаробітнаплата–цевизначенавинагородазадійсно

відпрацьованийчасвиконанийпланроботивідповіднодопосадовихобов’язків



Запропонованозаконодавчовизначитипоняттяоплатипрацітазаробітної

платидержавнихслужбовцівуЗаконіУкраїниПродержавнуслужбутаким

чиномОплатапрацідержавнихслужбовців–цеврегульованавідповіднодо

актівзаконодавствасистемавідносинщодовстановленняструктуриірозміру

заробітноїплатитапорядкуїївиплатидержавнимслужбовцямзавиконанняїх

службовоїдіяльностізаробітнаплатадержавнихслужбовців–цеобчисленау

грошовомувиразівинагородаякузатрудовимдоговоромдержавнийслужбовець

гарантованосистематичноотримуєзарахунокбюджетнихасигнуваньтаіншихне

забороненихзакономджерелзавиконаннясвоєїслужбовоїдіяльності

Праводержавногослужбовцянаоплатупрацієспецифічнимпроявом

конституційногоправапрацівниканаоплатупраціякийхарактеризується

певнимирисамизумовленимиособливимхарактеромслужбовотрудової

діяльностідержавнихслужбовцівправовимстатусомучасниківправовідносинта

проявляєтьсяурегулярнійвиплатідержавнимслужбовцямвинагородиза

сумліннеінеупередженевиконаннянимисвоїхслужбовотрудовихобов’язків

Доосновнихфункційзаробітноїплатидержавнихслужбовцівналежать

такісоціальнавідтворювальнастимулюючастатусна

Соціальнафункціязаробітноїплативідображаєміруживоїпраціпри

розподіліфондуспоживанняміжпрацівникамиівласникамизасобів

виробництваЗаробітнаплатавиступаєіндивідуальноючасткоюпрацівникав

йоговинагородівідповіднодойоготрудовоговнескуУзв’язкузтимщо

державнийслужбовецьпрямоїучастіустворенніфондуспоживаннянебере

оплатапрацідержавнихслужбовцівпроводитьсяздержавногоабомісцевих

бюджетівтосоціальнафункціязаробітноїплатидержавнихслужбовцівполягає

узабезпеченнісоціальноїсправедливостіприрозподіліпередусімдоходуміж

найманимипрацівникамиекономічногосекторудержавитанайманими

працівникамидержавноїслужбивідповіднодорезультатівїхньоготрудового

внеску



Відтворювальнафункціязаробітноїплатидержавнихслужбовців

проявляєтьсяупроцесівідтворенняумовдляреалізаціїтапідтримкифізичного

професійнокваліфікаційногоідуховногопотенціалудержавногослужбовцяЦя

функціятіснопов’язаназособливостямидержавногорегулюваннязаробітної

платиізвстановленнямнадержавномурівнітакогоїїмінімальногорозміруякий

бизабезпечуваввідтворенняробочоїсили

Стимулюючафункціязаробітноїплатидержавнихслужбовцівполягаєу

здійсненнівпливузаробітноїплатинакількіснітаякіснірезультатипраціЦя

залежністьповиннабутитакоющобзаохочуватидержавногослужбовцядо

постійногопокращаннярезультатівпраці

Запропонованотаобґрунтовановиділенняновоїспецифічноїфункції

заробітноїплатидержавнихслужбовців–статусноїякапередбачаєвідповідність

статусущовизначаєтьсярозміромзаробітноїплатитатрудовимстатусом

державногослужбовцяЦяфункціявказуєнавзаємозалежністьстатусупосадита

заробітноїплатитобточимвищийстатустимвищазаробітнаплатаСтатусє

змінноюкатегорієютаповністюзалежитьвідйогоносіяОтжезмінастатусуна

більшвисокийвиступаєдодатковимстимулюючимелементоммотиваційного

механізмуефективноїпрацідержавнихслужбовців

Дляпроявленнястатусноїфункціїзаробітноїплатидержавнихслужбовців

напрактицізапропоновановиділитидодержаннястатусудержавногослужбовця

тобтоналежнуповедінкунароботітаупобутіякодинзкритеріїввизначення

розмірумісячноїабоквартальноїпреміїдержавногослужбовцятобтовіднестице

допреміїзарезультатамищорічногооцінюванняслужбовоїдіяльностіУзв’язку

зцимчастинудругурозділудругогоПорядоквизначеннярозмірупремії

державнимслужбовцямдержавногооргануНаказуМіністерствасоціальної

політики№ПрозатвердженняТиповогоположенняпропреміювання

державнихслужбовціворганівдержавноївладиіншихдержавнихорганівїхніх

