



ДЕРЖАВНА СУДОВА АДМІНІСТРАЦІЯ УКРАЇНИ
ДСА України

вул. Липська, 18/5, м. Київ, 01601, тел. 277-76-86, факс 277-76-11,
E-mail: inbox@court.gov.ua, Web: <http://www.dsa.court.gov.ua>, Код ЄДРПОУ 26255795

13.07.2016 № 18-5013/16
на № _____ від _____

**Вища кваліфікаційна комісія суддів
України**

Національна школа суддів України

**Апеляційні суди областей, апеляційний
суд міста Києва**

Місцеві господарські суди

Місцеві адміністративні суди

**Територіальні управління
Державної судової адміністрації
України**

Про надання роз'яснення

ДСА України за результатами проведеного семінару, що відбувся 25 – 26 травня 2016 року за участю головних бухгалтерів бюджетних установ, у зв'язку з численними телефонними запитами та з метою врегулювання проблемних питань, які виникають у процесі реалізації з 1 травня 2016 року Закону України від 10.12.2015 № 889-VIII "Про державну службу" (далі — Закон № 889), надає в межах повноважень роз'яснення щодо наступних питань.

1. Штатний розпис державної установи з 01.05.2016 з урахуванням Закону № 889

У зв'язку з набранням з 01.05.2016 чинності Законом № 889 та постановами Кабінету Міністрів України, які регулюють оплату праці працівників державних органів (від 06.04.2016 № 268 "Про умови оплати праці працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування, у 2016 році", від 06.04.2016 № 292 "Деякі питання оплати праці державних службовців у 2016 році", від 05.05.2016 № 323 "Про умови оплати праці працівників патронатних

служб в державних органах"), усі державні органи мають розробити новий штатний розпис.

Виходячи з норм частини четвертої статті 3 Закону № 889 та відповідно до пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 06.04.2016 № 271 "Про затвердження критеріїв визначення переліку посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування", зокрема, державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію однієї або кількох областей, м. Києва або м. Севастополя, на територію одного або кількох районів, міст обласного значення, у місячний строк мали розробити відповідно до затверджених цією постановою критеріїв та подати відповідним територіальним органам Національного агентства з питань державної служби (далі – Нацдержслужба) для затвердження переліки посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування (далі — Перелік).

Після отримання затвердженого Нацдержслужбою Переліку слід в установленому порядку подати на затвердження сформований штатний розпис з 01.05.2016 з копією Переліку. Затверджений штатний розпис вводить в дію наказом відповідної установи.

З моменту введення в дію штатного розпису в більшості працівників відбудеться зміна істотних умов оплати праці, а саме:

- зменшення заробітної плати (без урахування премій);
- зміна статусу державного службовця на працівника, який виконує функції з обслуговування, чи працівника патронатної служби.

Частиною третьою статті 32 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) встановлено, що у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших — працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

У частині четвертій статті 97 КЗпП зазначено, що власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Крім того, статтею 103 КЗпП встановлено, що про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніш як за два місяці до їх запровадження або зміни.

При цьому слід звернути увагу, що зміна істотних умов державної служби визначена статтею 43 Закону № 889. Відповідно до частини четвертої згаданої статті про зміну істотних умов служби керівник державної служби письмово повідомляє державного службовця не пізніш як за 60 календарних днів до зміни істотних умов державної служби, крім випадків підвищення заробітної плати.

Отже, працівників, у яких відбулася зміна істотних умов оплати праці (зазначені вище), потрібно письмово повідомити про запровадження цих змін.

Таке повідомлення відбувається з моменту видання наказу про введення в дію штатного розпису. Фактично змінювати умови оплати праці конкретному працівнику потрібно після спливу двохмісячного терміну/60 календарних днів від дати його повідомлення про згадані зміни або раніше, якщо працівник погодиться на ці зміни, про що має подати відповідну заяву.

До спливу двохмісячного строку/60 календарних днів від дати ознайомлення працівника з повідомленням про зміну істотних умов оплати праці або меншого строку, якщо працівник погодиться на нові умови раніше та подасть відповідну заяву, за таким працівником зберігаються всі умови та гарантії, встановлені до 01.05.2016 (оплата праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 № 268 "Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів" тощо).

2. Порядок нарахування заробітної плати працівникам з 01.05.2016 у зв'язку з набранням чинності Законом № 889

Наводимо декілька прикладів нарахування заробітної плати з 01.05.2016.

1) Зміна структури заробітної плати з одночасним підвищенням посадових окладів.

