

## Проблеми правового регулювання оплати праці працівників органів державної виконавчої служби

*Амелічева Л. П.<sup>1</sup>, Лавренюк А. С.<sup>2</sup>*

Опубліковано	Секція	УДК
31.03.2023	Право	349.22

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.8347868>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

**Анотація.** Метою наукового дослідження є виявлення деяких проблем правового регулювання оплати праці державних службовців, у тому числі працівників органів Державної виконавчої служби, розробка пропозицій до чинного законодавства у сфері оплати праці зазначеної категорії працюючих в сучасних військово-політичних умовах розвитку нашої держави, яка завзято продовжує свій євроінтеграційних рух.

Проведений аналіз спеціальної літератури та законодавства за обраною темою дослідження, дозволив виявити деякі проблеми правового регулювання оплати праці державних службовців, у тому числі працівників Державної виконавчої служби.

По-перше, на законодавчому рівні нині закріплені посадові оклади державних службовців не керівного складу, які працюють в державних органах, в тому числі в органах Державної виконавчої служби, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення, за розмірами меншими ніж мінімальна заробітна плата, за умови, що повністю виконана робота (посадові обов'язки) відповідно до встановлених норм праці. Це є неприпустимим, бо саме мінімальна заробітна плата є одним з основних державних соціальних стандартів в нашій державі та безпосереднім важливим індикатором гідної та справедливої оплати праці. Як наслідок, продовжують знецінюватися виплати, що відносяться до додаткової частини в структурі заробітної плати держслужбовців. Інакше кажучи, така по своїй структурі зарплата не виконує належним чином не тільки мотиваційну (стимулюючу) функцію, але й базову відновлюючу. Таким чином порушується основний принцип трудового права – принцип матеріальної зацікавленості працівника.

По-друге, оплата праці державних службовців, у тому числі працівників державної виконавчої служби, з числа молоді за законодавством України є невеликою, так як у таких працівників немає вислуги років. Запропоновано з метою посилення привабливості державної служби на ринку праці, передбачити у законодавстві для молоді більш вищі розміри посадових окладів. Адже ця категорія держслужбовців добре володіє цифровими компетентностями й швидко навчається діджитал-новаціям, що є необхідним для реалізації амбітного проекту Уряду «держава в смартфоні».

Обґрунтована необхідність створення спеціального органу як Національна рада з оплати праці України, яка б здійснювала щорічні перегляди заробітної плати з метою

<sup>1</sup> доктор юридичних наук, професор, професор кафедри цивільного права і процесу, Донецький національний університет імені Василя Стуса, <https://orcid.org/0000-0003-0526-5393>

<sup>2</sup> магістр юридичного факультету, Донецький національний університет імені Василя Стуса, <https://orcid.org/0009-0001-6030-0406>

корекції розміру окладів державних службовців, щоб державна служба залишалася конкурентоспроможною на ринку праці.

З'ясовано, що реформа системи оплати праці для державних службовців України нині базується на багатьох позитивних практиках у сфері оплати праці розвинутих країн. Однак, враховуючи, що Україна переживає темні часи, суттєво постраждала її економіка, на високий рівень зарплат державних службовців сподіватися не можна. Однак, бажано було б продумати довгострокову дорожню карту щодо розвитку інституту оплати праці державних службовців, у тому числі, працівників органів Державної виконавчої служби, спрямовану на підвищення добробуту цієї категорії працюючих.

**Ключові слова:** оплата праці, державна служба, працівник, органи Державної виконавчої служби, національне законодавство.

### **Problems of legal regulation of remuneration of employees of state executive service bodies**

**Abstract.** The purpose of the research is to identify some problems of legal regulation of remuneration of civil servants, including employees of the State Enforcement Service, and to develop proposals to the current legislation in the area of remuneration of this category of employees in the current military and political conditions of development of our State, which persistently continues its European integration movement.

The analysis of specialized literature and legislation on the chosen research topic has made it possible to identify some problems of legal regulation of remuneration of civil servants, including employees of the State Enforcement Service.

