

5. Капліна Г.А. Трудові права та зайнятість внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 32. С. 59–69.

6. Амелічева Л.П. Правове регулювання справедливої зайнятості та гідної праці трудових мігрантів, постраждалих внаслідок конфліктів і лих. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 178–181.

7. Через прорив мережі тисячі мешканців Торецька та довколишніх сіл більше тижня прожили без води. *Випуск ТСН. Підсумки дня*. 24 жовтня 2018 р. URL: <https://goo-gl.su/vTjnxj04>.

8. На Донбасі обстріляли комунальників: троє поранених, машина згоріла. *Українська правда*. 12 січня 2019 р. URL: <https://goo-gl.su/tAXyFaC>.

9. Дуцик Д. та ін. АБВ. Збройний конфлікт в термінах. Київ : Міністерство з питань тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб, 2019. 90 с.

10. Амелічева Л.П. До питання про гідну працю в сучасній парадигмі науки трудового права. *Scientific letters of academic society of Michal Baludansky*. ISSN 1338-9432. Vol. 3. No. 5/2015. P. 6–8.

УДК 342.98

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.4-1.29>

БЕЗУСИЙ В.В.

НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

У статті проаналізовано напрями соціального захисту державних службовців в Україні. Деталізовано зміст законодавства у вказаній царині. Наведено наукові підходи до розкриття питання наукового дослідження. Виведено авторський перелік напрямів соціального захисту державних службовців в Україні. Охарактеризовано роль і сутність кожного з них. З'ясовано, що державним службовцям можуть встановлюватися такі види премій: 1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; 2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску в загальний результат роботи державного органу. До критеріїв для нарахування премії віднесено: 1) ініціативність у роботі; 2) якість виконання завдань, визначених положеннями про державний орган, самостійний структурний підрозділ, у якому працює державний службовець, його посадовою інструкцією, а також дорученнями керівництва відповідного державного органу та безпосереднього керівника державного службовця; 3) терміновість виконання завдань; 4) виконання додаткового обсягу завдань. Визначено, що надбавка за ранг державного службовця – це понадплата до посадового окладу державного службовця у фіксованому розмірі, визначеному Постановою Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників державних органів», яка виплачується за його спеціальне звання, що відображає службове становище службовця в державному органі і присвоюється з урахуванням посади, яку він обіймає, його професійної компетентності, професійної підготовки та строку служби. Зроблено висновок, що матеріальний напрям соціального захисту державних службовців характеризується наступними особливостями: реалізовується у формі надбавок, доплат, премій та компенсацій; розміри таких видів соціального захисту або прямо передбачені законом, або визначаються безпосередньо керівником державної служби; види матеріального напрямку соціального захисту державних службовців по суті є складниками його заробітної плати і при цьому впроваджені з метою надання додаткового соціального захисту державним службовцям, із огляду на функції, які вони виконують, та ризики, із якими вони стикаються.

Ключові слова: соціальний захист, державні службовці, державна служба, соціальне законодавство, соціальне забезпечення.

© БЕЗУСИЙ В.В. – кандидат юридичних наук, доцент, професор кафедри правового забезпечення господарської діяльності (Харківський національний університет внутрішніх справ)

In the article the directions of social protection of civil servants in Ukraine are analyzed. The content of the legislation in that area is detailed. The scientific approaches to the research question are presented. The author lists the directions of social protection of civil servants in Ukraine. The role and nature of each of them are described. It is found that the following types of bonuses can be set for civil servants: 1) a bonus based on the annual performance appraisal; 2) monthly or quarterly premium in accordance with a personal contribution to the overall result of the work of a state body. The criteria for awarding the award include: 1) initiative in work; 2) the quality of the performance of the tasks defined by the regulations on the state body, the independent structural unit in which the civil servant works, his job description, as well as the instructions of the management of the relevant state body and the direct head of the civil servant; 3) the urgency of the tasks; 4) performing additional tasks. It is determined that a bonus for the rank of a civil servant is an overpayment to a fixed-term salary of a civil servant, determined by the Cabinet of Ministers of Ukraine Resolution on the Remuneration of Employees of State Bodies, which is paid for his special title, which reflects the official status of the official given the position he occupies, his professional competence, training and length of service for which civil servants. It is concluded that the material direction of social protection of civil servants is characterized by the following features: it is implemented in the form of allowances, surcharges, bonuses and compensations; the size of such types of social protection is either directly provided for by law or directly determined by the head of the civil service; the types of material direction of social protection of civil servants are, in essence, part of his salary, and are introduced with the aim of providing additional social protection to civil servants, in view of the functions they perform and the risks they face.

