

УДК 349.2

## ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА НАПРЯМКИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

*Любимов О. К.*

## PROBLEMATIC ISSUES OF REMUNERATION OF CIVIL SERVANTS AND DIRECTIONS FOR THEIR SOLUTION

*Lyubimov O.K.*

*У статті здійснено розгляд та узагальнення основних проблем, які виникають при здійсненні оплати праці державних службовців, серед яких: низький рівень посадових окладів державних службовців, а саме частка його розміру у структурі заробітної плати державного службовця; визначення результативності діяльності державного службовця в органі державної влади; порушення норм чинного законодавства при виплаті коштів за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою; вплив керівника відповідного державного органу на визначення розміру премій, а також недостатня відкритість та прозорість їх нарахування та виплати; значна кількість нормативно-правових актів, які регулюють питання оплати праці державних службовців. Науковцем запропоновано конкретні шляхи та напрямки вирішення виявлених проблем при здійсненні оплати праці державних службовців, серед яких важливе місце приділено посиленню контролю за діями керівника державного органу щодо визначення результативності кожного державного службовця, критеріїв результативності, визначення розміру премій, розроблення та ведення реєстру отриманих премій державними службовцями категорії «А» тощо.*

**Ключові слова:** *оплата праці, державний службовець, посада, посадовий оклад, кошти.*

Одним із важливих чинників підвищення продуктивності праці державного службовця є розмір його заробітної плати, яка б змогла забезпечити належний рівень життя державного службовця та його сім'ї. Заробітна плата виступає важливою складовою мотивації праці державного службовця, є одним із чинників у сфері боротьби з корупцією. Крім того, належна оплата праці державного службовця розглядається й як важливий елемент підвищення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці, добору високопрофесійних та високоосвічених працівників для роботи у системі державної служби. На сьогодні спостерігається тенденція до відсутності

взаємозв'язку оплати праці з кваліфікацією кадрів, їх освітою, професійною підготовкою тощо, що є негативним у сучасних умовах розвитку суспільства, а тому серед молоді державна служба, на жаль, залишається не досить привабливим місцем для початку кар'єри та подальшого працевлаштування. Така ситуація обумовлює й іншу проблему – старіння кадрів у системі державної служби, відсутність молодих, енергійних та цілеспрямованих державних службовців, здатних ефективно, швидко та якісно реалізовувати поставлені перед органом державної влади, в якому вони працюють, завдання. Слід зауважити, що недостатній рівень оплати праці впливає не тільки на трудовий потенціал особи, продуктивність її



праці, рівень життя конкретного державного службовця чи його сім'ї, а й на рівень розвитку суспільства, відтворення вартості робочої сили, спричиняє деградацію соціально-економічного становища в державі, руйнує процеси економічного зростання держави. Конструктивним є підхід, висловлений О.А. Соколовою, яка зазначає, що для того, щоб державний службовець не тільки під час вступу на державну службу, а й надалі відповідав загальним і спеціальним вимогам за обійманою ним посадою, держава зобов'язана забезпечити достатній рівень оплати праці, тобто той рівень, який дає можливість забезпечити гідне існування як самому державному службовцю, так і членам його сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюватиметься необхідними засобами соціального існування [1, с. 144]. Розуміння сутності та необхідності здійснення належної оплати праці державного службовця з боку законодавчих та виконавчих органів влади, які формують державну політику та є розпорядниками фінансових ресурсів держави має вагоме значення для досягнення оптимального балансу між оплатою праці працівників та виконанням ними своїх посадових обов'язків.

Загалом питання удосконалення оплати праці державних службовців були предметом наукових досліджень ряду вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких варто відмітити таких як: С.Д. Дубенко, Л.О. Дорогань-Писаренко, О.Д. Лазор, І.С. Лаптії, Ю.В. Ковбасюк, В.В. Ковалик, В.А. Козбаненко, Ю.В. Колобов, В.Я. Малиновський, В.С. Олійник, О.А. Соколова, С.М. Серьогін, А.С. Сіцінський та інші. Але, незважаючи на значну кількість наукових праць, вважаємо, що для приведення оплати праці державних службовців до європейських та міжнародно-правових норм варто проаналізувати основні проблеми, які виникають при здійсненні їх

оплати та на основі цього визначити основні напрямки їх вирішення. Метою статті є всебічний аналіз основних проблемних питань, які виникають в оплаті праці державних службовців та пошук шляхів їх вирішення. Для вирішення поставленої мети у статті необхідно вирішити наступні завдання: дослідити та проаналізувати поняття «оплата праці», визначити роль та значення заробітної плати, виокремити основні проблеми, які виникають при здійсненні оплати праці державних службовців.

