

Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки та менеджменту кафедра
публічного управління, адміністрування та права

Кваліфікаційна робота

на тему: «УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ
ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ»

Виконала:

студентка академічної групи 2м-ДС
освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування»
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 281
«Публічне управління та адміністрування»

Штанько Тетяна Володимирівна

Науковий керівник:

професор кафедри публічного управління та
права, доктор юридичних наук, доцент
Єрмак Олександр Олександрович

Бібліографічний опис та анотація дипломної магістерської роботи

Бібліографічний опис: Штанько Т.В. Удосконалення державної політики у сфері оплати праці державних службовців. Магістерська робота (спеціальність 8.15010002 «Державна служба»). Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка Кафедра публічного управління, адміністрування та права. Науковий керівник: професор кафедри публічного управління та права, доктор наук з державного управління, доцент Задорожний Володимир Петрович.

Зміст роботи: Вступ, 1–й розділ – Теоретико – методологічні засади організації державної служби в Україні, 2–й розділ – Аналіз соціального забезпечення державних службовців в Україні, 3–й розділ – Оптимізація соціального захисту державних службовців в Україні, висновки та пропозиції, список використаних джерел, додатки.

Анотація. Питання якості державної політики та надання публічних послуг, яке в даний час стоїть на порядку денному тісно і нерозривно пов'язане з кадровим потенціалом органів публічної влади. У роботі проведено дослідження теоретико – правових засад соціального забезпечення державних службовців. Визначено питання якості державної політики та надання публічних послуг, яке в даний час стоїть на порядку денному, що тісно і нерозривно пов'язане з кадровим потенціалом органів публічної влади. Саме тому, сьогодні постає необхідність налагодження в державному управлінні дієвої системи мотивації державних службовців, підвищення рівня їх соціального захисту. Адже маючи чітке уявлення про справедливую систему компенсації за власну працю та можливість задоволення основних потреб, державні службовці отримуватимуть достатній імпульс до високопродуктивної праці, що в цілому посилить ефективність роботи працівників державного апарату, покращить якість надання публічних послуг та значно підвищить престиж державної служби в Україні.

Особливої уваги потребуватиме соціальний захист державних

службовців на деокупованих територіях після війни. Кадровий резерв для деокупованих територій найбільше потребує державних службовців та фахівців органів місцевого самоврядування.

Ключові слова: державна служба, державний службовець, соціальне забезпечення, вдосконалення соціального забезпечення державних службовців, система компенсацій, кадровий резерв.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ	11
1.1 Поняття державної служби та державних службовців	11
1.2 Службові і посадові особи: зміст понять та їх співвідношення	16
1.3 Суспільна роль та функції державної служби в Україні	28
1.4 Соціальний захист як складова правового статусу державних службовців	36
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ	42
2.1 Оплата праці державних службовців	42
2.2 Щорічні та додаткові відпустки державних службовців	47
2.3 Пенсійне забезпечення і грошова допомога державним службовцям	55
РОЗДІЛ 3. ОПТИМІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ	70
3.1 Зарубіжний досвід соціального забезпечення державних службовців	70
3.2 Напрями удосконалення соціального забезпечення державних службовців в Україні	93
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	114
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	123
ДОДАТОК	134

ВСТУП

Розбудова незалежної української держави докорінно змінила статус працівників органів публічної влади. Функції, які виконувалися раніше партійними, профспілковими, громадськими та іншими організаціями, змушена була взяти на себе молода держава. Ці завдання лягли важким тягарем на органи влади, яким довелося «виходити з тіні» колишньої правлячої партії та перебирати на себе владні повноваження. Проблема ускладнилася російсько-українською війною та довготривалою економічною кризою. Управління розгалуженою соціальною інфраструктурою підприємств, яке за радянських часів здійснювалося самими підприємствами, змушені були взяти на себе органи влади. Таким чином, за роки розбудови української держави значно збільшився обсяг роботи органів публічної влади. Внаслідок цього надзвичайно підвищилися вимоги до працівників цих органів щодо їх компетентності, професійності та інших особистісних якостей.

З іншого боку, високий соціальний статус та глибока суспільна повага, яку мали працівники органів влади в радянські часи, не були успадковані незалежною українською державою. Робота працівника органу влади сьогодні не є такою шанованою та привабливою, як раніше. На фоні збільшеного навантаження та підвищення вимог до якості роботи це призводить до глибоких невідповідностей, в першу чергу – в соціально – гуманітарних аспектах.

Якщо взяти соціальний статус, то він в першу чергу, є похідним від соціальної забезпеченості державних службовців та відношення до них громадськості. Що стосується другого, то довгий час тривалою залишалася давня традиція високої поваги до чиновників. Велика кількість службовців зробила вибір професії саме через прагнення присвятити себе служінню народу, зайняти гідне місце в суспільстві. Багато службовців і досі вважають притаманними своїй професії такі аспекти, як повага людей, творчий характер своєї праці і реалізація своїх здібностей. Але, насправді, сьогодні образ державного службовця в суспільній свідомості все більше наповнюється

такими ознакам, як неефективний працівник (незалежно від того, чи керівник, чи рядовий співробітник), корупціонер тощо. Через це задоволеність службовців самим фактом своєї роботи в органах влади все менше стає стимулом до праці, оскільки не підкріплюється високою повагою в суспільстві.

Матеріальне забезпечення державних службовців теж значно знижується порівняно із радянськими часами. Перш за все це стосується основи фінансового забезпечення – заробітної плати. Закон України «Про державну службу» передбачає доволі розвинуту та гнучку систему матеріальної винагороди за працю чиновників. Вона складається з посадового окладу, надбавок до посадового окладу за ранг, особливі умови служби, вислугу років, із премії за підсумками служби за квартал і за рік. Схема посадових окладів, що сформувалася впродовж десятиріч, досить продумана: стабільна сумлінна праця дозволяє з часом отримувати більшу зарплатню незалежно від наявності підвищення по службі (бо тоді надається вищий ранг, який визначає суму доплати). Крім того, зі збільшенням стажу чиновник одержує надбавки за вислугу років. Це дозволяє не тільки справедливо винагороджувати більш досвідчених працівників, але й стимулює державного службовця до сумлінної праці.

Але в Законі нічого не говориться про критерії, за якими здійснюється оцінка особливих умов служби чи підсумків роботи. А це передає даний механізм у руки безпосереднього начальника і робить його дію необ'єктивною. Дуже часто вся ця система надбавок та премій є не механізмом стимулювання сумлінної праці, а каральним апаратом в руках керівництва.

До того ж, вся ця система базується на розмірі окладу державного службовця, який часто є принизливо невеликим (чи можна вважати гідним той факт, що оклад державного службовця нижчого рівня може бути меншим за прожитковий мінімум). Тому, незважаючи на справедливість (можливу) щодо винагороди гідних працівників, така система оплати праці зовсім не робить привабливою державну службу для молодих спеціалістів. Саме це перешкоджає залученню до державної служби талановитої молоді. То ж державна служба є

неконкурентоспроможною на ринку праці.

Вельми суперечливою є ситуація щодо соціального захисту державних службовців. З одного боку, мають місце достатньо широкі соціальні гарантії щодо державних службовців. Так, щорічна оплачувана відпустка триває від 30 до 45 днів у залежності від стажу, що значно більше, ніж в комерційних структурах. Розмір пенсій державних службовців становить до 60 відсотків (за наявності стажу роботи не менш як 10 років на посадах державної служби) суми місячної заробітної плати на день припинення державної служби з наступною індексацією на підставі діючого законодавства. Проте, подібні гарантії перестають бути монополією тільки державної служби: аналогічною є й наукова пенсія, а тривалість відпустки викладачів становить два місяці.

До того ж, обмеження фінансового стану держслужбовця мають яскраво виражений дискримінаційний характер. Так, державні службовці зобов'язані письмово декларувати свої прибутки за кожен рік, а також подавати аналогічну інформацію щодо своїх найближчих родичів. В такий спосіб держава намагається контролювати прибутки чиновників. Але чомусь не передбачено жодних дій з боку держави у випадку, коли буде виявлено недостатнє фінансове становище чиновника (наприклад, якщо сукупний дохід його самого та членів його родини є нижчим за встановлений прожитковий мінімум). Тобто, якщо чиновник заробляє занадто багато, то за ним будуть ретельніше слідкувати, а якщо він заробляє недостатньо для нормального життя, то ніхто не зверне на це уваги.

При цьому, далеко не всі соціальні гарантії щодо державного службовця реалізуються фактично. Так, Закон України «Про державну службу» передбачає безкоштовне медичне обслуговування державних службовців та членів їхніх родин в державних та муніципальних медичних закладах. Але за всі роки незалежності України жоден державний чи місцевий бюджет не передбачив фінансування цієї норми. Таким чином, ця гарантія залишилася незабезпеченою, а отже й нереалізованою.

Більше того, на відміну від інших громадян, державні службовці мають

значні обмеження своїх громадянських прав, включно із конституційними. Наприклад, існує заборона на одержання державним службовцем додаткового заробітку, тобто на заняття позаслужбовою оплачуваною діяльністю, насамперед підприємницькою. Викладацька, наукова та інша творча діяльність зазвичай оплачується порівняно низько і тому переважно служить задоволенню творчих потреб.

Такі обмеження прав і свобод потребують певної соціальної та, можливо, матеріальної компенсації, яка б повинна містити в собі комплекс заходів, спрямованих на:

- по – перше, реалізацію соціальних очікувань, що лягли в основу професійного вибору державного службовця (надання довгострокового безвідсоткового кредиту для купівлі житла);
- по – друге, компенсацію обмежень, обумовлених характером діяльності (цим може стати диференціація заробітної плати);
- по – третє, на нейтралізацію факторів, що перешкоджають ефективній службовій діяльності (це, перш за все, належне фінансування програм забезпечення прав держслужбовця, які гарантуються законом).

Тільки таке соціальне забезпечення державних службовців дозволить їм працювати ефективно.

Актуальність теми кваліфікаційної роботи зумовлена також тим, що питання якості державної політики та надання публічних послуг, яке в даний час стоїть на порядку денному тісно і нерозривно пов'язане з кадровим потенціалом органів публічної влади. Саме тому, сьогодні постає необхідність налагодження в державному управлінні дієвої системи мотивації державних службовців, підвищення рівня їх соціального захисту. Адже маючи чітке уявлення про справедливую систему компенсації за власну працю та можливість задоволення основних потреб, державні службовці отримуватимуть достатній імпульс до високопродуктивної праці, що в цілому посилить ефективність роботи працівників державного апарату, покращить якість надання публічних послуг та значно підвищить престиж державної служби в Україні.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає у опрацювання пропозицій щодо удосконалення вітчизняного механізму соціального забезпечення державних службовців.

Відповідно до вказаної мети були поставлені такі завдання:

- охарактеризувати теоретико – методологічні засади організації державної служби в Україні та розкрити поняття державного службовця;
- обґрунтувати необхідність соціального захисту як основу статусу державного службовця;
- проаналізувати колишній та чинний Закони України «Про державну службу» щодо соціального забезпечення державних службовців;
- дослідити політику держави щодо соціального забезпечення державних службовців;
- вивчити досвід розвинених країн світу щодо соціального захисту державних службовців;
- визначити основні напрями вдосконалення соціального забезпечення вітчизняних державних службовців.

Об'єкт дослідження – соціальне забезпечення державних службовців в Україні.

Предмет дослідження – система соціального та матеріального забезпечення державних службовців, ступінь їх впливу на діяльність органів влади.

Методи дослідження. У процесі дослідження використовувались сучасні загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання суспільних явищ і процесів, зокрема системний, історичний, логічний, структурно – функціональний та інші методи наукового пізнання.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає у тому, що теоретичні положення, методичні підходи та практична реалізація рекомендацій щодо вдосконалення соціального забезпечення державних службовців можуть бути використані в законотворчій діяльності органів влади та при підготовці ними нормативно – правових актів з питань діяльності

державних службовців.

Теоретичною, методологічною та практичною основою роботи послужили періодичні публікації провідних науковців у сфері державного управління та соціальної політики, Конституція України, укази Президента України, нормативно – правові акти Кабінету Міністрів України та інших органів влади.

Структура роботи. Дана робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

1.1. Поняття державної служби та державних службовців

Для розуміння сутності інституту державної служби насамперед важливо з'ясувати зміст таких понять, як «державна служба» і «державний службовець». На жаль, український законодавець згідно закону «Про державну службу» 1993 досконалого визначення цих понять законодавець не сформулював. Тому для розкриття змісту означених понять доцільно врахувати наступні пояснення.

При детальному аналізі з'ясовується, що під словом «служба» розуміють термін з багатьма значеннями. Під «службою» можна розуміти, зокрема, і вид діяльності людей (як різновид праці), і явище, й організаційно – правову форму самостійного державного органу або окремого типу чи виду державної служби (наприклад, Служба безпеки, державна виконавча служба, військова служба, міліцейська служба, дипломатична служба, державна спеціалізована служба тощо). В релігійному аспекті «служба» також має кілька значень (християнська, мусульманська, іудейська, святкова, публічна тощо). Не випадково серед вчених розуміння терміна «служба» є різним, і, як наслідок, немає однастайності щодо визначення терміна «державний службовець»[32, с.59].

Термін «державна служба» вперше було легалізовано Законом України «Про державну службу» 1993 року, яким визначено, що «державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави, та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів»[2].

З прийняттям Конституції України цей термін набув конституційного закріплення. Зокрема, Конституцією України передбачено, що громадяни України «користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування» (частина друга ст.38).

Сформульоване в згаданому Законі визначення державної служби, як

засвідчила практика, не виключає його неоднозначного тлумачення. Певною мірою це пояснюється тим, що для його визначення використано такі досить складні поняття, як «професійна діяльність», «посади в державних органах та їх апараті», «виконання завдань і функцій держави».

Чинним Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889 – VIII законодавець визначив принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства. А також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистостях.

Відповідно до чинного закону ст.1 розділу 1 «Загальні положення» потрібно розрізняти наступні значення термінів державна служба та державний службовець[38, с.10]:

1. Державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо:

- аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно–правових актів, проектів міжнародних договорів;

- забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно – правових актів;

- забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг;

- здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства;

- управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням;

- управління персоналом державних органів;

- реалізації інших повноважень державного органу, визначених

законодавством.

Для з'ясування поняття «державні службовці» слід звернутися до значення окремих термінів.

Термін «службовець» є похідним від терміна «служба» і широко використовується в науковій літературі. Загально – прийнято вважати, що службовці – це особи, які проходять якийсь певний вид служби (державної, громадської чи комунальної).

Причому службовці виконують специфічні функції в межах суспільного поділу нефізичної праці. Слід розрізняти поняття «працівник» взагалі (будь – яка людина, що заробляє власною працею), «робітник» (працівник, який виконує фізичну працю), «службовець» (працівник, який виконує нефізичну працю).

Можна погодитися з тим, що специфіка виконуваних функцій полягає в тому, що службовці:

а) забезпечують умови для матеріального і духовного виробництва, але самі при цьому матеріальних цінностей не створюють; б) володіють особливим предметом праці – інформацією, яка водночас виступає засобом їх впливу на тих, ким управляють (кого обслуговують); в) впливають на людей, обслуговують їх; г) як правило, зайняті розумовою працею; д) працюють за винагороду, одержують заробітну плату; е) обіймають посади в державних, громадських, приватних або інших організаціях, працюють на професійній основі; є) працюють в «чужих інтересах», тобто виконують волю тих, «кому вони підпорядковані й хто оплачує їхню роботу».

Ставлення законодавця до поняття «службовець» було різним, що відбивалося на відповідних термінах. Так, у радянський період вважалося, що службовці – це працівники нефізичної і розумової праці, що отримують фіксовану заробітну плату. В того часу радянських кодексах про працю вживалися словосполучення «керівники, робітники і службовці».

До 1991 р. і українське законодавство про працю оперувало такими поняттями як «робітники» і «службовці». Згодом, з метою уніфікації цих

понять, український законодавець замінив їх узагальненим посиланням «працівники».

Зараз, ґрунтуючись на трудовому законодавстві, найчастіше працівників поділяють на «керівників» й «інших працівників». В широкому значенні й зараз працівниками вважаються як керівники, так і службовці. Водночас, поняття «служба» має більш вузьке значення і використовується переважно для позначення нефізичної праці. Не випадково для позначення особи, зайнятої виконанням інтелектуальної діяльності, вживається поняття «службовець», на відміну від терміна «робітник», який вживається для позначення особи, що виконує фізичну працю. Крім того, перебування на службі пов'язане з обійманням відповідної посади, тоді як робітники виконують робочу функцію за відповідною робочою професією без зайняття посади (як правило).

На наш погляд, застосування до державних службовців поняття «працівники» (що широко використовується у трудовому праві) в значенні терміну для позначення публічного адміністрування слід визнати юридичне некоректним.

Потрібно також враховувати, що під час перекладу юридичних термінів з інших мов на українську інколи застосовується формальний підхід і банальне калькування, що призводить до зміщення акцентів щодо первинного змісту.

На жаль, попередній Закон «Про державну службу» не містив визначення поняття «державні службовці» (що було безумовним його недоліком), але пропонував опосередкований підхід до його визначення. Частиною першою ст.1 даного Закону визначено державну службу через «професійну діяльність осіб», які займають посади в державних органах та їх апараті, щодо практичного виконання завдань і функцій держави, за яку вони одержують заробітну плату, а частиною другою тієї самої статті зазначено, що «ці особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження».

Натомість відповідно до чинного 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) (далі – державний орган), 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.

Державну службу слід розглядати як складову механізму державного адміністрування, тобто як форму організації діяльності державного апарату з метою безперервного й ефективного здійснення завдань та функцій держави у сферах державного управління і регулювання. Державна служба відрізняється від усіх інших видів служби своєю публічністю (загальнодержавний інтерес, а не приватний), професійністю (як професія), постійністю (не на тимчасовій основі, а на постійній) та функціонуванням у сфері державного управління/регулювання.

Зміст поняття «державний службовець» безпосередньо залежить від значення базового терміна «державна служба», і тому, враховуючи суперечливість поглядів учених і практиків, варто продовжити дослідження з метою запропонувати їх більш аргументоване наукове тлумачення.

Поняття «державні службовці» пропонуємо вживати у вузькому значенні, а саме: «Державними службовцями є службові особи, які склали Присягу державного службовця України та проходять державну службу в державних органах».

1.2. Службові і посадові особи: зміст понять та їх співвідношення

В умовах проведення адміністративно – правової реформи в Україні перед науковцями постала необхідність у формуванні нових теоретико – концептуальних засад державної служби. При цьому першоосновою має стати з'ясування змісту понятійного апарату, який містить чинне законодавство про державну службу. Поряд із розглянутими у попередньому підрозділі першого розділу магістерської роботи, ще одним актуальним питанням є з'ясування змісту понять «посадова особа» і «службова особа» та визначення їх співвідношення.

До 90 – х років минулого століття у законодавстві та юридичній літературі вживалося поняття «службова особа». Вперше у законодавстві поняття «посадова особа» з'явилося з прийняттям Закону України «Про державну службу» 1993 р. [2]. Поступово воно набуло широкого вжитку у правових актах.

Проте законодавець припустився серйозної помилки, не вказавши критеріїв розмежування понять «посадова особа» і «службова особа». Прийнятий 11 липня 1995 р. Закон України «Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності посадових осіб» вніс зміни тільки до Кримінального, Кримінально – процесуального кодексів та Кодексу про адміністративні правопорушення – щодо вживання терміна «посадова особа» замість «службова особа», а відносно інших законодавчих актів це питання залишилося невирішеним.

Нині у новому Законі зроблено акцент на тому, що державна служба – це публічна, професійна діяльність. Таким чином, Законом № 889 державну службу та звичайну трудову діяльність чітко розмежовано.

Національне законодавство, використовуючи обидва ці терміни, не містить єдиного підходу у визначенні їх співвідношення, що негативно позначається на практиці застосування відповідних норм. Ухиляючись від розмежування понять «службова» і «посадова особа», законодавець часто використовує узагальнені поняття – «співробітники», «працівники». Зокрема,

прикладом є Закони України «Про Службу безпеки» та «Про Національну поліцію». До речі, в Законі України «Про Службу безпеки» ці поняття вжито як тотожні, що випливає зі ст.5, якою закріплено право на оскарження до суду «неправомірних дій посадових (службових) осіб та органів Служби безпеки».

Подальшій актуалізації розглядуваної проблеми сприяло прийняття Конституції України 1996 р., яка поряд із терміном «посадова особа» закріпила і термін «службова особа» (ст. 19, 40 і 56) [1].

З метою розв'язання суперечностей у законодавстві й подолання неузгодженостей в реалізації відповідних правових норм необхідним є глибоке дослідження змісту понять «посадова» і «службова особа», що сприятиме встановленню критеріїв їх розмежування.

Поняття «посадова особа» можна дослідити через призму службово – правових відносин, у яких вона перебуває. Характер діяльності державного службовця завжди обумовлений видом і місцем посади у структурі державного органу. Одні державні службовці беруть участь в усіх стадіях управлінського процесу, а інші – лише в окремих. Важливим елементом для визначення ролі особи у службовій діяльності є наявність владних (у даному випадку державно – владних) повноважень. Визначаючи правовий статус службовця, слід звернути увагу на організаційно – правовий аспект влади – як «способу нав'язувати свою волю іншим суб'єктам та скеровувати їх поведінку і дії в напрямі, визначеному правовими нормами». За наявністю владних повноважень розрізняють дві групи службовців: до першої належать службовці, які ними наділені, а до другої – ті, що не володіють такими повноваженнями.

Наявність владних повноважень визначає важливу роль особи в управлінському процесі, надаючи їй реальні важелі впливу на формування органу чи його підрозділу і на скерування діяльності підлеглих по службі працівників у напрямку виконання завдань та функцій відповідно до компетенції цього органу. Як носій владних повноважень, такий службовець має право виконувати організаційно – розпорядчі дії, які супроводжуються визначенням форм та застосуванням відповідних методів управлінської

діяльності, вибором моделі впливу на підлеглих і створення умов для виконання ними службово – трудових обов'язків. Саме до цієї групи службовців належать посадові особи.

Виконуючи свої повноваження, посадова особа водночас реалізує компетенцію відповідної організаційної структури і здійснює управління людьми, «впливаючи на їх поведінку з допомогою юридично – владних дій». Конкретизуючи цю ознаку, дехто наголошує на здатності посадової особи «приводити у дію апарат примусу». Проте, враховуючи організаційно – службовий характер зв'язків між посадовою особою і її підлеглими, слід наголосити насамперед на праві посадової особи застосовувати заходи дисциплінарного примусу. Поряд із цим посадова особа правомочна використовувати і заохочувальні заходи, які сприяють підвищенню якості виконання доручених справ.

Як правило, посадові особи наділені владними повноваженнями з моменту заміщення керівної посади. Керівна посада покладає на них завдання щодо виконання організаційно – розпорядчих дій і представництва інтересів органу чи його структурного підрозділу в зовнішніх відносинах. Саме у цьому проявляється «подвійна» природа правового статусу посадової особи – виконувати власні повноваження і водночас репрезентувати інтереси очолюваної організаційної структури, забезпечуючи реалізацію її компетенції. На цій ознаці неодноразово акцентувалася увага науковцями.

В окремих випадках покладення на особу владних повноважень відбувається на основі спеціальних нормативно–правових актів, доручень на здійснення організаційно – розпорядчих дій, зокрема, прикладом може бути ліквідація (реорганізація) державного органу чи його підрозділу, внаслідок чого відбувається перерозподіл завдань та функцій, які належали до компетенції цього органу. Службовець може набувати статусу посадової особи у разі тимчасового виконання повноважень керівника організаційної структури чи її підрозділу, хоча при цьому заміщення керівної посади не відбувається.

Таким чином, для посадової особи характерною ознакою є зайняття

керівної посади, яка наділяє правом виконувати юридично – владні дії, які поширюються на підлеглих по службі осіб. На цьому наголошувалося у дефініції, яка містилася у ст.2 попереднього Закону України «Про державну службу»: «Посадовими особами вважалися керівники та заступники керівників державних органів та їх апарату, інші державні службовці, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно – розпорядчих та консультативно – дорадчих функцій»[2]. Проте, визначаючи це поняття, недоречно наголошувати на виконанні посадовими особами «консультативно – дорадчих функцій», оскільки зі змісту «служби» як діяльності людини випливає, що такими функціями наділені усі службовці. Зауважимо, що стосовно цієї позиції у юридичній літературі вже висловлювались зауваження.

Будь – яка посадова особа є носієм владних повноважень, які створюють реальні можливості для забезпечення внутрішнього управління відповідною організаційною структурою і правом зовнішнього управління – відповідно до ієрархії побудови системи державних органів. Посадова особа державної служби наділена державно – владними повноваженнями, що надає їй право представляти відповідний державний орган чи його підрозділ у процесі виконання службових завдань та функцій. Разом з тим, вона несе персональну відповідальність за діяльність організаційної структури, чий інтереси вона репрезентує.

Отже, для діяльності посадової особи характерні наступні ознаки [60, с.10]:

- здійснення багатофункціонального управління щодо підлеглих по службі осіб;
- управління матеріальними ресурсами;
- право застосовувати заходи службового впливу (заходи заохочення і дисциплінарної відповідальності);
- повноваження представляти інтереси відповідного органу чи підрозділу в зовнішніх відносинах, що передбачає персональну

відповідальність за діяльність відповідної організаційної структури.

Усе вищевикладене свідчить про «лінійний» (а не «функціональний») характер влади, якою наділена посадова особа. На основі цього можна визначити, що посадова особа державної служби – це державний службовець, який з метою постійного чи тимчасового управління державним органом або його підрозділом, а також представництва його інтересів у зовнішніх відносинах наділений державно – владними повноваженнями і правомочний вчиняти службові юридичні значимі дії.

Залежно від обсягу і сфери владного впливу прийнято розрізняти ще й «функціональний» характер влади, тобто функціонально – владні повноваження. Останній вид слід визначити як правомочність особи застосовувати владний вплив на інших учасників відносин у межах виконуваних нею службових функцій, а саме до цієї групи доречно, на наш погляд, віднести службових осіб.

Основним критерієм розмежування понять «посадова особа» і «службова особа» має стати характер владних повноважень, якими володіють ці особи. Дії службової особи породжують юридичні наслідки для фізичних і юридичних осіб, які не перебувають з ними в службово – правових відносинах. Службова особа у межах чинного законодавства наділена правом застосовувати заходи адміністративного примусу до учасників правовідносин, які порушують нормативно встановлені правила поведінки.

З цього приводу слушною видається думка про те, що службовою особою є учасник правових відносин, на відміну від посадової особи, яка є учасником службово – трудових відносин.

Досліджуючи юридичну природу поняття службової особи державної служби, необхідно виділити наступні властиві їй ознаки [47, с.180]:

- наявність спеціальних повноважень, які закріплені нормативно – правовими актами;
- правомочність видавати вказівки обов'язкового характеру як фізичним, так і юридичним особам, які не перебувають у службово – трудових

відносинах;

- застосування заходів адміністративного примусу у випадках, передбачених законодавством.

На основі вищезазначеного можна сформулювати дефініцію «службової особи»: службова особа державної служби – це фізична особа, яка постійно чи тимчасово займає в органах державної влади посаду, пов'язану з виконанням спеціальних повноважень, наданих їй у встановленому законом порядку, стосовно осіб, що не перебувають з нею у службовому підпорядкуванні, і у випадках, передбачених законодавством, має право застосовувати заходи адміністративного примусу.

Підбиваючи підсумки, слід відзначити, що основними критеріями розмежування понять «посадова особа» і «службова особа» є:

- характер владних повноважень (лінійно – владні чи функціонально – владні);
- характер правових зв'язків між учасниками (службово – трудові чи адміністративно – правові);
- вид примусу, який вона має право застосовувати (дисциплінарний чи адміністративний);
- перебування на керівній посаді або виконання повноважень керівника за спеціальними дорученнями для посадових осіб.