Key words: *social protection, civil servants, public service, social legislation, social security.*

Вступ. Напрями соціального захисту державних службовців в Україні є категорією, яка об'єднує усі його види. Вживання цього терміну є більш доцільним, аніж вживання терміну «види соціального захисту», оскільки напрям може охоплювати декілька видів соціального захисту. Наприклад, статтею 54 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] передбачено надання державним службовцям такого напрямку соціального захисту державних службовців, як напрям соціально-побутового забезпечення. У такому контексті більш доречно вживати термін «напрямок соціального захисту державних службовців», оскільки він включає 2 види соціального захисту – надання службового житла та матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань. Іншим питанням, яке варто дослідити, є форми соціального захисту державних службовців в Україні. Так, ця категорія окреслює специфічний спосіб реалізації соціального захисту державних службовців. Як свідчить наше дослідження, питання форм соціального захисту у науковій літературі переважно розглядається у загальному порядку, відносно інституту трудових відносин. Спеціальні форми соціального захисту державних службовців є малодослідженими сьогодні. Враховуючи актуальну потребу у подальшому реформуванні державної служби, виділені питання є актуальними для дослідження.

Стан дослідження. Зазначене питання є малодослідженим у юридичній науці у тому числі й тому, що у колі інтересів вчених-правовиків у контексті державної служби України перебувають інші його аспекти, передусім реформаційні, законодавчі та процедурні. Тому соціальних захист державної служби в Україні переважно перебуває поза колом інтересів вітчизняних науковців. Серед дослідників цього питання відзначимо у тому числі й тих, які здійснювали дослідження більш загальних категорій, а саме таких, як В.Б. Авер'янов, В.Б. Битяк, Н.Б. Болотіна, С.В. Заболотна, К.С. Зазерін, М.І. Іншин, Ю.В. Іщенко, А.В. Кірмач, Ю.В. Ковбасюк, В.Я. Малиновський, О.Ю. Оболенський, О.В. Петришин, Т.Л. Постригань, С.М. Сergyogin, С.М. Синчук, Б.В. Сташків, В.П. Тимошук, М.М. Шумило, Л.П. Шумна. Не зважаючи на вклад зазначених науковців у теорію соціального захисту державних службовців, окремі теоретичні структурні елементи сьогодні залишаються невизначеними на науковому рівні. Саме це і зумовлює доцільність здійснення дослідження напрямів та форм соціального захисту державних службовців в Україні.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження напрямів соціального захисту державних службовців в Україні.

Результати дослідження. В нормах Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] для державних службовців передбачено такі види соціального захисту: випла-

та надбавок, доплат, премій (стаття 52); надання соціально-побутового забезпечення у вигляді надання службового житла або матеріальної допомоги (стаття 54); грошова допомога у розмірі середньомісячної заробітної плати, яка виплачується разом із наданням щорічної основної оплачуваної відпустки тривалістю 30 календарних днів (стаття 57); пенсійне забезпечення (стаття 90). Із цих норм ми виділимо такі **напрями соціального захисту державних службовців**:

- 1) матеріальний напрям;
- 2) соціально-побутовий напрям;
- 3) оздоровчо-рекреаційний напрям;
- 4) пенсійний напрям.

Так, матеріальний напрям соціального забезпечення державних службовців полягає у тому, що окрім власне фінансового забезпечення у формі заробітної плати, державні службовці можуть отримувати додаткове матеріальне забезпечення, передбачене статтею 52 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]. При цьому матеріальний напрям соціального забезпечення державних службовців охоплює ряд надбавок, доплат, премій та компенсацій, на які можуть претендувати державні службовці за умови їх відповідності певним визначеним у законодавстві критеріям.

Надбавкою є додана до чогось сума, яку одержують понад план чи усталені норми [2, с. 709]. Тобто це певні понадплати до посадового окладу державного службовця із урахуванням стажу роботи, посади, яку він обіймає, його професійної компетентності, професійної підготовки та строку служби, за який для державних службовців у чинному законодавстві про державну службу передбачено надбавки за вислугу років на державній службі та за ранг державного службовця.

