

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.67.25>
УДК 349.232

ДО ПИТАННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ СПЕЦІАЛЬНОГО ЗВ'ЯЗКУ ТА ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ УКРАЇНИ

Маковський Д. В.,
аспірант кафедри правознавства
юридичного факультету
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

Маковський Д. В. До питання матеріального забезпечення особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України.

У статті розглянуто питання щодо матеріального забезпечення особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України. Зазначено, що істотний вплив на якість та ефективність Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України має соціальне забезпечення її особового складу. Одним із напрямів соціального захисту названо матеріальний, який полягає у тому, що, окрім, власне, фінансового забезпечення у формі заробітної плати, вони можуть отримувати додаткове матеріальне забезпечення, яке охоплює ряд надбавок, доплат, премій та компенсацій, на які можуть претендувати державні службовці за умови їх відповідності певним визначеним у законодавстві критеріям. Зазначено, що матеріальний напрям соціального захисту даної категорії працівників 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 працівників, по суті, є складовими їх заробітної плати і при цьому впроваджені з метою надання додаткового соціального захисту із огляду на функції, які вони виконують, та ризики, із якими вони стикаються.

Зроблено висновок, що матеріальне забезпечення особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України складають надбавки, доплати, премії та компенсації, розміри яких прямо передбачені законом або визначаються безпосередньо керівником державної служби та є складовими їх заробітної плати й впроваджені з метою надання додаткового соціального захисту. Підписання Президентом України Указу про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 22 жовтня 2021 року «Про Концепцію реформування Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України» є кроком у вірному напрямку, оскільки враховуючи сьгоднішні реалії матеріальне забезпечення особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України потребує удосконалення.

Ключові слова: соціальний захист, матеріальне забезпечення, державна служба, особовий склад, надбавки, доплати, премії, компенсації.

Маковський Д. В. On the issue of material provision of personnel of the Civil service of special communication and information protection of Ukraine.

The article considers the issue of material support of the personnel of the State Service for Special Communications and Information Protection of Ukraine. It is noted that the social security of its personnel has a significant impact on the quality and efficiency of the State Service for Special Communications and Information Protection of Ukraine. One of the areas of social protection is called material, which is that, in addition to the actual financial support in the form of wages, they can receive additional material support, which includes a number of allowances, surcharges, bonuses and compensations that can claim civil servants provided that they meet certain criteria speci-

fied in the legislation. It is noted that the material direction of social protection of this category of workers is characterized by the following features: it is realized in the form of allowances, surcharges, bonuses and compensations; the size of such types of social protection is either directly provided by law or determined directly by the head of the civil service; the types of material direction of social protection of employees, in fact, are components of their wages and are introduced in order to provide additional social protection given the functions they perform and the risks they face.

It is concluded that the material support of the personnel of the State Service for Special Communications and Information Protection of Ukraine consists of allowances, surcharges, bonuses and compensations, the amounts of which are directly provided by law or determined directly by the head of the civil service and are part of their salaries social protection. The signing by the President of Ukraine of the Decree on the decision of the National Security and Defense Council of Ukraine of October 22, 2021 "On the Concept of reforming the State Service for Special Communications and Information Protection of Ukraine" is a step in the right direction. and information protection of Ukraine needs improvement.

Key words: social protection, material support, civil service, personnel, allowances, surcharges, bonuses, compensations.

Постановка проблеми. Істотний вплив на якість та ефективність Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України має матеріальне та соціально-побутове забезпечення її особового складу. Престижність державної служби полягає не лише в тому, що державний службовець представляє державу чи її орган, наділений владними повноваженнями, виконує важливі функції держави, а і залежить від рівня соціального забезпечення, гарантій нормальної життєдіяльності як самого службовця, так і членів його сім'ї. Стабільність державної служби, формування її із осіб, здатних ставити та вирішувати державно-правові, управлінські проблеми, залежить від гарантій соціальної захищеності, які держава їм надає за умови належного виконання службових повноважень, та створення можливості для нормального життя після завершення служби.

