

Висновки. На підставі вищевикладеного можемо констатувати таке: у законотворчій діяльності потрібно враховувати міжнародні стандарти в царині трудового права. Зокрема, враховуючи міжнародні стандарти щодо масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця, у трудовому законодавстві України необхідно передбачити: грошову компенсацію замість попередження, якщо звільнення працівника не пов'язане з його винними діями; обов'язок

роботодавця письмово повідомляти працівника про його майбутнє звільнення з роботи; надання працівникові необхідного часу для пошуку відповідної роботи (не менше одного вільного від роботи дня на тиждень зі збереженням середнього заробітку); розмір вихідної допомоги має залежати від трудового стажу працівника; надання переваг у залишенні на роботі за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації працівників похилого віку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Резолюція Генеральної Асамблеї ООН «Встановлення міжнародних стандартів у сфері прав людини» від 4 грудня 1986 р. № 41/120 // Генеральна Асамблея : офіційні звіти. – 41 сесія. – 1986. – № 53.
2. Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.
3. Про регулювання письмових трудових контрактів працівників із корінного населення : Конвенція Міжнародної організації праці від 28 червня 1939 р. № 64 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_213.
4. О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя : Рекомендация Международной организации труда от 26 июня 1963 г. № 119 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://infopravo.by.ru/fed/1991/ch04/akt17052.shtm>.
5. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція Міжнародної організації праці від 22 червня 1982 р. № 158 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 92. – Ст. 3388.
6. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Рекомендация Міжнародної організації праці від 22 червня 1982 р. № 166 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
7. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія Ради Європи від 3 травня 1996 р. № 163 // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 51.
8. Про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення : Директива 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. // Офіційний вісник ЄС. – L 225. – 1998. – 12 серпня. – С. 16–21.

УДК 349.232-057.34

ОПЛАТА ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ВИД ЗАПОБІГАННЯ ПРОЯВАМ КОРУПЦІЇ

REMUNERATION OF PUBLIC SERVANTS AS A FORM OF PREVENTION OF CORRUPTION

Соколова О.А.,

здобувач кафедри правознавства

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

Проаналізовано низку позитивних та негативних аспектів, що впливають на ефективність роботи державних службовців, і, зокрема, матеріальне й моральне заохочення за сумлінну та ініціативну працю як засіб зменшення рівня корупції в державному секторі. Запропоновано кроки, спрямовані на підвищення ефективності діяльності державних службовців та загалом органів виконавчої влади.

Ключові слова: органи державної влади, державна служба, зниження корупції, матеріальне стимулювання, критерії оцінки, система оплати праці.

Проанализирован ряд положительных и отрицательных аспектов, влияющих на эффективность работы государственных служащих и, в частности, материальное и моральное поощрение за добросовестный и инициативный труд как средство уменьшения уровня коррупции в государственном секторе. Внесены предложения, направленные на повышение эффективности деятельности государственных служащих и органов исполнительной власти, в целом.

Ключевые слова: органы государственной власти, государственная служба, снижение коррупции, материальное стимулирование, критерии оценки, система оплаты труда.

Analyzed a number of positive and negative aspects affecting the performance of public servants, particularly the material and moral incentives for honest work and initiative as a means to reduce corruption in the public sector. Proposed steps to improve the performance of civil servants and the whole executive power.

Key words: public authorities, public service, reduce corruption, incentives, evaluation criteria, system of remuneration.

Постановка проблеми. В Україні, як і по всьому світі, корупція належить до головних політичних, економічних і соціальних проблем. Вона визнана одним із найзагрозливіших явищ сучасності, що впливає на ефективність діяльності органів державної влади, гальмує економічний розвиток, несе загрозу багатьом елементам конституційного та суспільного ладу, а також національній безпеці держави.

Корупція підриває засади демократичного устрою, довіру до влади, порушує принципи верховенства права, справедливості й рівності перед законом, відповідальності за вчинене діяння, чесної конкуренції; призводить до зростання тіньової економіки та падіння авторитету держави у міжнародному співтоваристві.

