

УДК 349.2

С.В. ЧЕРНОТА, Ясинуватський міськрайонний суд Донецької області

РІВЕНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ СУДДІВ

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, дисципліна праці, суддя

У результаті переходу України до системи ринкової економіки більшість сфер суспільної діяльності набули рис ринкових відносин, у яких економічні, матеріальні фактори значно впливають на рівень активності та продуктивності праці, будучи при цьому суттєвими стимулами до ефективного виконання будь-якого виду робіт. Пріоритет матеріальних (економічних) інтересів кожного громадянина є цілком об'єктивним явищем, продиктованим реаліями сьогодення, коли оплата праці є переважно єдиним впливовим засобом мотивації до сумлінного здійснення повноважень, обов'язків і функцій, дотримання умов й обмежень трудового розпорядку та забезпечення дисципліни праці в цілому. У той же час актуальною залишається проблема приведення у відповідність рівня оплати праці статусу працівника зі ступенем суспільної значущості здійснюваної діяльності, межами взятої відповідальності, наявністю ризиків та загроз небезпеки в процесі праці для того, щоб даний засіб фактично на практиці виконував відведену йому роль.

Дана ситуація відмічається і в сфері суддівської діяльності й потребує кардинального вирішення, оскільки невідповідність оплати праці високому статусу судді призводить до незадоволеності суддями в повній мірі умовами праці, своєю діяльністю, втрати мотивації до чесного, неупередженого здійснення суддівських повноважень, порушення дисципліни праці, виникнення бажання підвищити рівень свого матеріального забезпечення, яке в деяких випадках реалізується шляхом хабарництва та корупції.

Питання оплати праці знаходить відображення в працях багатьох вчених серед яких: Н.Б. Болотіна, І.В. Зуб, Р.З. Лівшиць, А.Ю. Пашерстник, В.Г. Ротань, Б.С. Стичинський та ін. Проте висвітлення проблеми оплати праці суддів є фрагментарним і потребує подальшого дослідження.

Метою статті є дослідження сутності та особливостей оплати праці як засобу забезпечення дисципліни праці суддів. Досягнення поставленої мети потребує вирішення основних завдань, зокрема необхідно: 1) узагальнити та проаналізувати теоретико-правові підходи до визначення понять «оплата праці» та «заробітна плата»; 2) дослідити сучасний стан оплати праці суддів; 3) охарактеризувати роль рівня оплати праці як засобу забезпечення дисципліни праці суддів; 4) запропонувати шляхи реформування системи оплати праці суддів для підвищення рівня дисциплінованості у сфері судочинства.

Для правильного розуміння та усвідомлення усієї важливості системи оплати праці як засобу забезпечення дисципліни праці суддів, необхідно, передусім, охарактеризувати сутність власне категорії «оплата праці». Питання щодо оплати праці, у тому числі й визначення термінологічної бази, регламентуються низкою міжнародних і національних законодавчих документів, зокрема, Кодексом Законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», а в контексті розгляду суддівської діяльності – Законом України «Про судочину і статус суддів», проте в даних нормативних актах поняття «оплата праці» вживається синонімічно з поняттям «заробітної плати», хоча деякі науковці наголошують на необхідності їх розмежування. Так, глава VII КЗпП України має назву «Оплата праці», проте в статтях синонімічно застосовуються терміни «оплата праці» і «заробітна плата», при чому визначення надається лише останньому. Аналогічна ситуація впливає й у випадку Закону України «Про оплату праці», який регулюючи дане питання, використовує в понятійному апараті дані категорії без виділення яких-небудь відмінностей чи особливостей.

Зокрема, згідно ст.94 КЗпП України «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [1]. Практично ідентичне визначення має місце й у Законі України «Про оплату праці» [2]. Слушною є думка з цього приводу таких науковців, як Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань, які об'єктивно, на нашу думку, коментують синонімічне вживання законодавцем досліджуваних термінів. Так, автори вважають, що «ці поняття є синонімами з точки зору прав та обов'язків суб'єктів правовідносин щодо винагороди за працю. Різниця між ними полягає в тому, що категорія «заробітна плата» («заробіток») акцентує увагу на об'єкті правовідносин між сторонами трудових правовідносин, а «оплата праці» («роботи») вказує на дії роботодавця, які він зобов'язаний учинити на підставі трудового договору (оплатити роботу) [3, с.450]. Ми цілком підтримуємо дану позицію, проте вважаємо доцільним звернути увагу на точки зору й інших правознавців.

Н.Б. Болотіна визначає «оплату праці» як поняття, що є ширшим за змістом від «заробітної плати», яке спрямоване на права працівників у трудових відносинах, на отримання грошової винагороди тоді як «оплата праці» регламентує організацію окремих елементів і всієї системи оплати праці та правових засобів у даній галузі правовідносин [4, с.381]. Дещо схожу думку висловлює Р.З. Лівшиць, проте вважає, що дані поняття співвідносяться між собою як частина й ціле [5, с.7]. Ми погоджуємося з автором у тому сенсі, що заробітна плата є елементом системи оплати праці.