Зважаючи, що призначення, проходження та звільнення з державної служби мають певну специфіку, яка відрізняється від звичайної трудової діяльності, Законом № 889 уведено нові спеціальні норми, які максимально повно регулюють службові відносини з метою відокремлення цієї сфери зайнятості та законодавства від трудового.

При цьому зроблено акцент на тому, що державна служба – це публічна, професійна політично неупереджена діяльність. Таким чином, Законом № 889 державну службу та звичайну трудову діяльність чітко розмежовано. Частиною третьою ст. 5 Закону № 889 передбачено, що дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих

цим Законом. А оскільки ст. 43 Закону № 889 чітко регламентує всі питання, пов'язані з порядком зміни істотних умов служби, це означає, що з 1 травня 2016 року, тобто з дати набуття чинності цим Законом, норми ст. 32 КЗпП і пов'язаної з нею норми п. 6 ст. 36 КЗпП для державних службовців не застосовуються.

Отже, проаналізуємо процедуру зміни істотних умов державної служби в діючих умовах до 2015 року і після набуття чинності Законом № 889.

Зміна істотних умов згідно втратившого чинність закону ст. 32 КЗпП передбачено, що до змін істотних умов праці належать зміни:

- систем і розмірів оплати праці;
- пільг;
- режиму роботи;
- установлення або відміни неповного робочого часу;
- суміщення професій;
- розрядів та найменувань посад;
- інші.

Зміна істотних умов праці допускалась у разі змін в організації виробництва та праці при одночасному продовженні роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою (ч. 3 ст. 32 КЗпП).

Нормою чинного Закону № 889 слід звернути увагу на те, що істотні умови служби та вимоги, що висуваються до претендента на посаду державного службовця, публікуються в оголошенні про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби.

Зокрема, згідно з ч. 4. ст. 23 Закону № 889 в такому оголошенні має бути зазначено:

- найменування і місцезнаходження державного органу;
- назва посади;
- посадові обов'язки;
- умови оплати праці;
- вимоги до професійної компетентності кандидата на посаду;

- інформація щодо строковості чи безстроковості призначення на посаду.

Як бачимо, Закон № 889 ще до початку роботи на посаді встановлює нові норми щодо істотних умов служби.

Далі, ч. 3 ст. 43 цього Закону встановлено, що під час проходження служби зміною істотних умов державної служби вважається зміна:

- належності посади державної служби до певної категорії посад;
- основних посадових обов'язків;
- умов (системи та розмірів) оплати праці або соціально – побутового забезпечення;
- режиму служби, встановлення або скасування неповного робочого часу;
- місця розташування державного органу (в разі його переміщення до іншого населеного пункту).

Тепер давайте проаналізуємо ці умови більш детально. Належність посади державної служби до певної категорії посад згідно зі ст. 25 втраченого чинності Закону № 3723 основними критеріями класифікації посад державних службовців є організаційно – правовий рівень органу, який приймає їх на роботу, обсяг і характер компетенції на конкретній посаді, роль і місце посади у структурі державного органу встановлено 7 категорій посад. Віднесення існуючих посад державних службовців, не зазначених у цій статті, а також віднесення до відповідної категорії нових посад державних службовців проводиться Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідним державним органом.

Законом № 889 змінено класифікацію посад державної служби, встановлено принципово новий підхід до побудови такої класифікації: посади державної служби в державних органах поділяються на категорії залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень і необхідних для їх виконання кваліфікації та професійної компетентності державних службовців.

Так, відповідно до ч. 2 ст. 6 встановлюються такі категорії посад

державної служби:

- 1) категорія «А» (вищий корпус державної служби) – посади:
 - Державного секретаря Кабінету Міністрів України та його заступників, державних секретарів міністерств;
 - керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів України, та їх заступників;
 - керівників апаратів Конституційного Суду України, Верховного Суду України, вищих спеціалізованих судів та їх заступників;
 - голів місцевих державних адміністрацій;
 - керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;
- 2) категорія «Б» – посади:
 - керівників структурних підрозділів Секретаріату Кабінету Міністрів України та їх заступників;
 - керівників структурних підрозділів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та інших державних органів, їх заступників, керівників територіальних органів цих державних органів та їх структурних підрозділів, їх заступників;
 - заступників голів місцевих державних адміністрацій;
 - керівників апаратів апеляційних та місцевих судів, керівників структурних підрозділів апаратів судів, їх заступників;
 - заступників керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;
- 3) категорія «В» – інші посади державної служби, не віднесені до категорій «А» і «Б».

Отже, замість семи категорій держслужбовців, передбачених Законом № 3723 та чинним Законом № 889 посади держслужби поділено на три категорії.

Тож з урахуванням нововведення можна констатувати, що фактично усі посади, що відносились до 5 – 7 категорій, за Законом № 3723 перейшли у

категорію «В» за діючим Законом.

Важливою умовою нової класифікації є й те, що ч. 3 ст. 6 передбачено: «Кількість посад державної служби категорій «А» і «Б» в державному органі повинна становити не більше третини його штатної чисельності».

У нових умовах саму класифікацію слід розуміти не як визначений перелік посад, а як процес, що повинен здійснюватися регулярно при розробці та затвердженні штатного розпису в кожному державному органі згідно з установленими в Законі № 889 принципами та критеріями поділу посад.

Основні посадові обов'язки в умовах ст. 11 Закону № 3723 конкретні обов'язки і права державних службовців визначалися на підставі типових кваліфікаційних характеристик і відображаються в посадових положеннях та інструкціях, що затверджуються керівниками відповідних державних органів у межах закону та їх компетенції.

Чинним законом № 889 перш за все передбачено, що:

- посада державної служби – визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень, визначених ч. 1 статті 1 цього Закону;

- професійна компетентність – здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку.

Для того щоб особа могла виконувати свої посадові обов'язки, законом № 889 визначені вимоги до її професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог.

Так, відповідно до ч. 2 ст. 20 особа, яка претендує на зайняття посади державної служби, повинна відповідати таким загальним вимогам:

- для посад категорії «А» – загальний стаж роботи не менше семи років;

- досвід роботи на посадах державної служби категорій «А» чи «Б» або на посадах не нижче керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах у відповідній сфері не менш як три роки; вільне володіння державною мовою, володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи;

- для посад категорії «Б» у державному органі, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, та його апараті – досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, вільне володіння державною мовою;

- для посад категорії «Б» у державному органі, юрисдикція якого поширюється на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя, та його апараті – досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, вільне володіння державною мовою;

- для посад категорії «Б» в іншому державному органі, крім тих, що зазначені у пунктах 2 і 3 цієї частини – досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше одного року, вільне володіння державною мовою;

- для посад категорії «В» – наявність вищої освіти ступеня молодшого бакалавра або бакалавра, вільне володіння державною мовою.

Спеціальні ж вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», визначаються суб'єктом призначення з урахуванням вимог спеціальних законів, що регулюють діяльність відповідного державного органу, в порядку, затвердженому центральним органом виконавчої

влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.

Особи, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А», мають відповідати типовим вимогам (включаючи спеціальні), затвердженим Кабінетом Міністрів України.

Статтею 55 Закону № 889 визначено заходи, які керівник державної служби повинен здійснити з метою створення належних умов для виконання посадових обов'язків, а саме:

- надавати державним службовцям необхідну для виконання посадових обов'язків інформацію;
- облаштувати приміщення, пристосоване для виконання посадових обов'язків;
- належно облаштувати робочі місця;
- забезпечити державних службовців необхідним обладнанням.

1.3. Суспільна роль та функції державної служби в Україні

Успішне розв'язання завдань подальшого зміцнення української держави, подолання кризи в усіх сферах суспільної діяльності, особливо в економіці та соціальній сфері, забезпечення стабільності та закладення основ для поживлення і прискорення розвитку економіки багато в чому залежить від діяльності державних органів, їх апарату, державних службовців. Заходи політичного, економічного і правового характеру дадуть потрібну віддачу лише за умови поліпшення якісного складу керівників, усіх службовців державних органів, їх відповідального ставлення до дорученої справи.

Суспільна роль державної служби полягає у виконанні завдань держави та реалізації її функцій. Завдання і функції держави, виконання яких покладається на державну службу, витікають із Конституції та законів України. Суть їх полягає в забезпеченні суверенітету, незалежності розвитку України як демократичної, соціальної, правової держави, де людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Утвердження й забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3 Конституції України).

Не вдаючись до характеристики та конкретизації завдань державної служби, що витікають із повноважень відповідних органів державної влади, до найбільш суспільно значимих слід віднести наступні [50, с.296]:

- забезпечення та охорона конституційного устрою України, розвиток її як демократичної, соціальної, правової держави;
- забезпечення вільного розвитку кожною людиною своєї особистості, прав, свобод та їх захисту, особистої свободи і недоторканності, права власності й недоторканності житла;
- формування державно – правових, економічних і політичних умов для діяльності державних органів, забезпечення ефективної їхньої діяльності;
- забезпечення громадянам права участі в управлінні державними справами, у референдумах, вільно обирати і бути обраними до органів державної

влади та органів місцевого самоврядування, рівного доступу до державної служби, а також служби в органах місцевого самоврядування;

- недопущення порушень права громадян мирно збиратися, об'єднуватись у політичні партії та громадські організації;

- забезпечення дії принципу гласності в діяльності державних органів та державних службовців, дотримання законності й дисципліни в системі державної служби;

- забезпечення ефективної роботи державних органів відповідно до їхньої компетенції, належних умов для професійної діяльності державних службовців, їх вірного служіння інтересам держави;

- забезпечення ефективної реалізації функцій державного управління, стабільності у сферах економіки, соціально – культурного будівництва та адміністративно – політичної діяльності;

- підготовка та реалізація рішень Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України та інших державних органів;

- комплектування державних органів висококваліфікованими службовцями, здатними виконувати свої службові повноваження;

- створення соціальних, інформаційних, правових та матеріально – фінансових умов діяльності державних службовців, встановлення порядку проходження служби;

- застосування у встановлених законодавством випадках заходів державного примусу.

Названі основні завдання мають бути конкретизовані в законах та інших нормативно – правових актах, що регулюють окремі види державної служби.

На жаль, ні в Законі України «Про державну службу», ні в інших законах, основні завдання державної служби не знайшли свого закріплення. Видається доцільним визначити основні завдання державної служби в окремому законі, який регулюватиме основи державної служби та був би узагальнюючим для всіх її видів.

Функції державної служби витікають з основного її призначення –

виконання завдань держави з метою досягнення поставлених цілей. Тому вони безпосередньо пов'язані з функціями держави і спрямовані на їх реалізацію. В широкому розумінні функції державної служби – це основні напрямки практичної, соціально корисної, професійної діяльності людей щодо виконання державою свого соціального призначення. Вони полягають у реалізації правових норм, що регулюють відносини в різних сферах, у досягненні цілей правового регулювання в процесі створення державної служби та безпосередньої діяльності державних службовців.

Державна служба в ході розв'язання завдань держави фактично здійснює функції відповідних державних органів, має чітко виражений управлінський характер і тому функціонує в усіх сферах діяльності. У визначенні функцій державної служби мається на увазі управління в широкому розумінні – владно – організуючий вплив з боку державних суб'єктів на суспільні відносини.

Водночас, найоб'ємніший комплекс державно – службових відносин здійснюється у сфері виконавчої влади, на яку покладена державна управлінська діяльність. Функції державного управління здійснюють також інші органи державного управління, не віднесені Конституцією України до системи виконавчих, – адміністрація державних підприємств, установ та організацій. В процесі управління державною службою виконуються функції як зовнішнього, так і внутрішнього спрямування.

У класифікації функцій державної служби доцільно виходити з тих функцій, які здійснюються державними органами: законодавчої (регулятивної), виконавчої (виконавчо – розпорядчої) та судової (правоохоронної). При цьому найбільш типовими визнаються функції регулювання, керівництва (зокрема безпосереднього управління), прогнозування, планування, координації, обліку, контролю, діловодства. Як відомо, в юридичній літературі розглядаються різні варіанти поняття функцій державного органу та їх видів. Зазвичай автори визнають, що функції управління – це основні напрями діяльності як самого органу, так і його апарату.

Наприклад, І.Л. Бачило вважає, що функції управління характеризують

спроможність суб'єкта управління виконувати відповідні дії [61, с.56]. При цьому кожна функція охоплює низку послідових дій та операцій, які самі по собі також є функціями, але менш загального характеру. На думку Г.В. Атаманчука, функції управління – це види владних, цілеорганізуючих і регулюючих впливів держави та її органів на суспільні процеси [48, с.29].

Відповідно до наведених ознак, Ю.М. Старилов під основними функціями державної служби розуміє «загальні, типові, що мають спеціальну спрямованість, види взаємодії між суб'єктами і об'єктами управління, характерні для всіх управлінських зв'язків, що забезпечують досягнення узгодженості й упорядкованості у сфері державного управління»[43, с.180]. В.В. Волошина, К.О. Титов під функціями, що здійснюються державною службою, розуміють основні, головні напрямки діяльності державного апарату, «їх можна поділити на загальні й специфічні»[40, с.28]. В.В. Волошина додає ще одну групу (вид) функцій державної служби – допоміжні (факультативні) [38, с.128].

На наш погляд, функції державної служби слід розглядати також із позицій мети їх здійснення – для забезпечення виконання завдань, що стоять перед відповідним органом (зовнішніми для нього), чи для забезпечення діяльності самої служби, оскільки державна служба не може поєднуватись лише з кадровим забезпеченням державних органів. Навіть орган, що здійснює керівництво державною службою – Головне управління державної служби України, розв'язує кадрові проблеми як для інших органів, так і для себе. У зв'язку із цим, підтримуючи погляд щодо поділу функцій державної служби на загальні, спеціальні (специфічні) й допоміжні, вважаємо, що загальні функції, в свою чергу, поділяються на ті, які пов'язані з виконаннями завдань державного органу, і ті, що спрямовані на вирішення питань кадрового забезпечення державних органів та їх апарату.

Такий підхід дає підстави віднести до загальних функцій державної служби, що пов'язані з виконанням завдань державних органів, регулювання, планування, прогнозування, координацію, організацію, облік, контроль,

примус. Слід звернути увагу, що в даному випадку функція регулювання розглядається в широкому розумінні – розроблення і наступна реалізація (після прийняття законів та інших нормативних актів) програм: економічного, науково–технічного, соціального, національно – культурного розвитку, охорони довкілля; регулювання господарських відносин у державі, діяльності підприємств, установ та організації й недержавного сектору; управління державним сектором економіки, сферами соціально – культурного будівництва та адміністративно – політичної діяльності. Інші функції державної служби зводяться до практичного виконання завдань державного управління.

До системи загальних функцій, спрямованих на кадрове забезпечення державних органів та їх апарату, можна віднести [39, с.270]:

- здійснення державної кадрової політики та встановлення законодавчих основ функціонування державної служби;
- комплектування персоналу державних органів та їх апарату на основі професійних, особистих і моральних якостей;
- розроблення та затвердження Державного реєстру службовців центральних і місцевих органів виконавчої влади та реєстру посад державних службовців;
- створення організаційних, соціальних, матеріальних та правових умов, необхідних для діяльності державного апарату;
- організацію управління державною службою;
- прогнозування та планування кадрового забезпечення державної служби, упорядкування переліку спеціальностей, за якими необхідно здійснювати підготовку державних службовців;
- організацію та впровадження чіткої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців;
- контроль за діяльністю державних службовців, аналіз стану й ефективності державної служби в органах державної влади;
- розв'язання питань забезпечення належних умов оплати праці державних службовців та їх соціального захисту;

- координацію та здійснення робіт щодо нормативно – правового забезпечення державної служби;
- проведення цілеспрямованої діяльності з формування кадрового резерву та робота з ним;
- організацію розроблення та контролю за виконанням стандартів державної служби, в тому числі етичних вимог до державних службовців;
- визначення пріоритетних напрямів міжнародного співробітництва та створення системи міжнародного співробітництва з кадрових питань;
- формування сучасної інформаційно – аналітичної мережі державної служби;
- адаптацію законодавства про державну службу України до законодавства Європейського Союзу.

В юридичній літературі не склалось єдиного розуміння спеціальних функцій державної служби. В деяких випадках специфічні й спеціальні функції розглядаються як одне й те саме, в інших – як різні за своєю сутністю явища. На наш погляд, спеціальні функції державної служби пов'язані зі специфікою завдань, що виконуються державним органом у відповідній сфері.

Так, наприклад, для органів внутрішніх справ (поліції) в справі забезпечення громадського порядку та громадської безпеки властиві такі функції, як: підтримання громадського порядку й громадської безпеки; захист життя, здоров'я громадян, їх власності від злочинних та інших протиправних посягань; боротьба з організованою злочинністю; боротьба з корупцією, наркобізнесом; здійснення оперативно – розшукових заходів тощо. Для органів управління освітою властиві функції розробки освітньо – професійних та професійних програм; визначення змісту і видів навчання; створення системи пошуку талановитої молоді; запровадження сучасних методик і технологій навчання; визначення державних вимог до рівня підготовки фахівців тощо.

Сферам економіки, культури, екології, оборони, юстиції та іншим притаманні свої функції, тому загальний перелік спеціальних функцій органів державної влади без прив'язки до органів, де вони реально здійснюються,

встановити важко, та в цьому й немає практичної потреби. Разом з тим, такі спеціальні функції, як розроблення та ведення обліку матеріальних, трудових, фінансових затрат державних органів; організація і координація наукових досліджень у сфері державної служби; обґрунтування фінансових та інших витрат на утримання державного апарату, ефективності їх використання, характерні для служби в усіх державних органах.

Сукупність допоміжних функцій державної служби пов'язана з обслуговуванням діяльності державних органів в межах основних і специфічних функцій – юридичне обслуговування, діловодство, матеріально – технічне забезпечення, визначення статусу та переліку підприємств, які підлягають безпосередньому державному управлінню, перелік спеціальностей, з яких необхідно здійснювати підготовку державних службовців.

Отже підсумуємо: розгляд суспільних завдань та функцій державної служби дає можливість правильно оцінити роль державної служби в розв'язанні проблем здійснення державної влади, з'ясувати її основне призначення, виявити прогалини в правовому регулюванні державно – службових відносин та інші недоліки, зрештою, окреслити головні напрями подальшого розвитку державної служби.

Досліджуючи у даному розділі теоретико – методологічні засади організації державної служби та поняття державний службовець в Україні, можемо зробити наступний висновок:

Служба в державних органах, державних і громадських організаціях є одним із видів соціальної діяльності людей. Служба державі нерозривно зв'язана із самою державою, її роллю в житті суспільства. Це одна зі сторін діяльності держави по організації і правовому регулюванню особового складу державних органів, інших державних організацій. Державна служба – це насамперед служіння державі, тобто виконання за її дорученням, за плату від неї, визначеної діяльності по реалізації завдань і функцій держави в державних підприємствах. Закон України «Про державну службу» розглядає державну службу в більш вузькому змісті, як діяльність тих службовців, що складають

«апарат», корпус керівників, фахівців державних органів. Таке визначення державної служби дозволяє відмежувати державно – управлінську діяльність від діяльності фахівців у народному господарстві, у соціально – культурній сфері, а також відмежувати державну службу й інші види служби. Зазвичай розрізняють види державної служби, у залежності від її специфіки. Специфіка діяльності службовця в державних органах полягає в тому, що він не створює безпосередньо матеріальних цінностей, але забезпечує умови для матеріального виробництва, у нього особливий предмет праці, інформація, що є і засобом впливу, що він збирає, обробляє, зберігає, створює. Він впливає на людей, обслуговує їх, робить це відплатно, тобто за визначену винагороду, й обіймає посаду (має власний статус). У зв'язку з цим, можна виділити і риси самої державної служби, як правового інституту. Державна служба зобов'язана своїм виникненням державі. З її виникненням і розвитком стала розвиватися і служба, маючи своїм призначенням реалізацію завдань і функцій держави в різноманітних галузях життєдіяльності суспільства, будучи необхідним елементом керування. Організуюча діяльність держави охоплює різноманітні сфери життєдіяльності суспільства, тому державна служба регулюється нормами не тільки адміністративного права, але і нормами інших галузей права.

Наприклад, державна служба регулюється частково нормами трудового права. Спрямованість діяльності службовців на обслуговування населення породжують не тільки адміністративні, але і цивільні правовідносини. Крім установлених спеціальних соціальних гарантій для державних службовців, у зв'язку зі специфічністю їхньої діяльності, на них поширюються і соціальні гарантії передбачені для всього населення. Тому на державну службу поширюються і норми соціального права.

1.4. Соціальний захист як складова правового статусу державних службовців

Прагнення України стати повноправним членом світового співтовариства спрямовує зусилля української влади на діяльність державних службовців щодо першочергового забезпечення гармонізації світових стандартів дотримання прав та свобод людини і національних конституційних норм.

У сучасних умовах ефективна діяльність стосовно вказаного забезпечення базується на концептуально нових підходах, що обумовлюють докорінні зміни організаційно – правових засад функціонування органів державного управління, зокрема підвищення авторитету державного службовця, побудову відносин між державними службовцями та громадянами на засадах партнерства, удосконалення форм, методів та засобів захисту прав і свобод людини.

Саме для забезпечення ефективного управління в державі сучасному державному службовцю має бути притаманна широка гама ділових якостей: висока ерудиція і професійна компетентність, схильність до лідерства в колективі, діловитість і здатність ефективно діяти в умовах економічного ризику, практичний розум та здоровий глузд, комунікабельність, заповзятливість, ініціативність та енергійність, вимогливість та висока працездатність, тактовність і висока толерантність.

Зважаючи на це актуальним є дослідження сутності потреб людей, які працюють в органах державної влади, їхнього матеріального та соціально – побутового забезпечення. Оскільки, для того, щоб працівник якісно виконував свої професійні обов'язки, підвищував продуктивність праці, його потреби повинні забезпечуватися в повній мірі.

Проаналізувавши діюче законодавство про державну службу можна сказати, що в Україні існує ряд проблем, пов'язаних з мотивацією службовців: відсутність стимулів дотримання етики, не прив'язаність системи стимулювання до результатів роботи, внаслідок великих міжвідомчих розбіжностей у рівні оплати праці зумовлення плинності кадрів в окремих

органах та загальний дисбаланс високопрофесійних кадрів.

Недоліки мотивації державних службовців можуть призвести до недовіри та негативного ставлення до влади, що є завершальною ланкою одного з можливих негативних ланцюгів подій і наслідків.

Опитування державних службовців на питання щодо очікування від реформи державної служби засвідчило, що 54,3% з них вважають поліпшення професіоналізації державної служби та якості послуг, що надаються державними органами населенню, скорочення чисельності державних службовців та оптимізація їх роботи – 3,3%, покращення умов праці державних службовців, їх матеріального та соціального становища – 6,5%, та не вірять в покращення – 31,5%. Внаслідок тривалої економічної кризи та пов'язаного з нею безробіття виникла ситуація, що в районних державних адміністраціях працівники мотивовані не так заробітком, як зайнятістю: бюджетна сфера єдиний прихисток для безробітних із вищою освітою.

Зазначене вище свідчить про актуальність налагодження у державному управлінні дієвої системи мотивації службовців. Для цього уряд повинен створити необхідні умови, вжити низку організаційних, правових, соціальних, економічних заходів. Слід вибудувати чітку систему яка передбачала б високу мотивацію і захищеність держслужбовців з метою залучення й утримання на політично незалежній професійній основі найкращих фахівців.

Адже не секрет, що нині державні службовці є відносно невеликою за чисельністю суспільною групою за даними Національного агентства України з питань Державної служби станом на 01.01.2020 року близько 380,3 тис. осіб. До того ж, здебільшого, неадекватно технічно оснащеною, часто залежною від політичних примх, і не завжди шанованою населенням. У кількісному відношенні частка державних службовців та посадових осіб в органах місцевого самоврядування України, що становить (0,88%) від загальної чисельності населення (42928,9 тис.осіб) [88].

За віком і стажем маємо таку картину: 14,8% працює на державній службі до трьох років; 9,9% – від 3 до 5 років; 23,7% – від 5 до 10 років; 21,4% – 10 –15

років; 22,7% – 15 – 20 років; 5,5% – понад 25 років, що відображено в рис.1.1.

Державні службовці

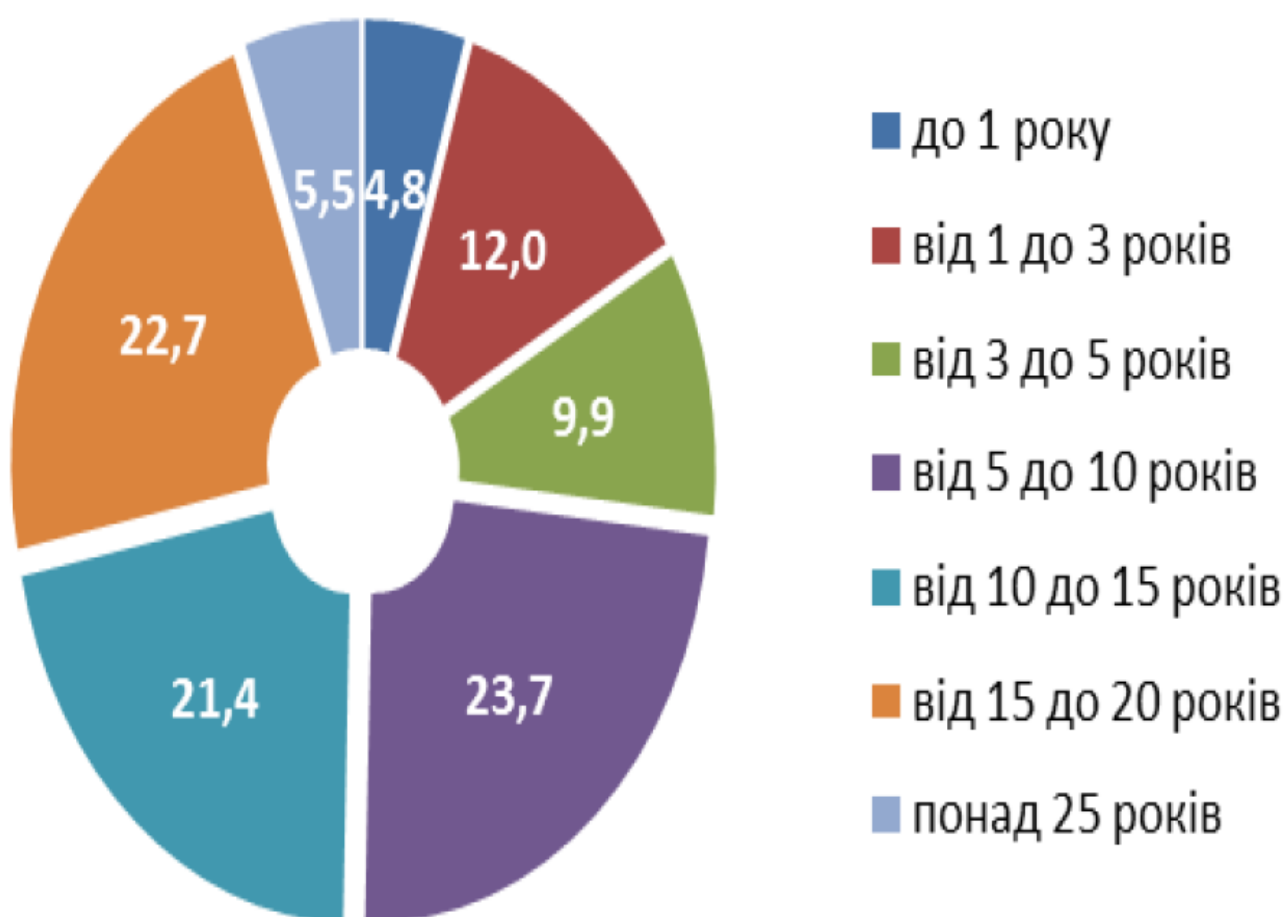


Рис 1.1. – Відомості щодо розподілу кількості державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування за стажем роботи станом на 01.01.2020р. [88]

Вищу освіту станом на 01.01.2020р. мають 91,8% держслужбовців, а 7,8% – мають неповну, базову вищу освіту.