У контексті дослідження системи оплати праці державного службовця варто відзначити, що у науковій літературі існують різні наукові позиції щодо тлумачення поняття «оплата праці» та «заробітна плата». Терміни «оплата праці» та «заробітна плата», на думку В.С. Олійник, взаємопов'язані причинно-наслідковим зв'язком: термін «оплата праці», на думку науковця, є більш широкий, і під цим поняттям в контексті бюджетних установ варто розуміти систему відносин, яка спрямована на організацію забезпечення і здійснення бюджетною установою виплат працівникам за надані послуги та виконані роботи споживачам бюджетних послуг відповідно до нормативно-правових актів та внутрішніх документів цих установ, регламентацію їх окремих елементів і правових засобів у цій сфері, тоді як термін «заробітна плата» – це елемент (предмет) оплати праці, грошова винагорода працівнику, що еквівалентна ціні за виконану роботу чи надані послуги споживачам бюджетних послуг [2, с. 59]. Подібна думка висловлена й іншим науковцем. Так, І.С. Лаптії стверджує, що оплата праці є ширшим поняттям, порівняно із заробітною платою. Науковець розкриває сутність оплати праці як системи юридичних норм, спрямованих на організацію всієї системи правовідносин у цій сфері і регламентацію окремих її елементів,



пов'язаних із забезпеченням та здійсненням роботодавцем виплат працівникам [3, с. 82]. Отже, основним елементом соціального захисту працівників державних органів та державних установ є саме оплата праці, а тому у контексті зазначеного дослідження вважаємо за необхідне дослідити проблемні питання оплати праці державного службовця та шляхи їх вирішення.

Проблема оплати праці державних службовців, на сьогодні, є чи не найобговорюванішою проблемою, яка виникає при функціонуванні державної служби, здійсненні соціального захисту державних службовців, виступає однією з найбільш вагомих гарантій їх соціального захисту та є визначальним фактором матеріального забезпечення державних службовців. Відзначимо, що на сьогодні рівень оплати праці державних службовців є вкрай низьким, не стабільним залишаються ряд передбачених чинним законодавством соціальних гарантій у сфері здійснення оплати праці, а сама заробітна плата досить часто не відповідає вимогам щодо освіти працівника, рівня його професійної компетентності, характеру виконуваної роботи, рівню відповідальності, рівню ризику тощо. В той же час, варто наголосити на тому, що заробітна плата для державних службовців виступає фактично єдиним джерелом доходу, оскільки Законами України «Про державну службу» від 10.12.2015 №889-VIII [4] та «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [5] для державних службовців встановлено ряд обмежень щодо зайняття підприємницькою діяльністю, бізнесом, іншою оплачуваною роботою, яка б змогла принести додатковий дохід, задовольнити окремі потреби тощо. З огляду на законодавчі заборони щодо діяльності державних службовців, можна зробити конструктивний висновок про те, що саме на державу покладається обов'язок забезпечення гідного життя державних

службовців, а отже отримання ними стабільної та гідної заробітної плати. Заробітна плата має виконувати свою основу функцію – забезпечувальну, а також функцію відтворення робочої сили, стимулювання до праці. Слід погодитися із думкою Л.О. Дорогань-Писаренко, відносно того, що як економічна категорія «заробітна плата» не повною мірою виконує свої функції – розподільчу та відтворення робочої сили, стимулювання праці. Нині вона фактично перетворилася на один із варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці. Особливо гострою ця проблема є для такого сегмента ринку праці, як державна служба, де майже відсутній зв'язок рівня оплати праці з її результатами [6, с. 128-129]. Дійсно, зазначимо, що заробітна плата виступає важливим стимулом роботи кожного державного службовця, а тому від її розміру часто залежить ефективність роботи кожного окремого державного службовця. Погодимось, що заробітна плата державного службовця за результатами його роботи у реформованій системі державної служби стала так званою «панацеєю» для багатьох політиків у сфері стимулювання розвитку більш професійної державної служби та більш відповідального державного управління. Оцінка та оплата праці за результатами роботи державного службовця стали найбільш дієвим інструментом реформування державної служби та системи оплати праці державних службовців. ... [7, с. 2]. Проте, такий підхід до системи оплати праці державного службовця все ще залишається на більш декларативному рівні, хоча окремі реальні дії щодо реформування системи оплати праці державних службовців в Україні починають здійснюватись.