Firstly, the salaries of non-managerial civil servants working in state bodies, including the State Executive Service, whose jurisdiction covers the territory of one or more districts, districts in cities, cities of regional significance, are currently fixed at the legislative level at less than the minimum wage. This is unacceptable, as the minimum wage is one of the main state social standards in our country and an important indicator of decent and fair remuneration. As a result, payments related to the additional part of the civil servants' salary structure continue to depreciate. In other words, such a structure of salary does not properly perform not only the motivational (incentive) function, but also the basic restorative function. This violates the basic principle of labour law - the principle of an employee's material interest.

Secondly, the remuneration of civil servants, including employees of the state executive service, from among young people under Ukrainian legislation is low, as such employees do not have seniority. It is proposed to increase the attractiveness of the civil service in the labour market by providing for higher salaries for young people. After all, this category of civil servants has good digital competencies and is quick to learn digital innovations, which is necessary for the implementation of the Government's ambitious project "State in a Smartphone".

The author substantiates the need to establish a special body, the National Remuneration Council of Ukraine, which would carry out annual salary reviews with a view to adjusting the salaries of civil servants, including those in the State executive service.

It is found that the reform of the remuneration system for civil servants in Ukraine is currently based on many positive practices in the field of remuneration in developed countries. However, given that Ukraine is going through dark times and its economy has suffered significantly, one cannot hope for a high level of salaries for civil servants. However, it would be desirable to think over a long-term roadmap for the development of the institution of remuneration of civil servants, including employees of the State Executive Service.

**Keywords:** labour remuneration, civil service, employee, bodies of the State Enforcement Service, national legislation.

### Вступ

Лapidарно характеризуючи умови праці працівників органів Державної виконавчої служби, необхідно зауважити, що ця праця є надзвичайно складною і небезпечною. За рівнем проявів професійних ризиків, вона фактично наближена до публічної служби поліцейських. Проте державні виконавці не мають табельної зброї при собі на відміну від поліцейських. На думку голови Агенції з питань виконання рішень В. Боєру зарплата державних виконавців мала би бути принаймні у кілька разів вища ніж є зараз [1]. До того ж і самі практичні працівники Державної виконавчої Служби в Україні вважають пріоритетним напрямом організації їхньої роботи, що потребує першочергового поліпшення, саме підвищення заробітної плати та розміру винагороди державного виконавця [2, с.161].

Наразі умови оплати праці працівників органів Державної виконавчої служби регулюються насамперед спеціальними законами. Відповідно до ст. 13 Закону України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» від 02.06.2016 № 1403-VIII заробітна плата працівника органу Державної виконавчої служби складається з посадового окладу, премії, доплати за ранг та надбавки за вислугу років, винагороди, а також інших надбавок згідно із законодавством. Це положення узгоджене із положеннями ст. ст. 50–52 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, що стосується структури заробітної плати всіх державних службовців. Також окремі питання про порядок обчислення, виплати заробітної плати державних службовців регламентуються положеннями Кодексу законів про працю України та Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX.

В спеціальній літературі зауважується, що державна система матеріального заохочення, а саме виплата заробітної плати та процес організації праці державних службовців, характеризується нині високим ступенем невизначеності, не є справедливим та зрозумілим, викликає недовіру до роботи держслужбовців та сприяє розвитку корупції серед вищого керівництва, у тому числі, в органах Державної виконавчої служби також [3]. На наш погляд, існуючі підходи до оплати праці державних службовців загалом, та працівників органів Державної виконавчої служби, зокрема, в нашій країні наразі слушно підпадають під критику як представників влади, так і науковців-правознавців з фахівцями-юристами. Тому важливим завданням сьогодення для науковців юридичних, економічних, політичних, соціологічних й інших наук та юристів-практиків є побудова такої сучасної системи оплати праці для держслужбовців, в якій би заробітна плата була для них гідною та справедливою, а її розмір не спонукав до корупційних дій.