Відповідно до даних можна сказати, що практично всі працівники на посадах всіх категорій мають повну вищу освіту. Досить висока й плинність кадрів, особливо це характерно для посад 7 категорії, де значна їх частина, в основному до 30 років, не затримується більше 1 – 2 років. Наведене свідчить,

що молодь сьогодні не дуже зацікавлена у роботі на державній службі.

Рівень оплати праці держслужбовців, порівняно з приватним сектором економіки, залишається низьким. Непропорційно мала частка посадового окладу в структурі зарплати спричиняє непрозорість в оплаті праці та її незалежність від суб'єктивного фактора. Крім того, значно відрізняється рівень зарплати в розрізі відомств, часто без урахування відповідальності їх працівників. Це спричинює плинність кадрів в окремих органах і регіонах та призводить до дисбалансу високопрофесійних кадрів. Нестабільність заробітку обумовлюють надбавки і винагороди, в т. ч. за вислугу років, що складають від половини до двох третин сукупного доходу. Така система нарахувань перешкоджає залученню молоді, проте стимулює людей передпенсійного віку.

Однак, у системі наявні певні протиріччя: середня зарплата держслужбовця по Україні значно вища, ніж середній заробіток в інших секторах економіки. Кваліфікаційні вимоги до держслужби є високими, особливо в центральних органах, а тому служба не може на рівних конкурувати з тими організаціями, що платять зарплату вище середньої. Більш того, нові працівники поступають у систему держслужби на нижчому рівні. Й хоча цей рівень відкритий для молодих спеціалістів, але саме для цієї вікової групи існують кращі можливості поза системою держслужби.

Наведене дозволяє стверджувати, що чинна система оплати праці держслужбовців не пов'язана з результатами роботи. Тому без суттєвих змін у законодавстві досить складно буде залучати та утримувати висококваліфікованих працівників усіх вікових груп до системи державної служби.

Посилення мотивації та стимулювання праці, заохочення службовців та підвищення гарантій їх соціальної захищеності є важливим кроком на шляху реформування системи державної служби[80, с. 190].

Відповідно до частини 1 статті 50 «Оплата праці державних службовців» чинного закону «Про державну службу» вказано, що держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного

виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи.

Водночас, із суспільної свідомості потрібно викоринити існуючі міфи про те, що держслужбовці мають значні пільги та привілеї нематеріального плану.

Хоча самі ці поняття – пільги та привілеї – у Законі України «Про державну службу» не використовуються, окремі переваги та гарантії державних службовців викладені у статті 54 розділу VI «Оплата праці, заохочення і соціальні гарантії», а саме: державному службовцю у випадках і порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, може надаватися службове житло та матеріальна допомога для вирішення соціально – побутових питань.

Наприклад, вважається, що перевагою державної служби є отримання службовцями квартири поза чергою (якщо квартири отримує міністерство). Але ж люди отримують квартири і поза системою держслужби. Наступний «привілей» – міф про дешеві санаторні путівки (раніше, це, можливо, й було типовим явищем, але залишилося в далекому минулому). Звичайно, є положення про надання безвідсоткових кредитів на будівництво (купівлю) житла, але на практиці такі кредити держслужбовцям не видаються. Тому доречніше було б переглянути пільги або ж припинити їх надання, чи зробити їх прозорими і застосовувати в усій системі державної служби. Та й матеріальні допомоги держслужби не всім доступні, внаслідок чого і стимули несуттєві, особливо для тих, хто працює в системі недовго.

Чинні умови проходження служби посилюють дисбаланс у системі державного управління: більшість становлять молоді спеціалісти, для яких це тимчасове місце роботи для здобуття досвіду (відтік кадрів у цій групі найвищий) та старші працівники, яким небагато залишилося до настання пенсійного віку. Вікова група 36 – 45 років представлена у держслужбі недостатньо. Це обумовлює високий ризик якості державного управління, і така ситуація повинна бути виправлена.

Необхідність реформування державної служби пов'язана з системністю проблем, існуючих у цій сфері. Разом з тим, у їх розв'язанні однаково

зацікавлені і суспільство, і влада, і самі державні службовці. Але, незважаючи на значний інтерес до реформи і задеклароване прагнення зробити поступальні кроки в цьому напрямку, спроби запропонувати нове бачення законодавчих основ державної служби не мали успіху через відсутність суспільно – політичного консенсусу.

Безперечно, реформа – складний соціально – управлінський феномен, де не просто виявити чіткі та неоднозначні причинно – наслідкові зв'язки між окремими явищами, діями і перетвореннями, пов'язаними зі зміною інститутів, установ і порядків у державі.

Це ще раз підтверджує необхідність якісно нового підходу до процесу вироблення політики реформування.

Отже, зазначимо, що проблемі фінансування державної служби теж, на жаль, приділяється недостатньо уваги. Вважається, що всі структури забезпечують своє існування та діяльність за рахунок державного бюджету. Натомість, фонд оплати праці виділяється під конкретну кількість працівників апарату, інші ж напрямки бюджетних коштів мало привертають увагу і не розголошуються. Фінанси, що отримуються з бюджету кожним органом влади та управління повинні мати відповідні напрямки витрат, де домінуючими мали б бути витрати на соціальний захист.

З метою покращення соціальної захищеності державних службовців та зважаючи на викладене, доречно було б звернути увагу, на наступне:

- керівникам центральних органів виконавчої та законодавчої влади, прокуратури, судів слід здійснити конкретні заходи, спрямовані на вдосконалення структури апарату управління;

- посилити роль наукового обґрунтування та прогнозування інститутів державного управління – з цією метою доцільно створити державний дослідницький центр та заснувати відповідний фонд державної служби.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

2.1. Оплата праці державних службовців

В 2023 році уряд затвердив Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад. Це буде один з ключових кроків до реформування системи оплати праці державних службовців. Відповідне рішення закріплено постановою КМУ від 23 жовтня 2023 р. № 1109 «Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році».

Постановою було затверджено:

- Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад;
- Алгоритм проведення класифікації посад державної служби в умовах воєнного стану.

Класифікація посад дозволить запровадити систему визначення вартості посад - грейдінг. Це дасть змогу враховувати навантаження, складність та відповідальність роботи при встановленні зарплат та запровадити єдині підходи на державній службі - однакова робота має оплачуватись на одному рівні у всій системі державного управління.

Каталогом визначено 27 сімей посад державної служби:

- адміністративне керівництво;
- адміністрування та надання публічних послуг;
- аналіз державної політики та нормотворча діяльність;
- бухгалтерія;
- внутрішній аудит;
- господарські функції;
- державний нагляд і контроль;

- діловодство, канцелярія та архів;
- забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики;
- закупівлі;
- запобігання корупції;
- інформаційна безпека та кіберзахист;
- комунікація та інформаційне забезпечення;
- літературне редагування;
- міжнародне співробітництво;
- оборонна робота, мобілізаційна підготовка і мобілізація;
- організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження;
- організація засідань;
- правове забезпечення;
- протокол та церемоніал;
- режимно-секретна діяльність;
- управління державною власністю;
- управління інформаційно-комунікаційними системами;
- управління персоналом;
- управління проектами інформатизації;
- управління фінансами;
- цивільний захист та охорона праці.

Опис кожної сім'ї посад у Каталозі включає:

- назву та номер сім'ї посад державної служби;
- основний функціонал типових посад;
- рівні посад;
- таблицю класифікації посад державної служби. Кожна сім'я включає посади різних рівнів відповідно до ролі та місця посади в організаційній структурі державного органу, основної мети посади. Загалом будуть дев'ять рівнів посад держслужби.

Також Постановою №1109 установили, що у 2023 році з метою підготовки до впровадження у 2024 році єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби (після набрання чинності законом щодо зміни моделі оплати праці державних службовців) класифікація посад державної служби державними органами проводиться у місячний строк з дня набрання чинності Постановою №1109 згідно з Алгоритмом. Більше того, доручено державним органам провести класифікацію посад державної служби із штатною чисельністю: до 100 посад - протягом 10 робочих днів з дня набрання чинності Постановою №1109, до 500 посад - протягом 15 робочих днів, до 1000 посад - протягом 20 робочих днів, а понад 1000 посад - не пізніше ніж через місяць з дня набрання Постановою №1109. Також урядом схвалено постанову «Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році». Документом передбачено проведення класифікації посад державної служби для запровадження у 2024 році нової моделі оплати праці.

Розпочнемо з оплати праці державних службовців, дане питання врегульовано ч.2 ст.50 «Оплата праці державних службовців» чинного закону «Про державну службу» в якому встановлено, що заробітна плата державного службовця складається з:

- посадового окладу;
- надбавки за вислугу років;
- надбавки за ранг державного службовця;
- виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 % 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;
- премії (у разі встановлення).

Необхідно зазначити, що посадові оклади, надбавки за вислугу та ранг

чинним законом істотно збільшені. Так, наприклад, розмір найнижчого посадового окладу державного службовця найнижчої 9 підгрупи відповідно до Постанови кабінету міністрів від 06.04.2016 № 292 «Деякі питання оплати праці державних службовців у 2016 році» за діючим законом з 1 травня 2016 р. – становить 1723 гривні.

Надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється згідно ст. 52 закону на рівні 3% посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 % посадового окладу.

Важливо, що за чинним законом право на її отримання настає після завершення першого року перебування на державній службі. За втратившим чинність законом надбавка за вислугу років починала виплачуватись державним службовцям після трьох років стажу.

Надбавка за найнижчий 9 ранг встановлюється згідно Постанови КМУ від 06.04.2016 № 292 «Деякі питання оплати праці державних службовців у 2016 році» на рівні 200 грн., а це значно більше ніж отримували держслужбовці за найнижчий ранг відповідно до старого закону.

Крім того частиною 7 ст.50, чинного закону передбачена можливість виплати премії за результатами оцінювання службової діяльності та місячна або квартальна премія державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «А», встановлюється суб'єктом призначення (аж до 100 відсотків посадового окладу), але вона може бути встановлена лише для «обраних». Таку надбавку за певних умов можливо встановити фахівцям, які працюють в Адміністрації Президента України, Апараті Верховної Ради України, Секретаріаті Кабінету Міністрів України та міністерствах.

Постанова КМУ від 25.04.2023р. № 391 « Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану» постановляє: Установити, що:

1) на період воєнного стану для працівників державних органів, які безпосередньо здійснюють свої повноваження:

на територіях активних бойових дій, включених до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій, для яких не визначена дата завершення бойових дій, посадові оклади визначаються з урахуванням коефіцієнта 2;

на територіях можливих бойових дій, включених до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій, для яких не визначена дата припинення можливості бойових дій, посадові оклади визначаються з урахуванням коефіцієнта 1,5;

2) підвищення розмірів посадових окладів з урахуванням коефіцієнтів, передбачених підпунктом 1 цього пункту, здійснюється з урахуванням фактично відпрацьованого часу протягом місяця;

3) для цілей цієї постанови розташування робочого місця працівника визначається керівником державного органу (керівником державної служби) шляхом затвердження відповідного переліку працівників, які здійснюють свої повноваження безпосередньо на території можливих чи активних бойових дій;

4) працівникам державних органів, які безпосередньо здійснюють свої повноваження на територіях можливих чи активних бойових дій та яким підвищуються розміри посадових окладів відповідно до підпункту 1 цього пункту, інші виплати за роботу з особливими умовами праці, визначені актами Кабінету Міністрів України, не встановлюються.

2.2. Щорічні та додаткові відпустки державних службовців

Чинним Законом «Про державну службу», зокрема статтями 57,58,59,60 врегульовано питання надання щорічних основних відпусток, додаткових, інших відпусток порядок і умови їх надання та відкликання державних службовців із щорічних відпусток.

Державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати.

Щорічні додаткові та інші відпустки державних службовців надаються за кожний рік державної служби після досягнення п'ятирічного стажу державної служби державному службовцю надається один календарний день щорічної додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як 15 календарних днів.

Державним службовцям додаткові оплачувані відпустки надаються відповідно до порядку встановлених постановою КМУ від 06.04.2016 № 270, які мають стаж державної служби понад п'ять років, тривалістю один календарний день. Починаючи з шостого року стажу державної служби ця відпустка збільшується на один календарний день за кожний наступний рік.

Додаткова відпустка, яка надається державним службовцям, належить до щорічних відпусток. У перший рік державної служби в державному органі державному службовцю, який має стаж такої служби понад п'ять років, додаткова відпустка надається після закінчення шести місяців безперервної служби в цьому органі, якщо інше не передбачено законодавством.

Державним службовцям відповідна відпустка надається одночасно із щорічною основною оплачуваною відпусткою або окремо від неї за згодою між державним службовцем і керівником державної служби в державному органі відповідно до затвердженого графіка відпусток.

Додаткову відпустку на прохання державного службовця може бути поділено на частини будь – якої тривалості.

Невикористана додаткова відпустка чи її частина надається державному

службовцю у будь – який час відповідного року чи приєднується до відпустки у наступному році.

За згодою між державним службовцем і керівником державної служби в державному органі додаткові відпустки за попередній і поточний періоди можуть бути надані одночасно.

Додаткова відпустка переноситься на інший період або продовжується у разі:

- тимчасової непрацездатності державного службовця, засвідченої в установленому порядку;
- відкликання із додаткової відпустки для виконання невідкладних завдань;
- виконання державним службовцем державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством службовець підлягає звільненню на час виконання ним таких обов'язків від основної роботи із збереженням заробітної плати;
- настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- збігу додаткової відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

У разі перенесення додаткової відпустки строк її надання погоджується державним службовцем з його безпосереднім керівником. Якщо причини, що зумовили перенесення додаткової відпустки на інший період, настали під час її використання, невикористана частина додаткової відпустки надається після закінчення дії таких причин або переноситься за згодою між державним службовцем і його безпосереднім керівником на інший період.

Забороняється ненадання додаткових відпусток повної тривалості протягом двох років підряд.

За бажанням державного службовця у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку в році звільнення з подальшим звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

Під час звільнення державного службовця йому виплачується грошова

компенсація за всі невикористані ним дні додаткової відпустки.

За бажанням державного службовця додаткова відпустка або її частина може бути замінена грошовою компенсацією.

Додаткова відпустка не надається державному службовцю за час перебування:

- у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- у відпустках без збереження заробітної плати:
- у разі, коли дитина потребує домашнього догляду (тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку);
- у разі, коли дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;
- у разі, коли дитині встановлено категорію «дитина-інвалід підгрупи А» (до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку).

Додаткова відпустка не надається державному службовцю за час навчання у навчальному закладі, установі, організації незалежно від форми власності, що має право надавати освітні послуги, зокрема за кордоном, для підвищення рівня професійної компетентності з відривом від виробництва.

Державному службовцю, який відповідно до статті 35 Закону України від 16 грудня 1993 р. № 3723–ХІІ «Про державну службу» за стаж державної служби:

- 12 років набув право на отримання додаткової відпустки тривалістю 9 календарних днів, додатковий день надається після наступних двох років державної служби;
- 13 років набув право на отримання додаткової відпустки тривалістю 11 календарних днів, додатковий день надається після наступних трьох років державної служби;
- 14 років набув право на отримання додаткової відпустки тривалістю 13 календарних днів, додатковий день надається після наступних чотирьох

років державної служби.

Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати та інші види відпусток надаються державним службовцям відповідно до закону.

Державному службовцю надається відпустка без збереження заробітної плати на час участі у виборчому процесі у порядку, визначеному статтею 10 цього Закону на час участі у виборчому процесі. Зазначена відпустка надається за рішенням керівника державної служби з дня його повідомлення про участь у виборчому процесі і до дня його завершення відповідно до виборчого законодавства.

Щорічні відпустки надаються у порядку та на умовах, визначених законодавством про працю.

Відкликання державних службовців із щорічних відпусток здійснюється для виконання невідкладних завдань державні службовці, які займають посади категорії «А», можуть бути відкликані із щорічної основної або додаткової відпустки, передбаченої частиною першою статті 58 цього Закону, за рішенням суб'єкта призначення, а державні службовці, які займають посади категорій «Б» і «В», – за наказом (розпорядженням) керівника державної служби.

Порядок відкликання державних службовців із щорічних відпусток здійснюється відповідно до постанови КМУ від 25.03.2016 № 230, яким встановлено, що до щорічних відпусток, з яких може бути відкликано державного службовця, належать:

- основна оплачувана відпустка;
- додаткова оплачувана відпустка.

Підставою для відкликання державного службовця із щорічної відпустки є необхідність виконання невідкладного завдання, про яке не було і не могло бути відомо під час надання щорічної відпустки, за умови неможливості виконання такого завдання іншою уповноваженою на це особою.

Відкликання із щорічної відпустки державного службовця, який займає посаду категорії «А», здійснюється за рішенням суб'єкта призначення, яке

реалізується шляхом видання наказу (розпорядження).

Відкликання із щорічної відпустки керівника державного органу або його заступника, який займає посаду державної служби категорії «Б», здійснюється за рішенням керівника державної служби органу вищого рівня, який є суб'єктом призначення, шляхом видання відповідного наказу (розпорядження).

Відкликання із щорічної відпустки інших державних службовців, які займають посади категорії «Б» чи «В», здійснюється за рішенням керівника державної служби державного органу, яке приймається у формі відповідного наказу (розпорядження).

Рішення про відкликання із щорічної відпустки (далі – рішення про відкликання) приймається суб'єктом призначення або керівником державної служби стосовно:

1) державного службовця, який займає посаду категорії «А», за наявності:

- ініціативи суб'єкта призначення;
- обґрунтованого подання керівника державної служби відповідного державного органу;

2) державного службовця, який займає посаду категорії «Б» чи «В», за наявності:

- ініціативи керівника державної служби органу вищого рівня, який є суб'єктом призначення щодо керівника державного органу або його заступника;

- ініціативи керівника державної служби щодо керівників самостійних структурних підрозділів та інших державних службовців, які безпосередньо йому підпорядковані;

- обґрунтованого подання керівника самостійного структурного підрозділу на підставі повідомлення безпосереднього керівника про необхідність відкликання державного службовця, який працює в такому структурному підрозділі.

Проект наказу (розпорядження) про відкликання державного службовця

готується службою управління персоналом державного органу. Зазначення в наказі (розпорядженні) невідкладного завдання, яке стало підставою для відкликання державного службовця, є обов'язковим.

Стосовно прийнятого рішення про відкликання та необхідності виконання невідкладного завдання служба управління персоналом державного органу повідомляє державному службовцю з використанням засобів телефонного та електронного (за наявності) зв'язку, а також поштового зв'язку не пізніше ніж за п'ять календарних днів до такого відкликання.

У разі необхідності виконання особливо важливих завдань для відвернення стихійного лиха, захисту та/або збереження життя і здоров'я громадян, забезпечення захисту та/або відновлення прав чи інтересів людини або громадянина стосовно прийнятого рішення про відкликання служба управління персоналом державного органу повідомляє державному службовцю з використанням засобів телефонного та електронного (за наявності) зв'язку не пізніше ніж за два календарні дні до такого відкликання.

У день прибуття на роботу служба управління персоналом державного органу ознайомлює в установленому порядку державного службовця з наказом (розпорядженням) про його відкликання та надає завірену копію такого наказу (розпорядження).

У разі неможливості прибути на роботу у зв'язку із погіршенням стану здоров'я, складною транспортною обстановкою чи за наявності інших обставин, що ускладнюють прибуття на роботу, державний службовець повідомляє про виникнення таких обставин з використанням засобів телефонного або електронного (за наявності) зв'язку особу, яка прийняла рішення про відкликання, або службу управління персоналом державного органу чи безпосереднього керівника.

Після закінчення відпустки державний службовець повинен подати до служби управління персоналом інформацію, документи, необхідні для підтвердження обставин, що ускладнили прибуття на роботу у зв'язку з відкликанням(література).

Частина невикористаної відпустки за погодженням з керівником державної служби надається державному службовцю у будь – який час відповідного року чи приєднується до відпустки в наступному році з відшкодуванням непередбачуваних витрат державного службовця у зв'язку з його відкликанням з відпустки.

Порядок відшкодування непередбачуваних витрат державних службовців у зв'язку з їх відкликанням із щорічної основної або додаткової відпустки нараховується відповідно до постанови КМУ від 25.03.2016 № 231.

Підставою для відшкодування непередбачуваних витрат є рішення про відкликання державного службовця із щорічної основної або додаткової відпустки:

- для державного службовця, який займає посаду категорії «А», – наказ (розпорядження) суб'єкта призначення;
- для державного службовця, який займає посаду категорії «Б» чи «В», – наказ керівника державної служби або особи, яка виконує його обов'язки.

Відшкодування непередбачуваних витрат здійснюється в разі відкликання державного службовця із щорічної основної або додаткової відпустки під час його перебування в санаторно – курортному закладі, іншому місці відпочинку (лікування) як у межах України, так і за кордоном, у зв'язку з чим державний службовець змушений здійснити непередбачувані витрати, пов'язані з прибуттям на роботу.

До непередбачуваних витрат, які підлягають відшкодуванню, належать:

- 1) у разі відкликання державного службовця до від'їзду на відпочинок (лікування):
 - витрати на придбання невикористаних проїзних документів;
 - витрати у зв'язку з розірванням цивільно – правових договорів щодо організації відпочинку (лікування);
 - витрати, пов'язані з бронюванням проїзних документів, місць проживання та надання інших послуг;

- документально оформлені витрати, пов'язані з правилами в'їзду та перебування в місці відпочинку (оформлення візи, страхування, дозволів, сплати зборів тощо);

2) у разі відкликання державного службовця, який перебуває на відпочинку (лікуванні):

- витрати на придбання невикористаних проїзних документів;
- витрати, пов'язані із заміною проїзних документів чи придбанням нових (у разі неможливості повернути попередні проїзні документи), та інші витрати, пов'язані з поверненням до місця проживання залізничним, повітряним, водним і автомобільним транспортом загального користування (крім таксі);

- витрати, пов'язані з невикористаними днями відпочинку (лікування) в разі неповернення (часткового повернення) коштів надавачем послуг, зокрема за цивільно – правовими договорами.

Непередбачувані витрати відшкодовуються державному службовцю протягом одного місяця з дня видання наказу (розпорядження) про відкликання державного службовця із щорічної основної або додаткової відпустки на підставі його письмової заяви за умови наявності документів, що засвідчують обсяг таких витрат, зокрема проїзних документів або транспортних рахунків (багажних квитанцій), цивільно–правових договорів та рахунків (квитанцій), електронних квитків за наявності посадкового талона та документів про сплату рахунків, отриманих із готелів (мотелів) або від осіб, що надають послуги з розміщення та проживання, зокрема за бронювання місць у місцях проживання, страхових полісів тощо.

Відшкодування непередбачуваних витрат здійснюється в межах видатків, передбачених на утримання відповідної бюджетної установи.

2.3. Пенсійне забезпечення і грошова допомога державним службовцям

Говорити про пенсійне забезпечення державних службовців нині не можливо без, обговорення особливостей проведення пенсійної реформи в Україні.

З 1 січня 2016 року пенсія державним службовцям та прирівняним до них особам призначається на загальних умовах.

30 квітня 2015 року Кабінетом Міністрів України внесено до Верховної Ради України проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та єдиних принципів нарахування пенсій», який передбачає комплексну реформу системи пенсійного забезпечення в Україні.

Метою законопроекту є створення справедливої системи пенсійного забезпечення шляхом переходу на єдиний принцип нарахування пенсій.

Передбачається призначення всіх видів пенсій за нормами єдиного закону, а також скасування спеціальних пенсій (крім спеціальних пенсій для військовослужбовців).

З 1 січня 2016 року пенсія державним службовцям та прирівняним до них особам, (п'ята категорія професійної пенсійної програми) призначається на загальних умовах. Спеціальні пенсії, призначені до 1 січня 2016 року виплачують у розмірах, визначених законодавством, яке діяло до вказаної дати.

Розглянемо питання хто ж відноситься до категорії професійної пенсійної програми п'ятої категорії:

- I. Держслужбовці.
- II. Працівники, прирівняні до державних службовців:
 - посадові особи контролюючих органів, крім діючих у них підрозділів податкової міліції;
 - особи та працівники органів доходів і зборів;
 - особи, яким надано повноваження державних фітосанітарних

інспекторів;

- журналісти державних або комунальних засобів масової інформації;
працівники дипломатичної служби;

- особи, яким надано повноваження головних державних інспекторів сільського господарства, та їх заступників, старших державних та державних інспекторів;

- колишні члени Кабінету Міністрів України;
спеціалісти Національного антикорупційного бюро України, які не мають спеціальних звань;

- члени та працівники апарату Національного агентства.

III. Наукові і науково – технічні працівники.

Діючі умови для п'ятої категорії учасників:

1. Пенсія призначається в розмірі 60 % суми місячної заробітної плати.

2. Вік виходу на пенсію: 62 роки чоловіки, 60 років – жінки.

3. Наявність стажу роботи не менш як 10 років на посадах державної служби.

4. Загальний страховий стаж: чоловіки – 35 років; жінки – 30 років.

Пропоновані умови держслужбовцям, які виходитимуть на пенсію з 1 січня 2016 року:

1. Пенсія за віком призначається і виплачується на загальних підставах.

2. Компенсація за стаж державної служби, який наявний станом на 1 січня 2016 року:

- від 10 до 15 років – 10 прожиткових мінімумів для працездатних осіб;

- від 15 до 20 років – 15 прожиткових мінімумів для працездатних осіб;

- понад 20 років – 20 прожиткових мінімумів для працездатних осіб.

3. За рахунок коштів обов'язкової професійної пенсійної системи

здійснюються професійні пенсійні виплати.

При запровадженні професійних пенсійних програм для працівників, які мають право на пенсію за спеціальними законами (п'ята категорія професій), схема сплати внесків відображено в рисунку 2.1 та виглядає таким чином:



Рис 2.1. – Схема запровадження професійних пенсійних програм для працівників п'ятої категорії професій [88]

З 1 січня 2016 року державні службовці, працівники органів місцевого самоврядування, податківці, митники, прокурори, судді, наукові і науково – технічні працівники (п'ята категорія учасників професійної пенсійної програми) сплачуватимуть підвищену ставку внеску (2,5 відсотка від зарплати),

яку спрямовуватимуть до Накопичувального пенсійного фонду, відповідну схему яку запроваджено з 01.01.2020 р. відображено в рис. 2.2.



Рис 2.2. – Схема професійної пенсійної програми для працівників п'ятої категорії професій які сплачуватимуть підвищену ставку внеску 2,5 % від зарплати [88]

Учасники п'ятої категорії (державні службовці, наукові працівники та інші, крім прокурорів та слідчих прокуратури) матимуть право на професійну пенсійну систему після досягнення пенсійного віку, встановленого статтею 26 цього Закону (60 років).

Після набуття права на професійну пенсійну виплату, тобто після досягнення відповідного віку, учасник подає письмову заяву до

територіального органу Пенсійного фонду або адміністратору відповідного недержавного пенсійного фонду – суб'єкта другого рівня системи пенсійного забезпечення в будь – який час після виникнення такого права.