Стан опрацювання. На сьогодні питання матеріального забезпечення особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України ще не було досліджено юристами-трудовиками з урахуванням останніх змін чинного законодавства. Разом із тим, слід зауважити, що соціальне забезпечення працівників досліджувалося багатьма вітчизняними вченими, серед яких: В. М. Андрійв, Н. Б. Болотіна, М. І. Іншин, М. І. Дерев'яно, М. М. Клемпарський, О. Л. Кучма, К. Ю. Мельник, О. В. Москаленко, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, С. М. Синчук, І. М. Сирота, Б. І. Сташків, О. В. Тищенко, Г. І. Чанишева, Л. І. Шумна, В. І. Щербина, М. М. Шумило, О. М. Ярошенко та ін.

Мета статті проаналізувати чинне законодавство щодо матеріального забезпечення особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, а також дослідити погляди науковців у зазначеній царині, на підставі чого зробити певні висновки.

Виклад основного матеріалу. Президент України підписав Указ про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 22 жовтня 2021 р. «Про Концепцію реформування Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України», метою якої є реформування та розвиток Служби як сучасного органу, який забезпечує високоякісний захищений урядовий зв'язок і кіберзахист органів державної влади та критичної інфраструктури. Це передбачає запровадження уніфікованої системи планування та управління ресурсами на основі сучасних європейських та євроатлантичних підходів. Ключовими результатами реалізації Концепції названо: забезпечення надання надійного, безпечного та своєчасного спеціального зв'язку в мирний час, в умовах надзвичайного стану і в особливий період; посилення демократичного цивільного контролю за діяльністю Служби та підвищення рівня довіри суспільства до її діяльності; розширення функціональних можливостей Національної телекомунікаційної мережі, що дасть можливість забезпечити інтеграцію наявних систем спеціального зв'язку та уніфікацію захищених електронних комунікацій різних державних органів у загальному безпековому контурі з використанням сучасних цифрових технологій; розширення напрямів співробітництва з Організацією Північноатлантичного договору з метою набуття повноправного членства України в НАТО та забезпечення виконання національних зобов'язань щодо акредитації з питань безпеки національних комунікаційно-інформаційних систем, у яких обробляється інформація НАТО, з обмеженим доступом; впровадження механізмів державно-приватного партнерства у сфері кібербезпеки; розгортання системи кіберзахисту державних інформаційних ресурсів та об'єктів критичної інфраструктури; захист національних інтересів у сфері безпеки та оборони, зниження ймовірності негативного впливу зовнішніх та внутрішніх чинників на телекомунікаційну складову системи управління державою, забезпечення кіберзахисту державних інформаційних ресурсів та об'єктів критичної інфраструктури,

зменшення втрат особового складу, озброєння та військової техніки; реформування організаційної структури Держспецзв'язку, дерегулювання та спрощення окремих процедур; підвищення ефективності виконання покладених на Службу завдань; забезпечення на належному рівні підготовки фахівців із захисту інформації, кіберзахисту (кібербезпеки); гарантування належного матеріального забезпечення особового складу Служби; підвищення надійності, оперативності доставки кореспонденції, що містить відомості, які становлять державну таємницю, та/або службову інформацію, офіційної кореспонденції та дипломатичної пошти; підвищення престижу служби в Держспецзв'язку [9]. Як зазначив Ю. Щиголь, «всі заходи в межах реалізації стратегії дадуть змогу підвищити інституційну спроможність, а також оптимізувати організаційну структуру Держспецзв'язку» [4].

Як бачимо з викладеного, одним із напрямів реалізації Концепції названо гарантування належного матеріального забезпечення особового складу Служби.

Відповідно до ст. 11 Закону України «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України» [8] до особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України належать військовослужбовці, державні службовці та інші працівники. Соціальний та правовий захист військовослужбовців Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України та членів їхніх сімей здійснюється відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» та інших законів. Соціальний та правовий захист державних службовців та інших працівників Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України забезпечується на загальних підставах відповідно до законодавства про працю і державну службу (ст. 18 вищезазначеного Закону).