Питанням оплати праці державних службовців, у тому числі працівників органів Державної виконавчої служби, як засобу мотивації їх до продуктивної професійної діяльності, напрямам реформування всієї системи оплати праці державних службовців були присвячені наукові доробки таких вчених, як: Л. Бондаренко [4], А. Головачова [5], О. Колянко [6], Б. Манжак [7], В. Чабаров, О. Євтушок [8], І. Піонтківська [9] та ін. Незважаючи на ґрунтовні наукові дослідження цих та інших вчених, проблеми правового регулювання оплати праці державних службовців, у тому числі працівників органів Державної виконавчої служби, не втратили своєї актуальності. Реформа системи оплати праці державних службовців триває в країні й під час військового стану, коли приймаються значимі управлінські рішення на вищому рівні керівництва країною, здійснюються очищення і глобальні трансформації всіх державних процесів. Важливо, щоб правовий супровід цієї реформи був якісний і дієвий, із застосуванням найкращих

практик з оплати праці державних службовців, в тому числі національної виконавчої служби, в країнах ЄС, враховуючи євроінтеграційну візію України.

Метою наукового дослідження є виявлення деяких проблем правового регулювання оплати праці державних службовців, у тому числі працівників органів Державної виконавчої служби, розробка пропозицій до чинного законодавства у сфері оплати праці зазначеної категорії працюючих в сучасних військово-політичних умовах розвитку нашої держави, яка завзято продовжує свій євроінтеграційних рух.

### Результати

Різні підходи до оплати праці державних службовців залежать від рівня державного регулювання економіки країни та системи організації державної служби. З цією закономірністю важко не погодитись. До того ж в країні, що бореться за свою територіальну цілісність і незалежність з російським агресором, війна є ключовим фактором для урізання зарплат, інакше кажучи для обмеження конституційного права на оплату праці всіх працівників, що нині правомірно здійснюється на засадах Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX.

Порядок оплати праці державних службовців органів Державної виконавчої служби в Україні здійснюється не лише на підставі вищезазначених законів, він конкретизується ще положеннями постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 09.03.2006 № 268 та постанови Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 № 15 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 02.02.2022 р. № 89), в якій передбачена Схема посадових окладів на посадах державної служби з урахуванням категорій, підкатегорій та рівнів державних органів у 2022 році.

Не можна не помітити, що основна чисельність державних службовців не керівного складу, яка працює в державних органах, в тому числі в органах Державної виконавчої служби, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення, отримує посадові оклади, а саме, основну частину в структурі зарплати, коли повністю виконана робота відповідно до встановлених норм праці (норм часу, обслуговування, посадових обов'язків) за розмірами меншими ніж мінімальна заробітна плата, що є одним з основних державних соціальних стандартів в нашій державі та безпосереднім важливим індикатором гідної та справедливої оплати праці. Як наслідок, продовжують знецінюватися виплати, що відносяться до додаткової частини в структурі заробітної плати держслужбовців. Інакше кажучи, така по своїй структурі зарплата не виконує належним чином не тільки мотиваційну (стимулюючу) функцію, але й базову відновлюючу. Таким чином порушується основний принцип трудового права – принцип матеріальної зацікавленості працівника.

Наразі в ЗМІ є багато повідомлень від високопосадовців, що з 1 січня 2024 року буде впроваджена нова система оплати праці держслужбовців [10]. Підготовка до впровадження цієї системи триває навіть під час війни. За цією реформою планується запровадити прозору систему оплати праці держслужбовців на основі класифікації посад, посилити роль посадового окладу, припинити практику виплат надмірних необґрунтованих надбавок, запровадити дієвий механізм оптимізації граничної чисельності працівників державних органів, впровадити систему грейдів [11].

Також передбачено, що заробітна плата державного службовця буде складатися з двох частин. Елементами першої частини (сталої заробітної плати) будуть: посадовий оклад, надбавка за вислугу років, надбавка за ранг державного службовця, грошова

допомога, що виплачується з наданням щорічної основної відпустки. Стала заробітна плата державного службовця буде фіксованою виплатою та основною винагородою за службу діяльність.