Проведемо порівняльний аналіз середнього розміру спеціальних пенсій п'ятої категорії станом на 01.01.2015 року (державні службовці, наукові працівники та інші, крім прокурорів та слідчих прокуратури) та середнього розміру пенсії призначеної в поточному році за «спецзаконом» в тому числі розміру трудової пенсії, відповідний аналіз відображено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Порівняльний аналіз середніх розмірів «Спеціальних пенсій» та трудових

№ з/п	Категорія пенсіонерів	Середній розмір пенсій станом на 01.01.2015, грн.	Середній розмір пенсії призначеної в поточному році за «спецзаконом», грн.	В тому числі, середній розмір трудової пенсії, грн.	Різниця, грн. (гр.4– гр.5)
1	Державні службовці	3401,62	3228,14	1475,1	1753,03
2	Народні депутати України	14819,08	4885,75	2216,85	2668,91
3	Службовці Національного банку України	6378,62	6285,71	4392,93	1892,78
4	Журналісти	3440,24	2240,44	1122,84	1117,60
5	Посадові особи органів місцевого самоврядування	2979,71	2627,57	1503,32	1124,25
6	Прокурори	6938,25	3374,38	0,00	2383,05
7	Судді	16076,09	11114,99	6843,52	4271,47

2015 рік вніс чимало змін у пенсійне законодавство України. Спочатку вони були обумовлені новаціями, затвердженими держбюджетом на 2015 рік та

іншими законодавчими актами. А згодом, 2 березня, парламент проголосував за закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення»

Умови та порядок призначення пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» змін із початком нинішнього року не зазнали. Водночас, забігаючи наперед, зауважу, що Законом України від 2 березня 2015 року №213 – VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» внесено ряд змін до Закону України «Про пенсійне забезпечення». А відповідно до абзацу 2 п. 16 розділу XV «Прикінцеві положення» зазначеного Закону положення Закону України «Про пенсійне забезпечення» застосовуються в частині визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах і за вислугу років.

Саме тому з 1 квітня при визначенні права на пенсії на пільгових умовах поетапно змінюються вимоги до пенсійного віку жінок, загального стажу роботи для чоловіків та жінок, для пенсій за вислугу років – тривалість загального стажу роботи, а для окремих категорій працівників – необхідна тривалість вислуги років.

Щодо призначення спеціальних пенсій. Чи відбуватиметься для них подальший перерахунок за умов збільшення зарплат держслужбовців, то тут наступна ситуація.

Із 1 січня 2015 року пенсії за спец законами призначаються у розмірі 60 % заробітної плати, з якої було сплачено страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

Щодо перерахунків пенсій держслужбовцям, то з 1 січня 2015 року відповідно до ст. 37–1 втратившого чинність Закону України «Про державну службу» умови та порядок перерахунку призначених пенсій державним службовцям визначаються Кабінетом Міністрів України. Такий порядок на сьогодні не визначено й в чинному законі.

На виконання положень Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо

податкової реформи» (№ 71–VIII від 28.12.2014) у зв'язку із набранням чинності змін до Податкового кодексу України (далі – ПКУ) податок на доходи фізичних осіб справляється з суми пенсій (включаючи суму їх індексації, нараховану відповідно до закону) або щомісячного довічного грошового утримання, якщо їх розмір перевищує три мінімальні заробітні плати (у розрахунку на місяць), встановлені на 1 січня звітного податкового року, – у частині такого перевищення (ст.164.2.19 ПКУ).

Крім того, відповідно до п.16–1 підрозділу 10 розділу XX «Перехідні положення» ПКУ об'єктом оподаткування військовим збором є доходи, визначені статтею 163 цього Кодексу, а фактично загальний місячний оподатковуваний дохід, зокрема, визначений статтею 164.2.19.

Базою оподаткування у 2015 році є суми пенсій або щомісячного довічного грошового утримання у частині, що перевищує 3654,00 грн. на місяць.

Ставка податку становить 15 відсотків, якщо база оподаткування для місячного оподаткованого доходу не перевищує десятикратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного податкового року, та 20 відсотків, якщо база оподаткування в календарному місяці перевищує десятикратний розмір мінімальної заробітної плати. Ставка військового збору – 1,5 % від об'єкта оподаткування. Зважаючи на викладене, всі пенсії, незалежно від їх виду, та щомісячне довічне грошове утримання у частині, що перевищує 3654,00 грн. на місяць підлягають оподаткуванню.

Наприклад, для пенсії, яка складає в березні місяці 5000,00 грн, базою оподаткування є 1346,00 грн.(5000,00–3654,00), до якої застосовується ставка 15%, розмір податку – 201,90 грн., сума військового збору – 20,19 грн., до виплати пенсіонеру 4777,91 грн.

Для пенсії, яка складає 18000,00 грн. в березні місяці, базою оподаткування є 14346,00 грн., де податок для суми 12180,00 розраховується в розмірі 15% (1827,00 грн.), для суми 2166,00 грн. – 20% (433,20 грн.). Розмір податку – 2260,20 грн., сума військового збору – 215,19 грн., пенсія до виплати

– 15524,61 грн.

Розглянемо питання розмір максимальної пенсії у 2015 році і чи поширюється принцип обмеження на пенсії, що призначені раніше.

Згідно з Законом України від 08.07.2011 №3668 «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», який набрав чинності 01.10.2011, максимальний розмір пенсії не може перевищувати десяти прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність.

На сьогодні максимальний розмір пенсії становить 9 490 грн. Пенсії, призначені до 01.10.2011 року в розмірі, що перевищує 9 490 грн., виплачуються в раніше встановленому розмірі без проведення їх перерахунку та індексації.

Чи залишається в силі норма, яка дозволяла достроковий вихід на пенсію у зв'язку зі скороченням штату чи за станом здоров'я.

Із 01.01.2015 року відповідно до Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28.12.2014 № 76 стаття 49 Закону України «Про зайнятість населення» та стаття 21 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» виключені. Тому дострокові пенсії за півтора роки до досягнення пенсійного віку особам, що звільнені з роботи у зв'язку зі скороченням чисельності штату або за станом здоров'я, не призначаються.

Чи збереглися пенсії за особливі заслуги перед Батьківщиною. Пенсії за особливі заслуги перед Україною встановлюються відповідно до Закону України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною», який є чинним.

Окрім того, законами України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» та «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» передбачено встановлення надбавки до пенсії особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною.

Яким є зараз розмір прожиткового мінімуму і як змінюватиметься він протягом року. Скільки зараз налічується пенсіонерів і яким в Україні є

середній розмір пенсії ?

Статтею 7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2015 рік» встановлено прожитковий мінімум на одну особу, яка втратила працездатність: з 1 січня 2015 року – 949 гривень, з 1 грудня – 1074 гривень.

Без урахування даних по Автономній Республіці Крим та м. Севастополю, районах Луганської та Донецької областей, непідконтрольних українській владі), станом на 01.01.2015, на обліку в Пенсійному фонді України перебувало 12 млн 147,2 тис. пенсіонерів із середнім розміром призначеної місячної пенсії 1581,54 грн.

Чи збережено нині право людини перейти на інший вид пенсій, скажімо із спецпенсії на трудову. Важливо уточнити – окремо для працюючих зараз і для тих спецпенсіонерів, які вже не працюють кілька років.

У разі наявності права на отримання іншого виду пенсії (пенсії за іншим Законом) особа може звернутися до органів Пенсійного фонду за переведенням на інший вид пенсії, незалежно від факту роботи.

А чи здійснюватиметься й надалі перерахунок трудових пенсій для працюючих пенсіонерів раз на два роки.

Зміни до порядку проведення перерахунків пенсій не вносилися. У разі якщо особа після призначення/попереднього перерахунку пенсії набула не менш як 24 місяців страхового стажу або меншої тривалості, але після призначення/попереднього перерахунку пенсії пройшло не менше ніж два роки, вона має право на перерахунок пенсії.

Щодо питання які роки беруться за базу для нарахування пенсій – останні два, три чи більше. Відповідно до статті 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» для обчислення пенсії враховується заробітна плата (дохід) за весь період страхового стажу починаючи з 1 липня 2000 року. За бажанням пенсіонера та за умови підтвердження довідки про заробітну плату первинними документами у період до 1 січня 2016 року або в разі, якщо страховий стаж, починаючи з 1 липня 2000 року, становить менше 60 місяців, для обчислення пенсії також враховується

заробітна плата (дохід) за будь – які 60 календарних місяців страхового стажу підряд до 1 липня 2000 року незалежно від перерв.

При обчисленні пенсії застосовується показник середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, за три календарні роки, що передують року звернення за призначенням пенсії.

Розглянемо зміни, за якими будемо жити з 1 квітня 2015 року. Із 1 квітня 2015 року, відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення», пенсія для працюючих пенсіонерів виплачується, зокрема, в розмірі 85 відсотків призначеного розміру, але не менше 150 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність.

Базою для оподаткування є дохід у вигляді пенсій та щомісячного довічного грошового утримання, який після застосування такого порядку для працюючих осіб перевищує 3654,00 грн. на місяць – у частині такого перевищення.

Наприклад, розмір пенсії з урахуванням надбавок, підвищень відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» складає 5000,00 грн. Якщо пенсіонер працює (крім роботи на посадах, які дають право на призначення пенсії/щомісячного довічного грошового утримання у порядку та на умовах, передбачених законами України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про статус народного депутата України», «Про судоустрій і статус суддів»), пенсія виплачується в розмірі 85 % призначеного розміру, тобто 4250,00 грн.

Оскільки зазначений розмір перевищує 3654,00 грн. на місяць, розмір пенсії в частині 596,00 грн. ($4250,00 - 3654,00 = 596,00$) підлягає оподаткуванню. Податок на доходи фізичних осіб складає 15 % – 89,40 грн, військовий збір – 8,94 грн. До виплати пенсіонер отримає 4151,66 грн.

Що нового у призначенні наукових пенсій. Чи підлягатиме скороченню їхній розмір, якщо науковці продовжують працювати, скажімо, у державних чи приватних установах.

Відповідно до Закону України «Про наукову та науково–технічну діяльність», пенсії науковим (науково – педагогічним) працівникам з 1 січня 2015 року призначаються в розмірі 60 % від сум заробітної плати наукового (науково – педагогічного) працівника. Призначені раніше пенсії в сторону зменшення не переглядаються.

Що стосується порядку виплати, то пенсії, призначені згідно з цим Законом, у період роботи в державних та приватних установах на наукових посадах із 1 квітня виплачуються у розмірі 85 відсотків від розміру пенсії, який визначено відповідно до Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування», а в період роботи на інших посадах/роботах – 85 відсотків призначеної наукової пенсії.

При цьому розмір пенсії до виплати не може бути меншим ніж 150 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність – 1423,50 грн.

Незалежно від факту роботи та посади, на якій працюють пенсіонери, призначена пенсія (незалежно від її виду та закону, згідно з яким призначена) виплачується в повному обсязі інвалідам I та II груп, інвалідам війни III групи та учасникам бойових дій, особам, на яких поширюється чинність пункту 1 статті 10 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», та особам, на яких поширюється дія пункту 3 Прикінцевих положень Закону від 02.03.2015 №213–VIII.

Чи може спецпенсіонер зберегти свій розмір пенсії, працюючи на посадах, що не прирівняні до держслужби, скажімо у приватній компанії.

Якщо особі призначена пенсія, зокрема, до Закону України «Про державну службу», то в період роботи у приватній компанії пенсія виплачується в розмірі 85% призначеного розміру, але не менше 150 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність (949грн. x 150% = 1423,50 грн.).

При цьому, повторюю, інвалідам I та II груп, інвалідам війни III групи та учасникам бойових дій, особам, на яких поширюється чинність пункту 1 статті

10 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», та особам, на яких поширюється дія пункту 3 Прикінцевих положень Закону від 02.03.2015 №213–VIII призначена пенсія виплачується в повному обсязі.

Чи буде обкладатися пенсія 15 % податком, якщо людина працює за цивільно – правовим (не трудовим) договором на виконання певного обсягу роботи.

Якщо пенсіонер працює не на умовах трудового договору або виконує роботи на підприємствах, установах, організаціях або у фізичних осіб за договорами цивільно – правового характеру, пенсія виплачується у розмірі 85%, але не менше 1423,50 грн.

А як може позначитися, наприклад, на розмірі пенсії журналіста, прирівняного до держслужбовця, якщо він друкується у державному ЗМІ, і відповідно, отримує гонорари, однак при цьому не зарахований до штату, або ж виконує роботу на умовах цивільно – правового договору.

При нарахуванні пенсії журналісту державного або комунального засобу масової інформації застосовуються норми, методика та порядок нарахування пенсії державному службовцю. Законом України «Про державну службу» передбачено обмеження виплати пенсії в період роботи на посадах, що дають право на призначення пенсії відповідно до Закону України «Про державну службу», тому у період роботи на посаді журналіста державного/комунального засобу масової інформації пенсія не виплачується (крім тих осіб, які мають право на виплату пенсії в період роботи в повному обсязі).

Якщо особа не зарахована на посаду журналіста, працює на умовах цивільно – правового договору, за період дії цивільно – правового договору виплата пенсії буде здійснюватися у розмірі 85 % призначеного розміру, але не менше 150 % прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність.

Новації, які набрали чинності із 1 квітня 2015 року стосовно пільгових пенсій. Кому і на скільки збільшується страховий стаж ?

Законом України від 02.03.2015 №213 – VIII внесено зміни до Закону України «Про пенсійне забезпечення». Так, при призначенні пенсії за віком на пільгових умовах поетапно збільшується вік жінок, зокрема, з 45 до 50 років при призначенні пенсії за віком за роботу в особливо шкідливих і особливо важких умовах та з 50 до 55 років при призначенні пенсії за віком за роботу в шкідливих та важких умовах праці. Також поетапно на 5 років змінюється загальний стаж роботи для чоловіків та жінок, необхідний для призначення пенсій на пільгових умовах.

При призначенні пенсії за вислугу років змінюється тривалість загального стажу роботи, а для окремих категорій працівників – необхідна вислуга років. Це стосується, зокрема, робітників локомотивних бригад, працівників на польових геологорозвідувальних роботах, робітників на заготівлях і лісосплаві, плавскладу флоту, працівників освіти та охорони здоров'я, артистів та інших.

Щодо виплат військових пенсій для працюючих пенсіонерів, відповідно до статті 54 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» (в редакції, що діяла з 01.04.2015) тимчасово, у період з 01.04.2015 по 31.12.2015, особам, яким пенсія призначена відповідно до цього Закону, у період роботи на посадах, які дають право на призначення пенсії або щомісячного довічного грошового утримання у порядку та на умовах, передбачених Законами України «Про статус народного депутата України», «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів», пенсії, призначені відповідно до цього Закону, не виплачуються. Після звільнення з роботи виплата пенсії відповідно до цього Закону поновлюється.

Зазначений порядок виплати пенсій не застосовується до інвалідів I та II груп, інвалідів війни III групи та учасників бойових дій, осіб на яких поширюється чинність пункту 1 статті 10 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Крім того, обмеження щодо виплати пенсії, передбачені цим Законом, не застосовуються протягом особливого періоду до пенсій, що призначені особам,

які проходять військову службу або перебувають на посадах у Міністерстві оборони України, Головному управлінні розвідки Міністерства оборони України, Міністерстві внутрішніх справ України, Апараті Ради національної безпеки і оборони України, Державній спеціальній службі транспорту, Службі безпеки України, Службі зовнішньої розвідки України, Державній прикордонній службі України, Управлінні державної охорони України, Державній пенітенціарній службі України, Державній службі України з надзвичайних ситуацій, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, Національній гвардії України, органах військової прокуратури або беруть участь в антитерористичних операціях, здійсненні заходів із забезпечення правопорядку на державному кордоні, відбитті збройного нападу на об'єкти, що охороняються військовослужбовцями, звільненні цих об'єктів у разі захоплення, відбитті спроб насильного заволодіння зброєю, бойовою та іншою технікою.

Порядок надання довідок до пенсійного фонду. Виплата пенсій працюючим спецпенсіонерам припиниться автоматично чи потрібно пред'являти ще якісь підтверджуючі документи про те, що людина або звільнилася, або залишилася працювати.

Статус пенсіонера – працюючий чи непрацюючий і, відповідно, розмір пенсії до виплати органи Пенсійного фонду України визначають за матеріалами пенсійних справ та даними системи персоніфікованого обліку. Надавати органам Пенсійного фонду окремо документи необхідно лише тим пенсіонерам, хто своєчасно не виконав передбачене законом зобов'язання протягом десяти днів поінформувати органи Фонду про працевлаштування/звільнення з роботи. Якщо документи про звільнення з роботи буде надано після 1 квітня, то виплата пенсії буде проведена в повному обсязі за весь період, коли пенсіонер вже не працював.

Якщо документів про працевлаштування, в тому числі на «спецпосаду», пенсіонер не надасть, факт роботи буде встановлено пізніше за даними системи персоніфікованого обліку. У цьому випадку пенсіонер має повернути надміру

виплачену суму пенсії.

Скільки працюючих пенсіонерів і який ефект очікується отримати бюджетом пенсійного фонду від останніх новацій.

На обліку в органах Пенсійного фонду України перебуває 2 666 242 працюючих пенсіонери.

Зміни в законодавстві з 01.04.2015 торкнуться загалом щонайбільше 700 тис. осіб. А орієнтовний економічний ефект від цих новацій у 2015 році складе 1,3 млрд грн.

РОЗДІЛ 3

ОПТИМІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

3.1. Зарубіжний досвід соціального забезпечення державних службовців

У сучасних умовах інформатизації суспільства, глобалізації економіки та уніфікації права, коли національне законодавство вибудовується на загальнолюдських та загальноєвропейських принципах регулювання тих чи інших суспільних відносин, у науці державного управління набуває важливої ролі такий загальнонауковий метод дослідження, як порівняльне дослідження соціально – правових явищ. То ж дослідження пенсійного забезпечення державних службовців у іноземних країнах є надзвичайно актуальним.

Порівняння національних законодавств дає можливість побачити переваги та недоліки як законодавства України так й інших країн. Отже, для того, щоб наукові пошуки були об'єктивними та всебічними, таке правове порівняння необхідне. Отримані висновки дадуть можливість використати найбільш раціональні формули державного управління пенсійним забезпеченням державних службовців у реформуванні національного законодавства України. Досвід іноземних держав як позитивний, так і негативний дасть можливість передбачити наслідки запровадження певних правових норм для вирішення питання щодо пенсійного забезпечення державних службовців. Це дасть можливість на базі національного та іноземного законодавства виробити теоретичну базу та чітку, найбільш придатну для впровадження на вітчизняних теренах стратегію реформування пенсійного забезпечення державних службовців в Україні.

Питання регулювання пенсійного забезпечення державних службовців активно досліджується і вченими Західної Європи. Одним із таких наукових пошуків є робота французької дослідниці Крістін Леаль «Програма пенсійного забезпечення державних службовців в країнах учасницях Європейського

Союзу» («Regimes de retraite des fonctionnaires dans les pays membres de l'Union européenne»). Автор роботи поділяє пенсійне забезпечення громадян на спеціальний (пенсійне забезпечення державних службовців) та загальний (пенсійне забезпечення громадян, що не є державними службовцями) пенсійні режими. Крістін Леаль класифікує пенсійні режими на п'ять категорій.

Перша категорія – відсутня будь – яка різниця між пенсійними режимами державного та приватних секторів. Ці країни відмовились від розмежування пенсійного забезпечення на спеціальне та загальне. Такий підхід до вирішення даного питання пояснюється історичними та культурними особливостями. Наприклад, у 90 – ті роки, країни Східної Європи вирішили переглянути привілеї, якими користувались колишні службовці комуністичної номенклатури. Таким чином, у Польщі, Чеській Республіці та Угорщині немає різниці між обома режимами, навіть якщо існують відмінності у строках роботи для суддів та військових.

Друга категорія – існують розділені на приватний та державний режими, хоча вони користуються однорідною допомогою. Найбільш яскравим прикладом є Фінляндія. Національна пенсійна система поширюється як на працівників державного, так і на працівників приватного секторів у вигляді однакових пенсій.

Одна пов'язана з місцем роботи, а інша з місцем проживання (остання гарантована у випадку, коли першим не можуть користуватися). Така еквівалентність була реалізована під час реформ 1993 та 1995 років.

Третя категорія – пенсійний режим державного сектора інтегрований у національний (загальний) режим. Він характеризується тим, що пенсії виплачуються без привілеїв, але державні службовці або їх певна частина отримують додаткову пенсію.

Четверта категорія – пенсійний режим, який частково інтегрований в приватний режим. Ця категорія рідко зустрічається у країнах ЄС, вона є характерною для Японії, де державні службовці користувались спеціальним режимом (до 1985 року). До країн ЄС, які частково можна віднести до цієї

категорії, належить Франція та Бельгія. Державні службовці користуються умовами загального режиму, якщо їх стаж державної служби складає менше 15 років.

П'ята категорія – пенсійний режим для державного сектора повністю відрізняється (відмінний) від загального режиму. До країн, у яких діють такі режими, відносяться: Франція, Бельгія, Люксембург, Данія, Австрія, Португалія, Іспанія (для центральних органів влади). Системи, які існують для державного сектора не є однаковими. Так, Бельгія уніфікує режим державного сектора з приватним режимом. Нововведення були реалізовані у рамках реформи, що називалась «Сорперіс 2000». Подібні реформи були проведені і в інших країнах ЄС. Ще донедавна такі режими існували в Австрії та Люксембурзі. Уряди почали об'єднувати спеціальний режим із загальним. Це також зустрічається в режимах з додатковою пенсією, серед яких способи функціонування та фінансування відрізняються.

Існування спеціальних режимів пов'язане з історією та традиціями кожної країни. Державні службовці стали першими, кого почали страхувати і виплачувати пенсію, яка дозволяла їм гідно жити після виходу у відставку. Це був і залишається обов'язок держави, що виражається у пенсійному забезпеченні колишніх державних службовців. Така виплата виправдовувалась специфічністю державної служби, коли службовець, працюючи на державу, після виходу у відставку не мав засобів до існування. Сьогодні цей спеціальний статус ставиться під сумнів. Треба також врахувати, що державна служба у різних країнах вибудована по – різному, але зберігається єдина тенденція про зближення правових режимів державного та приватного секторів.

Не менш важливим при обчисленні пенсії є пенсійний вік. Він однаковий, як для працівників державного, так і для працівників приватного секторів і коливається від 60 до 65 років. Пенсійний вік залежить від середньої тривалості життя та від фінансового стану пенсійної системи. У деяких країнах відсутній конкретно зафіксований пенсійний вік. Таким чином вводяться більше гнучкості у вибір моменту виходу на пенсію (Фінляндія, Німеччина, Данія). У цих

країнах закріплений тільки максимальний і мінімальний пенсійний вік. Це викликано окремими статутами, які регулюють певні галузі, та традиціями певної країни. У державному секторі вони найбільш часто зустрічаються в пенсійному забезпеченні службовців правоохоронних органів, військовослужбовців, у системі правосуддя, а також в сфері охорони здоров'я та освіти. Також зберігається тенденція, яка була закріплена у рекомендації Європейської Комісії, щоб до 2020 року встановити однаковий для чоловіків та жінок пенсійний вік. У країнах, де існують спеціальні режими, пенсійне забезпечення державних службовців здійснюється з державного бюджету. До реформи 1996 року у Німеччині, Данії та Італії державні службовці не брали участі у фінансуванні своєї пенсії (не відраховували пенсійні внески). У Франції, Бельгії та Ірландії державні службовці вносять мінімальні відрахування. Розмір відрахувань може бути різним, у залежності від категорії, функцій і статусу державного службовця.

У країнах, де немає спеціальних пенсійних режимів, службовці роблять внески на рівні із працівниками приватного сектора. Винятком можуть бути тільки особливо важкі та шкідливі умови праці, це відображається у законодавстві (підземні, гірські роботи тощо).

Розмір пенсії державних службовців залежать від пенсійних режимів, що існують у конкретній країні, а саме, від «замінної ставки» («taux de remplacement»). У країнах, де існують спеціальні режими, для службовців державного сектора «замінна ставка» вища ніж у інших країнах. Вона коливається від 70 % до 100 % (Португалія і Греція до реформ). У Франції, Бельгії, Данії та Іспанії така ставка не стійка, вона залежить від чину державного службовця. У цих країнах важливі особисті внески, які є однаковими як у державному, так і у приватному секторах. Тому «змінна ставка» коливається між 40 – 60 %. У згаданих вище країнах Східної Європи, Сполученому Королівстві Великобританії, Північної Ірландії, а також США, «замінна ставка» відрізняється характерними для цих країн, обставинами і коливається між 44 – 90 %. У Австрії та Німеччині «замінна ставка» нижча. У

реальності, вона не завжди враховуються, оскільки, щоб досягти максимального рівня ставки, службовцям необхідно досягнути максимального строку внесення пенсійних вкладів. Крім цього, деякі суми не включаються у додаткову пенсію. У Швеції її розмір складає більше 10 %, у Німеччині 15 %, а у Австрії дорівнює 10%.

Проведення реформи пенсійного забезпечення є актуальним у всі часи, адже закони, що регулюють дані відносини повинні передбачати майбутнє осіб, які вже є на пенсії і осіб, які працюють, але у майбутньому вийдуть на пенсію.

Що стосується гармонізації правового регулювання пенсійного забезпечення державних службовців і громадян, які працюють у інших сферах та галузях, то вона відбувалась трьома шляхами.

Першим, найбільш поширеним шляхом, було проведення пенсійної реформи у приватному секторі, а потім розповсюдження цих правових норм на державний сектор (державних службовців) (Португалія, Норвегія).

Другий шлях передбачав реформування одночасно усіх сфер, не поділяючи їх на приватні та державні сектори (Франція, Японія).

Третім, менш розповсюдженим шляхом, було проведення пенсійної реформи у державному секторі, а пізніше розповсюджено на приватний сектор (Фінляндія).

Реформування пенсійного забезпечення державних службовців зумовлене трьома основними причинами. Перша – економічна причина. Існуючі пенсійні режими стали обтяжливим для національних бюджетів. Друга – демографічна причина. Існує загальна тенденція зменшення кількості державних службовців і удосконалення системи управління. Тому ті службовці, які працюють і роблять внески, не зможуть у повній мірі утримувати тих службовців, які вийшли у відставку. Третя причина – громадський тиск на уряди країн, у яких існують спеціальні режими. Вони вимагають або зменшити рівень привілеїв до мінімальних, або їх відміни взагалі.

Продовжуючи вивчати законодавство іноземних держав, що визначає правове регулювання пенсійного забезпечення державних службовців

необхідно відмітити напрацювання законодавчих органів країн Центральної та Східної Європи. Проведені у цих країнах пенсійні реформи є добрим прикладом для українського законодавця, адже до 1991 року ці країни або були у складі Радянського Союзу (країни Прибалтики), як Україна, або відносились до країн «соціалістичного табору» (Угорщина, Польща, Словаччина). Ці країни провели реформи своїх пенсійних систем майже одночасно, але з деякими відмінностями.

Найбільш комплексним дослідженням даного питання є «Програма пенсійного забезпечення державних службовців» («Civil service pension schemes sigma papers»).

Проведення пенсійної реформи у Латвії припало на 1995 рік. Ця реформа визначила, що у Латвії існує єдина загальнонаціональна система пенсійного забезпечення. Службовці у всіх секторах підпорядковані цій системі без поділу за спеціальними умовами та окремими групами і розповсюджується на усі види штатів та усі категорії державних службовців. Згідно із пенсійною системою Латвії пенсії поділяються на два види: трудові пенсії (по старості, при втраті працездатності (інвалідності), на випадок втрати годувальника) та соціальні пенсії. Тільки для військовослужбовців та працівників органів внутрішніх справ існує своя професійна програма пенсійного забезпечення.

Право на пенсію ґрунтується на встановлених державою пенсійному віці та тривалості служби. У Латвії він складає 60 років для чоловіків зі стажем служби 25 років та 55 років для жінок зі стажем 20 років. Будь – який максимальний вік відсутній. Пенсійний вік може бути нижчим, а тривалість служби менша для спеціальних груп людей, таких як: інваліди, жінки, які мають більше п'ятеро дітей, діти – інваліди.