Корумповані відносини все більше витісняють правові, етичні відносини між людьми, з аномалії поступово перетворюються на норму поведінки. Необхідність створення реальних механізмів попередження та протидії корупції зумовила необхідність прийняття відповідних нормативно-правових актів, націлених на попередження та боротьбу з корупційними діяннями.

Так, інноваційним у сфері антикорупційного законодавства є Закон України «Про запобігання корупції» [1], який визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень. Відповідно до ст. 1, під корупцією запропоновано розуміти використання особою наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей із метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або, відповідно, обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам із метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних із ними можливостей.

Законом визначено коло суб'єктів відповідальності за корупційні порушення. Так, згідно зі ст. 3, суб'єктами, на яких поширюються дія цього Закону, є:

1) особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування: (а) Президент України, Голова Верховної Ради України, його Перший заступник та заступник, Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр України, віце-прем'єр-міністри України, міністри, інші керівники центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, та їх заступники, Голова Служби безпеки України, Генеральний прокурор, Голова Національного банку України, Голова та інші члени Рахункової палати, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Голова Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Голова Ради міністрів Автономної Республіки Крим; (б) народні депутати України, депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, депутати місцевих рад, сільські, селищні, міські голови; (в) державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування; (г) військові посадові особи Збройних сил України, Державної служби спеціального

зв'язку та захисту інформації України та інших утворених відповідно до законів військових формувань, крім військовослужбовців строкової військової служби; (г) судді, судді Конституційного Суду України, Голова, заступник Голови, члени, інспектори Вищої ради правосуддя, посадові особи секретаріату Вищої ради правосуддя, Голова, заступник Голови, члени, інспектори Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, посадові особи секретаріату цієї Комісії, посадові особи Державної судової адміністрації України, присяжні (під час виконання ними обов'язків у суді); (д) особи рядового і начальницького складу державної кримінально-виконавчої служби, податкової міліції, особи начальницького складу органів та підрозділів цивільного захисту, Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України; (е) посадові та службові особи органів прокуратури, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України, дипломатичної служби, державної лісової охорони, державної охорони природно-заповідного фонду, центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної податкової політики та державної політики у сфері державної митної справи; (є) члени Національного агентства з питань запобігання корупції; (ж) члени Центральної виборчої комісії; (з) поліцейські; (и) посадові та службові особи інших державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим; (і) члени державних колегіальних органів;

2) особи, які для цілей цього Закону прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування: (а) посадові особи юридичних осіб публічного права, які не зазначені у п. 1 ч. 1 цієї статті; (б) особи, які не є державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування, але надають публічні послуги (аудитори, нотаріуси, приватні виконавці, оцінювачі, а також експерти, арбітражні керуючі, незалежні посередники, члени трудового арбітражу, третейські судді під час виконання ними цих функцій, інші особи, визначені законом); (в) представники громадських об'єднань, наукових установ, навчальних закладів, експертів відповідної кваліфікації, які входять до складу конкурсних комісій, утворених відповідно до Закону України «Про державну службу»;

3) особи, які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків у юридичних особах приватного права незалежно від організаційно-правової форми, а також інші особи, які не є службовими особами та які виконують роботу або надають послуги відповідно до договору з підприємством, установою, організацією, – у випадках, передбачених цим Законом.

Відповідно до ст. 5 Конвенції ООН проти корупції 2003 р. [2], кожна держава згідно з основоположними принципами своєї правової системи розробляє і провадить ефективну скоординовану політику протидії корупції, сприяє участі суспільства й відображає принципи правопорядку, належного управління дер-

жаними справами й державним майном, чесності й невідкупності держслужбовців, прозорості й відповідальності їх роботи. Ратифіканти прагнуть установлювати й заохочувати ефективні види практики, націлені на запобігання корупції. Кожна держава періодично провадить оцінювання відповідних правових інструментів та адміністративних заходів із метою визначення їх адекватності з точки зору запобігання корупції та боротьби з нею.

