

**ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ
ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ****PECULIARITIES OF LEGAL REGULATION OF REMUNERATION OF EMPLOYEES
OF STATE EXECUTIVE SERVICE BODIES**

**Пижова М.О., д.ю.н., доцент,
проректор з наукової роботи**
Державний податковий університет

У статті висвітлені особливості правового регулювання оплати праці працівників органів державної виконавчої служби. Проаналізована законодавча база, яка регулює інститут оплати праці працівників органів державної виконавчої служби.

Визначено, що правове регулювання оплати праці працівників державної виконавчої служби покликане забезпечити справедливий винагорода за їхню роботу, водночас зберігаючи прозорість та підзвітність у використанні державних коштів.

Автором проаналізовано принцип єдності і диференціації правового регулювання праці у контексті оплати праці працівників органів державної виконавчої служби.

Надано критичний аналіз структури заробітної плати та її елементів. Вказується, що головною функцією елементів додаткової заробітної плати є стимулювання, а не відтворення. Штучна заміна основної заробітної плати елементами додаткової не приносить користь, звичайно позначається негативно і результатах роботи і на трудових гарантіях працівників. Наголошено на проблемі перевищення додаткової заробітної плати над основною.

Виокремлені особливості правового регулювання оплати праці працівників органів державної виконавчої служби, серед яких: 1) державне регулювання оплати праці на підставі Законів України «Про державну службу» та «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів», а також підзаконних нормативно правових актів з фіксованою тарифною сіткою; 2) оплата праці за результатами роботи; 3) прозорість оплати праці; 4) трудові гарантії працівників; 5) громадський контроль.

Зроблено висновок про необхідність упорядкування термінологічної невизначеності в інституті оплати праці працівників органів державної виконавчої служби. Оскільки це призводить до подвійних стандартів у державній службі, що негативно сприймається суспільством.

Ключові слова: орган державної виконавчої служби, працівник, державний службовець, державний виконавець, права, обов'язки, трудові відносини, заробітна плата, винагорода, посада, правовий статус.

The article highlights the peculiarities of legal regulation of remuneration of employees of the State Executive Service. The author analyzes the legislative framework regulating the institution of remuneration of employees of the State Enforcement Service.

It is determined that the legal regulation of remuneration of employees of the State Enforcement Service is intended to ensure fair remuneration for their work, while maintaining transparency and accountability in the use of public funds.

The author analyzes the principle of unity and differentiation of legal regulation of labor in the context of remuneration of employees of the State Enforcement Service.

The author provides a critical analysis of the salary structure and its elements. It is pointed out that the main function of the elements of additional wages is to stimulate, not to reproduce. Artificial replacement of basic wages with elements of additional wages is not beneficial, and usually has a negative impact on the results of work and labor guarantees of employees. The author emphasizes the problem of excess of additional wages over the basic wage.

The author emphasizes the peculiarities of legal regulation of remuneration of employees of the State Executive Service, including: 1) state regulation of remuneration on the basis of the Laws of Ukraine «On Civil Service» and «On Bodies and Persons Enforcing Court Decisions and Decisions of Other Bodies», as well as by-laws with a fixed tariff scale; 2) remuneration based on performance; 3) transparency of remuneration; 4) labor guarantees for employees; 5) public control.

The author concludes that there is a need to regulate the terminological uncertainty in the institution of remuneration of employees of the State Executive Service. Since this leads to double standards in the civil service, which is negatively perceived by society.

Key words: state executive service body, employee, civil servant, state bailiff, rights, duties, labor relations, salary, remuneration, position, legal status.

Сьогодні особливо актуальним є питання реалізації права на працю, яке визначено у статті 43 Основного закону держави, в контексті можливості заробити собі на життя працюю, оскільки в період дії правового режиму воєнного стану однією з найголовніших завдань держави, окрім оборони країни, є збереження трудового потенціалу, забезпечення ефективної діяльності економіки в цих умовах. Спільною метою цих завдань є перемога та повоєнна відбудова зруйнованої інфраструктури, будинків, країни загалом.

Конституція проголошує, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Коли ми говоримо про публічну, професійну діяльність, яка направлена на виконання завдань і функцій держави на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях, то розуміємо, що йде мова про державну службу. Відповідно до частини другої статті 1 Закону України «Про державну службу» державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади,

іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби [1]. Тобто по суті – це трудові відносини, де роботодавцем є орган державної влади, а працівником – державний службовець, який за виконання своєї роботи отримує заробітну плату із державного бюджету. Це дуже важливо розуміти, державна служба – це особливий вид трудової діяльності. І доречно тут нагадати про так звану особливість трудового права – це диференціація норм, тобто встановлення певних відмінностей в змісті і обсязі прав та обов'язків безпосередніх суб'єктів трудових відносин за певних умов.