До такої категорії працівників відносяться ті, в у кого не тільки змінилася структура заробітної плати, а й відбулося підвищення посадових окладів [працівники (державні службовці) ДСА України та її територіальних управлінь, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та окремі працівники апаратів судів].

Для зазначених працівників з 01.05.2016 будуть застосовуватися нові умови оплати праці, визначені Законом № 889 та новими підзаконними нормативно-правовими актами, зокрема, постановами Кабінету Міністрів України від 06.04.2016 № 292 "Деякі питання оплати праці державних службовців у 2016 році", від 06.04.2016 № 289 "Про затвердження Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям". Враховуючи вимоги частини четвертої статті 43 Закону № 889, повідомлення про зміну істотних умов державної служби (в частині оплати праці) таким працівникам не надається.

Відповідно до абзацу сьомого пункту 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 (далі — Порядок № 100), у разі зміни структури заробітної плати з одночасним підвищенням посадових окладів працівникам органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до актів законодавства період до зміни структури заробітної плати виключається з розрахункового періоду.

Тобто для розрахунку відпускних період розпочинається з 01.05.2016. Приклад такого розрахунку наведено в спільному листі Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства фінансів України від 04.04.2006 № 2300/0/14-06/13-15 та № 31-18040-02-5/6826.

Визначення поняття "зміна структури заробітної плати" наведено в листі Міністерства праці та соціальної політики України від 07.09.2009 № 538/13/84-09.

Додатково слід звернути увагу, що відповідно до абзацу восьмого пункту 2 Порядку № 100 у разі коли зміна структури заробітної плати з одночасним підвищенням посадових окладів працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування відбулася у період, протягом якого за працівником зберігається середня заробітна плата, а також коли заробітна плата у розрахунковому періоді не зберігається, обчислення середньої заробітної плати проводиться з урахуванням виплат, передбачених працівникові згідно з умовами оплати праці, що встановлені після підвищення посадових окладів.

Тобто, необхідно провести перерахунок відпускних, нарахованих у квітні 2016 року, за період з 01.05.2016 за умови, що такий перерахунок не призведе до зменшення нарахованої суми відпускних.

2) Зменшення окладу і, як результат, загальної суми нарахованої заробітної плати (працівники апаратів судів) та зміна статусу державного службовця на працівника, який виконує функції з обслуговування, чи працівника патронатної служби.

Як зазначалося вище, з моменту видання наказу про введення в дію штатного розпису таких працівників необхідно повідомити про зміну істотних умов праці та упродовж двох місяців/60 календарних днів від дати повідомлення про згадані зміни або меншого строку, якщо працівник погодиться на ці зміни (про що подав відповідну заяву), за ними зберігаються всі умови та гарантії, встановлені до 01.05.2016. Протягом такого перехідного періоду новий(а)/черговий(а) ранг державного службовця не присвоюється та надбавка за вислугу років за Законом № 889 не встановлюється, оскільки працівник не погоджується на нові умови оплати праці.

Розрахунок відпускних таким працівникам має здійснюватися на загальних підставах згідно з Порядком № 100 за останні 12 місяців, що передують події. При цьому слід застосовувати коригуючий коефіцієнт згідно з пунктом 10 Порядку № 100 з урахуванням підвищення посадових окладів, яке відбувалось у періоді, що братиметься до розрахунку.

Матеріальна допомога для оздоровлення до щорічної відпустки, до моменту переходу на нові умови, у цей період має надаватися відповідно до підпункту 3 пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 № 268 "Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів" у розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника.

Слід відмітити, що відповідно до статті 57 Закону № 889 державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати.

3) Щодо встановлення стимулюючих та інших виплат

З моменту переходу на нові умови оплати праці до державних службовців можуть застосовуватися норми абзаців сьомого та восьмого пункту 14 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 889, згідно з якими керівники державної служби мають право у разі зменшення, у зв'язку з установами нових умов оплати праці, розміру заробітної плати (без премії) в окремих державних

службовців на час роботи на займаній посаді виплачувати в межах видатків, передбачених на оплату праці, різницю між заробітною платою, визначеною за попередніми умовами оплати праці (без премії), та розміром заробітної плати, встановленим за новими умовами оплати праці.

При цьому, керівники державної служби протягом двох років з дня набрання чинності Законом № 889 у межах економії фонду оплати праці мають право встановлювати державним службовцям додаткові стимулюючі виплати відповідно до Положення про застосування стимулюючих виплат, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до пункту 7 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 889 умови оплати праці працівників органів державної влади, інших державних органів, їх апаратів (секретаріатів), державних підприємств, установ та організацій, органів влади Автономної Республіки Крим, які на день набрання чинності цим Законом є державними службовцями і посади яких відповідно до цього Закону не є посадами державної служби, визначаються Кабінетом Міністрів України і не можуть передбачати зменшення розміру їх заробітної плати.