Вагоме місце в системі заходів запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням посідає трудовий складник – порядок відбору і призначення державних службовців, обмеження (а) щодо сумісництва й суміщення з іншими видами діяльності, (б) після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, (в) спільної роботи близьких осіб, а також оплата праці цієї категорії працівників.

Мета статті. Метою нашої статті є дослідження правового регулювання оплати праці державних службовців як виду запобігання вчинення останніми корупційних дій.

Виклад основного матеріалу. Одним з основних стимулів професійного розвитку персоналу є оплата праці, яка є джерелом задоволення більшості потреб. В умовах сьогодення, умовах нестабільного розвитку оплата праці – головний стимул для більшості державних службовців як у підвищенні ефективності праці, так і в професійному розвитку. Вона посідає чинне місце в сфері соціальної політики. Саме оплата праці зумовлює рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя соціуму загалом, включаючи державних службовців. Запорукою ефективної державної служби є діюча система стимулів і заохочень, які спонукають державного службовця до якнайповнішої реалізації власного потенціалу під час виконання своїх професійних обов'язків.

Для того щоб держслужбовець не тільки під час вступу на державну службу, а й надалі відповідав загальним і спеціальним вимогам за обійманою ним посадою, держава зобов'язана забезпечити достатній рівень оплати праці, тобто той рівень, який дає можливість забезпечити гідне існування як самому державному службовцю, так і членам його сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюватиметься необхідними засобами соціального забезпечення. «Розміри виплат залежать від соціально-економічних можливостей держави, – говорить В.М. Вегера, – проте повинні забезпечувати конституційне право кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, хоча в названій статті Основного Закону й не закріплюється, що держава його гарантує. Завдання ж держави, яка проголосила себе соціальною, полягає в тому, щоб створити такі умови для людини, аби вона могла своєю працею забезпечити гідну матеріальну базу життєдіяльності для себе і своєї сім'ї. Незважаючи на те, що кожен має піклуватися про власний добробут особисто, держава зобов'язана створювати відповідні умови, щоб людина реально мала змогу забезпечити себе і свою сім'ю. Забезпечення людини такою можливістю – одне з головних зобов'язань соціальної держави» [3, с. 139].

Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 рр., схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р., № 474-р [4], одним із головних пріоритетів реформування державної служби та управління людськими ресурсами в державних органах називає реформування системи оплати праці держслужбовців із метою підвищення рівня їх заробітної плати за умови забезпечення стабільності державних фінансів. Крім вимог, установлених Законом України «Про державну службу» [5], реформування системи оплати праці державних службовців передбачає: підвищення заробітної плати державних службовців до 2020 р. до конкурентоспроможного рівня відповідно до показників загального ринку праці; встановлення тимчасових додаткових стимулюючих виплат для забезпечення конкурентоспроможного рівня заробітної плати відповідно до показників загального ринку праці, зокрема державним службовцям, які працюють на посадах фахівців із питань реформ.

Правовою основою порядку оплати праці державних службовців в Україні є Конституція України [6], Кодекс законів про працю України [7], Закони України «Про оплату праці» [8], «Про державну службу» та низка інших нормативно-правових актів і положень міжнародного законодавства.

Відповідно до ст. 50 Закону України «Про державну службу», держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців заради професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи.

Заробітна плата державного службовця складається з: 1) посадового окладу; 2) надбавки за вислугу років; 3) надбавки за ранг державного службовця; 4) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця; 5) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби шляхом економії фонду посадового окладу за відповідною посадою; 6) премії (у разі встановлення).

За бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги до державних службовців застосовують такі види заохочень: (1) оголошення подяки; (2) нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; (3) дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом; (4) представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); (5) представлення до відзначення державними нагородами (ст. 53).

Державному службовцю у випадках і порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, може надаватися службове житло, а також матеріальна допомога з метою вирішення соціально-побутових питань (ст. 54).

Проаналізувавши нове законодавство про державну службу 2015 р. в частині оплати праці, простежуємо посилення ролі посадового окладу в структурі заробіт-

ної плати та зменшення кількості так званих стимулюючих виплат.