Так, у нормі частини 1 статті 52 передбачено, що державні службовці претендують на отримання такого виду матеріального забезпечення, як надбавка за вислугу років на державній службі на рівні 3 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 відсотків посадового окладу. У юридичній науці вислуга років розглядається у таких значеннях. У контексті пенсійного забезпечення вислугою років є особливий вид спеціального стажу окремих категорій працівників, який передбачає пільгове пенсійне забезпечення у зв'язку з утратою професійної працездатності й виходом на пенсію до настання віку, який дає право на пенсію за віком [3, с. 82]. Тобто таке розуміння вислуги полягає у тому, що визначена категорія працюючих осіб характеризується обліком спеціального стажу роботи, який дозволяє їм отримувати пільгове пенсійне забезпечення, на яке мають право лише вони. Інше розуміння вислуги встановлене Юридичною енциклопедією за загальною редакцією Ю.С. Шемшученка, у якій вислуга років визначається як тривалість стажу роботи (служби) на одному чи кількох підприємствах (в установах, організаціях) певного відомства або галузі промисловості чи державного управління, що дає право на певні переваги та пільги, нагородження державними відзнаками, присвоєння почесних звань. Також розробниками енциклопедії вказується на те, що вислуга років є підставою для отримання деякими категоріями працівників та службовців спеціальних пенсій, надбавки до основного окладу або одноразову щорічну винагороду, які виплачуються незалежно від результатів виробничої діяльності підприємства, установи, організації [4]. Звернемо увагу на те, що у такому контексті вислуга років розуміється як період трудової діяльності, який надає право деяким категоріям працівників і службовців незалежно від віку й працездатності право на пенсію та деякі форми соціального захисту. Відповідно, у контексті матеріального напрямку соціального захисту державних службовців вислуга – це певний спеціальний стаж, який притаманний державним службовцям, який є підставою для надання їм надбавки до посадового окладу за кожний календарний рік стажу державної служби у відсотковому відношенні до його посадового окладу. Своєю чергою надбавка за вислугу років – це понадплата до посадового окладу державного службовця, яка надається пропорційно до стажу державної служби за кожний календарний рік стажу державної служби у відсотковому відношенні до його посадового окладу.

Іншим видом надбавок є надбавка за ранг державного службовця. Так, ранг державного службовця згідно із частиною 1 статті 39 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] визначається як вид спеціальних звань. У науковій літературі ранги державних службовців порівнюються із військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями. Так, до такого висновку приходять автори Науково-практичного коментаря до Закону України «Про державну службу». При цьому дослідники відзначають, що Конституція України [5] не містить визначення терміну «ранг державного службовця» і не відносить ранг державного службовця до спеціальних звань. Так само вказується на те, що в Законі України «Про

державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ [6] не визначалося, що ранг державного службовця є спеціальним званням. Проте автори коментаря доходять висновку, що сьогодні ранги свідчать про службове становище службовця в державному органі і присвоюються з урахуванням посади, яку він обіймає, його професійної компетентності, професійної підготовки та строку служби [7, с. 290]. На нашу думку, ця дефініція надає можливість сформувати коректне розуміння сутності рангу державної служби. Із частини 3 статті 39 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] слідує, що основним критерієм розмежування рангів є посада державної служби, а у частині 7 цієї статті встановлено, що за особливі досягнення або за виконання особливо відповідальних завдань державному службовцю може бути достроково присвоєно черговий ранг.

У частині 2 статті 52 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] передбачено, що розмір надбавки за ранг державного службовця визначається Кабінетом Міністрів України під час затвердження схеми посадових окладів на посадах державної служби. Так, Постановою Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників державних органів» від 18.01.2017 № 15 [8] передбачені конкретні суми, які мають бути виплачені державним службовцям як надбавка, що нами аналізується. Наприклад, державні службовці першого рангу отримують надбавку 1 000 гривень до заробітної плати, тоді як державні службовці дев'ятого рангу 200 гривень. Таким чином, ранг державного службовця у контексті матеріального напрямку соціального захисту державних службовців – це вид спеціального звання державного службовця, який відображає службове становище службовця в державному органі і присвоюється з урахуванням посади, яку він обіймає, його професійної компетентності, професійної підготовки та строку служби, за який для державних службовців передбачається надбавка до посадового окладу у розмірі, визначеному Кабінетом Міністрів України. Своєю чергою надбавка за ранг державного службовця – це понадплата до посадового окладу державного службовця у фіксованому розмірі, визначеному Постановою Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників державних органів», яка виплачується за його спеціальне звання, що відображає службове становище службовця в державному органі і присвоюється з урахуванням посади, яку він обіймає, його професійної компетентності, професійної підготовки та строку служби.