Так, у нормах Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [7] (далі – Закон № 889-VIII) для державних службовців передбачено наступні види соціального захисту: виплата надбавок, доплат, премій (ст. 52); надання соціально-побутового забезпечення у вигляді надання службового житла або матеріальної допомоги (ст. 54); грошова допомога у розмірі середньомісячної заробітної плати, яка виплачується разом із наданням щорічної основної оплачуваної відпустки тривалістю 30 календарних днів (ст. 57); пенсійне забезпечення (ст. 90). Виходячи з цього одним із напрямів соціального захисту державних службовців є матеріальний, який полягає у тому, що, окрім, власне, фінансового забезпечення у формі заробітної плати, державні службовці можуть отримувати додаткове матеріальне забезпечення, передбачене ст. 52 Закону № 889-VIII. При цьому матеріальне 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.

Проаналізуємо коротко їх. Відповідно до ч. 1 ст. 52 Закону № 889-VIII державні службовці претендують на отримання такого виду матеріального забезпечення, як надбавка за вислугу років на державній службі на рівні трьох відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 відсотків посадового окладу. У наукових джерелах вислуга років розглядається як тривалість стажу роботи та у контексті пенсійного забезпечення. Так, в розумінні останньому 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 [11, с. 82]. Інше розуміння вислуги років – це 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 [10]. Тобто, вислуга років розглядається як період трудової діяльності, який надає право деяким категоріям працівників і службовців незалежно від віку і працездатності право на пенсію та деякі форми соціального захисту. Щодо державних службовців Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, то вислуга років – це певний спеціальний стаж, який притаманний державним службовцям і який є підставою для надання їм надбавки до посадового окладу за кожний календарний рік стажу державної служби у відсотковому відношенні до його посадового окладу. В свою чергу, надбавка за вислугу років – це надбавка 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.

Ще одним видом є надбавка за ранг державного службовця. Так, ранг державного службовця згідно із ч. 1 ст. 39 Закону № 889-VIII визначається як вид спеціальних звань. У науковій літературі ранги державних службовців порівнюються із військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями

та свідчать про службове становище службовця в державному органі і присвоюються з урахуванням посади, яку він обіймає, його професійної компетентності, професійної підготовки та строку служби [5, с. 290]. При цьому ні Основний Закон країни, ні інші законодавчі акти не містять визначення терміна «ранг державного службовця». Хоча з ч. 3 ст. 39 Закону № 889-VIII 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. Отже, ранг державного службовця Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України у контексті матеріального забезпечення – 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. У свою чергу, надбавка за ранг державного службовця – це надбавка до посадового окладу державного службовця у фіксованому розмірі, визначеному Кабінетом Міністрів України, 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.

Ще одним видом матеріального забезпечення є доплати. Доплата у загальнотеоретичному значенні тлумачиться як «додаткова плата» [3, с. 318]. На відміну від надбавок, доплати являють собою додаткову плату до посадового окладу державного службовця за більшу кількість праці, здійсненої понад норму. Зокрема, Законом № 889-VIII передбачено доплати за додаткове навантаження (приміром, якщо додаткове навантаження накладено у зв'язку (а) із тимчасовою відсутністю державного службовця, виплата встановлюється у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця; (б) з виконанням обов'язків за вакантною посадою, розмір виплати визначається пропорційно додатковому навантаженню за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою). Як бачимо, критерієм для надання доплати є та робота, яку виконує державних службовців. Отже, 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.

Доцільно також зупинитися на ще одному напрямку матеріального забезпечення – компенсації, під якою варто розуміти відшкодування, зрівноважування, винагороду за що-небудь, а також суму, яку сплачують як відшкодування, винагороду, покриття витрат, утрат [3, с. 560]. Компенсації, які виплачуються державним службовцям, пов'язуються із наданням додаткових виплат за специфічні умови праці. Згідно з ч. 5 ст. 52 Закону № 889-VIII за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці, передбачено компенсацію, яка виплачується в розмірі та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України. Відзначимо, що розмір таких компенсацій є доволі суттєвим. У залежності від секретності інформації та сутності виконуваних посадових обов'язків вони складають від 10 до 60 відсотків розміру посадового окладу [6]. Отже, компенсація як вид матеріального забезпечення є різновидом доплат до посадового окладу державного службовця, який виплачується йому у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці.