апаратівсекретаріатіввідчервнярокудоповнитипунктомналежна

поведінкапривиконанніслужбовихобов’язківтаупобуті



Цебезумовнобудеспонукатидержавногослужбовцядостаранної

поведінкиякнароботітакіупобуті

Основнимиметодамирегулюванняоплатипрацідержавнихслужбовцівє

державнийметодприйняттязаконівтаіншихнормативнихправовихактів

державоютадоговірнийметодколективнодоговірнерегулюванняі

встановленняумовоплатипрацівтрудовомудоговоріЗважаючинасучасні

реаліїздокорінногореформуваннядержавноїслужбивважаємозанеобхідне

впровадженнявУкраїніспеціальногозаконодавстваусферірегулюванняоплати

працідержавнихслужбовцівПричомунеобхіднимвбачаєтьсяприйняттятакого

Законуякийбудерегламентуватипорядокумовийрозміриоплатипраці

державнихслужбовцівтакимчиномщобкожендержавнийслужбовецьабо

бажаючийвступитинадержавнуслужбузадопомогоюнормцьогоЗаконуміг

самостійновизначитирозмірсвоєїзаробітноїплатибеззверненнязадопомогою

добухгалтераустановиЦезабезпечитьвідкритістьнарахуваннявинагороди

державнимслужбовцям

Середелементівструктуризаробітноїплатидержавногослужбовця

визначенотакі

посадовийокладєосновноючастиноюзаробітноїплатидержавного

службовцяРозмірпосадовогоокладуєвизначенимтанезміннимпорівняноз

іншимиелементамизаробітноїплатидержавногослужбовця

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

доплативиплатизадодатковенавантаженняузв’язкузвиконанням

обов’язківтимчасововідсутньогодержавногослужбовцяурозмірі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

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Зоглядуна

позитивнийдосвідНімеччинитаФранціїобґрунтованонеобхідністьвключитиу

структурузаробітноїплатидержавногослужбовцядоплатинадітейУзв’язкуз

цимчастинудругустаттіЗаконуУкраїниПродержавнуслужбудоповнити

пунктомдоплатинадітейастаттюдоповнитичастиноюДоплатина

дітейвиплачуютьсязмоментународженнядодосягненнянимиповноліттяу

розміріпосадовогоокладуУвипадкахколиусім’їбільшеоднієїдитини

доплатипроводятьсядодатковоурозміріпосадовогоокладунакожну

дитину

Однимізнайважливішихнапрямівреформуваннясистемидержавного

управлінняєвдосконаленнясистемиморальноїіматеріальноїмотивації

державнихслужбовцівістимулюванняїхантикорупційноїповедінкиЗаробітну

платуусистемімотиваційногомеханізмуефективноїпрацідержавного

службовцядоцільнорозглядатияквинагородуякудержавнийслужбовець

отримуєзавиконаннясвоєїслужбовоїдіяльностііякаєодночаснозасобом

спонуканнядержавногослужбовцядопідвищеннярезультативностіпраціі

засобомзадоволенняйогопотреб

Міжнародноправовістандартиоплатипраці–цезагальновизнані

світовимспівтовариствомсоціальнінормиінормативитривалоїдіїабоїх

комплексякізакріплюютьперелікправлюдиниусферіоплатипрацівизначають

їхобсягізмістуказуютьнапорядокреалізаціїщодоякихможливезастосування

заходівміжнародноговпливуйконтролюНеобхідновраховуватищоу

ЄвропейськомуСпівтовариствівідсутнієдиністандартиусферіправового

регулюванняпрацідержавнихслужбовцівоскількицясфераєпублічнимжиттям



кожноїдержавискладовоюнаціональногосуверенітетутаґрунтуєтьсяна

національнихособливостяхдержавчленівЄС

Напідставідослідженнядосвідупровіднихєвропейськихдержав

обґрунтованощонаближеннязаконодавчихактівУкраїнидоміжнароднихнорм

зокремаусферіоплатипрацідержавнихслужбовцівсприятимеправовому

забезпеченнюзаходівщодоінтеграціїуєвропейськуспільнотуВодночас

використаннянормєвропейськоїправовоїсистемищепотребуєактивізаціїЗ

оглядунаєвроінтеграціюУкраїнизробленовисновокщоратифікаціяКонвенції

МОП№Прозахистправанаорганізаціютапроцедуривизначенняумов

зайнятостінадержавнійслужбівідчервнярокунеобхіднадля

закріпленнясоціальногозахистудержавнихслужбовціватакожзабезпечення

гіднихумовїхслужбовоїдіяльності