Друга частина (це варіативна заробітна плата) буде складатися з премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, місячної та квартальної премії, компенсації за додаткове навантаження та за вакантною посадою. Варіативна заробітна плата буде залежати від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу, вважатися винагородою за ініціативну роботу, своєчасне й якісне виконання завдань, виконання додаткового обсягу завдань, результатів щорічного оцінювання.

В цій новій системі оплати праці розмір премії держслужбовця не зможе перевищувати розмір одного його посадового окладу. Загальний же розмір премії, яку зможе отримати державний службовець за рік, не буде перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік. Розмір же місячної премії державного службовця не зможе перевищувати 30 відсотків, квартальної – 90 відсотків розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом місяці або кварталу, за який виплачується премія.

Варто звернути увагу на те, що в цій новій системі оплати праці мінімальний розмір посадового окладу на посадах державної служби в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, не зможе бути менше двох розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

Отже ідеї цієї реформи, які стосуються переосмислення структури зарплати держслужбовця, прозорості системи оплати їхньої праці на основі класифікації посад є прогресивними і важливими. Проте використання законодавцем державного соціального стандарту – прожиткового мінімуму, встановленого законом, а не мінімальної заробітної плати при визначенні мінімального розміру посадового окладу, на наш погляд, не вирішить питання забезпечення гідної і справедливої заробітної плати державних службовців. А значить не викоренить корупцію, буде сприяти плинності висококваліфікованих кадрів. Обґрунтування запровадження таких нових правил у сфері оплати праці держслужбовців, що зараз йде війна і грошей не вистачає, на наш погляд, не є достатнім.

На наш погляд, необхідно прийняте політичне рішення про скорочення чисельності чиновників і впровадити формули нарахування заробітних плат держслужбовцям, які б залежали від мінімальної і середньої зарплат у державі, а також від рівня зростання ВВП упродовж попередніх трьох років. Такі умови динаміки зарплат чиновників існують у Польщі та у «взірцевому» Сінгапурі, де урядовці були зацікавлені в економічному зростанні добробуту населення загалом [12]. Високопосадовці, включаючи декількох Президентів України, неодноразово намагалися запозичити досвід досягнення «економічного дива» Сінгапуром, у тому числі, щодо впровадження ефективної реформи державної служби, що включала питання змін у системі оплати праці держслужбовців. Необхідно зауважити ключові моменти впровадження такої реформи.

Державна служба Сінгапуру зазнавала низки реформ з початку 1980-х. Цілями реформ було покращити стан публічних фінансів, підвищити якість державних послуг та збільшити децентралізацію фінансування держслужби. Від 2000 року у Сінгапурі запроваджувалася програма PS21 (державної служби XXI століття), метою якої була трансформація світогляду державної служби і запровадження внутрішньої культури безперервного підвищення ефективності та дієвості [13]. Насамперед важливо зауважити основні реформаторські заходи, здійснені у системі оплати праці працівників

державної служби Сінгапуру. По-перше, відбулося впровадження гнучкої системи оплати праці (з 1988 року). В оплату праці держслужбовців було дозволено включати річний або піврічний гнучкий бонус. Таким чином, уряд отримав інструменти швидкого регулювання видатків на оплату праці в держсекторі на випадок кризових ситуацій. По-друге, здійснено перехід до більш конкурентоспроможної заробітної плати для керівників вищої керівної ланки державної служби. В 1994 році у відповідь на велику кількість звільнень з державної служби та труднощі з наймами нових працівників рівень оплати праці держслужбовців вищої категорії був прив'язаний до рівня оплати праці в приватному секторі шляхом встановлення формальних критеріїв. Використовуються дві прив'язки: Superscale G – для державних службовців вищого рівня і Staff Grade I – для міністрів. Інші зарплати в державній службі розраховуються шляхом інтерполяції або екстраполяції від цих двох точок. По-третє, введено систему оплати праці, прив'язаної до особистої ефективності, для всіх державних службовців. По-четверте, відбулася монетизація медичних пільг і поступове скорочення пенсійних виплат у рамках курсу уряду на скорочення зобов'язань для майбутніх поколінь. По-п'яте, було введено зарплатний діапазон для вищих державних службовців з метою підвищення гнучкості в управлінні персоналом [13]. Як вбачається, деякі із зазначених вище ключових заходів реформи оплати праці держслужбовців в Сінгапурі в більшій мірі враховані в концепт сучасної реформи системи оплати праці державних службовців в Україні (а саме такі, як: введення зарплатного діапазону для вищих державних службовців з метою підвищення гнучкості в управлінні персоналом, прив'язка до особистої ефективності й ін.).