Ще одним видом матеріального забезпечення державних службовців, на якому слід зупинитися є премії. У Великій українській юридичній енциклопедії термін «премія» визначається як один із видів додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їх трудової діяльності та виробництва в цілому за показниками та умовами оцінки цих результатів, визначеними підприємством [2, с. 512]. Сьогодні чинним законодавством України не закріплено юридичного поняття «премія» Крім того, встановлена лише можливість, а не обов'язок роботодавця преміювати працівника. У науці трудового права існує усталена традиція виділення таких юридичних ознак премії: 1) є додатковою винагородою; 2) є заохочувальною виплатою; 3) виплачується за особливі досягнення в роботі; 4) має грошову (матеріальну форму); 5) виплачується окремим працівникам та труд. колективам. Отже, на відміну від інших видів матеріального забезпечення державних службовців, премії – це передусім заохочення, тобто виплачуючи премії, держава тим самим стимулює працівників до продуктивної праці та забезпечує ефективність функціонування державного органу, адже державні службовці за таких умов зацікавлені у загальному результаті роботи державного органу. Відповідно до ч. 6 ст. 52 Закону № 889-VIII премії виплачуються державним службовцям у межах фонду преміювання залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу.

Кожна із зазначених форм, як зазначає В. В. Безусий [1], характеризується притаманними лише їй особливостями. Так, надбавки виплачуються державним службовцям згідно з чіткими і прозорими критеріями з

урахуванням посади, яку вони обіймають, їх професійної компетентності, професійної підготовки та строку служби; доплати – державний службовець має відпрацювати понад встановлену норму праці; компенсація має форму не відшкодування, а доплати й передбачена у разі, якщо його службові обов'язки передбачають доступ до державної таємниці; специфіка премій державних службовців пов'язана із спеціальним законодавством, прийнятим для урегулювання даного питання, де 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. На думку науковця, матеріальний напрям соціального захисту державних службовців характеризується наступними особливостями: 1) реалізується 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 складовими їх 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 [1].

Висновки. Підводячи підсумок викладеному слід констатувати, що матеріальне забезпечення особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України складають надбавки, доплати, премії та компенсації, розміри яких прямо передбачені законом або визначаються безпосередньо керівником державної служби та є по суті складовими їх заробітної плати й упроваджені з метою надання додаткового соціального захисту з огляду на функції, які виконують службовці та ризики, із якими вони стикаються. Підписання Президентом України Указу про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 22 жовтня 2021 року «Про Концепцію реформування Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України» є кроком у вірному напрямку, оскільки враховуючи сьгоднішні реалії матеріальне забезпечення особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України потребує удосконалення.

Список використаних джерел:

1. Безусий В. В. Теоретико-правові основи соціального захисту державних службовців в умовах євроінтеграції України : монографія. Харків : Константа, 2019. 404 с.
2. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін. Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін.. 2018. 776 с.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
4. Держспецзв'язку буде повністю реформована до 2025 року. URL: <https://cip.gov.ua/ua/news/derzhspeczv-yazkubude-rovnistyu-reformovana-do-2025-roku>
5. 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.
6. Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці»: постанова Каб. Міністрів України від 15.06.1994 № 414. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/414-94-%D0%BF>
7. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
8. Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України: Закон України від 23.02.2006 № 3475-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 30. Ст. 258.
9. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 22 жовтня 2021 року «Про Концепцію реформування Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України» : Указ Президента України від 22.10.2021 №544/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/5442021-40437>
10. Юридична енциклопедія / ред.: Ю. С. Шемшученко та ін.; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. Київ : Укр. енциклоп. ім. М.П. Бажана, Т. 5 : П-С. 2003. 736 с.
11. Ярошенко І. С. Право соціального забезпечення : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2005. 232 с.