УДК 349.232-057.34

О. А. СОКОЛОВА,
здобувач кафедри правознавства юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ПРИНЦИПИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК СИСТЕМНЕ ЮРИДИЧНЕ ЯВИЩЕ

У статті досліджено принципи оплати праці державних службовців як системне юридичне явище. Зроблено висновок, що систему принципів оплати праці державних службовців утворюють такі принципи, як-от: а) достатність рівня оплати праці; б) гарантованість виплати заробітної плати; в) заборона дискримінації в оплаті праці; г) диференціація оплати праці; ґ) встановлення мінімального розміру посадового окладу.

Ключові слова: державний службовець, принципи оплати праці державних службовців, заборона дискримінації, диференціація оплати праці, мінімальний розмір посадового окладу.

Постановка проблеми. Одним із центральних питань організації і функціонування державної служби є оплата праці громадян України, які займають посаду державної служби. Принципи оплати праці державних службовців – це об'єктивно зумовлені, науково обґрунтовані, безпосередньо закріплені у законодавстві або ті, що випливають із змісту його норм, відправні засади реалізації держслужбовцями конституційного права на оплату праці, що визначають його загальну сутність, зміст і обсяг, специфіку, а також забезпечують спрямованість розвитку нормативно-правового регулювання у відповідній царині. Указані принципи утворюють систему, складові якої тісно пов'язані між собою в єдине нерозривне ціле комплексного правового інституту оплати праці держслужбовців. Від того, як співвідносяться принципи права між собою, залежить не тільки наукове уявлення про них, але нормотворча та практична діяльність.

Виклад основного матеріалу. Систему принципів оплати праці державних службовців утворюють такі принципи, як-от:

1. Достатність рівня оплати праці.

У ч. 1 ст. 50 Закону України «Про державну службу» [1] держава зобов'язалась забезпечити достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків. Вимога професійного виконання держслужбовцем своїх посадових обов'язків нерозривно пов'язана з його професіоналізмом. Підтримаємо Д. М. Бахраха, який підкреслював, що державний службовець повинен відповідати вимозі професіоналізму, а саме: мати компетентність, яка залежить від обсягу знань та досвіду майбутнього працівника; організаторські здібності; постійно займатись тільки державною службою (без відволікання на політику, підприємництво та інші аналогічні види діяльності); бути дисциплінованим [2, с. 98–99].

Вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимоги до їх професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог. Загальні вимоги сформульовані у ч. 2 ст. 20 Закону України «Про державну службу». Так, загальними вимогами для посад категорії «А» є: 1) загальний стаж роботи не менше семи років; 2) 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; 3) вільне володіння а) державною мовою, б) володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи. Натомість для посад категорії «В» такими вимогами є а) наявність вищої освіти ступеня молодшого бакалавра або бакалавра, а також б) вільне володіння державною мовою. Спеціальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», визначаються суб'єктом призначення. За змістом спеціальні вимоги є описом вимог до досвіду роботи, освіти, знань, умінь, компетенцій, необхідних для ефективного виконання державним службовцем покладених обов'язків. При цьому спеціальні вимоги щодо освіти та досвіду роботи можуть носити уточнюючий характер (щодо галузей знань і спеціальностей, за якими здобуто вищу освіту, досвіду роботи у конкретній сфері тощо) та не можуть перевищувати встановлені Законом України «Про державну службу» загальні вимоги.

Для того щоб держслужбовець не тільки при вступі на державну службу, а й надалі відповідав за-

© Соколова О. А., 2016

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

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

2. Гарантованість виплати заробітної плати.

В. М. Андріїв юридичні гарантії трудових прав працівників розглядає як систему умов, засобів, прийомів та форм, що покликана охороняти, захищати ці права, забезпечувати їх безперешкодну реалізацію та виконання кореспондуючих обов'язків [5, с. 6]. Основною функцією гарантій є забезпечення дотримання виконання обов'язків державою та іншими суб'єктами у сфері реалізації прав особи.

Як випливає із ч. 2 ст. 12 Закону України «Про оплату праці» [6], мінімальними державними гарантіями у відповідній царині є 1) норми і 2) гарантії в оплаті праці, передбачені ч. 1 ст. 12 Закону України «Про оплату праці» та КЗпП України [7]. Першими є норми оплати праці а) за роботу в надурочний час; б) у святкові, неробочі та вихідні дні; в) у нічний час тощо. До других відносяться оплата а) щорічних відпусток; б) за час виконання державних обов'язків; в) для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; г) для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; д) переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; е) при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; є) для донорів тощо.