Іншим видом матеріального напрямку соціального захисту державних службовців в Україні є доплати. Доплата у загальнотеоретичному значенні роз'яснюється, як «додаткова плата» [2, с. 318]. На відміну від надбавок, доплати являють собою додаткову плату до посадового окладу державного службовця за більшу кількість праці, здійсненої понад нормами. Тому в чинному Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] передбачено доплати за додаткове навантаження.

Так, частинами 3 та 4 статті 52 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] передбачено наступне. Якщо таке додаткове навантаження накладено у зв'язку із тимчасовою відсутністю державного службовця, розмір виплат встановлюється у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця. Якщо ж додаткове навантаження пов'язане з виконанням обов'язків за вакантною посадою, розмір виплати визначається пропорційно додатковому навантаженню за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою. Звернемо увагу на те, що на відміну від попередньо проаналізованих доплат та надбавок, зазначена не залежить від характеристик самого державного службовця, який її отримує – не відіграє значення його становище в державному органі, посада, яку він обіймає, його професійна компетентність, професійна підготовка та строк служби. У такому разі єдиним критерієм для надання доплати є та робота, яку він виконує. Отже, додаткове навантаження у контексті матеріального напрямку соціального захисту державних службовців є виконанням державним службовцем додаткових обов'язків у зв'язку із тимчасовою відсутністю державного службовця або ж за вакантною посадою, за яке чинним законодавством передбачені доплати до посадового окладу, визначену із урахуванням посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця чи пропорційно додатковому навантаженню за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою. Своєю чергою доплата за додаткове навантаження – це додаткова плата до посадового окладу державного службовця, яка надається за виконання державним службовцем додаткових обов'язків у зв'язку із тимчасовою відсутністю державного службовця або ж за вакантною посадою державної служби у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця чи пропорційно додатковому навантаженню.

У загальному розумінні, під компенсацією варто розуміти відшкодування, зрівноважування, винагороду за що-небудь, а також суму, яку сплачують як відшкодування, винагороду,

покриття витрат, утрат [2, с. 560]. Таким чином, під компенсацією, яка виплачується державно-му службовцю, передусім варто розуміти певне грошове відшкодування. Звернемо увагу на те, що в чинному законодавстві термін «компенсація» переважно пов'язується із відшкодуванням. Наприклад, згідно із Постановою Кабінету Міністрів України від 13.03.2006 № 275 «Питання використання у 2006 році коштів державного бюджету, які виділяються виробникам лікарських засобів для компенсації додаткових витрат, пов'язаних із зміною ставки акцизного збору на спирт етиловий» [9], компенсація – це відшкодування з державного бюджету додаткових витрат. Своєю чергою в Законі України «Про відновлення прав осіб, депортованих за національною ознакою» від 17.04.2014 № 1223-VII [10], який сьогодні втратив чинність, компенсація визначалась як відшкодування державою депортованій особі матеріальної шкоди, заподіяної внаслідок депортації. Звернемо увагу на те, що в обох випадках термін «компенсація» тлумачився як відшкодування шкоди. Проте компенсації, які виплачуються державним службовцям, пов'язуються із наданням додаткових виплат за специфічні умови праці.

