

УДК 349.2

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА НЕГАТИВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЙОГО ФОРМУВАННЯ

Бригадир І. В.

*доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0003-3181-3410*

Сумлінне виконання трудових обов'язків та дотримання трудової дисципліни з боку працівника має компенсуватися роботодавцем у вигляді відповідної оплати праці. Заробітна плата є одним з основних мотивуючих факторів початку трудової діяльності. Останнім часом спостерігається тенденція до зменшення ролі заробітної плати в структурі факторів, які впливають на прийняття рішення про продовження роботи на кожному конкретному робочому місці працівником. Відзначається поява та наростання значення в продовженні роботи таких факторів, як: психологічний клімат у колективі, графік роботи, можливість власного розвитку фахівця, «соціальний пакет» тощо. Проте рівень оплати праці все ще домінуючий фактор.

Тому, у випадку зайнятості населення у сфері діяльності державних інституцій, саме система та гарантії оплати праці є одним з основних елементів роботи будь-якого органу, який прописується у відповідних нормативних актах, які мають встановлювати правові засади діяльності органів державної влади.

Відповідно до ст. 50 Закону України «Про державну службу»: «Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, доброчесної та ініціативної роботи. Заробітна плата державного службовця складається з: 1) посадового окладу; 2) надбавки за вислугу років; 3) надбавки за ранг державного службовця; ... 6) премії (у разі встановлення)».

Водночас ч. 6. ст. 50 названого Закону передбачає: «Порядок формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі, а також порядок преміювання державних службовців затверджуються Кабінетом Міністрів України». Подальший системний аналіз положень ст.ст. 50–52 Закону України «Про державну службу» дає змогу зробити висновок про покладення саме на уряд

обов'язку встановлення правових аспектів розкриття, розвитку та деталізації системи оплати праці державних службовців.

Заради об'єктивності дослідження необхідно пам'ятати, що вимоги Закону України «Про державну службу» не поширюються на окремі категорії осіб, які, хоча і виконують функції держави, але їх діяльність регламентується окремими законодавчими актами з встановленими в них особливостями (працівники правоохоронних органів, прокурори, судді та ін.).

Проте система органів державної виконавчої влади в частині оплати праці мала б регламентуватися Кабінетом Міністрів України. В розвиток цього положення необхідно вказати на ч. 5 ст. 6 Закону України «Про оплату праці», яка передбачає: «Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі: мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України; міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів».

Однак практика законотворчості почала йти шляхом встановлення вибірових або точкових стандартів оплати праці чи принципів нарахування її розмірів для окремих категорій державних службовців. Так, ст. 16 Закону України «Про запобігання корупції» передбачає оплату праці Голови, заступника Голови Національного агентства та працівників апарату Національного агентства. Слід зазначити, що закладений в цій статті розмір посадового окладу в рази – майже в десяток разів вищий від аналогічних посадових окладів (тарифних ставок) працівників бюджетної сфери, які затверджує уряд для інших державних службовців.

Більше турбує той факт, що явище встановлення точкових стандартів оплати продовжується з прослідковуванням тенденції. Так, в ст. 20 проекту Закону України «Про державний екологічний контроль» від 19.02.2020 р. № 3091 знову пропонується законом встановити мінімальні розміри посадових окладів відповідних посадових осіб, які здійснюватимуть функції державного екологічного контролю.

З огляду на вказане вище слід наголосити на недоцільності застосування індивідуального підходу до визначення розміру оплати праці окремих категорій державних службовців. Такий підхід є демотивуючим для інших державних службовців, є формою створення певної «елітарності» окремих органів державної влади порівняно з аналогічними структурами за функціональними обов'язками та місцем в системі одного або кількох подібних органах. Більше того,

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

встановлення індивідуальних підходів в оплаті праці є формою визнання державою в особі Верховної Ради України недостатнього рівня оплати праці в бюджетній сфері, який має бути усунутий шляхом системних перетворень та підходів до визначення фонду заробітної плати державних службовців та порядку його розподілу.