Наразі однією із основних проблем оплати праці державних службовців є низький рівень посадових окладів державних службовців, а саме його розмір у структурі

заробітної плати державного службовця. До прийняття нового Закону України «Про державну службу» для заробітної плати державного службовця було характерним те, що посадовий оклад становив близько 30% від розміру заробітної плати; постійні надбавки становили 10-20% розміру заробітної плати; додаткові стимулюючі – близько 15%, а найбільший відсоток розміру заробітної плати припадав на премії, якими більшість керівників державних органів маніпулювали, визначаючи собі чи своїм наблизеним особам значні відсотки розміру премій. Така структура заробітної плати не відповідала міжнародним стандартам, європейським нормам оплати праці державних службовців, а тому варто було прийняти радикальні міри щодо оптимізації заробітної плати державних службовців, виведення її на якісно новий рівень. На законодавчому рівні розпочався процес законодавчої зміни такої ситуації. Було прийнято рішення збільшення розміру посадового окладу, який має становити не менше 40-50% від розміру заробітної плати, постійні надбавки мають бути на рівні 20-30%, додаткові стимулюючі надбавки мають становити не більше 10-20%, і саме на останньому місці має бути премія, розмір якої не має перевищувати 10-20% від розміру заробітної плати. Така ситуація обумовлена тим, що розмір окладу визначається Кабінетом Міністрів України виходячи із статусу державного службовця, характеру виконуваних ним завдань та закріплюється на нормативно-правовому рівні для відповідної категорії державних службовців, а не регулюється керівником державної служби, як це здійснюється по відношенню до премії. Отже, визначений розмір посадового окладу як основної складової заробітної плати державного службовця є певною гарантією отримання заробітної плати, яка не залежить від керівника державної служби.

Проблемним аспектом, на нашу думку, є визначення результативності діяльності державного службовця в органі державної влади. Серед науковців та політичних діячів досить поширеною є думка відносно того, що високі заробітні плати державним службовцям варто платити не за посаду чи компетенцію, а за певні результати. Ми солідарні із таким твердженням, оскільки заробітна плата, по-перше, виступає певним стимулом праці кожної особи, результативності її діяльності, а по-друге, її розмір має визначатися за результатами роботи кожного державного службовця. Але, ми вважаємо, що Україна, на жаль, ще не досягла такого високого рівня соціального та морального розвитку, за якого б керівники державних органів та установ, готові чесно визначати результативність кожного окремого державного службовця у роботі державного органу та покладених на державних службовців завдань та не заохочувати тих, хто цього не заслуговує. Крім того, в Україні відсутній механізм не тільки визначення результативності та участі кожного державного службовця у державному органі, що покладається виключно на керівника державного органу, а й механізм здійснення контролю задіяними керівника щодо визначення результативності кожного державного службовця. Також, проблемним може стати й питання визначення критеріїв результативності діяльності окремого державного службовця.

Наступною проблемою, на нашу думку, є порушення норм чинного законодавства при виплаті коштів за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою. У більшості органів державної влади виплати працівникам за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби не проводяться, а тому досить часто виникає ситуація відповідно до якої, одна особа



виконує свої посадові обов'язки відповідно до займаної посади, а інша виконує свої посадові обов'язки та обов'язки за іншою вакантною посадою, але фактичний розмір отриманої заробітної плати, незважаючи на різний об'єм роботи, у таких осіб зазвичай є однаковим. Поширеною є практика розподілу коштів за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою не на працівника, який виконує обов'язки за вакантною посадою державної служби, а на працівників всього відділу чи всього державного органу, що також, на нашу думку, є не правильним, оскільки це порушує права конкретного державного службовця. Оскільки контроль за виплатою коштів покладається безпосередньо на керівника державного органу, вважаємо, що для недопущення порушень при виплаті коштів за вакантною посадою державної служби варто посилити контроль над здійсненням операцій у фонді оплати праці, контроль за рішеннями керівника при розподілі виплат за вакантними посадами. Зазначимо, що на даний час такий механізм контролю, на жаль, відсутній, а законодавством лише передбачено здійснення певного аудиту діяльності державного органу, в ході якого не завжди виявляється можливим виявити такі помилки та порушення, а у випадку їх виявлення не завжди є можливість притягнути винних осіб до відповідальності (досить часто у випадку їх звільнення чи переведення на інші посади). Тобто, ми наголошуємо на запровадженні та здійсненні саме своєчасного контролю за нарахуванням та виплатою коштів за вакантними посадами у державній службі.