Згідно з частиною 5 статті 52 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці, передбачено компенсацію, яка виплачується в розмірі та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України. Звернемо увагу на те, що в зазначеній нормі відсутнє визначення розмірів таких компенсацій та посилення на інші нормативно-правові акти, проте 15.06.1994 року Кабінетом Міністрів України було прийнято Положення «Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці» [11], закріплене у Постанові № 414, дія якої, очевидно, поширюється і на державних службовців. У її пункті 2 встановлено, що такі компенсації передбачені для осіб, які постійно працюють з відомостями, що становлять державну таємницю – які за своїми функціональними обов'язками або на час виконання робіт згідно з укладеними договорами займаються розробленням, виготовленням, обліком, зберіганням, використанням документів, виробів та інших матеріальних носіїв державної таємниці, приймають рішення з цих питань або здійснюють постійний контроль за станом захисту державної таємниці. Відзначимо, що розмір таких компенсацій є доволі суттєвим – залежно від секретності інформації та сутності виконуваних посадових обов'язків від 10 до 60 відсотків розміру посадового окладу. Отже, компенсацією як видом матеріального напряму соціального захисту державних службовців є різновид доплат до посадового окладу державного службовця, який виплачується йому у визначеному Положенням «Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці» розмірі, пропорційному до посадового окладу, за розроблення, виготовлення, облік, зберігання, використання документів, виробів та інших матеріальних носіїв державної таємниці, за прийняття рішення з цих питань або за здійснення постійного контролю за станом захисту державної таємниці.

Останнім видом матеріального напряму соціального захисту державних службовців є премії. Згідно із частиною 6 статті 52 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] премії виплачуються державним службовцям в межах фонду преміювання залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. Розміри премій визначаються керівниками державної служби, проте для полегшення цього процесу Мінсоцполітики України прийняло Наказ № 646 від 13.06.2016 року «Про затвердження Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів)» [12], яким і було затверджено відповідне положення. Зазначимо, що дане положення поширюється виключно на державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В».

У положенні передбачено, що державним службовцям за рішенням керівника державного органу та у розмірах, визначених керівником, можуть встановлюватися такі види премій: 1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; 2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску в загальний результат роботи державного органу. При цьому загальний розмір премій, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік. Втім відзначимо, що такий граничний розмір можливих премій все одно є доволі високим. До критеріїв для нарахування премії віднесено: 1) ініціативність у роботі; 2) якість виконання завдань, визначених положеннями про державний орган, самостійний структурний підрозділ, у якому працює державний службовець, його посадовою інструкцією, а також дорученнями керівництва відповідного державного органу та безпосереднього керівника державного службовця; 3) терміновість виконання завдань; 4) виконання додаткового обсягу завдань (участь у провадженні національних реформ, роботі комісій,

робочих груп тощо). Тобто у кожному із перерахованих випадків державний службовець має належним чином виконувати покладені на нього обов'язки, а також окрім цього демонструвати результативність праці, виконуючи завдання якісно чи понад визначені об'єми. На основі цього Положення керівник державної служби затверджує Положення про преміювання у відповідному державному органі, погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації, згідно з яким у подальшому здійснює преміювання державних службовців, що зумовлено частиною 6 статті 52 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]. Відзначимо, що виплата премій державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «А», «встановлюється суб'єктом призначення відповідно до статті 52 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]», як зазначається у цій нормі. Проте зі змісту самої статті можна зробити лише такі висновки: по-перше, фонд преміювання державного органу встановлюється у розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці – це означає, що державні службовці усіх категорій не можуть сукупно отримати рік премії такого розміру; по-друге, державні службовці, які займають посади державної служби категорії «А», можуть отримати місячну чи квартальну премію за результатами оцінювання службової діяльності; по-третє, премії державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», встановлюються суб'єктом призначення.

Підсумовуючи дослідження премій, які виплачуються державним службовцям, зробимо висновок, що ними є одна з форм грошового заохочення державних службовців у службовій діяльності, яка полягає у виплаті в грошовій формі одного разу на рік, місяць чи квартал за результатами оцінювання службової діяльності та виявлення ініціативності у роботі, якості та терміновості виконання завдань, виконання додаткового обсягу завдань.