Такі вчені-трудовики як Г. Гончарова та В. Жернаков під диференціацією правового регулювання праці розуміють відмінності в правовому регулюванні окремих видів трудових відносин. На їх думку, диференціація в трудовому праві забезпечує застосування правових норм з огляду як на об'єктивні чинники, що характеризують

місце роботи й умови праці, так і на суб'єктивні чинники, що характеризують статус працівника [2, с. 155].

Тож говорячи про правове регулювання праці працівників органів державної виконавчої служби, ми робимо висновок, що це є прикладом диференціації норм трудового права, зокрема в частині оплати їх праці. І підтвердженням нашої тези є частина перша статті 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» «Дія норм законодавства про працю в умовах воєнного стану», редакція якої була змінена Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022, яка говорить, що зазначений закон визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [3].

Глава VII Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) має назву «Оплата праці», однак окремого визначення щодо поняття «оплата праці» КЗпП не містить. Треба відразу зауважити, що буквально значення понять «заробітна плата» і «оплата праці» не збігається, бо «оплата» несе в собі смисловий відтінок діяльності, проте з позиції юридичної техніки крок законодавця щодо ототожнення понять «заробітна плата» і «оплата праці працівників» може бути виправданий як з точки зору уніфікації вживання зазначених термінів у трудовому законодавстві, так і задля уникнення подвійного тлумачення окремих положень трудового законодавства, присвячених питанням оплати праці [4].

Так, частина перша статті 94 визначає, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [5]. У свою чергу стаття 50 «Оплата праці державних службовців» Закону України «Про державну службу» говорить, що держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи. При цьому заробітна плата державного службовця складається з

- 1) посадового окладу;
- 2) надбавки за вислугу років;
- 3) надбавки за ранг державного службовця;
- 4) премії (у разі встановлення).

Водночас, у статті 13 «Оплата праці працівників державної виконавчої служби» Закону України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» визначено, що заробітна плата працівника органу державної виконавчої служби складається з посадового окладу, премії, доплати за ранг та надбавки за вислугу років, винагороди, а також інших надбавок згідно із законодавством.

Як бачимо в цій ситуації проявляється поєднання єдності і диференціації в правовому регулюванні відносин, що входять у предмет трудового права, зокрема відносин з оплати праці. Таким чином, розуміючи, визначення статті 94 КЗпП ми робимо висновок, що заробітна плата працівника органу державної виконавчої служби – це **винагорода**, яка складається з посадового окладу, премії, доплати за ранг та надбавки за вислугу років, **винагороди**, а також інших надбавок згідно із законодавством. Виходить, що лише у працівників органів державної виконавчої служби порівняно з іншими державними службовцями заробітна плата, яка вже і є винагородою, складається ще

з винагороди. Крім того, постановою Кабінету Міністрів України від 08 вересня 2016 року № 643 затверджено Порядок виплати винагород державним виконавцям та їх розміри і розмір основної винагороди приватного виконавця (далі – Порядок). Цей Порядок визначає розміри і механізм винагород державним виконавцям, а також розміри винагород державних виконавців і основної винагороди приватного виконавця. Тобто виплата винагороди державним виконавцям органів державної виконавчої служби здійснюється за рахунок стягнутого виконавчого збору в межах і за рахунок відповідних надходжень до спеціального фонду державного бюджету на підстав кошторисів та планів асигнувань спеціального фонду державного бюджету на відповідний рік [6]. Так, в пунктах 3–6 цього Порядку в залежності від посади працівника органів державної виконавчої служби варіюється процент винагороди.

Маємо акцентувати увагу на цікавому механізмі нарахування заробітної плати зазначеній категорії державних службовців. Окрім того, що складовою заробітної плати, яка і є винагородою є винагорода – що вже свідчить про повний термінологічний хаос.

Звернемося до Закону України «Про оплату праці» (далі – Закон № 108/95-ВР) в статті 2 визначена структура заробітної плати – це основна, додаткові та інші заохочувальні і компенсаційні виплати. З основною заробітною платою все зрозуміло – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців [7].