Проблемою в оплаті праці державних службовців є значний вплив керівника відповідного державного органу на визначення розміру премій, а також недостатню відкритість та прозорість їх нарахування та виплати. Новим Законом передбачено, що премії виплачуються в

межах фонду преміювання залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. Проблемним залишається процес визначення такого особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. Законом передбачено, що оцінка особистого внеску здійснюється керівником державної служби відповідно до затвердженого ним Положення про преміювання у відповідному державному органі, погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності). На практиці у більшості випадків визначення розміру премії здійснюється саме керівником державного органу, який за власним переконанням здійснює визначення розміру премій підлеглим працівникам. У такому випадку ми не можемо виключати суб'єктивного ставлення до окремих державних службовців, а тому приймаючи рішення про визначення відсотку премії, керівником державного органу може використовуватись суб'єктивне ставлення до тих чи інших осіб, а отже не виключається ситуація заохочення одних і тих же працівників. Особливо гостро питання нарахування та виплати премій стосується державних службовців категорії «А». Якщо на законодавчому рівні визначено механізм нарахування та виплати премій державним службовцям категорій посад «Б» і «В», то для державних службовців категорій посад «А» у відповідності до частини 7 статті 52 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 №889-VIII премія за результатами оцінювання службової діяльності та місячна або квартальна премія державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «А», встановлюються суб'єктом призначення відповідно до цієї статті. Проте критеріїв, якими варто керуватися на практиці при визначенні розміру премії не визначено, а тому їх варто чітко передбачити на підзаконному рівні.



Крім того, вважаємо за доцільне встановити громадський контроль за нарахуванням премій державним службовцям категорії «А». Вважаємо, що досягти такого можливо шляхом створення реєстру отриманих премій державними службовцями категорії «А», в якому висвітлюватиме тільки розмір отриманої премії кожного окремого державного службовця, а й зазначити підстави такого нарахування (особистий внесок), відповідно до розроблених критеріїв. Це забезпечить здійснення прозорого контролю за нарахуванням премій державним службовцям категорії «А», унеможливить здійснення суб'єктами призначення корупційних схем щодо здійснення оплати праці, а також кожна людина завдяки функціонуванню зазначеного реєстру зможе побачити особистий внесок окремого державного службовця в загальний результат роботи державного органу.

Іншою проблемою, яка стоїть на шляху удосконалення системи оплати праці державних службовців, на нашу думку, є значна кількість нормативно-правових актів у сфері оплати праці державних службовців. Зазначимо, що на сьогодні питання оплати праці визначено на нормативно-правовому рівні та регулюється рядом правових актів, які визначають окремі аспекти оплати праці державних службовців. Такими правовими актами є: постанови Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників державних органів» від 18.01.2017 № 15 [8], «Про впорядкування структури заробітної плати працівників державних органів, судів, органів та установ системи правосуддя у 2018 році» від 25 січня 2018 р. № 24 [9], Типове положення про преміювання працівників державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 № 646 [10], Закон