На відміну від попередніх авторів, А.Ю. Пашерстник зазначає, що «оплата праці» та «заробітна плата» є синонімами [6, с.160]. Розділяючи дану позицію, більшість авторів, проте, вважають, що доцільніше застосовувати термін «заробітна плата» [7, с.298; 8, с.300]. Якщо ж звернути увагу на норми міжнародних правових документів, які оперують поняттям «заробітна плата», то в

сучасних умовах дійсно вважаємо більш коректним його застосування для тлумачення об'єкту трудових правовідносин [9; 10, с.286].

Крім того, доречно звернути увагу на трактування Н.Б. Болотіною сутності заробітної плати в бюджетній сфері, до якої безпосередньо належить і державна служба, і в тому числі суддівська діяльність. Так, під заробітною платою автор розуміє винагороду в грошовій формі, яку установа, організація повинні виплачувати працівникам за працю за наперед встановленими тарифними нормами (тарифними ставками та посадовими окладами) за рахунок коштів державного бюджету і не нижче мінімального розміру, встановленого державою» [4, с.14]. У цілому вважаємо дане визначення конструктивним, проте, на наш погляд воно не вказує на природу оплати праці: мету та особливості. Зокрема, оплата праці покликана забезпечувати працівникові та членам його сім'ї гідний рівень життя у відповідності можливостям економічної системи країни та соціальному статусу працюючого. У той же час заробітна плата є засобом мотивації, стимулом до праці, до розкриття своїх розумових і фізичних здібностей та їх реалізації в процесі трудової діяльності – з боку робітника, а зі сторони роботодавця – інструментом досягнення поставленої мети, наприклад, отримання прибутку (приватний сектор) або забезпечення та надання суспільних послуг (державний сектор). При цьому диференціація оплати праці відбувається залежно від складності останньої, кваліфікації працівника, ініціативи, творчої активності та інших об'єктивних умов, що впливають на винагороду за працю.

Узагальнюючи вищезазначене, приходимо до висновку, що в цілому поняття «оплата праці» та «заробітна плата» є синонімами з точки зору прав та обов'язків суб'єктів правовідносин щодо винагороди за працю, проте за змістовним навантаженням – мають свої відмінності: «заробітна плата» відображає об'єкт трудових правовідносин, а «оплата праці» – певну систему дій роботодавця щодо винагороди за працю та виконання обов'язків

згідно трудового договору, а з іншого боку – форму узгодження інтересів сторін трудового договору. При цьому під заробітною платою в контексті розгляду праці суддів пропонуємо розуміти грошову винагороду, яку уповноважений державою орган виплачує суддям за виконання покладених на них функціональних обов'язків у відповідності зі встановленими законом тарифними нормами, режимом робочого дня, вимогами щодо дисципліни праці за рахунок коштів державного бюджету.

Отже, судді, як і інші працюючі, мають об'єктивне, закріплене законодавством право на отримання заробітної плати згідно свого статусу, яка б забезпечувала гідний рівень життя. При чому у відповідності до п.6 Європейської хартії про закон «Про статус суддів» останні мають право «на винагороду, рівень якої повинен бути таким, щоб вони були захищені від тиску при ухваленні ними рішень і в роботі взагалі, тобто щоб не були урізані їх незалежність і безсторонність». У той же час наголошується, що розмір винагороди може залежати від стажу, характеру обов'язків, виконання яких доручається суддям у професійній якості, і важливості завдань, покладених на них, а оцінювання всіх цих чинників належить провадити в умовах гласності [11]. Аналогічні вимоги проголошені й Рекомендацією № R (94)12 «Про незалежність, дієвість та роль суддів» від 13.10.1994 р. [12].

Базуючись на визнаних міжнародних стандартах та особливостях національного законодавства, уряд України розробив спеціальну систему оплати праці суддів, що узгоджується із положеннями загальної системи оплати праці, проте має свої специфічні особливості, законодавчо закріплені в розділі IX Закону України «Про судоустрій і статус суддів» («Забезпечення судді») [13]. Слід зазначити, що згідно ст.129 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» суддівська винагорода (заробітна плата) складається з посадового окладу та доплат за: 1) вислугу років; 2) перебування на адміністративній посаді в суді; 3) науковий ступінь; 4) роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці [13].

По-перше, посадовий оклад судді місцевого суду встановлюється у розмірі 15 мінімальних заробітних плат, визначених законом, що запроваджується поетапно: з 01.01.2013 р. – 10 мінімальних заробітних плат; з 01.01.2014 р. – 12 мінімальних заробітних плат; з 01.01.2015 р. – 15 мінімальних заробітних плат. Посадові оклади інших суддів встановлюються пропорційно до посадового окладу судді місцевого суду з коефіцієнтом: 1) судді апеляційного суду – 1,1; 2) судді вищого спеціалізованого суду – 1,2; 3) судді Верховного Суду України, судді Конституційного Суду України – 1,3 [13]. По-друге, суддям передбачена виплата щомісячної доплати за вислугу років у розмірі: 1) за наявності стажу роботи до 5 років – 15 відсотків, 2) більше 5 років – 20 відсотків, 3) більше 10 років – 30 відсотків, 4) більше 15 років – 40 відсотків, 5) більше 20 років – 50 відсотків, 6) більше 25 років – 60 відсотків, 7) більше 30 років – 70 відсотків, 8) більше 35 років – 80 відсотків посадового окладу [13].