Хоча, вважаємо, премії як особливий вид грошового заохочення державного службовця за трудові досягнення мають застосовуватися, щоб запобігти проявам корупції, але бути розумними. Тобто, їх розмір повинен залежати не від посади, яку обіймає державний службовець, не від категорії, до якої належить його посада, а дійсно за особистий внесок державного службовця в загальний результат роботи державного органу, обов'язково мають визначатися критерії, на підставі яких буде встановлюватися розмір такої премії.

Відповідно до Закону, преміювання державних службовців проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, зацікавленості в досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності державних службовців за доручену роботу або поставлені завдання. До премій державного службовця належать: (1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; (2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. Водночас загальний розмір премій, передбачених пунктом 2 цієї частини, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік.

Наказом Мінсоцполітики від 13 червня 2016 р. № 646 затверджено Типове положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), яке зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 червня 2016 р. за № 903/29033 [9]. У Положенні зазначено, що розмір місячної або квартальної премії державного службовця залежить від його особистого внеску в загальний результат роботи державного органу з урахуванням таких критеріїв: (1) ініціативність у роботі; (2) якість виконання завдань, визначених положеннями про державний орган, самостійний структурний підрозділ, в якому працює державний службовець, його посадовою інструкцією, а також дорученнями керівництва від-

повідного державного органу та безпосереднього керівника державного службовця; (3) терміновість виконання завдань; (4) виконання додаткового обсягу завдань (участь у провадженні національних реформ, роботі комісій, робочих груп тощо).

Це Типове положення розроблено відповідно до Закону України «Про державну службу» і встановлює порядок визначення розмірів, нарахування та виплати премій державним службовцям органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), які обіймають посади державної служби категорій «Б» і «В». Що ж стосується державних службовців, які обіймають посади категорії «А», то у п. 7 ст. 52 Закону зазначається, що премія за результатами оцінювання службової діяльності та місячна або квартальна премія державним службовцям, які обіймають посади державної служби категорії «А», встановлюються суб'єктом призначення відповідно до цієї статті. Так, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про внесення зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 6 квітня 2016 р., № 292» від 14 вересня 2016 р. за № 624 [10] державним службовцям, які обіймають посади державної служби категорії «А» встановити премію за результатами оцінювання службової діяльності та місячну або квартальну премію у розмірі до 100 відсотків посадового окладу, які призначаються Кабінетом Міністрів України. Водночас нічого не сказано про критерії, на підставі яких буде визначатися розмір премій.

Висновок. З набуттям чинності новим Законом «Про державну службу» Україна переходить на європейську модель оплати праці держслужбовців. Нові положення Закону мають, перш за все, забезпечити прозорість оплати праці державних службовців, реалізуючи принцип рівної оплати за рівну роботу, усуваючи дискримінацію за міжвідомчим і територіальним принципами, суб'єктивний підхід керівників.

На нашу думку, оплата праці державних службовців повинна, перш за все, забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню апарату державних органів компетентними й досвідченими кадрами, стимулювати їхню сумлінну та ініціативну працю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р., № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.
2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції: Конвенція ООН від 31.10.2003 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 2007. – № 49.
3. Вегера В.М. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати як спосіб державного регулювання оплати праці в Україні: [моногр.] / В.М. Вегера. – Харків : Право, 2015. – 168 с.
4. Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 рр., схв. розпорядж. КМУ від 24.06.2016 р., № 474-р // Офіційний вісник України. – 2016. – № 55. – Ст. 1919.
5. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р., № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
6. Конституція України: прийнята Верхов. Радою України 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
7. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
8. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
9. Про затвердження Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів): Наказ Мінсоцполітики України від 13.06.2016 р., № 646 // Офіційний вісник України. – 2016. – № 53. – Ст. 1874.
10. Про внесення зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 6 квітня 2016 р., № 292: пост. КМУ від 14.09.2016 р., № 624 // Офіційний вісник України. – 2016. – № 75. – Ст. 2505.