України «Про державну службу» 10.12.2015 №889-VIII [4] тощо. Значна кількість підзаконних нормативно-правових актів у сфері оплати праці державних службовців створює певні проблеми при здійсненні нормативно-правового регулювання оплати праці державних службовців. Зокрема, аналізуючи оплату праці державних службовців погодимося із думкою І.О. Піонтківської та О. Кашко, які вважають, що для удосконалення чинної системи оплати праці державних службовців та працівників державних органів, рекомендовано розглянути такі заходи: 1) створити систему інтегрованого кадрового та зарплатного обліку державних службовців; 2) підвищити прозорість механізму формування небазових компонентів грошової винагороди державних службовців; 3) зменшити диспропорції в оплаті праці в різних відомствах в межах сектору державного управління та уникати політичних рішень, які спотворюють рівні компресії заробітних плат; 4) розглянути введення окремої системи оплати праці для вищого корпусу державної служби, можливий перехід до контрактної системи з окремими джерелами та принципами фінансування, оскільки рівень оплати цих посадовців значно відстає від ринкового; 5) провести опитування державних службовців щодо цілей і мотивації їх роботи, щоб отримати зворотній зв'язок про зміни в умовах оплати праці та способи удосконалення чинної системи оплати праці; 6) формування нової генерації державних службовців потребує якісного добору кадрів. Доцільно зменшити максимальний розмір надбавки за вислугу років (до 30%) або перекваліфікувати її у надбавку за релевантний досвід працівника (в тому числі поза межами державної служби); 7) поступово скорочувати чисельність працівників внаслідок перегляду функціоналу відомств, усунення дублювань,



розвитку електронних сервісів, залучення зовнішніх фахівців та/або тимчасових працівників до певних видів робіт тощо; 8) залучати більшу кількість працівників на умовах тимчасових контрактів. Поширеність безстрокової зайнятості на державній службі зменшує гнучкість системи державної служби та збільшує витрати на її утримання [11].

Як висновок зазначимо, що на сьогодні варто усвідомити одну просту річ – оплата праці державного службовця має забезпечувати гідний рівень життя державного службовця, а тому варто частіше здійснювати перегляд посадових окладів державних службовців, здійснювати подальше удосконалення складових заробітної плати державних службовців, відкритості нарахування премій для державних службовців категорії «А», а також зміну механізму нарахування доплати за вислугу років для тих державних службовців, які мають значний стаж роботи в приватному секторі, а на разі перебувають на державній службі. Важливим також є подальше вивчення зарубіжного досвіду регулювання оплати праці державних службовців.

#### Література:

1. Соколова О.А. Оплата праці державних службовців як вид запобігання проявам корупції // Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2017. Серія: Право. Вип. 42. С. 142-145.
2. Олійник В.С. Оплата праці в державному секторі: термінологічний аспект // Проблеми і перспективи економіки та управління. 2016. № 3(7). С. 56-65.
3. Лаптії І.С. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології // Право України. 2005. № 7. С. 81–84.
4. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 №889-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016. №4. Стор. 60. Стаття 43.
5. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII // Відомості Верховної

Ради України. 2014. № 49. Стор. 3186. Стаття 2056.

6. Дорогань-Писаренко Л.О. Оплата праці державних службовців: організаційно-обліковий аспект // Вісник Полтавської державної аграрної академії. 2014. № 3С. 127-131.

7. Cardona F. Performance Related Pay in the Public Service in OECD and EU Member States / F. Cardona // Conference on Civil Service Salary Systems in Europe. - Bucharest, 2007. - P. 6. - www.sigmaxweb.org/dataoecd/50/46/38690351.pdf

8. Питання оплати праці працівників державних органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 року №15 // Офіційний вісник України. 2017. № 9. Стор 43. Стаття 284.

9. Про впорядкування структури заробітної плати працівників державних органів, судів, органів та установ системи правосуддя у 2018 році: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 січня 2018 року № 24 // Офіційний вісник України. 2018. № 12. стор. 28. стаття 417

10. Типове положення про преміювання працівників державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 № 646 // Офіційний вісник України. 2016. № 53. Стор. 158. Ст. 1874.

11. Піонтківська І.О., Кашко О. Реформа оплати праці державних службовців. Аналітична записка / Центр економічної стратегії. URL: [http://ces.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/public\\_wages\\_note\\_ukr1.pdf](http://ces.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/public_wages_note_ukr1.pdf)

#### References:

1. Sokolova O.A. Oplata pratsi derzhavnykh sluzhbovtziv yak vyd zapobihannia proiavam koruptsii // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. 2017. Serii: Pravo. Vypusk 42. S. 142-145.
2. Oliinyk V.S. Oplata pratsi v derzhavnomu sektori: terminolohichniy aspekt // Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia. 2016. № 3(7). S. 56-65.
3. Laptii I.S. Oplata pratsi i zarobitna plata: shchodo pytannia terminolohii // Pravo Ukrainy. 2005. № 7. S. 81–84.



4. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 №889-VIII // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2016. №4. Stor. 60. Stattia 43.