Під час реформування системи оплати праці українських державних службовців, вкрай важливим є вивчення принципів оплати праці в державній службі Сінгапуру. Багато серед них є однозначно слушними, а саме такі, як:

1) порівнюваність з приватним сектором. В останні роки у Сінгапурі спостерігається підвищений акцент на конкурентоспроможності заробітної плати державних службовців порівняно з приватним сектором. Існуюча політика прив'язки до оплати праці в приватному секторі не дозволяє випереджати ринок;

2) щорічні перегляди заробітної плати. Для того, щоб державна служба залишалася конкурентоспроможною на ринку праці, проводяться щорічні перегляди з метою виявлення зарплат, які потребують перегляду. Для цього існує спеціальний орган – Національна рада з оплати праці;

3) гнучкість у структурі заробітної плати державних службовців. Структура заробітної плати для державних службовців складається з ряду компонентів, які можуть бути скориговані відносно продуктивності економіки. В результаті реформ була додана також компонента у вигляді бонусу продуктивності, прив'язаного до індивідуальної продуктивності;

4) політика «чистої заробітної плати». Всі пільги для державних службовців монетизовані і виплачуються разом із заробітною платнею або на особливі рахунки (як-от медична пільга). В рамках цієї ініціативи держслужбовці були переведені на загальну пенсійну систему;

5) рівень освіти визначений як найважливіший фактор при встановленні окладу на початковому рівні державної служби;

6) стратегічне бачення. Державна служба приймає довгострокове стратегічне бачення щодо управління оплатою праці в секторі. Це має деякі важливі наслідки для розробки структури оплати праці та системи загалом [13].

На наш погляд, в Україні щорічні перегляди заробітної плати також були б корисними для корекції розміру окладів державних службовців, у тому числі, в державній виконавчій службі. Враховуючи, що Україні потрібно реформувати всю систему оплати праці, створення такого спеціального органу як Національна рада з

оплати праці також було б слушним для виконання функції щорічного перегляду заробітних плат для всіх галузей економіки.

Україна продовжує йти по євроінтеграційному дороговказу, тому вивчення позитивних практик регулювання оплати праці державних службовців в європейських країнах є вкрай корисним для цього дослідження.

Європейський досвід реформ державної служби свідчить, що найбільш ефективними та стійкими у часі були реформи, які проходили в межах більш глобальних структурних змін у секторі державного управління, наприклад, коли раціоналізація витрат на оплату праці працівників сектору державного управління була частиною широкомасштабних переглядів державних видатків. Також європейський досвід перегляду принципів оплати праці в державному секторі передбачає встановлення уніфікованої сітки посадових окладів на ринковому рівні, визначення чітких механізмів перегляду рівнів оплати праці на періодичній основі (централізованого чи договірною за участі профспілок), зменшення кількості або монетизацію негрошових винагород та пільг, особливо якщо вони складають велику частку від загального рівня винагороди за роботу. Це дозволило зменшити видатки із збереженням обсягу державних послуг, які надаються громадянам [3].

Нещодавні дослідження в країнах ЄС різниці в оплаті праці в державному та приватному секторах на мікрорівні показали, що вищі заробітні плати у державному секторі порівняно з приватним спостерігаються для менш кваліфікованих працівників, а для більш кваліфікованих працівників та високопосадовців різниця у заробітних платах між державним та приватним сектором зменшується або змінюється на користь приватного сектору. Така ситуація, наприклад, у Польщі, Словенії, Литві, Естонії та ін. Для групи молодих працівників вищих ланок державної служби, які не мають великих надбавок за стаж роботи на державній службі, середні заробітні плати на 40-60% нижчі, ніж у приватному секторі у таких країнах, як Польща, Чехія, Литва та Естонія [9]. Такий підхід є виваженим щодо державних службовців з числа молоді, він вартий, щоб його перейняти, адже політика України «держава в смартфоні» потребує на державній службі молодий персонал, що гарно володіє цифровими компетентностями й швидко навчається діджитал-новаціям.

