

**Неумивайченко Н.М.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного університету «Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»

## **ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Здійснюючи реалізацію завдань та виконання функцій державних органів, державні службовці одержують заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету. У новому Законі України «Про державну службу», що набере чинності з 1 січня 2013 року, встановлено мінімальний розмір найнижчого посадового окладу на рівні не менше як двох розмірів мінімальної заробітної плати ( на посаді державної служби підгрупи V-4) та основні параметри формування схеми посадових окладів. Це призведе вже в перший рік чинності Закону вдвічі підвищити зарплату найменш соціально незахищеній категорії державних службовців.

Мінімальний розмір оплати праці виконує дві основні функції: захищає працівників від не виправдано низької заробітної плати; є базовою величиною для створення тарифних сіток і схем посадових окладів. Державне регулювання заробітної плати не може здійснюватися без дотримання положень міжнародно-правових норм. Відповідно до Конвенції МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати» (1970) при визначенні мінімальної оплати праці повинні враховуватися потреби трудящих та їх сімей (загальний рівень заробітної плати в країні; вартість життя; соціальні допомоги), рівень економічного розвитку країни. В Конвенції також наголошується, що при визначенні мінімальної заробітної плати важливо враховувати її співвідношення із середньою заробітною платою. За стандартами Європейської соціальної хартії (переглянутої) усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить життєвий рівень для них самих та їх сімей.

Відповідно до статті 46 Закону України «Про державну службу» заробітна плата державних службовців складається з посадового окладу, надбавок та премій. Їм встановлюються мінімальні та максимальні розміри посадових окладів для кожної підгрупи посад державної служби. Схема посадових окладів на посадах державної служби визначається щорічно Кабінетом Міністрів України не пізніш як у місячний термін з дня прийняття закону

України про Державний бюджет України на наступний рік.

На законодавчому рівні встановлюються мінімальні розміри посадових окладів на посадах державної служби V групи та їх співвідношення всередині підгруп. Щодо державних службовців, які займають посади, віднесені до вищих груп, то у Законі передбачено, що мінімальний розмір посадового окладу для кожної підгрупи посад державної служби повинен перевищувати максимальний розмір посадового окладу тієї ж за числовим визначенням підгрупи наступної за числовим визначенням групи не менш як на 1 відсоток та не більш як на 5 відсотків.

У Законі також містяться важливі гарантії щодо оплати праці державних службовців. Зокрема, у пункті 6 статті 46 передбачено, що скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів, надбавок до них, премій та фінансування інших передбачених законом гарантій і компенсацій.

У Законі передбачено преміювання державних службовців за результатами оцінювання службової діяльності у разі отримання відмінної оцінки – до 100 відсотків посадового окладу. Ця премія буде виплачуватися щорічно і її розмір не залежатиме від стажу державної служби. У Типовому порядку, затвердженому наказом Національного агентства України з питань державної служби 05.03.2012 р., передбачено, що результати оцінювання можуть містити негативну, позитивну або відмінну оцінки та їх обґрунтування. Отримання державним службовцем відмінної оцінки результатів його службової діяльності є підставою для щорічного преміювання. Такі зміни у преміюванні, з одного боку, є позитивними. Цю премію можливо отримати кожного року незалежно від стажу державної служби. Однак, премію не отримують ті державні службовці, робота яких оцінена позитивно. Крім того, розмір премії чітко не визначений (до 100 відсотків посадового окладу). У чинній постанові Кабінету Міністрів від 24.02.2003 р., якою затверджено «Порядок видачі винагороди державним службовцям за сумлінну безперервну працю в органах виконавчої влади, зразкове виконання трудових обов'язків», преміювання здійснюється один раз на п'ять років за умови наявності безперервного стажу державної служби понад десять років. Розмір премії залежить від тривалості роботи на державній службі (від однієї до п'яти середньомісячних заробітних плат).

Незважаючи на те, що державні службовці, крім посадових окладів, отримують ще і додаткові виплати, вважаємо, що необхідно прагнути збільшувати основну частину заробітної плати. У провідних економічно розвинутих країнах основну частку заробітної плати державних службовців становить саме посадовий оклад.

Державні службовці є суб'єктами відповідальності за корупційні правопорушення. Низька заробітна плата є одним з чинників, що провокує державних службовців на корупційні дії. На них розповсюджуються обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності. У пункті 1 статті 7 Закону «Про засади запобігання і протидії корупції» передбачено, що державним службовцям забороняється займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту). Законом встановлені обмеження (заборони), обумовлені особливостями державної служби. Їх призначенням є: забезпечення ефективної професійної діяльності по виконанню повноважень державних органів; встановлення перешкод можливому зловживанню державних службовців; створення умов для незалежності службової діяльності. Вважаємо, що найбільш жорсткі обмеження повинні існувати для державних службовців, діяльність яких пов'язана з розпорядженням матеріальними і фінансовими ресурсами держави. Встановлення правообмежень можна розглядати як: несумісність посади державного службовця з іншими видами діяльності; забезпечення дисципліни праці на державній службі.

Визначене Законом специфічне коло повноважень і обов'язків спричинило більш жорсткі, порівняно з Кодексом законів про працю України, умови прийняття на посади державних службовців та проходження державної служби. Відповідно до Кодексу, кожний працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці на одному або одночасно декількох підприємствах, в установах, організаціях.

Заборона займатися іншою оплачуваною діяльністю є юридичним виразом вимоги про те, що державний службовець повинен присвячувати весь свій робочий час службовій діяльності. Вважаємо, що обмеження роботи за сумісництвом на державній службі не повинно носити абсолютного і категоричного характеру, зокрема там, де ця діяльність не може вплинути на виконання службо-

вих обов'язків. А такий фактор, як низький рівень заробітної плати окремих категорій державних службовців в Україні потребує допущення виконання ними іншої оплачуваної роботи.

Спеціальні обмеження щодо державних службовців спрямовані на попередження корупції. Аналіз положень Закону свідчить про суперечливість деяких його норм. Відповідно до статті 1 Закону «Про засади запобігання і протидії корупції» під корупцією розуміється використання наданих службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди. Вважаємо, що обмеження, встановлені для державних службовців, не завжди спрямовані на протиправне використання наданих їм повноважень (у тому числі і робота за сумісництвом).

**Панасюк О. Т.,**

канд. юрид. наук., доц. кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **МЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ВИЯВ ЙОГО ТЕЛЕОЛОГІЧНОГО АСПЕКТУ**

1. Сьогодні для науки трудового права, а також для трудового права як системи норм, питання про їх телеологічну обґрунтованість має «статус» скоріш «добре забутого старого» ніж чогось нового.

Телеологія – вчення про доцільність та цілепокладання. Основне питання вчення – для чого здійснюється певний процес, діяльність. Базова категорія вчення – мета.

Будучи ідеалістичним вченням, телеологія у свій час знаходила певну критику з боку марксистської філософії.

Проте це не заважало розвивати певні аспекти цього вчення в межах правової науки – як в теорії права, так і в галузевих правових науках.

Розвиток загально – теоретичних традицій, на яких засноване вчення про мету у науці трудового права, у свій час досліджувався відомими російськими правознавцями, такі як Кістяківський Б.О., Тарановський В.Ф. та ін. Пізніш категорія «правова ціль» приділяли увагу Недбайло П.О., Керімов Д.А., Рабінович М.П. та інші вчені.