Тобто ця норма застосовується лише до працівників, які з набранням чинності Законом № 889 втратять статус державного службовця й відповідно набудуть статусу працівника, який виконує функції з обслуговування, чи працівників патронатної служби.

Так як порядок розрахунку заробітної плати, яка не може бути зменшена, законодавчо не визначений, то Державна судова адміністрація України рекомендує застосовувати такий самий порядок як і для державних службовців, тобто розраховану різницю між заробітною платою, визначеною за попередніми умовами оплати праці, та розміром заробітної плати, встановленим за новими умовами оплати праці. За базову величину такої заробітної плати слід взяти нараховану заробітну плату за квітень місяць 2016 року, розраховану за повністю відпрацьований місяць (без урахування стимулюючих виплат).

4) Виплата інших надбавок державним службовцям з 01.05.2016

Частиною другою статті 50 Закону № 889 визначено, що заробітна плата державного службовця складається з:

- 1) посадового окладу;
- 2) надбавки за вислугу років;
- 3) надбавки за ранг державного службовця;
- 4) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця;
- 5) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою;
- 6) премії (у разі встановлення).

Норми актів Кабінету Міністрів України, які визначали умови оплати праці державних службовців до набрання чинності Законом № 889, не застосовуються з моменту надання згоди працівника на нові умови оплати праці відповідно до статей 32, 97, 103 КЗпП та статті 43 Закону № 889 або спливу двохмісячного

строку/60 календарних днів від дати ознайомлення працівника з повідомленням про зміну істотних умов оплати праці.

Отже, саме з моменту встановлення нових умов оплати праці виплата надбавок за почесне звання, за знання та використання в роботі іноземної мови, доплати за науковий ступінь, за ведення військового обліку тощо припиняється.

Що стосується виплати компенсації державним службовцям доплати за роботу в умовах режимних обмежень, то згідно зі статтею 30 Закону України "Про державну таємницю" передбачено, що у разі коли за умовами своєї професійної діяльності громадянин постійно працює з відомостями, що становлять державну таємницю, йому повинна надаватися відповідна компенсація за роботу в умовах режимних обмежень, види, розміри та порядок надання якої встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Положенням про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 № 414, визначено види, розміри і порядок надання компенсації працівникам органів законодавчої, виконавчої та судової влади, органів прокуратури та інших органів державної влади, Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, які за умовами своєї професійної діяльності постійно працюють з відомостями, що становлять державну таємницю.

Отже, зважаючи на те, що надання компенсації за роботу в умовах режимних обмежень передбачено саме Законом України "Про державну таємницю", а Законом № 889 не передбачено будь-яких обмежень щодо застосувань згаданого закону Державна судова адміністрація України вважає правомірним застосування норм Законом України "Про державну таємницю".

3. Оплата праці мобілізованому працівнику

Відповідно до частини четвертої статті 119 КЗпП передбачено, що за працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, але не більше ніж на строк укладеного контракту, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток в установі, організації, в яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

При розрахунку середнього заробітку мобілізованому працівнику застосовуються норми абзацу третього пункту 2 Порядку № 100, відповідно до якого середньомісячна заробітна плата має обчислюватися виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата, тобто з фактично нарахованих і сплачених виплат, з яких утримано податки, внески та збори відповідно до чинного законодавства.

При цьому слід звернути увагу, що з метою недопущення зниження середньої заробітної плати, у зв'язку з підвищенням на підприємстві, в установі,

організації тарифних ставок, окладів пунктом 10 вищезазначеного Порядку № 100 передбачено, що у випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів на підприємстві, в установі, організації відповідно до актів законодавства, а також за рішеннями, передбаченими в колективних договорах (угодах), як у розрахунковому періоді, так і в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітна плата, включаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати, за проміжок часу до підвищення коригуються на коефіцієнт їх підвищення.

Коефіцієнт коригування визначається шляхом ділення окладу, який встановлено працівникові після підвищення, на оклад, який був у працівника до підвищення.

У випадках, коли підвищення окладів відбулось у періоді, протягом якого за працівником зберігався середній заробіток (у тому числі мобілізованому працівнику), такий заробіток коригується на коефіцієнт підвищення за дні збереження середньої заробітної плати, які припадають з дня підвищення окладів (роз'яснення ДСА України від 01.02.2016 № 11-682/16 в цій частині не застосовувати).