В Італії існує гарно налагоджений і відрегульований державний і адміністративний апарат, котрий функціонує, як правило, незалежно від зміни влади. Головним нормативним актом, що регламентує статус державних службовців, є Закон-рамка про державну службу № 93 від 29 березня 1983 р., але по відношенню до кожного з типів державних службовців діє значна кількість нормативних актів [5, с. 83]. Така практика єдності та диференціації правового забезпечення є прийнятною і для нашої держави, зокрема, для сфери державної виконавчої служби в Україні також прийнятий спеціальний закон.

У Франції заробітна плата державних службовців складається з трьох частин: основної платні, додаткової винагороди і соціальних пільг. Існує жорстка система виплати держслужбовцям основної платні. Необхідно відразу підкреслити, що основна платня у Франції і в Україні за вагою – дві великі різниці, на жаль. У Франції ця виплата дозволяє мати гідний рівень життя держслужбовцю, в Україні ж – це всього 30-35 відсотків від загальної суми заробітної плати і на достатній рівень життя її просто не вистачає [5, с. 83].

Реформа системи оплати праці для державних службовців України нині вже базується на багатьох позитивних практиках у сфері оплати праці розвинутих країн. Однак, враховуючи, що Україна переживає темні часи, суттєво постраждала її економіка, на високий рівень зарплат державних службовців сподіватися не можна. Однак, бажано було б продумати довгострокову дорожню карту щодо розвитку інституту оплати праці

державних службовців, у тому числі працівників органів Державної виконавчої служби, спрямовану на підвищення добробуту цієї категорії працюючих.

Специфіка оплати праці працівників органів Державної виконавчої служби полягає у тому, що крім зарплати держслужбовця державні виконавці ще отримують винагороду. Це нагадує впровадження у Сінгапурі у 1988 році гнучкої системи оплати праці держслужбовців, коли було дозволено включати річний або піврічний гнучкий бонус. Отже, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку виплати винагород державним виконавцям та їх розмірів і розміру основної винагороди приватного виконавця» від 08.09.2016 № 643 виплата винагороди державним виконавцям органів державної виконавчої служби здійснюється за рахунок стягнутого виконавчого збору в межах і за рахунок відповідних надходжень до спеціального фонду держбюджету на підставі кошторисів та планів асигнувань спеціального фонду на відповідний рік. Визначено такі розміри винагороди: державному виконавцю – 25 % суми стягнутого ним виконавчого збору; начальнику відділу державної виконавчої служби, відділу примусового виконання рішень управління – 3 % суми виконавчого збору, стягнутого відповідним відділом; заступнику начальника – 2 % суми виконавчого збору, стягнутого відповідним відділом. Якщо начальник має 2 заступників – по 1 % суми; начальнику, який забезпечив безпосереднє виконання виконавчих документів, виплачується також 25 % суми стягнутого ним виконавчого збору; начальнику управління забезпечення примусового виконання рішень міжрегіональних управлінь Мін'юсту – 1,5 % суми виконавчого збору, стягнутого підпорядкованими відділами державної виконавчої служби та відповідним відділом примусового виконання рішень управління; заступнику начальника – 1 % суми, якщо більш ніж 1 заступник – по 0,5 % суми виконавчого збору; директору департаменту державної виконавчої служби Мін'юсту – 4 % суми виконавчого збору, стягнутого відділами примусового виконання рішень управління в місті Києві та відділом примусового виконання рішень департаменту; заступнику директора – 2 %; заступнику начальника відділу примусового виконання рішень департаменту – 25 % суми стягнутого ним виконавчого збору; начальнику управління забезпечення примусового виконання рішень в місті Києві департаменту державної виконавчої служби Мін'юсту – 1 % суми виконавчого збору, стягнутого підпорядкованими відділами державної виконавчої служби та відповідним відділом примусового виконання рішень управління в місті Києві.