5. Pro zapobihannia koruptsii: Zakon Ukrainy vid 14.10.2014 № 1700-VII // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2014. № 49,. Stor. 3186. Stattia 2056

6. Dorohan-Pysarenko L.O. Oplata pratsi derzhavnykh sluzhbovtziv: orahnizatsiino-oblikovyi aspekt // Visnyk Poltavskoi derzhavnoi ahrarnoi akademii. 2014. № 3S. 127-131.

7. Cardona F. Performance Related Pay in the Public Service in OECD and EU Member States / F. Cardona // Conference on Civil Service Salary Systems in Europe. - Bucharest, 2007. - P. 6. - www.sigmaxweb.org/dataoecd/50/46/38690351.pdf

8. Pytannia oplaty pratsi pratsivnykiv derzhavnykh orhaniv: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 18.01.2017 roku №15 // Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. 2017. № 9. Stor 43. Stattia 284.

9. Pro vporiadkuvannia struktury zarobitnoi platy pratsivnykiv derzhavnykh orhaniv, sudiv, orhaniv ta ustanov systemy pravosuddia u 2018 rotsi: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 25 sichnia 2018 roku № 24 // Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. 2018. № 12. stor. 28. stattia 417

10. Typove polozhennia pro premiiuvannia pratsivnykiv derzhavnykh sluzhbovtziv orhaniv derzhavnoi vlady, inshykh derzhavnykh orhaniv, yikhnikh aparativ (sekretariativ), zatverdzenoho nakazom Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 13.06.2016 № 646 // Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. 2016. № 53. Stor. 158. St. 1874.

11. Piontkivska I.O., Kashko O. Reforma oplaty pratsi derzhavnykh sluzhbovtziv. Analychna zapyska // Tsentr ekonomichnoi stratehii. URL: [http://ces.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/public\\_wages\\_note\\_ukr1.pdf](http://ces.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/public_wages_note_ukr1.pdf)

**Любимов А. К. Проблемные вопросы оплаты труда государственных служащих и направления их решения. – Статья.**

*В статье осуществлено рассмотрение и обобщение основных проблем, возникающих при осуществлении оплаты труда государственных служащих, среди которых: низкий уровень должностных окладов государственных служащих, а именно его доля в структуре заработной платы государственного служащего; определение результативности деятельности государственного служащего в*

*органа государственной власти; нарушения норм действующего законодательства при выплате средств по замещению вакантной должности государственной службы за счет экономии фонда должностного оклада по соответствующей должности; влияние руководителя соответствующего государственного органа на определение размера премий, а также недостаточная открытость и прозрачность их начисления и выплаты; значительное количество нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда государственных служащих. Ученым предложены конкретные пути и направления для решения выявленных проблем при осуществлении оплаты труда государственных служащих, среди которых важное место уделено усилению контроля за действиями руководителя государственного органа по определению результативности каждого государственного служащего, критериев результативности, определения размера премий, разработки и ведения реестра полученных премий государственными служащими категории «А» и др.*

**Ключевые слова:** *оплата труда, государственный служащий, должность, должностной оклад, средства.*

**Lyubimov O.K. Problematic issues of remuneration of civil servants and directions for their solution. – Article.**

*The article deals with and generalizes the main problems that arise when performing the remuneration of civil servants, including: low level of salaries of civil servants, namely, the share of its size in the salary structure of a civil servant; definition of the performance of a civil servant in a state authority; violation of the norms of the current legislation in payment of funds for a vacant post of civil service at the expense of savings of the salary fund for the corresponding position; the influence of the head of the relevant state body on determining the amount of premiums, as well as insufficient openness and transparency of their accrual and payment; a large number of normative legal acts regulating the issue of remuneration of civil servants. The scientist has proposed concrete ways and directions of the problems identified in the remuneration of civil servants, among which the*





*hardship is given to strengthening the control over the actions of the head of the state body on determining the effectiveness of each civil servant, performance criteria, determining the amount of bonuses, developing and maintaining a register of bonuses received by civil servants in the category «A» and so on.*

**Keywords:** *salary, civil servant, position, salary, means.*

*Авторська довідка:*

**Любимов О. К.** - помічник судді Вищого господарського суду України.

*Стаття надійшла до редакції 27.12.2018 р.*

*Рецензент: д.ю.н., професор В.М. Андрійів.*