Розмір пенсії базується на тривалості служби і середньомісячній зарплаті. Пенсія складається із основної пенсії та додаткової пенсії. Основна пенсія складає 30 % середньомісячної зарплати, а додаткова – 10 % середньомісячної зарплати, поділеної на 25 і помноженої на тривалість служби. Максимальний строк служби, який береться до уваги, складає 38 років. Наприклад: строк

служби 38 років. Середньомісячний заробіток – 82,35 Ls (lats).

1) 30% від 82,35 Ls = 24,70 Ls, що і є основною пенсією.

2) 10 % від 82,35 Ls = 8,32 Ls.

$8,32 \text{ Ls} / 25 = 0,32 \text{ Ls}$. $0,32 \text{ Ls} \cdot 38 = 12,51 \text{ Ls}$.

Тобто, додаткова пенсія складатиме – 12,51 Ls

3) Повна пенсія $24,70 \text{ Ls} + 12,51 \text{ Ls} = 37,21 \text{ Ls}$.

Що ж стосується пенсії на випадок втрати працездатності, то вона складається з соціальної пенсії плюс 20 – 40 % повної пенсії (у залежності від ступеня інвалідності). Мінімальна пенсія при втраті працездатності складає 70 – 100 % мінімальної заробітної плати.

Пенсія на випадок втрати годувальника складається з соціальної пенсії та додаткової пенсії. Додаткова пенсія розрахована як 40 % доходу померлого на кожного члена сім'ї. Додаткова пенсія не може перевищувати середньомісячного доходу годувальника. Соціальна пенсія – 50 – 100 % мінімальної зарплати.

Пенсійне забезпечення Латвії фінансується із державного бюджету. Дохід від соціального податку фінансує основні соціальні виплати держави. Розмір соціального податку складає 38 % від заробітної плати, з них 37 % платить роботодавець (держава), а 1 % – службовець.

Пенсійна реформа у Естонії була започаткована 17 березня 1993 року. Тоді було визначено, що державні службовці підпадають під загальнодержавну систему пенсійного забезпечення, яка розповсюджується на всіх службовців за винятком окремих категорій. Загальний пенсійний вік у 1995 році складав 61 для чоловіків та 56 для жінок. Починаючи з 1994 року, пенсійний вік поступово підвищувався на 6 місяців кожного року, до того часу поки він не досяг позначки 65 років для чоловіків та 60 років для жінок. Вже у 2003 році ця мета була досягнута. У Естонії для того, щоб отримувати пенсію, потрібно мати мінімальний стаж служби 15 років. Інститут ранніх пенсій (пільговий вихід на пенсію) у Естонії відсутній, рання відставка можлива тільки для тих категорій працівників, які зайняті на особливо важких роботах або роботах з шкідливими

умовами праці.

Для того, щоб заохотити громадян працювати довше, у Естонії діє система прогресивного підвищення пенсії разом із строком служби. У період служби з 15 до 19 років, пенсія збільшується на 1,7 % за кожен рік. Період з 20 до 24 років, збільшується на 1,8 %. Період 25 до 29 років, збільшується на 1,9 %. Період з 30 до 34 років, збільшується на 2,2 %. Період з 35 до 39 років, збільшується на 2,3 %. Якщо строк служби перевищив 40 років, то пенсія збільшується на 2,5 % національної пенсії за кожен рік подальшої служби. Максимальний вік відсутній.

Згідно із законом Естонії «Про державну службу», який набрав чинності з 1 січня 1996 року, державні службовці мають право на доплату до основної пенсії. Розмір такої доплати залежить від строку служби державного службовця і розміру пенсії по старості. А саме: 10 – 15 років служби збільшують пенсію по старості на 10 %, 16 – 20 років на 20 %, 21 – 25 років на 25 %, 26 – 30 років на 40 %, більш ніж 30 років служби на 50 %. І ця доплата до пенсії за віком виплачується із державного бюджету.

Що стосується фінансування пенсії за віком, то незалежно від форми власності юридичної особи (наймача), така юридична особа має щомісячно сплачувати пенсійні страхові внески у розмірі 20 % заробітної плати працівника. Однак згаданий закон не розповсюджується на такі категорії службовців, як Президент Естонії, депутати парламенту, міністри, державні диспетчери, канцлери правосуддя, президент естонського банку, судді, поліцейські, військовослужбовці та прикордонники.

Державні службовці у Литві підпорядковуються загально соціальним програмам пенсійного забезпечення. Спеціальним пенсійним забезпеченням користуються військовослужбовці, поліція, органи безпеки та правосуддя. Ці та інші положення були викладені у реформі пенсійного забезпечення, яка почала діяти з 1 січня 1995 року.

Основними вимогами отримання пенсії є пенсійний вік для жінок 60 років для чоловіків 62,5 роки (у 1995 році він складав 55 років для жінок та 60

років для чоловіків). Для того, щоб отримувати мінімальну пенсію, необхідно мати 15 річний стаж служби. Для отримання повної пенсії, необхідно мати 30 річний стаж (у 1995 році він складав 20 років). Такий загальний пенсійний вік розповсюджений і на державних службовців.

Розмір пенсії ґрунтується на тривалості служби та на найвищому заробітку за 25 років. У середньому розмір пенсії складає 45 % від середньомісячної заробітної плати.

Основною вимогою для отримання пенсії по інвалідності є втрата працездатності, підтверджена уповноваженою установою та необхідний стаж роботи для даного віку.

У разі втрати годувальника один із подружжя або дитина мають право на пенсію, якщо особа, яка померла, має необхідний стаж роботи, що відповідає віку даної особи, як і у випадку втрати працездатності. У такому випадку один із подружжя має право на пенсію по втраті годувальника, якщо він має спільну із померлим дитину, молодшу 18 років, якщо така особа через п'ять років досягне пенсійного віку. Сирота, молодша 18 років, має право на пенсію по втраті годувальника у розмірі, що складає пенсію за вислугу років померлого.

Розміри пенсії по інвалідності та по втраті годувальника розраховуються так само, як і пенсія по старості, і в середньому складають 50 % заробітної плати.

Фінансування пенсійного забезпечення у Литві покладено на Соціальний страховий фонд, який відокремлений від державного бюджету. Внески на пенсійне страхування складають 30 % від зарплати службовця, їх платить роботодавець (наймач). Один відсоток від зарплати сплачує сам державний службовець.

Продовжуючи дослідження законодавства зарубіжних країн, необхідно відобразити основні принципи пенсійного забезпечення у країнах колишнього «соцтабору».

Восени 1991 року постанова угорського парламенту визначила стратегію впровадження параметричної і структурованої реформи угорської системи

пенсійного страхування. Сьогодні в Угорщині діє Національна пенсійна система це одне із основних положень пенсійної реформи. Усі службовці як державного (публічного), так і приватного секторів охоплені цією пенсійною системою.

Пенсійний вік в Угорщині складає 60 років для чоловіків та 55 років для жінок. Ті, хто досяг цього віку та мають стаж роботи 20 років, набувають права отримувати повну пенсію. Ті, хто мають стаж роботи менший 20 років, але більше ніж 10 років, отримують часткову пенсію.

Пенсія за віком в Угорщині визначається за тривалістю трудової діяльності. Для прикладу, розмір пенсії після 10 років служби складає 33 % середньомісячної заробітної плати за останні сім років. Розмір пенсії з 30 – річним стажем складає 68 % заробітної плати.

Що ж стосується пенсії по втраті працездатності, то в Угорщині її розмір залежить від ступеню непрацездатності, строку служби, віку та останньої заробітної плати. Максимальний розмір пенсії при втраті працездатності складає 63 % останньої заробітної плати.

Право на пенсію у випадку втрати годувальника виникає у особи, яка досягла пенсійного віку або має право на пенсію за віком. Пенсія у випадку втрати годувальника є постійною, якщо особа досягла пенсійного віку або є непрацездатною, або має на утриманні двох неповнолітніх дітей. В іншому випадку така пенсія є тимчасовою і може виплачуватись на протязі одного року.

Розмір такої пенсії для одного із подружжя складає половину від пенсії за віком або пенсії по втраті працездатності. Такий же розмір отримують і сироти.

Особливістю державної служби є те, що при виході на пенсію державний службовець має право на вихідну допомогу у розмірі 12 місячних заробітків, але тільки у тому випадку, коли стаж державної служби складає 20 років.

Щодо пенсійних внесків, то в Угорщині роботодавець сплачує 44 % заробітної плати як страховий внесок. Із 44 %, 24,5 направляються у Пенсійний фонд, 19,5 – у фонд здоров'я. Службовець зобов'язаний сплатити 6 % до

Пенсійного фонду та 4 % до фонду здоров'я. У цілому пенсійна система фінансується на 30,5 % внесками, а решта податками.

Реформування пенсійної системи державних службовців у Польщі почалось, як і у більшості країн Східної та Центральної Європи, у 90 – ті роки після розпаду СРСР.

У Польщі функціонують три основні національні програми пенсійного забезпечення. Перша програма – службовці. Вона охоплює всіх службовців як приватного, так і публічного секторів. Друга програма – фермери. Доходи у цій системі фінансуються окремим фондом, яким керує Сільськогосподарський соціальний страховий банк. Третя програма – військові та правоохоронні органи. Їх робота цілком оплачується державним бюджетом. Відокремлення пенсійного забезпечення державних службовців і працівників приватного сектору у Польщі відсутнє.

Службовці мають право на пенсію по старості при наявності двох умов: пенсійного віку та страхового стажу. Пенсійний вік у Польщі для чоловіків складає 65 років і для жінок 60 років. Страховий стаж для чоловіків складає 25 років та для жінок 20 років відповідно.

Пенсія по старості у Польщі складається із двох частин. Перша частина не залежить ні від тривалості служби, ні від загальнообов'язкових внесків. Кожен відставний пенсіонер має право на 24 % від зарплати. Друга частина пропорційна страховому періоду, 1,3 % за рік від основного відрахування та 0,7 % за рік, коли відрахування не проводились. Страховий стаж включає у себе всі періоди, як періоди сплачених внесків, так і періоди несплачених внесків.

Що стосується пенсії при втраті працездатності (інвалідності), то вона залежить від трьох умов. Наявність однієї із трьох груп інвалідності, що визначені медичним управлінням по недієздатності та зайнятості, а також тривалість страхового періоду (у залежності від віку). Втрата працездатності має статись або у період служби, або 18 місяців після відставки. Така пенсія виплачується так само, як і пенсія за віком.

Право на отримання пенсії у разі втрати годувальника мають один із

подружжя або сирота, якщо померлий підлягав пенсійному забезпеченню за віком або інвалідністю. Один із подружжя отримує пенсію у разі втрати годувальника, якщо вдова досягла 50 річного віку, вдівець досяг 65 річного віку або один із них є інвалідом, або вони мають на отриманні дитину, молодшу 16 років. Сирота або утриманець мають право на пенсію, якщо вони молодші 16 років або навчаються (але не старші 25 років) або є інвалідами. Розмір пенсій залежить від встановленого відсотка від заробітної плати, яка була б обчислена, якщо б службовець був живий.

Фінансування пенсій покладено на соціальний страховий фонд. Він складається із обов'язкових внесків, що сплачуються винятково роботодавцями (наймачами) на рівні 45 % від заробітної плати, а також із державних субвенцій.

Пенсійне забезпечення у Словацькій Республіці класично відображається у трьох видах пенсій: пенсії за віком, втраті працездатності (інвалідності) та на випадок втрати годувальника. Державні службовці підпадають під загальнодержавну систему пенсійного забезпечення. Реформування пенсійного забезпечення у Словаччині почалось із 1992 року.

Умови і розмір пенсії залежить від типу роботи, що поділені на три категорії. I – категорія, в основному шахтарі, персонал авіаліній та деякі інші професії. II – категорія, особи, які при виконанні своїх службових обов'язків можуть захворіти інфекційними хворобами, а також працівники, зайняті на роботах з радіоактивними та отруйними речовинами. III – усі інші службовці та працівники. Близько 90 % державних службовців відносяться до цієї категорії.

Нормальний пенсійний вік для чоловіків складає 60 років, але якщо працівник працює з особливо важкими умовами праці, то у такому випадку пенсійний вік складає 55 років. Що ж стосується пенсійного віку жінок, то важливу роль у цьому питанні відіграє кількість дітей. Якщо у жінки немає дітей, то пенсійний вік складає 57 років, за кожен дитину пенсійний вік жінки зменшується на один рік, якщо ж вона має п'ять і більше дітей, то пенсійний вік становить 53 роки. Для того щоб отримувати повну пенсію, і жінці, і чоловіку необхідно мати 25 річний стаж служби. Часткову пенсію можуть отримувати

чоловіки з пенсійним віком 65 років і стажем служби не менше десяти років.

Таким же правом користуються і жінки у віці 60 років зі стажем роботи не менше 20 років.

Повна пенсія службовця зі стажем служби 25 років складає 50 % від заробітної плати. Якщо службовець продовжує працювати після досягнення стажу роботи 25 років, то його пенсія збільшується на один відсоток за рік.

Пенсія по інвалідності обчислюється двома різними способами у залежності від ступеню втрати працездатності. Розмір може складати повну пенсію або 50 % пенсії у випадку часткової втрати працездатності.

Розмір пенсії на випадок втрати годувальника для одного з подружжя складає 60 %, для сироти 30 % від пенсії по старості годувальника. Вдова має право отримувати пенсію у випадку втрати годувальника, якщо вона інвалід або має неповнолітню дитину, або має трьох дітей, або їй 45 років і вона виховала двох дітей, або старша 50 років. Якщо ж вдова не відповідає вище перерахованим умовам, вона може отримувати таку пенсію тільки на протязі одного року.

Вдівець має право на пенсію, якщо у нього є одна неповнолітня дитина. Така гендерна дискримінація не відповідає міжнародним вимогам рівності статей, але, як бачимо, такі норми існують у країнах – членах Європейського Союзу.

Питаннями фінансування пенсійного забезпечення у Словаччині займається Словацький пенсійний офіс. Щодо внесків, то 20 % вносить роботодавець і 5,9 % від зарплати – службовець.

Державне управління пенсійним забезпеченням державних службовців у країнах Центральної та Східної Європи є яскравим прикладом відсутності спеціальних пенсійних режимів. Після проведених реформ на початку 90 – х, ці країни відмовились створювати привілейовану категорію громадян. Загальнодержавне пенсійне забезпечення поширюється у цих країнах як на працівників приватного, так і на працівників державного секторів. Саме такий досвід країн колишнього «соцтабору» є цікавим для України. Адже сьогодні

активно ведуться дискусії про те, чи потрібен спеціальний пенсійний режим для пенсійного забезпечення державних службовців.

Продовжуючи дослідження пенсійного забезпечення державних службовців зарубіжних країн, необхідно більш детально вивчити питання, як ці відносини регулюються у країнах Західної Європи.

Більш ґрунтовне вивчення цього питання провів і узагальнив Департамент фінансів Ірландії, вони викладені у «Попередньому огляді пенсійного забезпечення державних службовців у інших країнах» («Preliminary review of public service occupational pension arrangements in other countries»). У більшості країн існує спеціальний пенсійний режим для державних службовців, який закріплений у законодавстві, але у цих правових режимах важливу роль відіграють колективні договори, які, власне, і формують підстави та умови для пенсії. Вони існують з 1 січня 1996 року у Швеції, Італії, Нідерландах та Данії (тільки для місцевої влади). Зазвичай, спеціальні пенсійні режими існують «автономно» і не пов'язані із загальнодержавною системою пенсійного забезпечення, але у Данії, Швеції, Швейцарії, Нідерландах та Великобританії вони є додатковими.

У Європі немає єдиного мінімального стажу роботи на державній службі, який надає право отримувати спеціальну пенсію. Взагалі не існує поняття мінімального стажу державної служби у Нідерландах, Швеції, Швейцарії та Великобританії. В інших країнах цей мінімум коливається від одного місяця у Фінляндії до 15 років у Франції, Австрії, Португалії та Іспанії. У Ірландії, Бельгії, Німеччині та Італії мінімальний старок служби складає п'ять років.

Що ж стосується пенсійного віку, то це питання також вирішується по – різному. Слід зазначити, що у законодавстві існують поняття мінімального та максимального пенсійного віку. Мінімальний пенсійний вік – це момент, з якого особа отримує право на пенсію, але з правом продовжувати працювати. Максимальний пенсійний вік – це момент, коли особа зобов'язана виходити на пенсію. У зв'язку з демографічними та економічними особливостями деякі країни створюють несприятливі умови для виходу на пенсію у мініальному

віці, що наведено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1.

Порівняльний аналіз мінімального та максимального пенсійного віку в країнах світу

Країни	Пенсійний вік		Страхове або еквівалентне зменшення пенсії, де відставка має місце перед певним віком у межах мінімального та максимального діапазону
	мінімальний	максимальний	
Австрія	60	65	–
Бельгія	60	65	–
Данія	60	70	так (I)
Фінляндія	60 (II)	65 (II)	так (II)
Франція	60	65	–
Німеччина	62 (III)	67 (III)	так (III)
Греція	60	65	–
Італія	57 (IV)	65	–
Люксембург	57	65	–
Нідерланди	61 (V)	65	–
Португалія	60 (VI)	70	–
Іспанія	60 (VII)	65	–
Швеція	61	65	так (VIII)
Швейцарія	60	65	так (IX)
Великобританія	50 (x)	60 (x)	так (X)

Примітки:

(I) якщо службовець іде у відставку у віці меншому 67 років, пенсія зменшується на 0,5 % на протязі кожного року між віком відставки і 67 років;

(II) до 1993 року максимальний пенсійний вік був 63 роки. Для всіх службовців, які вступили на службу після 1993 року, максимальний пенсійний вік складає – 65 років. Для тих, хто 1993 року перебував на державній службі, максимальний пенсійний вік коливається між 63 та 65 роками. Службовці можуть звільнитись у віковому проміжку, який є на п'ять років менший від максимального. Але пенсія таких службовців буде зменшена на 0,5 % за кожен місяць ранньої відставки;

(III) мінімальний пенсійний вік 62 роки, але невдовзі він складатиме 63 роки. Пенсія буде зменшена на 3,6 % за кожен рік ранньої відставки. Максимальний пенсійний вік 67 років, але звичайний вік відставки 65 років;

(IV) службовець має право йти на пенсію у віці 57 років, якщо у нього стаж державної служби складає 35 років. Якщо ж стаж державного службовця складає 40 років, він може йти на пенсію у будь-якому віці;

(V) відсутні будь – які умови ранньої відставки, але у відставку можна йти не раніше 61 року;

(VI) рання відставка можлива у будь – якому віці, якщо службовець має не менше 36 років стажу державної служби;

(VII) службовці мають право піти на пенсію з 60 років, якщо стаж державної служби складає мінімум 30 років;

(VIII) службовці можуть звільнитись влюбий час починаючи з 61 року зі зменшенням пенсій на 0,4 % за кожен місяць ранньої відставки;

(IX) особа, яка звільняється у віці меншому 62 років або коли трудовий стаж менший 40 років, пенсія зменшується відповідно до вказаних розрядів;

(X) нормальний пенсійний вік – 60 років, особа може звільнитися у віці 50 років.

Це призведе до страхового зменшення пенсії на 5 відсотків та 2,5 % за кожен рік ранньої відставки.

Не можна оминати увагою питання розміру пенсії залежно від заробітної плати та можливість її збільшення, продовжуючи працювати після виходу на пенсію по досягненні мінімального віку. Загальною тенденцією у європейських пенсійних системах є лінійна прогресія «чим довше працюєш, тим вища пенсія».

Це можна побачити у нижченаведеній таблиці 3.2. максимального стажу, максимального збільшення пенсії та максимального рівня пенсії у діапазоні європейських країн.

Таблиця 3.2.

Розмір максимального збільшення пенсії та максимального рівня пенсії у діапазоні європейських країн

Країни	Максимальний строк служби у роках	Норма збільшення за рік служби (як % пенсії)	Максимальна пенсія у % від зарплати
Австрія	40	(I)	80 % останньої зарплати
Бельгія	45	1/60(1,667%)	75%
Данія	37,5	(II)	57%
Фінляндія	40	1,5%	60%
Франція	40	2%	75%
Німеччина	40	1,875%	75%
Греція	40	1,714 % (III)	69%
Італія	40	(IV)	80 % (IV)
Люксембург	40	(V)	83%
Нідерланди	40	1,75 %	70%
Португалія	40 (VI)	2%	80%

Продовження таблиці 3.2.

Іспанія	35	(VII)	100 % (VII) від мінімальної зарплати
Швеція	30 (VIII)	–	73%
Швейцарія	40	(IX)	65%
Великобританія	40	1/80	66%

Примітки:

(I) дохід пенсії базується на основному заробітку, який складає 80 % від останньої заробітної плати. Підстави обчислення – 50 % за 15 років служби плюс 2 % на протязі кожного року до досягнення максимального стажу 40 років. Максимальна пенсія еквівалентна 80 % розглянутої винагороди;

(II) дохід пенсії базується на пенсійному заробітку, який є індивідуальним основним заробітком, нижчий ніж заробіток, фактично отриманий. Підстави обчислення – 1,75 % пенсійного заробітку для служби між 1 і 16 роками служби, 1,5 % пенсійного заробітку між 17 і 32 роками служби, 1 % пенсійного заробітку для служби між 33 і 37 роками;

(III) ця система обчислення введена для нових працівників з 1 січня 1993 р.;

(IV) нова система введена для осіб, які поступили на службу після 1 січня 1996 року. Дохід пенсії визначається від кількості вкладів, які були внесені упродовж служби, розмір яких переоцінюється відповідно до прожиткового мінімуму і множиться на визначений коефіцієнт, який встановлюється кожні 10 років і залежить від пенсійного віку, тривалості життя та економічного розвитку. Максимальна пенсія складає 80 % від заробітку;

(V) підстави обчислення – 20/60 пенсії за 10 років служби і по 1 /60 за

кожен рік до максимального стажу державної служби 40 років;

(VI) пенсія – основна винагорода, що встановлюється щорічно відповідно до закону про Державний бюджет. Пенсія обчислюється відповідно до строку служби. Максимальна пенсія еквівалентна в середньому 95,4 % від останньої зарплати;

(VII) шведська система складається з двох частин. Перша частина – визначена система вкладів, де пенсія відображає дохід, зароблений особою на протязі усього трудового життя. Максимальна пенсія за цією частиною складає 60% заробітку. Друга частина базується на середній заробітній платі за останні п'ять років служби. 30 років державної служби мають досягати максимальної пенсії і складати 13 % від заробітної плати;

(IX) комбінація соціального забезпечення і професійної пенсії.

У зв'язку із збільшенням навантажень на бюджет країни державні службовці зобов'язані щомісячно робити певні страхові внески. В Австрії, Бельгії, Фінляндії, Франції, Греції, Італії, Португалії, Іспанії, Швеції, Швейцарії і Великобританії службовці платять визначений відсоток від заробітку. Розмір внеску коливається від 1,5 % у Великобританії до 11,75 % у Австрії.

Загалом у країнах Європи у середньому він коливається у 7 – 10 % діапазоні. У Німеччині, Великобританії, Люксембурзі та Нідерландах ці внески виражаються у зменшенні рівня заробітку, оподаткування пенсії та часткової компенсації внеску підприємством. У Фінляндії, Італії, Нідерландах і Швеції існує також внесок юридичної особи. Найменший розмір внеску 17,25 % заробітку у Швеції, найбільший 23,8 % в Італії.

Важливим для дослідження є питання підвищення пенсій. Варто зазначити, що усі країни збільшують пенсію відставним державним службовцям, але методи збільшення відрізняються. У нижче наведеній таблиці 3.3. відображено методи підвищення пенсії у європейських країнах.

Що стосується джерел фінансування, то у більшості країн пенсії державним службовцям виплачуються з доходами, які вони отримують на підставі «pay-as-you-go»(солідарної системи) відрахувань із заробітної плати.

Для цих цілей існує окремий фонд у Нідерландах, з січня 1996 року в Італії. У Фінляндії та Португалії такий фонд існує з жовтня 1996 року.

Таблиця 3.3.

Методи збільшення пенсії відставним державним службовцям

Країни	Метод підвищення пенсії
Австрія	Разом із зарплатою штатного службовця.
Бельгія	Комбінація прожиткового мінімуму та надбавок і
Данія	Комбінація прожиткового мінімуму разом із зарплатою штатного службовця (проводиться раз на два роки).
Франція	Разом із зарплатою штатного службовця.
Німеччина	Пов'язаний із зарплатою державного службовця, яка підвищується відповідно до закону про загальне економічне зростання.
Греція	Комбінація прожиткового мінімуму і зарплати штатного службовця.
Італія	Разом з прожитковим мінімумом — система підлягатиме подальшому удосконаленню з 2009 року (попередньо разом з підвищенням зарплати у державному та приватному секторах)
Люксембург	Комбінація прожиткового мінімуму і зарплати штатного службовця.
Нідерланди	Комбінація прожиткового мінімуму і зарплати штатного службовця.
Португалія	Комбінація прожиткового мінімуму і зарплати штатного службовця.
Іспанія	Разом з показником прожиткового мінімуму.

Продовження таблиці 3.3

Швеція	Разом з показником прожиткового мінімуму.
Швейцарія	Разом з показником прожиткового мінімуму для професійного елемента та середньомісячної зарплати, збільшується і соціальне забезпечення
Великобританія	Разом з показником прожиткового мінімуму.

Усі вищезгадані країни пройшли свій шлях реформування. У багатьох з них він триває і сьогодні, але підвалини вже закладені розпочатими реформами. Основні напрямки реформ викладені у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4.

Основні напрямки реформ

Модифікації	Країна
Збільшення пенсійного віку	Фінляндія,
Велика гнучкість у пенсійному віці	Німеччина,
Суттєві обмеження при ранніх відставках	Німеччина, Італія, Швеція
Суттєві обмеження щодо заходів обчислення пенсії і/або збільшення тривалості служби, що є необхідним для максимальної пенсії	Австрія, Франція, Португалія, Греція, Німеччина, Фінляндія
Введення мінімальної пенсії	Німеччина, Швеція
Інтеграція професійної пенсії із загальнодержавною програмою пенсійного забезпечення	Австрія, Греція, Іспанія
Введення системи відрахувань юридичною особою / службовцем або збільшення розміру такого відрахування	Австрія, Фінляндія, Греція, Італія, Нідерланди,
Введення окремої форми фінансування пенсії (можливо з деякою системою вкладів)	Бельгія, Данія, Фінляндія, Італія
Ведення визначених схем внесків	Данія, Італія,

Продовження таблиці 3.4

Приватизація пенсійного фонду (і велика гнучкість щодо строків пенсії)	Нідерланди
Укладення контрактів із програми пенсійного забезпечення на користь приватних заходів	Великобританія
Децентралізація влади для програм пенсійного забезпечення	Нідерланди

З вищевикладеного можна зробити висновок, що у країнах Західної Європи пройшли або проходять пенсійні реформи. Попри те, що спостерігається певна уніфікація пенсійного законодавства, у кожній країні залишаються свої особливості, пов'язані із правовими традиціями. Проведене дослідження правового регулювання пенсійного забезпечення державних службовців у вище зазначених 15 країнах Західної Європи дає можливість рецепціювати найбільш досконалі правові формули регулювання цих відносин у законодавство України.

Виходячи з наведеного, варто зазначити, що проведене порівняльно – правове дослідження питання пенсійного забезпечення державних службовців у країнах СНД, Західної Європи та країнах Центральної та Східної Європи наочно показали багатогранність та неоднозначність даної проблематики.