Такі винагороди за розміром є великими. Коли таку винагороду отримує за роботу безпосередньо державний виконавець, то все, начебто вбачається, що відбувається майже по справедливості. Однак, коли немалі винагороди отримують його керівники, що потрапляють іноді у гучні медійні скандальні заяви [14], то відразу чомусь складається образ України як країни з високим рівнем корупції чиновництва.

Враховуючи прагнення України вступити в Євросоюз, бажано вивчити досвід Франції щодо статусу та оплати праці примусових виконавців.

Примусовий виконавець в цій країні є, з одного боку, вільним професіоналом, з другого боку, посадовою особою, пов'язаною із здійсненням правосуддя. Отже це вільний професіонал, якому держава делегувала функції виконання рішень у цивільних справах, винесених судами, водночас він є посадовою особою, оскільки отримує свої повноваження від держави й має монополію на низку юридичних дій. На загальнодержавному рівні виконавці представлені Національною палатою, що складається з 32 членів, які обираються окружними регіональними об'єднаннями. Усі члени Національної палати обираються на термін 6 років колегією виконавців, що складається з виборних членів окружних палат. Основні функції Національної палати примусових виконавців зводяться до забезпечення представництва цієї професії при

органах державної влади та управління, інших ліберальних професій (наприклад, нотаріусів, адвокатів), організації професійної підготовки, управління організаціями, які видають соціальними та пенсійними питаннями, організації щорічного конгресу примусових виконавців [15, с. 87].

І головне, примусові виконавці не отримують заробітної плати від держави, а фінансуються за рахунок плати за вчинення повноважень, делегованих їм державою, за встановленими державою тарифами. Наприклад, вручення документів у рамках процедури примусового виконання тарифіковано державою й оплачується за рахунок боржника. Якщо примусовий виконавець надає юридичні послуги, які можуть бути рівною мірою надані іншими представниками юридичних професій, тобто не мають монопольного характеру (наприклад консультації, які можуть дати також адвокати, нотаріуси), розмір винагороди має договірний характер та оплачується замовником послуги [15, с. 87].

Щоб скористатися таким досвідом в Україні, треба змінювати правову культуру чиновництва, прививати повагу до поборників нульової толерантності до корупції в державній службі, у тому числі, в державній виконавчій службі. В умовах війни, коли суспільство найбільш вимогливе до своїх обранців і чиновників, все можливо.

### Висновки

Проведений аналіз спеціальної літератури та законодавства за обраною темою дослідження, дозволив виявити деякі проблеми правового регулювання оплати праці державних службовців, у тому числі працівників Державної виконавчої служби.

По-перше, на законодавчому рівні нині закріплені посадові оклади державних службовців не керівного складу, які працюють в державних органах, у тому числі в органах Державної виконавчої служби, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення, за умови, коли повністю виконана робота відповідно до встановлених норм праці (норм часу, обслуговування, посадових обов'язків) за розмірами меншими ніж мінімальна заробітна плата. Це є неприпустимим, бо саме мінімальна заробітна плата є одним з основних державних соціальних стандартів у нашій державі та безпосереднім важливим індикатором гідної та справедливої оплати праці. Як наслідок, продовжують знецінюватися виплати, що відносяться до додаткової частини в структурі заробітної плати держслужбовців. Інакше кажучи, така по своїй структурі зарплата не виконує належним чином не тільки мотиваційну (стимулюючу) функцію, але й базову відновлюючу. Таким чином порушується основний принцип трудового права – принцип матеріальної зацікавленості працівника.

По-друге, за законодавством України оплата праці державних службовців, у тому числі працівників державної виконавчої служби, з числа молоді є невеликою, так як у таких працівників немає вислуги років. Запропоновано з метою посилення привабливості державної служби на ринку праці, передбачити на законодавчому рівні для молоді більш вищі розміри посадових окладів. Адже ця категорія держслужбовців добре володіє цифровими компетентностями й швидко навчається діджитал-новаціям, що є необхідним для реалізації амбітного проекту Уряду «держава в смартфоні».