У разі, якщо мобілізований працівник без перерви продовжує військову службу за контрактом, то для розрахунку середньої заробітної плати розрахунковий період залишається той самий.

Довідково повідомляємо, що роз'яснення по оплаті праці мобілізованим працівникам наведено в листі Міністерства соціальної політики України від 11.01.2016 № 11/13/84-16.

4. Чи правомірно нараховувати суддівську винагороду за весь період перебування судді у відпустці та виплачувати за 3 дні до її настання, якщо це не відпускні, а суддівська винагорода?

Відповідно до статті 134 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" суддям надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 робочих днів з виплатою, крім суддівської винагороди, допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу. Суддям, які мають стаж роботи більше 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів.

Отже, у період відпустки судді йому виплачується винагорода в розрахунку на кількість робочих днів перебування судді у відпустці протягом місяця, в якому суддя знаходився у відпустці.

Водночас зазначений Закон не містить норм щодо порядку (терміну) виплати суддівської винагороди під час перебування судді у відпустці.

Відповідно до пункту 14 частини першої статті 92 Конституції України статус суддів, складовими якого є матеріальне та соціально-побутове забезпечення суддів, визначається виключно законами України.

Це кореспондується з положеннями частини третьої статті 8 Закону України "Про оплату праці" згідно з якими умови, розмір оплати праці суддів визначаються законом.

Відповідно до частини четвертої статті 115 КЗпП та частини першої статті 21 Закону України "Про відпустки" заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

Оскільки дія КЗпП та вказаного Закону в частині строку виплати суддівської винагороди за час відпусток не суперечить Закону України "Про судоустрій і статус суддів", то можна застосовувати відповідну норму КЗпП та Закону України "Про відпустки".

5. Щодо помічників суддів

Відповідно до частини першої статті 92 Закону № 889 посади помічників суддів належать до посад патронатної служби.

Помічник судді, як вже зазначалось, письмово повідомляється про зміну істотних умов праці у зв'язку з переведенням до патронатної служби. Відповідно до частини четвертої статті 92 Закону № 889 на працівників патронатної служби поширюється дія законодавства про працю, крім статей 39¹, 41 - 43¹, 49² КЗпП.

Державні гарантії права на відпустки, умови, тривалість і порядок надання їх працівникам визначено Законом України "Про відпустки". При цьому, невикористана частина відпусток працівникам патронатної служби, які на день набрання чинності Законом № 889 були державними службовцями, надається відповідно до норм законодавства, яке діяло до 01.05.2016.

На період попередження зазначеної категорії працівників (до спливу двохмісячного строку/60 календарних днів від дати ознайомлення з повідомленням про зміну істотних умов оплати праці або меншого строку, якщо помічник погодиться на нові умови раніше та подав відповідну заяву) оплата їх праці, пільги, гарантії, компенсації, які вони мали у зв'язку з наявністю статусу державного службовця, повинні бути за ними збережені відповідно до законодавства, що діяло до 01.05.2016.

Враховуючи, що порядок добору помічників суддів визначений статтею 154 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" не змінювався, відсутні підстави для подання суддів відносно помічників, які обіймали ці посади станом на 01.05.2016.

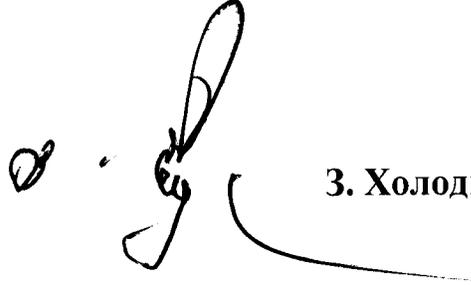
Додатково звертаємо увагу, що:

відповідно до статті 13 Закону центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, зокрема, надає роз'яснення з питань застосування Закону № 889 та інших нормативно-правових актів у сфері державної служби. На офіційному веб-сайті Національного агентства України з питань державної служби (<http://www.guds.gov.ua>) у розділі "Роз'яснення" розміщено низку роз'яснень з питань застосування Закону № 889 та інших нормативно-правових актів у сфері державної служби, у тому числі щодо присвоєння рангів;

для використання в роботі видано накази ДСА України від 04.07.2016 № 131 "Про затвердження Положення про облікову політику" та № 132 "Про організацію бухгалтерського обліку", які можна знайти на офіційному веб-порталі "Судова влада України" у розділі "Нормативно-правова база";

наказом Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 № 646 (zareestrovano v Ministerstvi yustitsii Ukraini 30.06.2016 № 903/29033) затверджено Типове положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів).

Голова Державної
судової адміністрації України

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

З. Холоднюк