Відсутність єдиного підходу у регулюванні проблем пенсійного забезпечення державних службовців є позитивним і негативним одночасно. Це обумовлене історичними та правовими особливостями вищезгаданих країн. Сьогодні, коли реформа пенсійного забезпечення державних службовців в Україні вже назріла, наведені правові формули є цінними та корисними для вироблення свого шляху реформування даних відносин.

Один із найвідоміших у світі дослідників в галузі систем пенсійного забезпечення Едвард Вайтгауз (Edward Whitehouse) у своєму дослідженні «Пенсійна панорама. Пенсійні системи 53 країн» («Pensions Panorama.

Retirement –Income Systems in 53 Countries») зазначає, що реформування пенсійних систем відноситься до категорій центральних політичних питань, при чому як у розвинених, так і у країнах, що розвиваються. Разом з тим, це досить суперечлива та проблемна сфера, оскільки вимагає від урядів, що знаходяться під тиском нагальних проблем, вирішувати питання довготермінового планування. Кожна пенсійна реформа продовжує ідеологічні дискусії і часто призводить до вуличних демонстрацій. Але реформування проводити необхідно відповідно до вимог часу.

3.2. Напрями удосконалення соціального забезпечення державних службовців в Україні

Реформування інституту державної служби в цілому та соціального забезпечення державних службовців зокрема є невід'ємною складовою заходів з реформування державної служби в Україні, що спрямовані на створення ефективної системи державних органів та наближення їх до стандартів Європейського Союзу. Державна служба є ключовим елементом структури державного управління, від ефективності функціонування якої залежить ступінь задоволення законних інтересів громадян, успішна діяльність органів виконавчої влади та, у підсумку, – стабільний розвиток держави.

Пенсійне забезпечення є важливою складовою соціального забезпечення державних службовців, оскільки вони є не тільки суб'єктами державного управління, але і спеціальними суб'єктами пенсійних правовідносин. Тому реформування пенсійного забезпечення державних службовців неможливе без з'ясування структури державної служби, оскільки остання виділяє суб'єкта пенсійного забезпечення як невід'ємного елемента юридичного складу пенсійних правовідносин. Також важливе місце займає заробітна плата, її структура, тільки на ґрунтовному дослідженні цих двох елементів, можна говорити про якісне реформування пенсійного забезпечення, яке є комплексним і вимагає змін у кількох сферах, які прямо або опосередковано причетні до пенсії.

Удосконалення правового регулювання пенсійного забезпечення державних службовців тісно пов'язане з дослідженням державної служби як інституту державного управління та заробітною платою, яка є основою для призначення пенсії. Тому, на мою думку для всебічного та об'єктивного обґрунтування необхідності удосконалення чинної системи пенсійного забезпечення державних службовців та викладення основних шляхів такого удосконалення є потреба у розкритті найбільш значущих елементів державної служби, а саме: визначення структури державної служби та місця і ролі в ній державного службовця.

Для розуміння важливості та актуальності реформування пенсійного забезпечення державних службовців є наведені нижче в рисунку 3.5. статистичні дані, йдеться про те, що чисельність державних службовців з кожним роком збільшується

До сфери державного управління включено: державне управління загального характеру (на державному рівні, на рівні державної автономії, на рівні областей та міст Києва та Севастополя, на рівні районів, міст, районів у містах, на рівні сіл та селищ, у сферах фінансової та податкової діяльності, діяльність у сфері статистики та соціології, у соціальній сфері, регулювання та сприяння ефективному веденню економічної діяльності, допоміжна діяльність у сфері державного управління), надання державних послуг суспільству в цілому (міжнародна діяльність, діяльність у сфері оборони, юстиції та правосуддя, охорони громадського порядку та безпеки, діяльність з пожежної охорони) та діяльність у сфері обов'язкового соціального страхування. Крім цього, зберігається тенденція до збільшення осіб пенсіонерів, що є закономірним при збільшенні працівників про, що йдеться далі в рисунку 3.6.

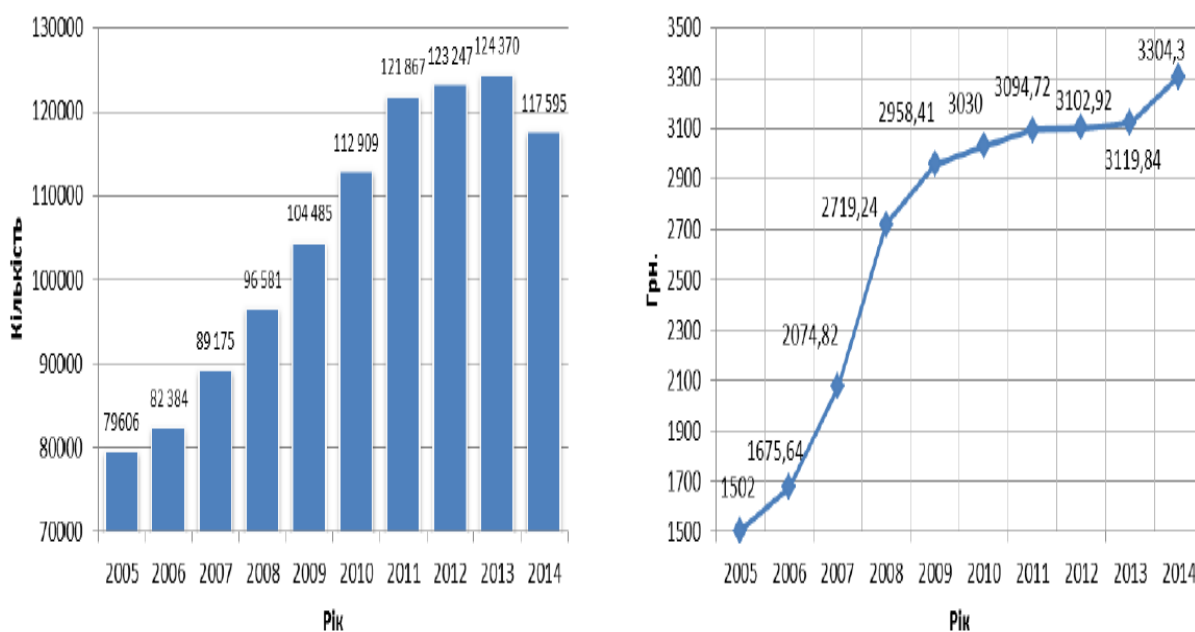


Рис 3.6. – Чисельність державних службовців (пенсіонерів) та розміри їх пенсій

Так, у 2005 році кількість пенсіонерів державних службовців складала – 79 606 осіб із середнім розміром пенсії 1502,00 грн.; у 2006 – 82 384 осіб із середнім розміром пенсії 1675,64 грн.; у 2007 – 89 175 особи із середнім розміром пенсії 2074,82 грн.; у 2008 – 96581 осіб із середнім розміром пенсії 2719,24 грн.; у 2009 – 104485 осіб із середнім розміром пенсії 2958,41 грн.; у 2010 – 112909 осіб із середнім розміром пенсії 3030,00 грн.; у 2011 – 121867 осіб із середнім розміром пенсії 3094,72 грн.; у 2012 – 123247 осіб із середнім розміром пенсії 3102,92 грн.; у 2013 – 124370 осіб із середнім розміром пенсії 31119,84 грн. у 2014 році та станом на 01.01.2015 кількість пенсіонерів сягнула позначки 117595 осіб із середнім розміром пенсії 3304,3 грн. /міс.

З відповідних графіків ми можемо зробити висновок, що мається тенденція до зменшення державних службовців яка і буде зберігатися внаслідок відсутності стимулювання роботи державного службовця, тому подальше ігнорування реформування пенсійного забезпечення державних службовці є неприпустимим.

Наведені вище статистичні дані засвідчують актуальність та необхідність реформ. Для того, щоб стимулювати роботу державного службовця, необхідно провести ряд реформ у сфері оплати праці, виплати різноманітних надбавок та пенсійному забезпеченні державних службовців. Проведення гармонізації пенсійного забезпечення державних службовців та інших категорій громадян є першочерговим, що дозволить знизити соціальну напругу і у повній мірі виконати ст. 1 Конституції України, що «Україна є соціальною державою». За таких умов є назрілим питання соціальної справедливості.

Л. Фуллер наголошує на тому, що у будь – якому суспільстві існує потреба не просто в законі, а в справедливому законі. На думку Г. Цахера соціальна держава покликана виконувати у суспільстві насамперед функцію оцінюючого та перетворюючого фактора і гаранта, метою якого є забезпечення для кожного члена суспільства гідного для людини рівня існування, зниження розбіжностей у рівні добробуту, ліквідації відносин залежності й встановлення відповідного контролю.

Соціальна справедливість є різновидом справедливості у загальному її розумінні. У своєму дослідженні «Теорія справедливості» («A theory of justice») провідний світовий дослідник проблем справедливості, проф. Гарвардського університету Джон Ролз (John Rawls) зазначає, що справедливість є щонайпершою чесною суспільних інституцій, достатку як істина для філософських систем. Хоч би яка доцільна й ошадлива була ця чи та теорія, але якщо виявляється неістинною, її слід відкинути або переглянути, переробити; подібним же чином і закони й інституції мають бути реформовані чи скасовані, коли вони виявилися несправедливими.

Доречно буде також навести думку В. С. Нерсесянца про те, що справедливість це є змістова властивість і якісь права. Більше того, тільки право і справедливе.

Справедливість тому, власне, і справедлива, бо вона здійснює і виражає загальнозначущу правильність, а це у своєму раціоналізованому і формалізованому вигляді означає всезагальну правомірність, тобто суть і початок права, сутність правового принципу всезагальної рівності і свободи. Така позиція видається цікавою, оскільки справедливість і право розглядаються у комплексі, а якщо право, яке є справедливим в апріорі, буде реалізоване в соціальному законі як регуляторі суспільних відносин, то його можна вважати соціально – справедливим, а такі закони, як наслідок, є однією із передумов розбудов соціальної держави.

Думку В. С. Нерсесянца поділяє В. А. Бачинін, який наголошує, що в «Дигістах» Юстиніана право характеризується як «мистецтво справедливості». Щоправда дослідник зазначає, що поняттю справедливості завжди була властива історична мінливість. В різні часи і в різних народів воно наповнювалося строкатим, далеким від однозначності змістом.

Соціальна справедливість є невід'ємним елементом соціальної держави, саме тому, щоб у повному обсязі зрозуміти сутнісні особливості соціальної справедливості, її необхідно розглядати як частину соціальної держави. Слід розуміти, що термін «соціальна держава», це не просто конституційна

декларація – це складна система державних заходів, що спрямовані на створення належного рівня життя громадянам за допомогою активної законодавчої діяльності держави з регулювання соціальної, економічної та інших сфер життєдіяльності суспільства. Правова, соціальна держава знаменує собою зближення цілей та гармонізацію відносин державних інститутів (органів державної влади) та суспільства (окремих громадян, їх об'єднань). Правова держава – це така держава, яка опирається на принципи соціальної справедливості і, по – перше, гарантує для своїх громадян цивілізований рівень життя, соціальний захист; по – друге, охороняє свободу громадян особливо «від страху нестатків та бідності»; по – третє, гарантує соціальну злагоду та єдність народу. Соціальну справедливість слід розглядати як обумовлену природним правом загальнолюдську цінність, яка представляє собою захищені правом і всім суспільним ладом рівні можливості доступу кожної людини до соціальних благ та інших життєвих цінностей, а також розподіл на законне їх використання з урахуванням власного вкладу в суспільство і збереження гідності людини. Продовжуючи викладену вище думку, слід навести погляди О. В. Лаби, що соціальна, правова держава – це політична організація суспільства, в межах якої влада підкоряється праву, а основні права людини та соціальна безпека становлять зміст свободи, засновані на правах. Врахування як індивідуальних інтересів, так і соціальних, проведення політики соціального компромісу з метою забезпечення якомога вищого рівня життя населення й дотримання прав людини та громадянина і є пріоритетним завданням сучасної соціально–правової держави.

О. В. Скрипнюк акцентує свою увагу на правовій державі і зазначає, що права держава є необхідною передумовою становлення соціально орієнтованого державного управління. Така позиція є безумовно вірною, оскільки говорити про соціальну державу, не маючи правової держави, – безглуздо. Хоча слід розуміти, що розбудова соціальної і правової держави має відбуватися одночасно.

Основний сенс соціальної держави, як вважає А. І. Сушко», в

оптимальному поєднанні соціального і правового принципів державного устрою, що достатньо складно з огляду ряду протиріч між ними. Ці принципи покликані забезпечити благо індивіда у вигляді сукупності всіх прав. В той же час, правовий принцип передбачає обмеження втручання держави в економіку і зобов'язує її утриматися від втручання в сфері, які регульовані громадськими і політичними правами. Соціальний принцип, навпаки, передбачає координуючу і організуючу роль держави, перерозподіл суспільного добра, хоч при цьому не прагне прирівнювати основи ринкової економіки.

Не втратили своєї актуальності погляди німецького дослідника права Густава Радбруха (Gustav Radbruch), який у своїй праці «Філософія права» (Rechtsphilosophie III) зазначав, що мірило позитивного права, мета законодавця – справедливість.

Справедливість є абсолютною цінністю, такою, як істина, добро, прекрасне, самою на собі заснованою і такою, що не виводиться з вищих цінностей. Слід розрізняти: справедливість як добродієність, тобто як персональну властивість (наприклад, справедливий суддя), суб'єктивну справедливість і справедливість як характеристику відношень між людьми (наприклад, справедлива ціна) – об'єктивну справедливість. Суб'єктивна справедливість є способом мислення, спрямованим на здійснення об'єктивної справедливості. Вона відноситься до об'єктивної справедливості як правдивість до істини. Отже, об'єктивна справедливість є первинною, а суб'єктивна справедливість вторинною формою справедливості. Серцевиною справедливості є ідея рівності.

Г. Радбрух²⁴ також визначає ідею соціального права не лише як особисте право для малозабезпечених, а й нову стильову форму права взагалі. Соціальне право є результатом нового розуміння людини в праві. Основною думкою соціального права є не ідея рівності осіб, а швидше, думка вирівнювання між нерівними особами; рівність, призупинена як вихідний пункт права, стає метою правового порядку.

Зрозуміло, що пенсійне забезпечення є правом людини, а якщо бути

точнішим, то соціальним правом людини. Соціальні права повинні базуватись на соціальній справедливості, про що вже йшлося. Доктор філософії Штефан Госепат зазначає, що справедливість соціального розподілу як *prima-facie* – вимога рівного розподілу всіх наявних благ, не беручи до уваги можливих обґрунтованих винятків, виступає як загальний правовий принцип для обґрунтування загальної теорії прав людини і цим самим для обґрунтування соціальних прав людини. Він також зазначає, що соціальні права фундаментальну вимогу справедливого розподілу основних соціальних благ, які не можуть бути принесені в жертву іншим, нижчим за своїм рівнем правам та інтересам.

Отже, із вищевикладеного можна дійти висновку, що одним із елементів розбудови соціальної держави є удосконалення на засадах соціальної справедливості пенсійного забезпечення у цілому та державних службовців зокрема, створення для них такої системи пільг та привілеїв, які були б виважені, обґрунтовані, і які б не викликали заперечень, осуду чи непорозумінь у суспільстві.

Переднім, як детально проаналізувати питання оплати праці і пенсійного забезпечення державних службовців та визначитись із пріоритетами удосконалення правового регулювання правовідносин у цій сфері, необхідно навести напрацювання вітчизняної науки державного управління, які дозволять однозначно визначитись із місцем і роллю державного службовця у системі державної служби зокрема та системі пенсійного забезпечення у цілому.

Важливе місце у державному управлінні займають категорії посад та ранги державних службовців. Вони мають велике значення для забезпечення ефективності державної служби, стабільності кадрів, це дозволяє вирішувати багато питань, пов'язаних з підготовкою, підвищенням кваліфікації, просуванням по службі, а також оплатою праці та пенсійним забезпеченням. Це комплексна система взаємопов'язаних елементів.

Слід наголосити, щодо спеціального суб'єкта пенсійного забезпечення, згідно такої концепції, відносяться й інші працівники бюджетної сфери (освіти,

медицини, культури тощо), що дозволяє комплексно проводити реформування пенсійного забезпечення України. Розкриття питання про вагомість суб'єкта пенсійних правовідносин та його місце і роль у пенсійному забезпеченні вже було предметом уваги автора в попередніх розділах цього дослідження.

Значний вплив на якість державної служби має матеріальне та соціально – побутове забезпечення осіб, що працюють у державних органах. Ефективність державної служби у великій мірі залежить від гарантій соціальної захищеності, що надається державою державним службовцям за умови належного виконання службових повноважень, та створення можливості для нормального життя після завершення служби. Важливе місце у цих відносинах займає оплата праці.

Основною ознакою системи оплати праці країн ЄС є її прозорість та передбачуваність, що досягається шляхом законодавчого врегулювання системи та порядку оплати праці, її чіткої прив'язки до системи класифікації посад.

Як вірно зазначають В. Б. Авер'янов та О. Ф. Андрійко, прискорені темпи соціальних процесів в Україні, зміни пріоритетів і напрямів суспільного розвитку ставлять державу та її органи перед необхідністю активного реагування не лише структурними й функціональними змінами в діяльності державних органів в нових умовах, а й відповідним оновленням змісту законодавства, яке має регулювати відносини, що виникають і у сфері державної служби.

Саме тому така ситуація у сфері удосконалення правового регулювання пенсійного забезпечення державних службовців, на думку дослідника, є неприйнятною і потребує змін.

Після вирішення чинним законом «Про державну службу» питань оплати праці державного службовця необхідно здійснити прийняття пенсійних законів та запропонувати новели, які дозволять якісно реформувати пенсійне забезпечення державних службовців та наблизити його до стандартів ЄС. На мою думку, для проведення широкомасштабної пенсійної реформи пенсійного

забезпечення державних службовців доцільно закріпити обґрунтовану, раціональну систему обчислення пенсії, правові та економічні механізми її формування, а також обов'язкову прив'язку до заробітної плати, а перерахунок – до економічних показників держави.. На превеликий жаль, питанню удосконалення матеріально – побутового забезпечення державних службовців не було приділено особливої уваги при розробці законів щодо реформування державної служби, що є легковажним та недалекоглядним, оскільки воно заслуговує окремого, скрупульозного, детального розгляду.

Тенденційним при реформуванні державної служби є те, що закон спрямовано на реформування саме державної служби, оминаючи увагою питання соціального, пенсійного забезпечення державних службовців, таким чином, залишаючи цю сферу не реформованою та недосконалою.

Закон України «Про державну службу» реформував сам інститут державної служби, не враховуючи нагальність змін у соціально – економічних відносинах держави. Насамперед слід визнати, що чинна система матеріального та соціально – побутового забезпечення є перенавантаженою нормативно – правовими актами, складною для обчислення і такою, що не відображає інтересів державних службовців усіх рівнів зокрема та суспільства у цілому, що призводить до дискримінації у питанні соціального забезпечення як у органах державної влади, так і у інших бюджетних сферах держави (охорони здоров'я, освіти, науки, спорту тощо).

Оскільки пенсійне забезпечення нараховує три види пенсій, то при викладенні новел щодо удосконалення правового регулювання цієї сфери державної служби, слід розглянути кожен вид окремо.

Для того щоб гармонізувати та удосконалити пенсійні правовідносини державних службовців, необхідно докорінно змінити підхід до визначення спеціального стажу державної служби.

Спеціальний трудовий стаж – суперечливий та архаїчний, тому необхідно відмовитись від чинного правового механізму, замінивши його більш досконалим. Йдеться про те, що, якщо особа при досягненні граничного віку

бажає отримувати пенсію державного службовця, вона повинна надати документи, які б засвідчували проходження служби на протязі певного строку.

Розмір пенсії повинен бути покладений у пряму відсоткову залежність від строку служби. Чим більший строк служби, тим більший відсоток (розмір) пенсії від зарплати державного службовця.

Одним із основних юридично значущих обставин юридичного складу пенсійних правовідносин за віком є спеціальний стаж (строк державної служби). Його значення є надзвичайно важливе, оскільки державна служба має ряд особливостей, які виділяють її із інших видів трудової діяльності. Отже, на мою думку, для того, щоб у особи виникла спеціальна правоздатність та статус суб'єкта пенсійного забезпечення державного службовця за віком, така особа повинна мати стаж державного службовця не менше 10 років. Для жінок, які народили, усиновили чи опікуються двома і більше дітьми стаж складає 8 років, тобто на два роки менше. Резюмуючи вищевикладене, пропонується здійснити доповнення до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» або до статті 90 Закону України «Про державну службу» та викласти у такій редакції: «На отримання пенсії державного службовця мають право особи, які досягли встановленого законодавством пенсійного віку, за наявності страхового стажу для чоловіків – не менше 25 років, для жінок – не менше 20 років, у тому числі стажу державної служби – не менше 10 років, – незалежно від місця роботи на час досягнення пенсійного віку. Для жінок, які народили, усиновили чи опікуються двома і більше дітьми або матерям, які самостійно виховують одну і більше дитину, мінімальний стаж державної служби зменшується на 2 роки і складає 8 років, а також жінок, які народили, усиновили чи взяли опіку над другою дитиною на протязі наступних 10 місяців».

Наступним, надзвичайно важливим питанням пенсійного забезпечення державних службовців є розмір пенсії у співвідношенні до заробітної плати. У вищенаведених підрозділах уже було аргументовано доведено нагальну потребу у реформуванні цих пенсійних правовідносин. Найбільш поширеними

способами вирішення цього питання є застосування динамічної (прогресивної) та статичної шкал, перша застосовується у Естонії, друга у Німеччині⁶⁴.

Суть динамічної (прогресивної) шкали полягає у тому, що чим довше службовець працював, тим більший був відсоток збільшення його розміру пенсії. Наприклад, розмір пенсії збільшується на 1,7% за рік у період 15–19 років служби; на 1,8% у період 20–24 років; на 1,9% у період 25–29 років; на 2,2% у період 30–34 років; на 2,3% у період 35–39 років; на 2,5% якщо строк служби перевищив 40 років.

Динамічна шкала збільшення є вагомим інструментом мотивації державного службовця працювати довше. Суть же статичної шкали полягає у запровадженні 35% середньомісячної заробітної плати (3,5% за кожен рік) за перших 10 років служби державного службовця; за кожен наступний рік 2% до 25 річного стажу, при продовженні служби, розмір пенсії збільшується на 1%, але не більше 75% середньомісячної заробітної плати державного службовця. Тобто, статична шкала характеризується визначенням одного розміру відсотка на значний, великий строк служби або до певного рівня, після якого цей розмір може помінятися. У даному випадку, за перших 10 років + 3,5% за кожен рік, за 15 наступних років + 2% за кожен рік і за наступні роки по + 1 % за рік.

На мою думку, обидва підходи є раціональні та можуть бути використані при реформуванні пенсійного забезпечення державних службовців України. Але найбільш вдалим підходом є статична шкала обчислення розміру пенсії державного службовця, оскільки вона відображає соціальну справедливість у правовій соціальній державі. Насамперед пропоную залишити обов'язковою вимогою те, що моментом виникнення спеціальної пенсійної правоздатності у особи є 10 річний стаж державної служби.

За наявності останнього, особа автоматично отримує право на пенсію у розмірі 35% від заробітної плати державного службовця. Чому саме 35% заробітної плати державного службовця? Виходить з того, що 35% – це соціальний мінімум, соціальна гарантія державному службовцю, яка полягає у наступному. Перші 10 років державний службовець не має значного

матеріального забезпечення у силу об'єктивних причин (відсутність високого рангу, високооплачуваної посади тощо), бо тільки починає службову кар'єру і відповідно відсоток відрахування до спеціалізованих фондів не є великим, тому держава, враховуючи важливість та особливості праці державних службовців встановлює високий відсоток (3,5%) для забезпечення належного пенсійного забезпечення після проходження державної служби. За 10 років, особа набравшись досвіду, необхідних практичних та професійних знань, просувається по кар'єрній драбині і її заробітна плата (дохід) збільшується, а відповідно і збільшується розмір відрахувань. Тому після 10-річного стажу відсоток зменшується до 2% за рік служби. Із досягненням 25-річного стажу державної служби, за тих же причин, наведених вище, відсоток зменшується до 1 % за рік служби, але не більше 75%. Ще однією причиною застосування саме статичної шкали є те, що кількість державних службовців, які йдуть на пенсію зі стажем більше 25 років і більше, є незначною про що свідчать наступні статистичні дані.

Станом на 01.01.2015 року кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які мають стаж державної служби понад 25 років складає 9126 осіб, що є 2,4% від загальної кількості державних службовців. Натомість, кількість осіб зі стажем від 5 до 10 років склала – 25,5%, від 10 до 15 років – 25,4%, від 15–20 років – 19,2% та понад 25 років 5,5%.

Відомості щодо розподілу кількості державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування за стажем роботи (станом на 01.01.2015р.) наведені в рисунку 3.6.

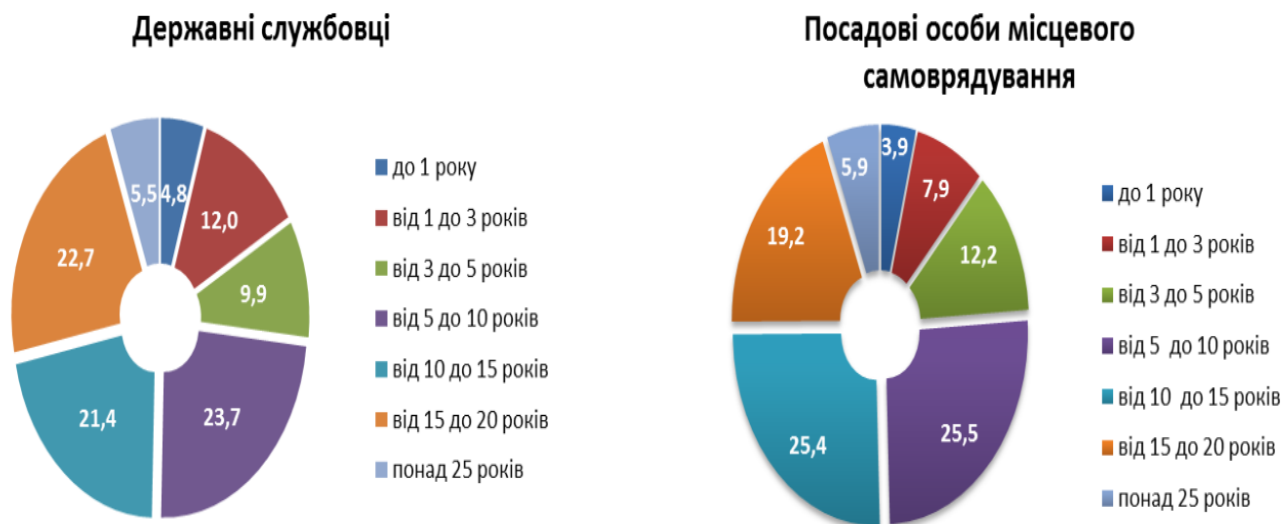


Рис 3.6. – Розподіл кількості державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування за стажем роботи [88]

Тому, на мою думку, основна увага має бути приділена саме службовцям, стаж державної служби яких є меншим 25 років, оскільки вони є найбільш масовою віковою категорією державних службовців. Також наголошується на тому, що для жінок, які народили, усиновили, опікуються двома і більше дітьми, за кожен наступний рік до 23 річного стажу розмір пенсії складає 65% і при продовженні служби збільшується на 1%, тобто на два роки раніше.

Наступним питанням є те, чому максимальним розміром пенсії є 75% заробітної плати державного службовця. Такий розмір не є новим для пенсійного забезпечення України, оскільки в ч.6 ст. 19 Закону України «Про пенсійне забезпечення» зазначено, що розмір пенсії за віком не може перевищувати 75 % середньомісячної заробітної плати. Ці 75 % є соціальною гарантією державного службовця, щоб забезпечити йому достатній рівень життя після виходу на пенсію. Саме у зв'язку з тим, що при проходженні державної служби особа обмежена у питанні збільшення заробітної плати, оскільки остання регулюється імперативними нормами, необхідно визначати мінімальний та максимальний розмір пенсії для державного службовця, щоб гарантувати соціальний захист державним службовцям.

