

Практичне застосування законодавства про державну службу при зміні істотних умов державної служби.

Вважаємо за необхідне додатково звернути увагу служб управління персоналом на те, що нормами частини третьої статті 43 Закону України «Про державну службу» (далі - Закон) визначені умови, які вважаються зміною істотних умов державної служби:

1) належності посади державної служби до певної категорії посад;

У разі введення нової структури та штатного розпису в державному органі посада державної служби може зазнати змін, в частині віднесення посади до нижчої категорії посад. А тому виникають підстави для повідомлення державного службовця про зміну істотних умов державної служби.

Слід звернути увагу, що зазначені зміни істотних умов державної служби застосовуються лише у разі «зміни» категорії посад (від вищої до нижчої), в іншому випадку діє норма статті 40 Закону в частині просування державного службовця по службі, яка передбачає виключно зайняття вищої посади за результатами конкурсу.

2) основних посадових обов'язків;

У разі введення в дію нової структури та штатного розпису в державному органі, певний структурний підрозділ зазнає змін, зокрема, відбувається збільшення чи зменшення покладених та такий підрозділ повноважень, відповідно у керівника такого структурного підрозділу відбувається зміна істотних умов державної служби, що полягає у розширенні чи звуженні його посадових обов'язків.

3) умов (системи та розмірів) оплати праці або соціально-побутового забезпечення;

Питання оплати праці державних службовців закріплено в положеннях статті 51 Закону. Так 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;

Фонд оплати праці державних службовців формується, зокрема, за рахунок коштів державного бюджету. Порядок використання таких коштів,

які надходять до державного бюджету, затверджується Кабінетом Міністрів України.

Розмір посадових окладів державних службовців щорічно має визначати Кабінет Міністрів України на основі закладеного у Держбюджеті на відповідний рік розміру мінімальної заробітної плати для працездатних осіб.

Схема посадових окладів на посадах державної служби визначається щороку Кабінетом Міністрів України під час підготовки проекту закону про Державний бюджет України на наступний рік.

Так, постановою Кабінету Міністрів України від 25 січня 2018 року № 24 внесено зміни, зокрема, до постанови Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року № 15 «Питання оплати праці працівників державних органів», якою передбачено підвищення посадових окладів державних службовців.

Оскільки Законом України «Про Кабінет Міністрів України» визначено, що Кабінет Міністрів України видає обов'язкові для виконання акти - постанови і розпорядження, підстави про повідомлення державного службовця про зміну істотних умов державної служби при збільшенні фонду заробітної плати відсутні.

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 пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Таким чином при зменшенні фонду заробітної плати керівник державної служби в державному органі обов'язково має повідомити державного службовця про зміну істотних умов державної служби, з урахуванням вимог частини четвертої статті 43 Закону.

4) режиму служби, встановлення або скасування неповного робочого часу;

Під зміною режиму служби слід розуміти здійснення посадових обов'язків в інший час.

Неповний робочий час може встановлюватися як з ініціативи роботодавця, так і з ініціативи працівника за погодженням із роботодавцем.

Такий режим роботи може встановлюватися за угодою між працівником і власником як під час прийняття на роботу, так і згодом (ч.1 ст.56 КЗпП) та застосовується у разі настання обставин, котрі не дозволяють використовувати працю працівників протягом повного робочого часу.

Положеннями частини третьої статті 32 КЗпП визначено, що про зміну істотних умов праці, зокрема, установлення чи скасування неповного

робочого часу, працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці.

Слід звернути увагу на те, що зазначений перелік змін не є вичерпним.

Також необхідно враховувати, що основною відмінністю ліквідації від реорганізації є те, що при ліквідації правонаступник юридичної особи, яка ліквідується може не визначатись, а при реорганізації правонаступник повинен визначатись завжди.

Визначаючи статтю Закону (43 чи 87), яку необхідно застосовувати під час ліквідації чи реорганізації державного органу, слід відштовхуватись від того, що в даному випадку стаття 87 Закону застосовується лише за умови, коли відсутня можливість пропозиції іншої рівноцінної посади державної служби, а в разі відсутності такої пропозиції - іншої роботи (посади державної служби) у цьому державному органі. В іншому випадку застосовуються положення статті 43 Закону.

Слід звертати увагу на те, що за змістом частини четвертої статті 43 та пункту 1 частини першої статті 87 Закону державному службовцю під час ліквідації або реорганізації державного органу може бути запропоновано як рівноцінну, так і нижчу посаду державної служби для переведення.

З урахуванням положень частин першої та третьої статті 43 Конституції України, частини другої статті 41 Закону, статті 21 КЗпП України, в будь-якому випадку (в тому числі при зміні істотних умов державної служби) переведення державного службовця допускається виключно за наявності його прямого волевиявлення у вигляді письмової згоди (відповідної заяви) на таке переведення.

Вважаємо за доцільне звернути увагу служб управління персоналом на необхідність дотримання наступного алгоритму дій при реорганізації чи ліквідації державного органу, зміни його структури або штату:

1. підготовка (прийняття) рішення про ліквідацію/реорганізацію/ зміну структури або штату;
2. складання плану-графіка заходів, які будуть проводитися під час ліквідації/реорганізації/зміни структури або штату;
3. надання профспілковій організації інформації про майбутнє вивільнення працівників та отримання відповіді від профспілкової організації;
4. видання акту щодо затвердження штатного розпису на тих працівників, які будуть задіяні у заходах по ліквідації/реорганізації, розроблення та затвердження посадових Інструкцій цих осіб, а також визначення розміру оплати їх праці;
5. у разі потреби переведення працівників, які будуть задіяні під час ліквідації/реорганізації до інших підрозділів, на інші посади згідно з новим штатним розписом;
6. формування списків працівників, до яких будуть застосовані в установленому порядку положення статті 43 Закону та списку працівників, по яких будуть застосовані положення статті 87 Закону і КЗпП України;

7. створення комісії з переважного права на продовження роботи (у разі необхідності);
8. проведення заходів щодо попередження/повідомлення осіб про наступне звільнення або зміну істотних умов державної служби (в тому числі пропонування іншої посади або роботи);
9. подання до державної служби зайнятості звіту про заплановане звільнення працівників;
10. отримання від профспілкової організації погодження або відмови у погодженні кандидатур на звільнення у зв'язку з ліквідацією без надання іншого місця роботи;
11. переведення працівників та державних службовців, які погодились на таке переведення;
12. після закінчення 60-денного строку попередження здійснити звільнення на підставі пункту 1 частини першої статті 87 Закону та пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України;
13. у разі застосування статті 43 Закону, після закінчення 60-денного строку попередження здійснити звільнення працівників, які відмовились від проходження державної служби в нових умовах;
14. підготовка та подання до державної служби зайнятості звіту про фактичне звільнення працівників;
15. здійснення усіх необхідних заходів щодо формування документів особових справ звільнених працівників для їх передачі до архіву, проведення інших, установлених законодавством Заходів.

Слід звернути увагу на те, що виходячи з положень частини першої статті 21 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» територіальні органи центральних органів виконавчої влади утворюються, реорганізуються та ліквідовуються виключно на підставі відповідного рішення (постанови) Кабінету Міністрів України.

Порядок визначення умов для застосування статті 43 або статті 87 Закону наведено, зокрема, у роз'ясненнях НАДС від 14 лютого 2018 року №48-р/з, які розміщені на офіційному Веб-сайті.