Своєчасну й у повному розмірі виплату заробітку державному службовцю гарантує держава. Частина 4 ст. 50 Закону України «Про державну службу» джерелом формування фонду оплати праці державних службовців називає державний бюджет. Оплата праці працівників бюджетних установ і нарахування на заробітну плату належать до захищених видатків бюджету – видатків загального фонду бюджету, обсяг яких не може змінюватися при здійсненні скорочення затверджених бюджетних призначень. Важливою гарантією виплати держслужбовцю заробітної плати є і те, що за ч. 5 Закону України «Про державну службу» скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів та надбавок до них. У Стратегії реформування державного управління України на 2016–2020 роки наголошується, що незважаючи на те, що підвищення розміру заробітної плати відповідно до Закону України «Про державну службу» значно збільшить загальний річний обсяг видатків на оплату праці державних службовців, КМУ забезпечуватиме фінансову стабільність та збалансованість державного бюджету під час проведення реформування системи оплати праці державних службовців. У рамках середньострокового бюджетного планування проводитиметься ретельний аналіз впливу на державний бюджет реформування системи оплати праці та оптимізації чисельності працівників органів державного управління.

3. Заборона дискримінації в оплаті праці.

Згідно з частинами 1 та 2 ст. 24 Конституції України [8] громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Одним із основних принципів, на яких має здійснюватись держслужба, є забезпечення рівного доступу до державної служби – заборона всіх форм і проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження, – проголошує ст. 4 Закону України «Про державну службу». Більш загальна норма щодо рівності трудових прав працівників зафіксована у ст. 2^1 КЗпП України. За своєю суттю принцип рівності трудових прав працівників є багатофункціональним: передбачає юридичну рівність усіх перед законом незалежно від різноманітних чинників; зумовлює рівність матеріальних, процедурних і процесуальних прав; забезпечує рівний доступ до праці і рівні можливості по реалізації права на працю; не допускає проявів дискримінації у сфері правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин [9, с. 31].

Про рівність прав працівників на оплату праці вказано у ч. 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці»: «Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання».

Організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина, в тому числі й у царині праці, визначає Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [10].

Авторський колектив монографії «Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці» за наукової редакції О. М. Ярошенка дискримінацію у сфері праці трактує як дії чи бездіяльність, що виражають будь-які прямі або непрямі розрізнення, винятки чи привілеї за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з діловими якостями працівника чи їх групи, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливлюють визнання, користування чи здійснення на рівних підставах трудових прав, здійснюються свавільно й тягнуть за собою юридичну відповідальність [11, с. 73]. До основних ознак розглядуваного явища вчені-трудовики відносять такі: вона можлива щодо працівника й похідних від нього суб'єктів трудового права; дискримінація являє собою відмінність у поводженні з працівниками, які знаходяться в однаковому або схожому становищі; відмінність у поводженні з працюючим має бути заснована на заборонених трудовим законодавством ознаках; ця відмінність тягне за собою юридичну відповідальність [11, с. 51–73].

Частина 2 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [12] зобов'язує роботодавця здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

За відсутності в законодавстві про державну службу спеціальних положень щодо заборони дискримінації у сфері оплати праці державних службовців указані загальні законодавчі приписи повною мірою поширюються і на відносини держслужбовців у розглядуваній царині.

4. Диференціація оплати праці.

Вагомий внесок у розробку сучасної концепції диференціації правового регулювання праці зробив О. М. Ярошенко (див. дет.: [13, с. 263–296; 14, с. 236–274; 15, с. 87–91]). Учений переконливо доводить, що проголошуючи у ст. 43 свободу вибору громадянином роду діяльності і професії, Конституція України тим самим закріплює можливість наявності у царині трудових відносин тільки такої диференціації в реалізації цього принципу, яка зумовлена можливістю вибору ним того чи іншого виду діяльності з урахуванням наявних у нього здібностей до праці. Визнаючи в праці такий чинник диференціації, як сфера діяльності, Основний Закон у той же час відкидає диференціацію залежно від інших ознак, що характеризують громадянина як особистість, – раси, національності, статі, походження та ін. У свою чергу, диференційований підхід до регулювання трудових відносин залежить не тільки від того, у якій царині діяльності громадянин реалізує свої здібності до праці, а й від того, яким способом реалізуються права й обов'язки у сфері праці, які умови цієї праці [13, с. 268].