Норма втраченого чинності закону «Про державну службу» містила

положення про призначення пенсії за вислугою років в розмірі 60% заробітної плати з якої було сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за умови наявності 10 – річного стажу, що не було обґрунтованим правовим механізмом.

Запропонований автором механізм враховує як особливості державної служби, так і економічне становище у країні. Таким чином, основні новели полягають:

- по–перше, приділено особливу увагу гендерному фактору. Йдеться про те, що у жінок, які народили, усиновили чи опікуються двома і більше дітьми, спеціальна правоздатність виникає за наявності 8 річного стажу державної служби, а розмір пенсії складає 35%, за наявності стажу державної служби 23 років, розмір пенсії складає 65% від заробітної плати державного службовця. Це правило поширюється також на жінок, які народили, усиновили чи взяли опіку над другою дитиною у продовж наступних 10 місяців. Також, наведені пільгові положення розповсюджуються і на матерів, які виховують дитину самостійно, незалежно від кількості дітей, до моменту нового заміжжя такої матері;

- по–друге, використовується запропонована статична шкала збільшення розміру пенсії у співвідношенні зі стажем служби. Тобто, до 8 років + 3,5%, 8–23 + 2%, більше 23 + 1 %.

Резюмуючи вищевикладене, автором пропонується внести зміни до Закону України «Про державну службу» і викласти у такій редакції: «Пенсія державному службовцю призначається у розмірі 35% від суми його заробітної плати, на яку нараховуються страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування за наявності стажу державної служби не менше 10 років, за кожен наступний рік до 25 річного стажу розмір пенсії збільшується на 2% і становить 65%, при продовженні служби після 25 річного стажу, розмір пенсії збільшується на 1%, але не більше 75%»; Винятком із загального правила є те, що у «Жінок, які народили, усиновили чи опікуються двома і більше дітьми, право на пенсію державного службовця виникає за наявності стажу державної

служби 8 років, а розмір пенсії складає 35% від суми її заробітної плати, на яку нараховуються страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, а за наявності стажу державної служби 23 роки розмір пенсії складатиме 65%, після 23 річного стажу, розмір пенсії збільшується на 1 %, але не більше 75%»; Також «Жінки, які народили, усиновили чи взяли опіку над другою дитиною на протязі наступних 10 місяців, а також матері, які виховують дитину самостійно, незалежно від кількості дітей, до моменту нового заміжжя такої матері».

На підставі вищевикладеного відповідно до закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» державний службовець має право отримувати пенсію державного службовця, за наявності необхідного стажу державної служби, не продовжуючи працювати на державній службі, а стаж державної служби має стати базовою умовою спеціальної пенсійної правоздатності, оскільки від спеціального стажу залежить розмір пенсії державного службовця.

Головними питаннями, на які необхідно дати відповідь, є такі: хто є суб'єктом пенсійного забезпечення по інвалідності державних службовців? Які є юридично значущі обставини юридичного складу цього виду пенсійних правовідносин? Який має бути порядок обчислення розміру пенсії по інвалідності державних службовців ?

Для того, щоб дати відповідь на поставленні питання, перш за все, необхідно звернутись до статті 26 «Інвалідність внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» в якому підставою для обчислення розміру пенсії визначено інвалідність, що настала внаслідок трудового каліцтва, якщо нещасний випадок, який спричинив інвалідність, стався (крім випадків протиправного діяння):

а) при виконанні трудових обов'язків (у тому числі під час відрядження), а також при здійсненні будь – яких й в інтересах підприємства або організації, хоча б і без спеціального доручення;

- б) по дорозі на роботу або з роботи;
- в) на території підприємства, організації або в іншому місці роботи протягом робочого часу (включаючи і встановлені перерви), протягом часу, необхідного для приведення в порядок знарядь виробництва, одягу тощо перед початком або після закінчення роботи;
- г) поблизу підприємства, організації або іншого місця роботи протягом робочого часу (включаючи і встановлені перерви), якщо перебування там не суперечило правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- д) при виконанні державних або громадських обов'язків;
- е) при виконанні дій по рятуванню людського життя, по охороні державної, колективної та індивідуальної власності, а також по охороні правопорядку.

Пенсія по інвалідності, яка спричинена виконанням службових обов'язків є невід'ємною частиною пенсійного забезпечення державних службовців, що потребує особливої уваги. Пропонується надати високий соціальний захист державним службовцям, які повністю або частково втратили працездатність при виконанні ними своїх службових обов'язків. Тому держава в особі своїх органів повинна брати на себе відповідальність за втрату працездатності державним службовцем, якого визнано інвалідом, а також виплачувати йому пенсію по інвалідності. Строк служби не має значення, оскільки особа виконує свої службові обов'язки з першого дня державної служби. Також слід наголосити на тому, що до пенсійного забезпечення державних службовців по інвалідності необхідно включити і III групу інвалідності. Щодо розміру пенсії по інвалідності, то автор виходить з того, що розмір пенсії для інваліда I групи має складати 75% середньомісячної заробітної плати на день встановлення інвалідності, тобто дорівнювати максимальному розміру пенсії за віком на момент встановлення інвалідності, оскільки це найважча група інвалідності, що позбавляє людину подальшого зайняття трудовою діяльністю, потребує постійного догляду за інвалідом тощо. Розмір пенсії для інвалідів II групи повинен складати 65% середньомісячної заробітної плати на день встановлення

інвалідності. Такий розмір зумовлений тим, що інваліди II групи обмежені у виборі професії у силу своєї часткової втрати працездатності і не зможуть отримувати заробітну плату, яку б вони отримували при відсутності інвалідності, де пенсія буде відшкодувати різницю попереднього та теперішнього заробітку. Це також пов'язано іншими витратами, які особа повинна нести на власну реабілітацію, оздоровлення, додатковий відпочинок тощо. Щодо розміру пенсії інвалідам III групи, то автор виходить з того, що при такій інвалідності особа втратила працездатність частково і може займатись попередньою діяльністю, але не у повному обсязі, саме тому розмір пенсії для інвалідів III групи складає 35% середньомісячної заробітної плати на день встановлення інвалідності.

Враховуючи вищевикладене, після повернення державного службовця на службу є ймовірність того, що він у зв'язку із частковою втратою працездатності не зможе виконати свої попередні обов'язки і буде працювати на менш оплачуваній роботі, про що вже йшлося при характеристиці II групи інвалідності. Таким чином, виходячи із вищевикладеного, можна зробити висновок, що суб'єктом пенсійного забезпечення по інвалідності державних службовців – є не просто державний службовець, який перебуває чи проходить державну службу, а державний службовець, який втратив працездатність при виконанні службових обов'язків у зв'язку з чим йому була встановлена інвалідність. Обов'язковою умовою цього виду пенсійних правовідносин по інвалідності є причина інвалідності.

Підсумовуючи викладене вище обґрунтування, пропоную доповнити Закон України «Про державну службу» щодо пенсії по інвалідності викласти у такій редакції: «Державним службовцям, яким у наслідок виконання службових обов'язків встановлено інвалідність, незалежно від стажу державної служби, але із урахуванням положень ст. 32 «Розміри пенсій особам, які стали інвалідами при виконанні громадянського обов'язку» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», призначається пенсія по інвалідності у таких розмірах:

- інвалідам I групи – 75% середньомісячної заробітної плати на день встановлення інвалідності;
- інвалідам II групи – 65% середньомісячної заробітної плати на день встановлення інвалідності;
- інвалідам III групи – 35% середньомісячної заробітної плати на день встановлення інвалідності, незалежно від того, чи продовжують ці особи службу».

Як видно із запропонованого доповнення до Закону України «Про державну службу», позбавляються пільгового правового регулювання державні службовці – інваліди, інвалідність яких настала у наслідок загального захворювання. Автор виходить з того, що, якщо службові обов'язки покладені на державного службовця прямо чи опосередковано не є причиною інвалідності, втрати працездатності, то окремого чи спеціального правового статусу державному службовцю надавати не доцільно. У даному випадку державний службовець є суб'єктом пенсійного забезпечення по інвалідності, що регулюється Законом України від 9 липня 2003 року № 1058–IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Крім того, такі терміни, як «під час проходження служби», «у момент перебування на службі», «незалежно від причини інвалідності» повинні бути нівельовані у вітчизняному законодавстві, оскільки усі правовідносини, їх суб'єктні склади мають бути чітко визначені та обґрунтовані.

Третім видом пенсійного забезпечення загалом та державних службовців зокрема є пенсії у зв'язку із втратою годувальника, а якщо конкретно, то пенсія непрацездатним членам сім'ї (годованцям) державних службовців у зв'язку із втратою годувальника.

Важливим питанням при реформуванні пенсійних правовідносин у зв'язку із втратою годувальника є необхідність чіткого визначення причини смерті годувальника. Питання щодо визначення причини виникнення юридичного факту, у даному випадку, втрати годувальника, можна провести паралель, із зазначеним вище, чітким визначенням причини втрати

працездатності, що у подальшому трансформується у встановленні факту інвалідності та її причини при призначенні пенсії по інвалідності для державних службовців. В обох випадках причиною повинне бути професійне захворювання, виконання службових обов'язків, смерть, спричинена при виконанні державним службовцем покладеного на нього завдання. Але не просто проходження служби чи перебування на службі, а саме при виконанні службових обов'язків. За таких умов непрацездатні члени сім'ї (годованці) можуть отримувати спеціальну пенсію, їх перелік визначений ст. 36 «Умови призначення пенсії у зв'язку з втратою годувальника» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Підсумовуючи вищевикладене, можна визначити особливості юридичного складу пенсійних правовідносин державних службовців у зв'язку із втратою годувальника: юридичним фактом є смерть державного службовця. Якщо ж суд, у порядку окремого провадження, прийме рішення про визнання громадянина безвісті відсутнім чи оголосить громадянина померлим, і якщо особа перед цими подіями була державним службовцем, такий юридичний факт прирівнюється до смерті, що стала наслідком службової діяльності; суб'єктом годувальником виступає державний службовець, а також державний службовець, який вийшов на пенсію по інвалідності і був годувальником членів своєї сім'ї та помер у зв'язку із погіршенням стану здоров'я через інвалідність; суб'єктами – годувальниками виступають непрацездатні члени сім'ї (визначені ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»); юридично значущою передумовою є те, що особа – годувальник на день смерті має правовий статус державного службовця; юридично значущою обставиною є те, що причиною смерті стало виконання службових обов'язків. Розмір пенсії годувальникам державного службовця у відсотковому співвідношенні має відповідати: 35% середньомісячної заробітної плати державного службовця на день смерті, на яку нараховуються страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування для одного непрацездатного члена сім'ї; 65% середньомісячної заробітної плати на двох непрацездатних членів сім'ї; 75%

розміру середньомісячної заробітної плати на трьох і більше годованців.

Резюмуючи вищевикладене, пропоную доповнити Закон України «Про державну службу» і викласти її у такій редакції: «У разі смерті державного службовця, що була спричинена виконанням ним службових обов'язків або визнання особи померлою чи безвісті відсутньою, непрацездатні члени сім'ї (годованці) мають право на пенсійне забезпечення у зв'язку із втратою годувальника. Розмір пенсії на одного годованця складає 35% від середньомісячної заробітної плати державного службовця на день смерті, на яку нараховувалися страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування; на двох годованців – 65% середньомісячної заробітної плати; на трьох і більше годованців – 75% розміру середньомісячної заробітної плати відповідно. До непрацездатних членів сім'ї (годованців) належать особи, визначені у ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування».

Годованці державного службовця, смерть якого настала внаслідок виконання службових обов'язків, повинні отримувати від держави належний рівень пенсійного забезпечення, адже цей службовець працював у інтересах держави, а держава, в особі своїх органів, повинна дбати не тільки про працюючих службовців, але і про їх непрацездатних членів сім'ї, якщо останні залишились без годувальника.

Якщо втрата годувальника не пов'язана із виконанням службових обов'язків, то пенсія у зв'язку із втратою годувальника призначається відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення».

Таким чином, нівелюється існуючий особливий механізм обчислення пенсії, який суперечить принципу соціальної справедливості та дисгармоніює систему пенсійного забезпечення державних службовців у загальній системі пенсійного забезпечення громадян.

Із викладеного вище вбачається, що пенсійне забезпечення державних службовців потребує нагального реформування. Основною ідеєю цього

підрозділу, насамперед, є гармонізація загального та спеціального пенсійного забезпечення. Стає зрозумілим, що правова, соціальна держава із розбалансованою системою соціального забезпечення загалом та пенсійного забезпечення зокрема, із дискримінаційними спеціальними режимами існувати не може. Пропозиції, викладенні у магістерській роботі, можуть бути корисними при проведенні реформи пенсійного забезпечення загалом та державних службовців зокрема. загалом та пенсійного забезпечення зокрема, із дискримінаційними спеціальними режимами існувати не може. Пропозиції, викладенні у роботі, можуть бути корисними при проведенні реформи пенсійного забезпечення загалом та державних службовців зокрема.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У магістерському дослідженні здійснено узагальнення теоретичних положень та у новому аспекті розв'язано наукове завдання, що має своїм проявом визначення категоріального апарату права соціального забезпечення та формулювання науково – практичних рекомендацій, що сприятимуть удосконаленню та підвищенню ефективності правового регулювання соціального забезпечення державних службовців.

Виконане дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

Проаналізувавши законодавство прийняте після 1991 року, здійснило розмежування пенсійного забезпечення державних службовців та інших категорій громадян. Пенсійне забезпечення державних службовців виокремлюється у окремий правовий інститут із притаманним йому власним правовим регулюванням, суб'єктивним та юридичним складом, порядком обчислення розміру пенсії. Правове регулювання пенсійного забезпечення у значній мірі було і залишається дискримінаційним по відношенню до загального пенсійного забезпечення.

Порівняльно – правове дослідження законодавства іноземних держав доцільно розділити на три частини: законодавство країн – учасниць Співдружності Незалежних Держав, країн колишнього «соціалістичного табору» або Центральної та Східної Європи та країн Західної Європи. Законодавство країн учасниць СНД багато у чому схоже, наприклад, у питанні пенсійного віку, спеціального пенсійного забезпечення державних службовців, дискримінації інших категорій громадян у порівнянні з державними службовцями, виокремлення пенсійного забезпечення державних службовців у окремий правовий інститут. Але також є ряд розбіжностей: різна правосуб'єктність, стаж державної служби, порядки обчислення розміру пенсії тощо. Законодавство країн Центральної та Східної Європи у більшості випадків не містить спеціального або окремого правового регулювання пенсійного забезпечення. Правове регулювання здійснюється прийнятими

загальнодержавними пенсійними законами, які поширюються на усі категорії громадян. Законодавство країн Західної Європи неординарне і говорити про системність чи подібність пенсійних систем не можна. Кожна країна має власне законодавство, відмінне від законодавства сусідніх країн. У більшості країн існують спеціальні пенсійні режими, які визначають особливості правового статусу державного службовця. Але слід зазначити, що вони, хоч і є у окремих питаннях пільговими, але не носять дискримінаційний характер, як це є в Україні та у інших країнах учасницях СНД. Загальним спостереженням в країнах Західної Європи є процес уніфікації пенсійного забезпечення державних службовців та інших категорій громадян.

Пенсійне забезпечення державних службовців у іноземних країнах за змістом доцільно поділяти на п'ять груп. Кожна група поділяється на державний сектор (пенсійне забезпечення осіб, що національним законодавством віднесені до державних службовців) та приватний сектор (пенсійне забезпечення осіб, що не є державними службовцями). Перша група – відсутність будь – яких відмінностей між державним та приватним секторами. Друга група – розділені на приватні та державний режими, хоча вони користуються однорідною допомогою. Третя група – пенсійний режим державного сектора, інтегрований у національний (загальний) режим. Він характеризується тим, що пенсії виплачуються без привілеїв, але державні службовці або їх певна частина отримують додаткову пенсію. Четверта група – пенсійний режим, який частково інтегрований в приватний режим. Державні службовці користуються умовами загального режиму, якщо вони досягли необхідного стажу державної служби. П'ята група – пенсійний режим для державного сектора, який повністю відрізняється (відмінний) від загального режиму.

Проаналізувавши поняття пенсії з матеріального та нематеріального сторін, встановлено, що пенсія складається з трьох взаємопов'язаних елементів, а саме: матеріальний (форма) елемент, процедурно – правовий та сутнісний (соціальний) елементи. Така тріада елементів проводить чітку паралель між

пенсією та іншими видами виплат у різних галузях права, що і наділяє її соціальним характером.

Пенсія – це один із правових інструментів реалізації державою своєї соціальної функції через органи спеціальної компетенції, що відображається у щомісячному матеріальному (грошовому) забезпеченні, у випадках та порядку визначених чинним законодавством, для саморозвитку та реалізації своїх прав особами, які повністю або частково втратили працездатність.

Пенсія державного службовця – це гарантоване державною матеріальне (грошове), регулярне (у розрахунку один раз на місяць) забезпечення державних службовців у порядку та випадках, передбачених чинним законодавством у разі повної або часткової втрати працездатності.

Пенсія державного службовця за віком – це щомісячне, матеріальне (грошове) забезпечення державних службовців, які згідно із чинним законодавством досягли пенсійного або граничного віку є і правоздатними суб'єктами цього виду пенсійного забезпечення.

Встановлено, що суб'єктами пенсійного забезпечення державних службовців є: 1) державний службовець; 2) органи державної влади, які здійснюють процедурні дії з реалізації права на пенсію; 3) органи державної влади, які здійснюють процесуальні дії із захистом права на пенсію (факультативний суб'єкт). Особливістю суб'єктного складу є те, що суд може бути суб'єктом як процедурних, так і процесуальних правовідносин. У пенсійному забезпеченні у зв'язку із втратою годувальника суб'єктами, окрім самого державного службовця, виступають також непрацездатні члени сім'ї державного службовця.

Пенсія державного службовця по інвалідності – це щомісячне, матеріальне (грошове) забезпечення державних службовців, яким, згідно чинного законодавства, встановлено інвалідність (що підтверджується медико-соціальною експертизою) і є правоздатними суб'єктами цього виду пенсійного забезпечення.

Пенсія у зв'язку із втратою годувальника непрацездатним членам сім'ї

держаного службовця – це щомісячне, матеріальне (грошове) забезпечення непрацездатних членів сім'ї держаного службовця, які згідно з чинним законодавством є правоздатними суб'єктами цього виду пенсійного забезпечення.

Обґрунтовано доведено, що батьки із втратою батьківських прав втрачають гіпотетичну (таку, що може виникнути у майбутньому) спеціальну правоздатність отримувати пенсію у зв'язку із втратою годувальника, тому вони не можуть бути визнані суб'єктами цих пенсійних правовідносин.

Встановлено, що за межами правового регулювання пенсійного законодавства залишились усиновителі і обґрунтовано доведено, що ці особи є суб'єкти пенсійних правовідносин на рівні із рідними батьками. Пропонується доповнити ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Умови призначення пенсії у зв'язку з втратою годувальника» положенням: «Усиновителі мають право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника на рівні з рідними батьками».

Обґрунтовано доведено, що опікуни, піклувальники мають право на отримання пенсії у зв'язку із втратою годувальника. Пропонується доповнити ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» положенням: «Опікуни, піклувальники мають право на отримання пенсії у зв'язку із втратою годувальника, якщо вони перебували у статусі опікунів, піклувальників останні п'ять і більше років до досягнення підопічними повноліття».

Пенсійні правовідносини державних службовців – це виникаючі на підставі позитивного рішення органу спеціальної (соціальної) компетенції правові відношення, у яких один, забезпечувальний суб'єкт – правоздатний державний службовець – пенсіонер або правоздатні непрацездатні члени його сім'ї має (мають) право на регулярне отримання пенсії за рахунок коштів пенсійного страхування, у окремих випадках із державного бюджету, а другий – забезпечуючий суб'єкт (державний орган спеціальної компетенції) – зобов'язаний виплачувати йому або його непрацездатним членам сім'ї пенсію

визначеного виду та у визначеному розмірі відповідно до вимог чинного законодавства.

Доведено, що пенсійні правовідносини поділяються на матеріальні, процедурні та процесуальні, також аргументовано доцільність та необхідність існування такої класифікації. Обґрунтовано чітке розмежування процедурних пенсійних правовідносин та процесуальних пенсійних правовідносин за їх функціональним призначенням, їх ролі та місця у пенсійних правовідносинах.

Доведено, що зміст процедурних пенсійних правовідносин є складнішим за структурою, ніж зміст матеріальних пенсійних правовідносин. Зміст процедурних пенсійних правовідносин необхідно розглядати через призму основних прав та обов'язків і супровідних прав та обов'язків, при чому, суб'єкти чітко розмежовані за своїм правовим статусом. Так, забезпечувальний суб'єкт володіє основним правом та супровідним обов'язком, а суб'єкт, який забезпечує, володіє основним обов'язком та супровідним правом. Тобто, у правоздатного державного службовця виникає основне право на пенсійне забезпечення. При зверненні до органу спеціальної компетенції, у цього органу виникає супровідне право вимагати від державного службовця законодавчо визначені документи (правильно оформлені юридичні факти, юридично значущі обставини тощо). Для того, щоб реалізувати своє основне право, у державного службовця виникає супровідний обов'язок надати необхідні документи до органу спеціальної компетенції. Якщо згідно із наданими документами підтверджується право особи на певний вид пенсії (його спеціальна правоздатність), то у органу спеціальної компетенції виникає основний обов'язок призначити пенсію.

Обґрунтовано висновок, що однією із особливостей права соціального забезпечення є те, що дієздатність для забезпечувального суб'єкта не є обов'язковою, якою вона є у інших галузях права, тобто особі, щоб отримувати пенсію необхідно бути правоздатним.

Проаналізувавши термінологічний апарат пенсійного забезпечення у зв'язку із втратою годувальника, доведено, що термін «утриманець» є надто

широким та не відповідає у повній мірі змісту цих пенсійних правовідносин. Пропонується заміни у чинному законодавстві, термін «утриманець» на термін «годованець» як такий, що більш повно відображає зміст та сутність регульованих пенсійних правовідносин. Йдеться проте, що годованець – це особа, яка не може себе забезпечити життєвим мінімумом самостійно (харчуванням, одягом, медичним обслуговуванням, ліками тощо), а утриманцем може бути і працездатна особа.

Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників бюджетної сфери є неоднорідним та розбалансованим. Аргументовано доведено необхідність уніфікації законодавства у цій сфері, що дозволить поширити пенсійне забезпечення державних службовців на інших працівників бюджетної сфери (освіти, медицини, спорту, культури тощо).

Формування посадового окладу державних службовців та інших категорій громадян мають регулюватись на рівні закону, тому необхідно доповнити ст. 6 Закону України від 24 березня 1995 року № 108/95–ВР «Про оплату праці» «Тарифна система оплати праці» наступним положенням: «Тарифні розряди, посадові оклади (тарифні ставки) у бюджетній сфері змінюються пропорційно підвищенню розміру мінімальної заробітної плати згідно із законодавством».

Доведено необхідність відмови від чинного правового механізму визначення пенсії державного службовця. Окремо проаналізовано питання пенсійного забезпечення, а саме: спеціальний стаж державного службовця, гендерний фактор при визначенні спеціального стажу, порядок обчислення розміру пенсії державним службовцям та його збільшення. Визначено найбільш прийнятний мінімальний та максимальний розмір пенсії. На підставі наведеного пропонується внести зміни до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» або до статті 90 Закону України «Про державну службу» та викласти у такій редакції: «На отримання пенсії державного службовця мають право особи, які досягли встановленого законодавством пенсійного віку, за наявності страхового стажу для чоловіків –

не менше 25 років, для жінок – не менше 20 років, у тому числі стажу державної служби – не менше 10 років, – незалежно від місця роботи на час досягнення пенсійного віку. Для жінок, які народили, усиновили чи опікуються двома і більше дітьми або матерям, які самостійно виховують одну і більше дитину, мінімальний стаж державної служби зменшується на 2 роки і складає 8 років, а також жінок, які народили, усиновили чи взяли опіку над другою дитиною на протязі наступних 10 місяців».

На основі аналізу досвіду зарубіжних країн питання про розмір пенсії державного службовця пропонується внести зміни до Закону України «Про державну службу» і викласти у такій редакції: «Пенсія державному службовцю призначається у розмірі 35% від суми його заробітної плати, на яку нараховуються страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування за наявності стажу державної служби не менше 10 років, за кожен наступний рік до 25 річного стажу розмір пенсії збільшується на 2% і становить 65%, при продовженні служби після 25 річного стажу, розмір пенсії збільшується на 1%, але не більше 75%»; Винятком із загального правила є те, що у «Жінок, які народили, усиновили чи опікуються двома і більше дітьми, право на пенсію державного службовця виникає за наявності стажу державної служби 8 років, а розмір пенсії складає 35% від суми її заробітної плати, на яку нараховуються страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, а за наявності стажу державної служби 23 роки розмір пенсії складатиме 65%, після 23 річного стажу, розмір пенсії збільшується на 1 %, але не більше 75%»; Також «Жінки, які народили, усиновили чи взяли опіку над другою дитиною на протязі наступних 10 місяців, а також матері, які виховують дитину самостійно, незалежно від кількості дітей, до моменту нового заміжжя такої матері».

Проаналізувавши пенсію по інвалідності державних службовців та інших категорій громадян, запропоновано новий підхід та розміри пенсії по інвалідності, що якісно удосконалить пенсійні правовідносини. Аргументовано необхідність відмови від положень про припинення виплати пенсії по

інвалідності у разі продовження служби, що є завуальованим (прихованим) порушенням права особи на працю. Звертається увага і на таку юридично значущу обставину, як причина інвалідності, що є невід'ємним елементом юридичного складу цих правовідносин. Тому пропонується доповнити Закон України «Про державну службу» щодо пенсії по інвалідності викласти у наступній редакції: «Державним службовцям, яким внаслідок виконання службових обов'язків, встановлено інвалідність, незалежно від стажу державної служби, але із урахуванням положень ст. 32 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», призначається пенсія по інвалідності у таких розмірах: інвалідам I групи – 75% середньомісячної заробітної плати на день встановлення інвалідності; інвалідам II групи – 65% середньомісячної заробітної плати на день встановлення інвалідності; інвалідам III групи – 35% середньомісячної заробітної плати на день встановлення інвалідності, незалежно від того, чи продовжують ці особи службу».

Дослідження пенсійного забезпечення державних службовців у зв'язку із втратою годувальника викрило ряд проблем. Це питання причини втрати годувальника, порядку обчислення розміру пенсії, а також стажу державного службовця, який у даному випадку не потрібен. Саме після детального аналізу суб'єктів, об'єктів, юридичного факту, юридично значущих передумов та обставин дало можливість запропонувати доповнити Закон України «Про державну службу» у такій редакції: «У разі смерті державного службовця, що була спричинена виконанням ним службових обов'язків, непрацездатні члени сім'ї (годованці) мають право на пенсійне забезпечення у зв'язку із втратою годувальника. Розмір пенсії на одного годованця складає 35% від середньомісячної заробітної плати державного службовця на день смерті, на яку нараховувалися страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: на двох годованців складає 65% середньомісячної заробітної плати, на трьох і більше годованців – 75% розміру середньомісячної заробітної плати відповідно. До непрацездатних членів сім'ї (годованців) належать особи, зазначені у ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове пенсійне

страхування».