Обґрунтована необхідність створення Національної ради з оплати праці України, яка б здійснювала щорічні перегляди заробітної плати з метою корекції розміру окладів державних службовців, щоб державна служба залишалася конкурентоспроможною на ринку праці.

З'ясовано, що реформа системи оплати праці для державних службовців України нині базується на багатьох позитивних практиках у сфері оплати праці розвинутих країн. Однак, враховуючи, що Україна переживає темні часи, суттєво постраждала її

економіка, на високий рівень зарплат державних службовців сподіватися не можна. Однак, бажано було б продумати довгострокову дорожню карту щодо розвитку інституту оплати праці державних службовців, у тому числі працівників органів Державної виконавчої служби, спрямовану на підвищення добробуту цієї категорії працюючих.

### Список використаної літератури

1. Боєр В. Мільйони для державних виконавців. Сайт Агенції з питань виконання рішень. URL: <http://surl.li/lahns>
2. Макушев П.В. Діяльність державної виконавчої служби в Україні: проблеми удосконалення адміністративно-правового регулювання. Право і суспільство. 2020. № 6. С. 159–166.
3. Чабаров В.О. Організація праці та система виплати заробітної плати державних службовців: міжнародний досвід для України. Електронне «Державне управління: удосконалення та розвиток». 2020. № 4. С. 1–7.
4. Бондаренко Л. Удосконалення системи мотивації праці державних службовців. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 23. С. 98–104.
5. Головачова А. Зарубіжний досвід правового регулювання оплати праці державних службовців. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 9. С. 82–84.
6. Колянюк О.В. Особливості оплати праці державних службовців у сфері публічного управління. Торгівля, комерція, підприємництво. 2014. Вип. 16. С. 204–207.
7. Манжак Б.С. Оплата праці працівників органів державної виконавчої служби як засіб мотивації їх праці. The scientific heritage. 2023. № 107. С. 62–67.
8. Чабаров В.О. Євтушок О.В. Організація праці та система виплати заробітної плати державних службовців: міжнародний досвід для України. Електронне «Державне управління: удосконалення та розвиток». 2020. № 4. С. 1–7. URL: [http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/4\\_2020/66.pdf](http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/4_2020/66.pdf)
9. Піонтківська І. Що не так з оплатою праці державних службовців і як це змінити? Економічна правда. 2017. № 1. С. 57–62.
10. Нова система оплати праці держслужбовців запрацює з 1 січня 2024 року. Укрінформ. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3758960-nova-sistema-oplati-praci-derzsluzbovciv-zapracue-z-1-sicna-2024-roku.html>
11. Уряд затвердив посадові оклади для держслужбовців на 2023 рік. Ліга Закон. URL: [https://buh.ligazakon.net/news/216593\\_uryad-zatverdiv-posadov-okladi-dlya-derzhsluzhbovtsv-na-2023-rk](https://buh.ligazakon.net/news/216593_uryad-zatverdiv-posadov-okladi-dlya-derzhsluzhbovtsv-na-2023-rk)
12. Порівнюємо заробітки урядовців в Україні та ЄС, або Де ти наш, наш Аденауер? Укрінформ. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2840116-porivnuemo-zarobitki-uradovciv-v-ukraini-ta-es-abo-de-ti-nas-adenauer.html>
13. Піонтковська І., Кашко О., Реформа оплати праці державних службовців. Аналітична записка. Центр економічної стратегії. 2017. URL: [https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/public\\_wages\\_note\\_ukr1.pdf](https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/public_wages_note_ukr1.pdf)
14. Ось які зарплати отримують служителі Українського Мініюсту. Сайт «Заробітна плата». 10.12.2017. URL: <http://www.zarplata.co.ua/?p=7180>
15. Колобов Л. Порівняльний аналіз виконавчого провадження в провідних зарубіжних країнах. Національний юридичний журнал: теорія та практика. 2017. № 6. Т. 2. С. 86–89.