Отже, матеріальний напрям соціального захисту державних службовців полягає у виплаті їм надбавок, доплат, премій та компенсацій. Кожна із зазначених форм характеризується при-
таманними лише їй особливостями. Так, надбавки виплачуються державним службовцям згідно з чіткими прозорими критеріями з урахуванням посади, яку він обіймає, його професійної компетентності, професійної підготовки та строку служби. Близьким за сутністю видом матеріального напрямку соціального захисту державних службовців є доплати. Як і надбавки, доплати виплачуються як складник заробітної плати. Але на відміну від надбавок, для доплати державний службовець має відпрацювати понад встановлену норму праці. Компенсація, яка виплачується державним службовцям, має форму не відшкодування, а навпаки – доплати. При цьому чинним законодавством передбачено лише один випадок надання державним службовцям компенсацій – якщо їх службові обов'язки передбачають доступ до державної таємниці. Останній проаналізований нами вид матеріального напрямку соціального захисту державних службовців – це їх премії. Специфіка премій державних службовців пов'язана із спеціальним законодавством, прийнятим для урегулювання цього питання. В ньому чітко визначені граничні розміри як премій конкретного державного службовця, так і загального розміру премій, які можуть бути виплачені в рамках конкретного органу. При цьому варто враховувати, що розмір премій кожного службовця визначається безпосередньо керівником державної служби.

В рамках матеріального напрямку соціального захисту державних службовців нами виділено такі форми:

1. Надбавки:

– надбавка за вислугу років – це понадплата до посадового окладу державного службовця, яка надається пропорційно до стажу державної служби за кожний календарний рік стажу державної служби у відсотковому відношенні до його посадового окладу;

– надбавка за ранг державного службовця – це понадплата до посадового окладу державного службовця у фіксованому розмірі, визначеному Постановою Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників державних органів», яка виплачується за його спеціальне звання, що відображає службове становище службовця в державному органі і присвоюється з урахуванням посади, яку він обіймає, його професійної компетентності, професійної підготовки та строку служби.

2. Доплати:

– доплата за додаткове навантаження – це додаткова плата до посадового окладу державного службовця, яка надається за виконання державним службовцем додаткових обов'язків у зв'язку із тимчасовою відсутністю державного службовця або ж за вакантною посадою державної служби, у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця чи пропорційно додатковому навантаженню.

3. Компенсації:

– компенсація, яка надається державному службовцю – різновид доплат до посадового окладу державного службовця, який виплачується йому у визначеному Положенням «Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці» розмірі, пропорційному до посадового окладу, за розроблення, виготовлення, облік, зберігання, використання документів, виробів та інших матеріальних носіїв державної таємниці, за прийняття рішення з цих питань або за здійснення постійного контролю за станом захисту державної таємниці.

4. Премії:

– премія – одна з форм грошового заохочення державних службовців у службовій діяльності, яка полягає у виплаті в грошовій формі одного разу на рік, місяць чи квартал за результатами оцінювання службовчої діяльності та виявлення ініціативності у роботі, якості та терміновості виконання завдань, виконання додаткового обсягу завдань.

Таким чином, матеріальний напрям соціального захисту державних службовців характеризується такими особливостями:

- 1) реалізовується у формі надбавок, доплат, премій та компенсацій;
- 2) розміри таких видів соціального захисту або прямо передбачені законом, або визначаються безпосередньо керівником державної служби;
- 3) види матеріального напрямку соціального захисту державних службовців по суті є складниками його заробітної плати і при цьому впроваджені з метою надання додаткового соціального захисту державним службовцям, із огляду на функції, які вони виконують, та ризики, із якими вони стикаються.

Соціально-побутовий напрям соціального захисту державних службовців полягає у забезпеченні державного службовця житлом та вирішення його соціально-побутових питань. Так, сфера державної служби характеризується порівняно низьким рівнем фінансового забезпечення своїх працівників, тому у багатьох із них виникають проблеми соціально-побутового характеру. Проте, враховуючи роль таких осіб для функціонування держави, статтею 54 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] передбачено соціальний захист державних службовців у разі впливу на нього таких негативних побутових чинників.

По суті чинним законодавством про державну службу передбачено два види соціально-побутового напрямку соціального захисту державних службовців: 1) надання службового житла; 2) надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань. Щодо обох напрямів статтею 54 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] визначено, що випадки, порядок та розміри такої соціальної допомоги визначаються Кабінетом Міністрів України.