Сьогодні набирає сили дискусія про те, щоб статус державного службовця надати працівникам освіти, охорони здоров'я, культури. На абсолютне переконання автора, таке обговорення є деструктивним. Розширенням суб'єктного складу спеціального пенсійного забезпечення, проблема не вирішиться. Безумовно, спеціальний пенсійний режим для державних службовців треба залишити, але його необхідно привести до аналогічних пенсійних режимів західноєвропейського зразка. Абсолютно доречною є пропозиція науковців про проведення кодифікації пенсійного законодавства. Більше того, робота над систематизацією пенсійного законодавства дозволить ліквідувати ряд прогалин у пенсійному забезпеченні.

Щодо пенсійного забезпечення державних службовців, то доцільно було б його викласти у одній із глав такого кодексу, адже одним із принципів права соціального забезпечення є принцип єдності та диференціації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. - К.: Преса України, 1997. - 80с.
2. Закон України «Про державну службу» від / 16.12.93 № 3723 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: zakon2.rada.gov.ua>3723-ХІІЗакон України "Про державну службу" // <http://portal.rada.gov.ua/>
3. Колесніков Б.П., Батраченко І.Г. Кадрові служби органів державної влади та місцевого самоврядування в Україні/Б.П. Колесніков, І.Г. Батраченко/: Монографія.-Донецьк: Норд-Пресс, 2006.- 136с. Кодекс законів про працю України С.23 - 54.
4. Саковіч М. Інституційні рамки підготовки державних службовців в Польщі// [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.academy.gov.ua/news_2010_10_26 Указ Президента України "Про Комплексну програму підготовки державних службовців // Урядовий кур'єр: Орієнтир. - 2015. - 6 груд. - С.6-7.
5. Указ Президента України "Про деякі питання впорядкування статусу державних службовців" - С.3-4.
6. Указ Президента України від 20 лютого 2006 року №140/2006 "Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні" // [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/>
7. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 1992 року № 602 “Про медичне та матеріально-побутове обслуговування членів Кабінету Міністрів України у зв’язку з припиненням їх повноважень”: Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ від 18 лютого 2000 року № 357 (357-2000-п) // [Електронний ресурс] – Режим доступу : // <http://www.kmu.gov.ua/control/>
8. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1993 року № 1049 “Про надбавки за вислугу років для працівників органів державної виконавчої влади”: Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ від 3 травня 1994 року № 283 (283-94-п) // [Електронний ресурс] – Режим доступу : //

<http://www.kmu.gov.ua/control/>

9. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1994 року № 250 “Про порядок і умови надання державним службовцям додаткових оплачуваних відпусток” // [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://www.kmu.gov.ua/control/>

10. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1994 року № 437 “Про посадові оклади працівників апарату органів законодавчої та державної виконавчої влади Автономної Республіки Крим”: (Із змінами) // [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://www.kmu.gov.ua/control/>

11. Постанова Кабінету Міністрів України від 4 липня 1995 року № 488 “Про деякі зміни щодо матеріального забезпечення працівників прокуратури, судів, податкової служби, органів державної виконавчої влади та інших органів”: Із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ від 4 жовтня 1995 року № 783 (783-95-п); від 31 травня 1996 року 3 606 (606-96-п); 4 серпня 1997 року № 828 (828-97-п); від 2 березня 1998 року № 259 (259-98-п); від 2 лютого 2000 року № 207 (207-2000-п); Додатково див. Постанову КМ від 6 березня 1996 року № 297 (297-96-п); Про поширення чинності додатково див. Постанову КМ від 30 жовтня 1999 року № 2016 (2016-99-п) // [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://www.kmu.gov.ua/control/>

12. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 року № 695 “Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва” // [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://www.kmu.gov.ua/control/>

13. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1997 року № 922 “Про відшкодування окремим категоріям працівників бюджетних установ та організацій витрат на проїзд у пасажирському транспорті у зв’язку з виконанням ними службових обов’язків”: Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ від 2 березня 1998 року № 244 (244-98-п) // [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://www.kmu.gov.ua/control/>

14. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2001 р. №199 "Про Положення про формування кадрового резерву для державної служби // Офіційний вісник України. - 2001. - №22. - С.1432-1433.
15. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 липня 2001 р. №876 № "Про Типове положення про кадрову службу органу виконавчої влади" // [Електронний ресурс] – Режим доступу: // Офіційний вісник України. - 2001. - №29. - С.1410-1411.
16. Постанова Кабінету Міністрів України від 8 серпня 2001 р. №953 "Про затвердження наукової програми дослідження розвитку державної служби та вдосконалення кадрового забезпечення державного управління // [Електронний ресурс] – Режим доступу:// Офіційний вісник України. - 2001. - №32. - С.1477-1478.
17. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 травня 2002 р. N 643 "Про реалізацію статей 24 і 27 Закону України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" // [Електронний ресурс] – Режим доступу : // <http://www.kmu.gov.ua/control/>
18. Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2002 р. №124 "Про заходи щодо підвищення ефективності діяльності органів державної виконавчої служби // Збірник Законодавства України. - 2002. - №35. - С.42-48
19. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 листопада 2003 р. № 1783 "Про заходи щодо поліпшення пенсійного забезпечення громадян" // <http://www.kmu.gov.ua/control/>
20. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 березня 2004 р. № 312 "Про додаткові заходи щодо поліпшення пенсійного забезпечення громадян" // [Електронний ресурс] – Режим доступу : // <http://www.kmu.gov.ua/control/>
21. Постанова Кабінету Міністрів України від 18 вересня 2004 р. № 1215 "Про підвищення рівня пенсійного забезпечення" // <http://www.kmu.gov.ua/control/>
22. Роз'яснення Міністерства праці України від 21 квітня 1994 року № 06-1436 "Про порядок надання щорічної відпустки державним службовцям"

//[Електронний ресурс] – Режим доступу : // <http://portal.rada.gov.ua/>

23. Роз'яснення Міністерства праці України від 17 травня 1994 року № 05-1761 “Про порядок розрахунку середнього заробітку для оплати щорічної та додаткової оплачуваних відпусток, що надаються в календарних днях” // [Електронний ресурс] – Режим доступу : // <http://portal.rada.gov.ua/>

24. Роз'яснення Міністерства праці України Міністерства фінансів України “Про збереження щорічних відпусток”: Роз'яснення Міністерства праці України від 24 травня 1994 року № 09-2355; Роз'яснення Міністерства фінансів України від 5 липня 1994 року № 13-472/134; Погоджено: з Міністерством України у справах захисту населення від наслідків аварії на ЧАЕС // [Електронний ресурс] – Режим доступу : // <http://portal.rada.gov.ua/>

25. Роз'яснення та відповіді Міністерства праці України від 21 вересня 1995 року № 05-3209 "Щодо порядку надання матеріальної допомоги працівникам органів державної виконавчої влади" // [Електронний ресурс] – Режим доступу : // <http://portal.rada.gov.ua/>

26. Роз'яснення Міністерства праці та соціальної політики України Головного управління державної служби при Кабінеті Міністрів України від 27 січня 1999 року № 13-294 “Про порядок надання державним службовцям додаткової оплачуваної відпустки” // [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://portal.rada.gov.ua/>

27. Роз'яснення Головного управління державної служби при Кабінеті Міністрів України Міністерства соціального захисту населення України Міністерства фінансів України “Про строки призначення пенсії відповідно до ст.37 Закону України “Про державну службу” // [Електронний ресурс] – Режим доступу:// <http://portal.rada.gov.ua/>

28. Багіра Г. Пенсійна реформа: основні аспекти // Рідна земля. - 2003. - 15 березн. - С.5.

29. Битяк Ю. Державна служба в Україні, її види // Вісник Академії правових наук. - 2000. - № 3 (22). - С.58-65.

30. Брегеда А.Ю. Соціальна політика // Брегеда А.Ю. Основи

політології. - К., 2000. - С.173-191.

31. Бобровська О. Розвиток структури і змісту програм соціально-економічного розвитку муніципальних утворень // Збірник наукових праць НАДУ при Президентіві України. - 2005. - №1. - С.388 - 395.

32. Воронько Л. Роль керівника у формуванні культури праці державних службовців: постановка проблеми // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентіві України. Вип.2.Ч. II / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. - К., 2000. - С.22 - 29.

33. Воронько Л. Формування високої культури праці державних службовців як фактор сучасного державотворення // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентіві України. Вип.2.Ч. II: Проблеми наукового забезпечення адміністративної реформи в Україні / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. - К., 1999. - С.107 - 111.

34. Гаращук В.М. Здобутки і недоліки у практиці застосування законодавства України про боротьбу з корупцією // Актуальні проблеми державного управління: Наук. зб. Вип.2 (7) / Редкол.: Г.І. Мостовий (голов. ред.), В.В. Корженко (заст. голов. ред.), О.М. Ястремська та ін. - Х., 2000. - С.70 - 75.

35. Державна служба: організаційно-правові основи і шляхи розвитку / За заг. ред.В.Б. Авер'янова; Акад. правових наук України. Київ. регіон. центр. - К.: Видавничий Дім "Ін-Юре", 1999. - 273 с.

36. Державне управління в Україні: централізація і децентралізація: Монографія / Відп. ред. Н.Р. Нижник; Кол. авт.: В.Б. Авер'янов, І.А. Грицяк, С.Д. Дубенко та ін. - К.: Вид-во УАДУ, 1997. - 448 с.

37. Державне управління в умовах адміністративної реформи в Україні: Наук. вид. / За заг. ред. Н.Р. Нижник, О.Д. Крупчан; Кол. авт.: С.Д. Дубенко, В.І. Мельниченко, Н.Г. Плахотнюк та ін.; Акад. прав. наук України; Київ. регіон. центр; Укр. Акад. держ. упр. при Президентіві України. - К.: Вид. дім "Ін Юре", 2002. - 95 с.

38. Державне управління: Словник-довідник / Уклад.: В.Д. Бакуменко

(кер. творч. кол.), Д.О. Безносенко, І.М. Варзар та ін.; За заг. ред. В.М. Князева, В.Д. Бакуменка; Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України; Ін-т пробл. держ. упр. та місцевого самоврядування. - К.: Вид-во УАДУ, 2002. - 228 с.

39. Державне управління: теорія і практика: Монографія / За заг. ред. В.Б. Авер'янова; Кол. авт.: В.Б. Авер'янов, В.М. Шаповал, Н.Р. Нижник, С.Д. Дубенко та ін. - К.: Юрінком - Інтер, 1998. - 431 с.

40. Державне управління: філософські, світоглядні та методологічні проблеми: Монографія / За ред. В.М. Князева; Кол. авт.: В.М. Князев, І.Ф. Надольний, М.І. Мельник та ін. - К.: Вид-во НАДУ: Міленіум, 2003. - 320 с.

41. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління: Навч. посібник. - К.: ЗАТ "Нічлава", 2000. - 270 с.

42. Дисциплінарна відповідальність державних службовців / За заг. ред. В.Б. Авер'янова; Акад. правових наук України. Київ. Регіон. центр. - К.: Видавничий Дім "Ін-Юре", 1999. - С.222 - 229.

43. Дубенко С.Д. Державна служба в Україні: Навч. посібник. - К.: Вид-во УАДУ, 1998. - 168с.

44. Дубенко С.Д. Державна служба і державні службовці в Україні / За заг. ред. Р.Н. Нижник. - К.: Ін Юре, 1999. - 240 с.

45. Дубенко С.Д., Мельниченко В.І., Плахотник Н.Г. Виконавча влада в Україні: Навч. Посіб. - К.: УАДУ, 2002. - 126 с.

46. Дубенко С. Правове регулювання поведінки державних службовців // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентові України. Вип.2.Ч. II: Проблеми наукового забезпечення адміністративної реформи в Україні / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. - К.: Вид-во УАДУ, 1999. - С.34 - 39.

47. Коваленко В.Л. Нові погляди на реформування державної служби України // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентові України. Вип.2.Ч. I: Державна регіональна політика та місцеве самоврядування: Матеріали наук. - практ. конф., м. Київ, 30 трав. 2000 р. / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. - К., 2000. - С.293 - 299.

48. Коваленко В.Л. Державна служба України: проблеми реформування // Економічні реформи сьогодні. - 2000. - № 32. - С.52-61.
49. Коваленко В.Л. Яким бути новому закону України “Про державну службу”: деякі питання теорії і практики законотворення // Право України. - 2000. - № 6. - С.85-90.
50. Кривцова В., Пахомова Т. Інверсія мислення державних службовців як історико-психологічна проблема // Підвищення ефективності державного управління: стан, перспективи та світовий досвід: Зб. наук. праць / Редкол.: В.І. Луговий (голов. ред.) та ін.; За заг. ред. В.М. Князева. - К., 2000. - С.53 - 57.
51. Мельник М. Антикоруptionна діяльність в органах державної влади та її наукове забезпечення // Право України. - 2000. - № 3. - С.67-71.
52. Мельник М. Влада і корупція в Україні: хто кого переборе? // Національна безпека і оборона. - УЦЕПД. - 2000. - № 5. - С.64-71.
53. Мельник О. Державний службовець: право на соціальний захист // Людина і влада. - 2000. - № 1-2. - С.17-21.
54. Миронова Н. Державна служба: мотиви вибору // Підвищення ефективності державного управління: стан, перспективи та світовий досвід: Зб. наук. праць / Редкол.: В.І. Луговий (голов. ред.) та ін.; За заг. ред. В.М. Князева. - К., 2000. - С.89 - 92.
55. Молчанова Ю. Вимоги до особистості керівника в контексті розвитку системи державного управління // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентіві України. Вип.2.Ч. IV / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. - К., 2000. - С.403 - 407.
56. Нечитайленко А.О. Адміністративно-правовий статус державних службовців в Україні // Актуальні проблеми державного управління: Наук. зб. Вип.2 (7) / Редкол.: Г.І. Мостовий (голов. ред.), В.В. Корженко (заст. голов. ред.), О.М. Ястремська та ін. - Х., 2000. - С.80 - 85.
57. Оболенський О. Державна служба України: концептуальні аспекти розвитку // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентіві України. Вип.2.Ч. II: Проблеми наукового

забезпечення адміністративної реформи в Україні / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. - К.: Вид-во УАДУ, 1999. - С.6 - 16.

58. Органи державної влади в Україні: структура, функції та перспективи розвитку: Навч. посіб. / Кол. авт.: Н.Р. Нижник, С.Д. Дубенко, Н.Г. Плахотнюк та ін; За заг. ред. Н.Р. Нижник. - К.; Івано-Франківськ: ЗАТ "Нічлава", 2003. - 288 с.

59. Основні напрямки розвитку і удосконалення державної служби // Державна служба: організаційно-правові основи і шляхи розвитку / За заг. ред. В.Б. Авер'янова; Акад. правових наук України. Київ. регіон. центр. - К., 1999. - С.23 - 36.

60. Падафет Ю.Г. Характеристика іміджу державного службовця // Актуальні проблеми державного управління: Наук. зб. Вип.2 (4) (спец. вип.) / Редкол.: Г.І. Мостовий, В.В. Корженко, О.М. Ястремська та ін. - Х., 1999. - С.23 - 25.

61. Панасюк О.Т. та ін. Про зміст поняття "соціальний захист" // Бюлетень Міністерства юстиції України. - 2003. - №12. - С.67-77.

62. Папієв М. Пріоритети соціальної політики // Урядовий кур'єр. - 2003. - 27 лютого. - С.15.

63. Патік В. Актуальні проблеми застосування державних соціальних стандартів та гарантій в Україні // Демографія та соціальна економіка. - 2004. - №1. - С.74-81.

64. Петришин О. Види державної служби: загальнотеоретичний підхід // Вісник Академії правових наук. - 2000. - № 4. - С.116-128.

65. Петришин О. Державна служба як проблема теорії держави і права // Вісник Академії правових наук. - 2000. - № 1 (20). - С.21-34.

66. Петришин О. Поняття посадової особи державного апарату // Вісник Академії правових наук. - 2000. - № 2 (21). - С.37-45.

67. Пилипенко П. Юридична природа трудових відносин державних службовців // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президенті України. Вип.2.Ч. III / За заг. ред.В.І. Лугового,

В.М. Князева. - К., 2000. - С.99 - 104.

68. Правове регулювання поведінки державних службовців: нові тенденції // Державна служба: організаційно-правові основи і шляхи розвитку / За заг. ред. В.Б. Авер'янова; Акад. правових наук України. Київ. регіон. центр. - К., 1999. - С.155 - 180.

69. Приходченко Л. Роль етики у формуванні нової культури управління держслужбовців // Підвищення ефективності державного управління: стан, перспективи та світовий досвід: Зб. наук. праць / Редкол.: В.І. Луговий (голов. ред.) та ін.; За заг. ред. В.М. Князева. - К., 2000. - С.247 - 252.

70. Приходченко Л. Технології іміджування як складова успіху управлінської діяльності держслужбовців // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентіві України. Вип.2.Ч. III / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. - К., 2000. - С.108 - 113.

71. Рачинський А. Організаційно-правові напрями реформування статусу державного службовця України // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентіві України. Вип.2.Ч. I: Державна регіональна політика та місцеве самоврядування: Матеріали наук. - практ. конф., м. Київ, 30 трав. 2000 р. / За заг. ред.В.І. Лугового, В.М. Князева. - К., 2000. - С.352 - 356.

72. Саламатов В. Проблема розуміння ефективності діяльності державних службовців // Підвищення ефективності державного управління: стан, перспективи та світовий досвід: Зб. наук. праць / Редкол.: В.І. Луговий (голов. ред.) та ін.; За заг. ред. В.М. Князева. - К., 2000. - С.82 - 88.

73. Система правових актів про державну службу та правовий статус державних службовців // Малиновський В.Я. Державне управління: Навч. посібник. - Луцьк, 2000. - С.432-437.

74. Смагін І. Управлінська деонтологія в контексті реформування державного управління // Підвищення ефективності державного управління: стан, перспективи та світовий досвід: Зб. наук. праць / Редкол.: В.І. Луговий (голов. ред.) та ін.; За заг. ред. В.М. Князева. - К., 2000. - С.179 - 184.

75. Степаненко М.Д. Проблема самоідентифікації державних службовців у громадському суспільстві // Актуальні проблеми державного управління: Наук. зб. Вип.2 (4) (спец. вип.) / Редкол.: Г.І. Мостовий, В.В. Корженко, О.М. Ястремська та ін. - Х., 1999. - С.34 - 37.

76. Степанюк В. Соціальний захист державних службовців як фактор розвитку державної служби // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентові України. Вип.2.Ч. II: Проблеми наукового забезпечення адміністративної реформи в Україні / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. - К., 1999. - С.152 - 154.

77. Стимулювання і оплата праці державних службовців: необхідність врахування зарубіжного досвіду // Державна служба: організаційно-правові основи і шляхи розвитку / За заг. ред. В.Б. Авер'янова; Акад. правових наук України. Київ. регіон. центр. - К., 1999. - С.181 - 192.

78. Сурмін Ю. Моніторинг соціально-політичної ситуації: Питання методології та організації // Вісник НАДУ при Президентові України. - 2004. - №4. - С.20 - 29.

79. Сучасний стан і проблеми законодавчого забезпечення державної служби в Україні // Державна служба: організаційно-правові основи і шляхи розвитку / За заг. ред. В.Б. Авер'янова; Акад. правових наук України. Київ. регіон. центр. - К., 1999. - С.99 - 110.

80. Телеш Т. Державна служба та служба в органах місцевого самоврядування // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентові України. Вип.2.Ч. III / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. - К., 2000. - С.133 - 139.

81. Толстих Г. Шляхи забезпечення високоефективного державного управління // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентові України. Вип.2.Ч. III / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. - К., 2000. - С.285 - 289.

82. Уткін Є. У пошуках ефективних підходів оновлення управлінської еліти // Збірник наукових праць Української Академії державного управління

при Президентіві України. Вип.2.Ч. III / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. - К., 2000. - С.139 - 146.

83. Філіповський В. Економіко-правові питання розвитку державної служби і служби в органах місцевого самоврядування // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентіві України. Вип.2.Ч. III / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. - К., 2000. - С.146 - 151.

84. Філіповський В. Методологічні питання державної служби // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентіві України. Вип.2.Ч. II: Проблеми наукового забезпечення адміністративної реформи в Україні / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. - К.: Вид-во УАДУ, 1999. - С.76 - 80.

85. Чумін Г. На шляху до нового етапу соціально-економічного захисту працівників // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентіві України. Вип.2.Ч. III / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. - К., 2000. - С.174 - 179.

86. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua/> - Офіційний сайт Верховної Ради України

87. Офіційний сайт Нацдержслужби України // [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http : //guds.gov.ua/control/uk/index](http://guds.gov.ua/control/uk/index) -

88. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України // [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http : //www.kmu.gov.ua/control/](http://www.kmu.gov.ua/control/)

89. Офіційний сайт Президента України // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http : //www.president.gov.ua/](http://www.president.gov.ua/)



Міністерство освіти і науки України
 Національний університет
 «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
 Білостоцький технологічний університет (Польща)
 Вроцлавський економічний університет (Польща)
 Гентський університет (Бельгія)
 UNIVERSITY ISMA (Латвійська республіка)
 UNIVERSITY NORTH (Хорватія)
 VARNA FREE UNIVERSITY «CHERNORIZETS HRABAR» (Болгарія)
 Академія праці, соціальних відносин та туризму
 Міжрегіональна Академія управління персоналом
 Національний технічний університет «Дніпропетровська політехніка»
 Національний університет «Чернігівська політехніка»
 Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
 Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
 Херсонський національний технічний університет
 Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПУБЛІЧНОГО
 УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ
 Матеріали X Міжнародної
 науково-практичної Інтернет-конференції**

27 квітня 2023 року



Полтава – 2023

Мирошниченко Аліна Іванівна ЩОДО ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ...	37
Калюжна Ліна Марківна ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ТА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ В УКРАЇНІ ...	39
Кузьменко Ганна Олександрівна, Іванченко Костянтин Ігорович АНАЛІЗ ВЗАЄМОДІЇ МІЖ УРЯДОМ ТА ГРОМАДЯНАМИ В УКРАЇНІ	42
Пащенко Альона Віталіївна ПРАВА І СВОБОДИ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	44
Петричук Леонід Вікторович СКЛАДОВІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ВІЙНИ: КІБЕРНЕТИЧНА ВІЙНА, ПРОПАГАНДА ТА ДЕЗІНФОРМАЦІЯ	46
Салогуб Володимир Анатолійович ДОСВІД ІНОЗЕМНИХ ДЕРЖАВ В СФЕРІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ	47
Staruschenko Yaroslav PECULIARITIES OF THE FORMATION OF THE CULTURE OF CIVIL SERVANTS IN UKRAINE	49
Скрильник Олена Олександрівна ДЕРЖАВНА ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН	51
Усаченко Олександр Олександрович КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ВІЙСЬКОВОГО ЛІДЕРСТВА.....	53
Шкаревський Віталій Васильович ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ОРГАНУ ВЛАДИ	55
Шановал Григорій Григорович СЕРВІСНО-ОРІЄНТОВАНИЙ РОЗВИТОК СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ	57
Штанько Тетяна Володимирівна ОПЛАТА ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ВИКЛИКИ ТА ПРІОРИТЕТИ	58
Щербаха Валерія Андріївна ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ УКРАЇНИ	60
Шульга Валерія Олегівна, Маковій Юлія Сергіївна ВІДКРИТІ ДАНІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.....	62
Чичкань Євген Владиславович ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В ФЕДЕРАТИВНІЙ РЕСПУБЛІЦІ НІМЕЧЧИНА	64

них послуг, і цільовим одержувачем їх надання (це підрозділ, який покращує свою ситуацію після того, як вони досягли очікуваного результату. 4) позиціонуються як функції органів, що їх виробляють; 5) подати громадянам відповідний механізм обслуговування у вигляді прямої взаємодії з громадянами при їх обігу та прийомі. Ця типологія держпослуг, з нашого погляду, найбільш вдала.

На наш погляд, саме в рамках управлінського підходу до розуміння змісту державної послуги слід розробити предметно-орієнтований підхід до організації державної послуги. Варто зазначити, що в сучасних умовах переважають емпіричний та діловий підходи. Інтерес до категорії «державна послуга», її змісту та явищ носить міждисциплінарний характер.

Вивчаючи зміст державних послуг на основі аналізу нормативних актів та наукових підходів, слід зазначити, що, незважаючи на існуючі наукові інтерпретації категорії «державна послуга», ця категорія потребує великих деталей та наукова робота з цієї теми має бути систематизованою. У етимологічному контексті термін «суспільний» контрастує з терміном «приватний» та охоплює загальний набір «неприватних» (стосунки державної влади, вплив громадських організацій на формування цих відносин влади).

Штанько Тетяна Володимирівна

*Національний університет «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка», магістрантка спеціальності
281 «Публічне управління та адміністрування»*

ОПЛАТА ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ВИКЛИКИ ТА ПРІОРИТЕТИ

Прагнення України стати повноправним членом світового співтовариства спрямовує зусилля української влади на діяльність державних службовців щодо першочергового забезпечення гармонізації світових стандартів дотримання прав та свобод людини і національних конституційних норм.

У сучасних умовах ефективна діяльність стосовно вказаного забезпечення базується на концептуально нових підходах, що обумовлюють докорінні зміни організаційно – правових засад функціонування органів державного управління, зокрема підвищення авторитету державного службовця, побудову відносин між державними службовцями та громадянами на засадах партнерства, удосконалення форм, методів та засобів захисту прав і свобод людини.

Саме для забезпечення ефективного управління в державі сучасному державному службовцю має бути притаманна широка гама ділових якостей: висока ерудиція і професійна компетентність, схильність до лідерства в колективі, діловитість і здатність ефективно діяти в умовах економічного ризику, практичний розум та здоровий глузд,

комунікабельність, заповзятливість, ініціативність та енергійність, вимогливість та висока працездатність, тактовність і висока толерантність.

Зважаючи на це актуальним є дослідження сутності потреб людей, які працюють в органах державної влади, їхнього матеріального та соціально – побутового забезпечення. Оскільки, для того, щоб працівник якісно виконував свої професійні обов'язки, підвищував продуктивність праці, його потреби повинні забезпечуватися в повній мірі.

Проаналізувавши діюче законодавство про державну службу можна сказати, що в Україні існує ряд проблем, пов'язаних з мотивацією службовців: відсутність стимулів дотримання етики, не прив'язаність системи стимулювання до результатів роботи, внаслідок великих міжвідомчих розбіжностей у рівні оплати праці зумовлення плинності кадрів в окремих органах та загальний дисбаланс високопрофесійних кадрів.

Недоліки мотивації державних службовців можуть призвести до недовіри та негативного ставлення до влади, що є завершальною ланкою одного з можливих негативних ланцюгів подій і наслідків.

Однак, у системі наявні певні протиріччя: середня зарплата держслужбовця по Україні значно вища, ніж середній заробіток в інших секторах економіки. Кваліфікаційні вимоги до держслужби є високими, особливо в центральних органах, а тому служба не може на рівних конкурувати з тими організаціями, що платять зарплату вище середньої. Більш того, нові працівники поступають у систему держслужби на нижчому рівні. Й хоча цей рівень відкритий для молодих спеціалістів, але саме для цієї вікової групи існують кращі можливості поза системою держслужби.

Наведене дозволяє стверджувати, що чинна система оплати праці держслужбовців не пов'язана з результатами роботи. Тому без суттєвих змін у законодавстві досить складно буде залучати та утримувати висококваліфікованих працівників усіх вікових груп до системи державної служби. Посилення мотивації та стимулювання праці, заохочення службовців та підвищення гарантій їх соціальної захищеності є важливим кроком на шляху реформування системи державної служби.

Відповідно до частини 1 статті 50 «Оплата праці державних службовців» чинного закону «Про державну службу» вказано, що держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи.

Водночас, із суспільної свідомості потрібно викоринити існуючі міфи про те, що держслужбовці мають значні пільги та привілеї нематеріального плану.

Література:

Про державну службу: закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>