Якщо ж тлумачити частини третьої статті 2 Закону № 108/95-ВР, то додаткова заробітна плата – це також винагорода за працю, однак понад встановлені норми або ж це може бути винагорода за трудові успіхи та винахідливість, чи за особливі умови праці. Тобто це винагорода яка може бути встановлена і виплачуватися, а може і не виплачуватися, якщо не бути буде встановлена і не буде підстав для її виплати. Закон називає такі форми виплати додаткової заробітної плати як:

- а) доплати,
- б) надбавки,
- в) гарантійні виплати,
- г) компенсаційні виплати, які передбачені чинним законодавством;

г) премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

У свою чергу заохочувальні та компенсаційні виплати, виходячи із змісту частини третьої статті 2 Закону № 108/95-ВР, це також винагорода за підсумками роботи за рік у формі:

- а) премії за спеціальними системами і положеннями,
- б) виплати в рамках грантів,
- в) компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати,

які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Тобто з аналізу статті 2 Закону № 108/95-ВР ми розуміємо, що основна і додаткова заробітна плата – це винагорода, яка передбачена чинним законодавством, а заохочувальні і компенсаційні виплати – це також винагорода, однак вона, як правило, не передбачена актами чинного законодавства і характеризується одноразовістю. Зауважимо, що ані в КЗпП, а ні в Законі № 108/95-ВР, форма в якій може бути заробітна плата не визначена винагорода через винагороду. Виходячи з того, що зазначений нами вище Порядок, який визначає механізм виплати окремого виду винагороди працівникам органів державної виконавчої служби, затверджений Кабінетом Міністрів України, розуміємо що винагорода, про яку йдеться в Порядку є додатковою заробітною платою.

бітною платою. Підтвердження до нашої тези ми можемо знайти в Інструкції зі статистики заробітної плати, яка затверджена Державним комітетом статистики України від 13.01.2004 № 5 (далі – Інструкція). Ця Інструкція містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників [8]. Так, визначено, що до складу фонду додаткової заробітної плати входять відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки (окладу, посадового окладу).

Додаткова заробітна плата – це зміна частини заробітної плати, її можна охарактеризувати як нестабільну. Проблема перевищення додаткової заробітної плати за основну стосується не лише цієї категорії працівників. Маємо пам'ятати, що головною функцією елементів додаткової заробітної плати є стимулювання, а не відтворення. І штучна заміна основної заробітної плати елементами додаткової не приносить користь, звичайно позначається негативно і результатах роботи і на трудових гарантіях працівників. Оскільки змінна частини додаткової заробітної плати не може в повній мірі виконати захисну функцію заробітної плати, так як не являється засобом захисту національного ринку та інтересів різних соціальних груп населення.

З аналізу порушеного питання маємо на меті сформулювати певні особливості в правовому регулюванні оплати праці працівників органів державної виконавчої служби:

1) державне регулювання оплати праці на підставі Законів України «Про державну службу» та «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів», а також підзаконних нор-

мативно правових актів з фіксованою тарифною сіткою, яка окреслює діапазони заробітної плати для різних посад, рангів, стажу роботи на державній службі;

2) оплата праці за результатами роботи. У деяких випадках працівники державної виконавчої служби можуть мати право на оплату за результатами роботи, яка винагороджує їх за виконання конкретних завдань або досягнення певних результатів. В цьому випадку додаткова заробітна плата перевищує основну;

3) оплата праці на державній службі має бути прозорою, сприяти справедливості та запобігати корупції або фаворитизму. Перевищення додаткової заробітної плати над основною, на наш погляд, негативно на це впливає;

4) трудові гарантії працівників, серед яких справедлива оплата праці. Термінологічний хаос, який існує у зазначених вище нормативно-правових актах не сприяє їх реалізації;

5) громадський контроль. Оскільки працівники органів державної виконавчої служби є працівниками публічної служби, то правове регулювання їх оплати праці має підлягати громадському контролю та нагляду. Цей правовий інструмент ще не достатньо розвинений в нашій державі.

Таким чином, ми вбачаємо необхідність упорядкування термінологічної невизначеності в інституті оплати праці працівників органів державної виконавчої служби. Оскільки це призводить до подвійних стандартів у державній службі, що негативно сприймається суспільством.

Крім цього, вкотре необхідно акцентувати увагу на проблемі перевищення в рази додаткової заробітної плати за основну. Це має вирішуватися комплексно, оскільки інститут оплати праці – є одним із ключових інститутів трудового права і відіграє одну з вирішальних функцій збереження та розвитку людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України у світі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
2. Жернаков В. В. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012. 496 с.
3. «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
4. Пижова М. О. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливую оплату праці: Монографія: – Київ:Видавництво «наукова столиця», 2021.376 с.
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Про затвердження Порядку виплати винагород державним виконавцям та їх розмірів і розміру основної винагороди приватного виконавця: постановою Кабінету Міністрів України від 08 вересня 2016 року № 643. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/643-2016-%D0%BF#n12>
7. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#n15>
8. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>