Підстави, покладені в основу трудо-правової диференціації, поділяються на об'єктивні і суб'єктивні. В основу першої покладені чинники процесу праці, її організації, характеру виробництва тощо, які не залежні від особистих якостей працівника. О. С. Пашков підкреслював, що «…розходження в характері й умовах праці породжують об'єктивну необхідність в існуванні таких норм, які покликані відбити специфічні особливості праці громадян» [16, с. 101]. Друга група підстав містить у собі обставини, що зумовлені особливостями працівника і залежать від властивостей, що характеризують його особистість (стать, вік, стан здоров'я, сімейний стан, соціально-правовий статус та ін.). М. І. Іншин наполягає, що відносно державних службовців мають місце обидві групи підстав: «Так, до об'єктивних факторів відноситься те, що вони являють собою певну категорію

державних службовців, діяльність яких потребує особливого правового регулювання, наприклад, у сфері дисципліни праці, робочого часу, заробітної плати, соціального страхування тощо. До суб'єктивних чинників, які визначають правовий статус працівників, треба віднести вимоги відносно статево-вікових та фізіологічних особливостей їх організму» [17, с. 246]. Дещо далі фахівець коригує свою позицію таким істотним зауваженням: «…диференціацію правового регулювання праці державних службовців необхідно проводити у випадках, коли цього вимагає специфіка їх праці, цілі й завдання державної служби, та обов'язково в межах, встановлених загальними нормами законодавства про працю» [17, с. 251].

Обстоюємо позицію, за якою, якщо група об'єктивних підстав може бути покладена в основу диференціації оплати праці держслужбовців, то на підставі суб'єктних обставин така диференціація не може здійснюватись, у протилежному ж випадку матиме місце протиправна дискримінація.

Статтею 96 КЗпП України встановлено, що основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Чинне законодавство передбачає диференціацію оплати праці державних службовців. З метою встановлення розмірів посадових окладів посади державної служби за мірою важливості та відповідальності покладених на них обов'язків поділяються на 9 основних груп оплати праці.

З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи також поділяються за юрисдикцією, яка поширюється: 1) на всю територію України; 2) на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя; 3) на територію одного або кількох районів, міст обласного значення. При цьому у державних органах відповідної юрисдикції забезпечується наявність усіх 9-ти груп оплати праці.

Цікаво, що Стратегія реформування державного управління України на 2016–2020 роки вказує на необхідність залучення висококваліфікованих і компетентних державних фахівців з питань реформ, які здатні забезпечувати реалізацію пріоритетних реформ і спроможні підтримувати якісний процес формування та аналізу політики у пріоритетних галузях. Для таких фахівців будуть визначені спеціальні умови оплати праці, які дадуть змогу залучити фахівців з необхідними навичками та здібностями. Визначення чітких механізмів запровадження посад для фахівців з питань реформ та запровадження спеціальних умов оплати праці потребуватиме ґрунтовного аналізу нормативної бази, який буде проведено на початку реалізації Стратегії. Формування команд фахівців з питань реформ буде забезпечено шляхом: визначення посад для фахівців з питань реформ у рамках організаційних структур державних органів відповідно до пріоритетних напрямів реформ; встановлення цілей та завдань для команд фахівців з питань реформ, визначення їх основних функцій; визначення спеціальних професійних вимог та рівня компетентності для фахівців з питань реформ для гарантування відбору та призначення на такі посади найкращих кандидатів; визначення спеціальних умов оплати праці в рамках загальної системи оплати праці державних службовців; проведення відкритих конкурсів на зайняття таких посад відповідно до визначених критеріїв.

5. Встановлення мінімального розміру посадового окладу.

Згідно з ч. 4 ст. 43 Конституції України кожна особа має право на заробітну плату не нижче встановленого мінімуму. Сутність встановлення мінімальної межі оплати праці полягає у тому, що це є засобом соціального захисту від невиправдано низької заробітної плати осіб, працюючих за наймом. За ч. 3 ст. 51 Закону України «Про державну службу» мінімальний розмір посадового окладу групи 9 у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення, не може бути менше двох розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб. Основні державні соціальні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень (ч. 1 ст. 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [18]). Частина 1 ст. 95 КЗпП України та ч. 1 ст. 3 Закону України «Про оплату праці» мінімальну заробітну плату трактують як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може бути оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