До недавнього часу зберігала чинність Постанова Кабінету Міністрів України «Про надання державним службовцям службового житла, а також компенсації витрат на проживання та інших витрат у зв'язку з тимчасовим переведенням на іншу посаду державної служби до іншого населеного пункту» від 18.07.2012 № 681 [13], проте сьогодні цей нормативно-правовий акт не є чинним. Своєю чергою новий аналогічний нормативно-правовий акт, який би урегулював це питання, не було прийнято. Натомість зберігає чинність інша постанова – «Про затвердження Порядку надання державним службовцям, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків» від 18.02.2004 № 182 [14], якою, як можна зрозуміти із її назви, урегульовано надання державним службовцям безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків. Отже, зробимо висновок, що саме у такій формі сьогодні функціонує такий вид соціально-побутового напрямку соціального захисту державних службовців, як надання службового житла.

Висновки. Питання надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань урегульоване Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань» від 08.08.2016 № 500 [15]. Так, її змістом передбачено, що державним службовцям один раз на рік може надаватись матеріальна допомога у розмірі середньомісячної заробітної плати на підставі особистої заяви. Рішення про надання матеріальної допомоги державним службовцям приймається керівником державної служби у державному органі в межах затвердженого фонду оплати праці. Якщо державного службовця було переведено з одного державного органу в інший, матеріальна допомога надається за умови, що він не отримував її за попереднім місцем роботи у році, в якому його було переведено. Звернемо увагу на те, що

матеріальна допомога надається із коштів затвердженого фонду оплати праці. Це означає, що надання матеріальної допомоги державним службовцям безпосередньо впливає на отримання державними службовцями інших видів соціального захисту. Наприклад, як нами відзначалося раніше, виплата надбавок, доплат, премій та компенсацій також здійснюється в межах коштів затвердженого фонду оплати праці.

Підсумовуючи дослідження соціально-побутового напрямку соціального захисту державних службовців, зробимо висновок про те, що його правове регулювання сьогодні є доволі специфічним.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. ст.43.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови [гол. ред. В.Т. Бусел, редактори-лексикографи: В.Т. Бусел, М.Д. Василега-Дерибас, О.В. Дмитрієв, Г.В. Латник, Г.В. Степенко]. Київ : Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
3. Ярошенко І.С. Право соціального забезпечення : навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 232 с.
4. Юридична енциклопедія ред. Ю.С. Шемшученко [та ін.] ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. Київ : Вид-во «Українська енциклопедія» ім. М.П. Бажана, 1998. Т. 1 : А-Г. 1998. 669 с.
5. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141.
6. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993 р. № 52. стаття 490.
7. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» Ред. кол. : К.О. Ващенко, І.Б. Коліушко, В.П. Тимошук, В.А. Дерезь (відп. ред.). Київ : ФОП Москаленко О.М., 2017. 796 с.
8. Питання оплати праці працівників державних органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 № 15. *Офіційний вісник України*. 2017 р. № 9. стор. 43. стаття 284. код акта 84714/2017.
9. Питання використання у 2006 році коштів державного бюджету, які виділяються виробникам лікарських засобів для компенсації додаткових витрат, пов'язаних із зміною ставки акцизного збору на спирт етиловий: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.03.2006 № 275. *Офіційний вісник України*. 2006 р. № 11. стор. 103. стаття 713. код акта 35537/2006.
10. Про відновлення прав осіб, депортованих за національною ознакою: Закон України від 17.04.2014 № 1223-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 26. ст.896.
11. Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 № 414. *Офіційний вісник України*. 2008 р. № 58. стор. 116. стаття 1957. код акта 43400/2008.
12. Про затвердження Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів): Наказ Мінсоцполітики України від 13.06.2016 № 646. *Офіційний вісник України*. 2016 р. № 53. стор. 158. стаття 1874. код акта 82377/2016.
13. Про надання державним службовцям службового житла, а також компенсації витрат на проживання та інших витрат у зв'язку з тимчасовим переведенням на іншу посаду державної служби до іншого населеного пункту: Постанова Кабінету Міністрів України від 18.07.2012 № 681. *Офіційний вісник України*. 2012 р. № 57. стор. 19. стаття 2287. код акта 62774/2012.
14. Про затвердження Порядку надання державним службовцям, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків: Постанова Кабінету Міністрів України від 18.02.2004 № 182. *Офіційний вісник України*. 2004 р. № 7. стор. 26. стаття 401. код акта 27831/2004.
15. Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.08.2016 № 500. *Офіційний вісник України*. 2016 р. № 65. стор. 44. стаття 2191. код акта 82810/2016.