Висновок. Таким чином, систему принципів оплати праці державних службовців утворюють такі принципи, як-от: а) достатність рівня оплати праці; б) гарантованість виплати заробітної плати; в) заборона дискримінації в оплаті праці; г) диференціація оплати праці; ґ) встановлення мінімального розміру посадового окладу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відом. Верхов. Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
2. Бахрах Д. Н. Административное право : учебник / Д. Н. Бахрах. – М. : БЕК, 1993. – 368 с.
3. Вегера В. М. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати як спосіб державного регулювання оплати праці в Україні : монографія / В. М. Вегера. – Х. : Право, 2015. – 168 с.
4. Деякі питання реформування державного управління України : розпорядження КМУ від 24.06.2016 № 474-р // Офіц. вісн. України. – 2016. – № 55. – Ст. 1919.
5. Андріїв В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / В. М. Андріїв ; Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». – Одеса, 2012. – 38 с.
6. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
7. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
8. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
9. Ярошенко О. М. Рівність трудових прав працівників – основна засада конституційно-правового регулювання соціально-трудових відносин / О. М. Ярошенко // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. – Луганськ : Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2013. – № 26. – С. 25–32.
10. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 32. – Ст. 412.
11. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці : монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. – Х. : Юрайт, 2013. – 360 с.
12. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.
13. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : дис. … д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Ярошенко Олег Миколайович ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – 476 с.
14. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія / О. М. Ярошенко. – Х. : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.
15. Ярошенко О. М. Щодо єдності та диференціації правового регулювання праці / О. М. Ярошенко // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Х. : ХарРІ УАДУ, 2003. – № 1 (15). – С. 87–91.
16. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Некоторые вопросы теории и практики : монография / А. С. Пашков. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1966. – 188 с.
17. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : дис. … д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Іншин Микола Іванович ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2005. – 452 с.
18. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05.10.2000 № 2017-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. – № 48. – Ст. 409.

REFERENCES

1. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r., N 889-VIII [On Civil Service Law of Ukraine of 10.12.2015 p., № 889-VIII] (2016) *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Supreme Council of Ukraine, 4, 43.* [In Ukrainian]
2. Bakhrakh D. N. (1993) *Administrativnoye pravo [Administrative Law].* M.: BEK. [In Russian]
3. Vehera V. M. (2015) *Vstanovlennia rozmiru minimalnoi zarobitnoi platy yak sposib derzhavnoho rehuliuvannia oplaty pratsi v Ukraini [Setting the minimum wage as a way of government regulation of wages in Ukraine]* Kh.: Pravo, [In Ukrainian]
4. Deiaki pytannia reformuvannia derzhavnoho upravlinnia Ukrainy: rozpor. KMU vid 24.06.2016 r., # 474-r [Some issues of public administration reform Ukraine: thrust. CMU from 24.06.2016 g., Number 474-p] (2016) *Ofits. visn. Ukrainy. – Official Bulletin of Ukraine, 55, 1919.* [In Ukrainian]
5. Andriiv V. M. (2012) Systema trudovykh prav pratsivnykiv ta mekhanizm yikh zabezpechennia [The system of labor rights and the mechanism of their provision] *Extended abstract of Doctor's thesis*. Nats. un-t «Odeska yuryd. akad.». Odesa[In Ukrainian]

6. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 r., N108/95-VR [On the labor law of Ukraine from 24.03.1995 g., № 108] (1995) *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Supreme Council of Ukraine*,*17, 121.* [In Ukrainian]
7. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 r., N 322-VIII [Labor Code of Ukraine of 10.12.1971 p., № 322-VIII] (1971) *Vidom. Verkhov. Rady URSR. – Supreme Council of USSR ,50, 375.* [In Ukrainian]
8. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 r., N 254k/96-VR [The Constitution of Ukraine of 28.06.1996 g., №254k] (1996) *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Supreme Council of Ukraine*, *30, 141.* [In Ukrainian]
9. Yaroshenko O. M. (2013) Rivnist trudovykh prav pratsivnykiv – osnovna zasada konstytutsiino-pravovoho rehuliuvannia sotsialno-trudovykh vidnosyn [Equal labor rights – the basic principle of constitutional and legal regulation of social and labor relations] *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka: Zb. nauk. prats. – Current Problems of Law: Theory and Practice: Proceedings of. Luhansk: Vyd-vo Skhidnoukr. nats. un-tu im. Volodymyra Dalia, 26. 25-32.* [In Ukrainian]
10. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 06.09.2012 r., N5207-VI [On Principles of Prevention and Combating Discrimination in Ukraine: Law of Ukraine of 06.09.2012 p., № 5207-VI] (2013) *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Supreme Council of Ukraine*, *32, 412.* [In Ukrainian]
11. Yaroshenka O. M. (Eds.) (2013) *Zaborona dyskryminatsii – osnovna zasada pravovoho rehuliuvannia vidnosyn u sferi pratsi [Prohibition of discrimination - the basic principles of legal regulation of relations in the workplace]* Kh.: Yurait[In Ukrainian]
12. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv: Zakon Ukrainy vid 08.09.2005 r., N2866-IV [On equal rights and opportunities for women and men: the Law of Ukraine of 08.09.2005., № 2866-IV] (2005) *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Supreme Council of Ukraine*. *52, 561.* [In Ukrainian]
13. Yaroshenko O. M. (2007) Dzherela trudovoho prava Ukrainy [Sources of labor law Ukraine]: *Doctor's thesis* Nats. yuryd. akad. Ukrainy im. Yaroslava Mudroho. Kh. [In Ukrainian]
14. Yaroshenko O. M. (2006) *Teoretychni ta praktychni problemy dzherel trudovoho prava Ukrainy [Theoretical and practical problems of sources of labor law in Ukraine]* Kh. Vyd-ts SPD FO Vapniarchuk N. M. [In Ukrainian]
15. Yaroshenko O. M. (2003) Shchodo yednosti ta dyferentsiatsii pravovoho rehuliuvannia pratsi [As for unity and differentiation of legal regulation of labor] *Aktualni problemy derzh. upravl.: Zb. nauk. prats. – Actual problems of public administration: Collected Works Kh.: KharRI UADU, 1(15), 87-91.* [In Ukrainian]
16. Pashkov A. S. (1966) *Pravovoye regulirovaniye podgotovki i raspredeleni yakadrov. Nekotoryye voprosy teorii i praktiki [Legal regulation of training and distribution. Some questions of the theory and practice]*. Leningrad: Izd-voLeningr. un-ta. [In Russian]
17. Inshyn M. I. (2005) Problemy pravovoho rehuliuvannia pratsi derzhavnykh sluzhbovtsiv Ukrainy [Problems of legal regulation of civil servants Ukraine] *Doctor's thesis* Kharkivskyi nats. un-t vnutr. sprav. Kh., [In Ukrainian]
18. Pro derzhavni sotsialni standarty ta derzhavni sotsialni harantii: Zakon Ukrainy vid 05.10.2000 r., #2017-III [On state social standards and state social guarantees the law of Ukraine from 05.10.2000 g., № 2017-III] (2000) *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Supreme Council of Ukraine*, *48, 409.* [In Ukrainian]

Е. А. СОКОЛОВА

соискатель кафедры правоведения юридического факультета
Восточноукраинского национального университета имени Владимира Даля

ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК СИСТЕМНОЕ ЮРИДИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ

В статье исследованы принципы оплаты труда государственных служащих как системное юридическое явление. Сделан вывод, что систему принципов оплаты труда государственных служащих образуют такие принципы, как: а) достаточность уровня оплаты труда; б) гарантированность выплаты заработной платы; в) запрет дискриминации в оплате труда; г) дифференциация оплаты труда; г) установление минимального размера должностного оклада.

Ключевые слова: государственный служащий, принципы оплаты труда государственных служащих, запрет дискриминации, дифференциация оплаты труда, минимальный размер должностного оклада.

O. A. SOKOLOVA

PhD Candidate of the Department of Legal Studies of Law Faculty
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

THE PRINCIPLES OF CIVIL SERVICE REMUNERATION AS A SYSTEM LEGAL PHENOMENON

Problem setting. One of the central issues of organization and functioning of public service is remuneration of labor of Ukrainian citizens who hold a position of public service. The principles of civil service pay is objectively justified, scientifically supported, directly enshrined in legislation, or those that derive from the content of its norms, the starting principles of the civil servants of the constitutional right to labor, which determine its overall nature, content and scope, specifics, as well as provide direction in the development of normative-legal regulation in corresponding sphere. Correlation of principles of law between themselves depends not only on scientific understanding of them, but the normative and practical activities.

Target of research. The purpose of this article is to study the principles of civil service pay as a system of legal phenomenon.

Article's main body. The author particularly analyzed the law on public service, on wages, the scientific writings of scholars on labor law. It is concluded based on a detailed study of these materials that the system of labour payment of civil servants forms such principles as: a) the adequacy of the level of remuneration; b) guaranteeing the payment of wages; c) the prohibition of discrimination in remuneration; d) differentiation of remuneration; d) establishment of minimum amount of salary.

Key words: public servant, the principles of remuneration of public servants, prohibition of discrimination, differentiation of wages, the minimum civil servant wage.