По-третє, суддям виплачується щомісячна доплата за науковий ступінь кандидата або доктора наук з відповідної спеціальності у розмірі відповідно 15 і 20 відсотків посадового окладу судді відповідного суду. По-четверте, судді мають право на отримання щомісячної доплати за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці, у розмірі залежно від ступеня секретності інформації: 1) відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «цілком таємно», – 10 відсотків; 2) відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «таємно», – 5 відсотків посадового окладу судді відповідного суду [13].

Підсумовуючи вищевикладене, стає очевидним один із суттєвих недоліків чинної системи оплати праці суддів, який, на нашу думку, виражається в тому, що в структурі заробітної плати посадовий оклад складає в середньому 40 %, а інші виплати – 60 %, тобто надбавки не виконують функцію мотивації, стимулювання й заохочування.

У даному контексті вважаємо доцільним звернути увагу й на важливу державну гарантію оплати праці суддів: «Розмір та структура

заробітної плати судді не можуть бути змінені в бік зменшення останньої, оскільки гарантії незалежності судді, включаючи заходи його матеріального забезпечення, не можуть бути скасовані чи знижені, а також з огляду на те, що вплив на суддів у будь-який спосіб згідно зі ст.126 Конституції України забороняється» [14]. Проте, не зважаючи на конституційне закріплення даного положення, питання матеріального та соціального забезпечення суддів потребує вдосконалення та постійно знаходиться у розгляді Радою суддів України, яка звернулася до Уряду та народних депутатів України – членів Комітету з питань верховенства права і правосуддя стосовно підтримки розробленого законопроекту про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо посилення гарантій незалежності суддів із метою врегулювання комплексу питань матеріального і соціально-побутового забезпечення суддів, створення відповідного рівня гарантій [15].

Зокрема, Рада суддів України виступила з ініціативою зміни та вдосконалення законодавчої бази таким чином, щоб не допустити звуження змісту та обсягу гарантій незалежності судді, у тому числі рівня його матеріального і соціально-побутового забезпечення; відновити права стосовно виплати премій, щодо розширення посад для зарахування до суддівського стажу, гарантій щодо забезпечення суддів житлом, а також умов медичного обслуговування, санаторно-курортного лікування тощо.

Іншою явною проблемою, яка неодноразово обговорювалася на з'їздах суддів України, є невідповідність рівня оплати праці судді наявним умовам праці, а саме: постійному перенапруженню, високому фізичному й емоційному навантаженню, серйозній відповідальності за прийняті рішення, великому обсягу законодавчих та етичних заборон і обмежень. Згідно висновків моніторингу стану незалежності суддів в Україні – 2012, незважаючи на постійні звернення представників судової влади до Уряду щодо необхідності зміни звичного порядку фінансування судових органів за за-

лишковим принципом, офіційну принципову позицію Президента України та його відповідні доручення Кабінету Міністрів України, щодо необхідності забезпечити належне фінансування судової системи, рівень фінансування судів, особливо місцевих та апеляційних, є неприпустимо низьким. Навіть в умовах існуючої складної економічної ситуації рівень фінансування органів прокуратури, внутрішніх справ та податкової адміністрації є на порядок вищим у порівнянні з фінансуванням усієї судової гілки влади [16].

Більш того, за даними Державної судової адміністрації України станом на 15.08.2012 р. для забезпечення видатків на оплату праці працівників апаратів судів не вистачало суми 1068,5 млн грн, та відповідних нарахувань на заробітну плату – 387,9 млн грн. А дефіцит коштів між потребами судової системи на 2013 рік та обсягами фінансування, визначеними Міністерством фінансів України, складає вже 3,2 млрд грн [17, с.8].

Щодо поточного 2013 року, то важливо відмітити певні зрушення в системі оплати праці суддів. По-перше, суддівська винагорода не залежатиме від надходжень до спеціального фонду державного бюджету. Відмітимо, що раніше Міністерство фінансів наполягало, щоб суддівська винагорода та оплата праці працівників апарату здійснювалися за рахунок коштів, що надходять від судового збору, які, за законом, повинні спрямовуватися виключно на здійснення правосуддя [18]. Проте граничні обсяги видатків на 2013 р. для органів судової влади (крім Верховного та вищих спеціалізованих судів) бюджетом були визначені в сумі 2422,8 млн грн, виходячи з чого можна стверджувати, що Міністерство фінансів не врахувало положення ст.129 закону «Про судоустрій і статус суддів» щодо встановлення у 2013 р. посадового окладу судді на рівні 10 мінімальних зарплат. Відмітимо й те, що за розрахунками ДСАУ, у 2013 р. потреба у коштах на суддівську винагороду, оплату роботи працівників апарату становить близько 5,5 млрд грн, а граничний обсяг видатків може забезпечити на ці цілі більше 2 млрд, або 41,9 % [18].

Слід зазначити, що основні напрацювання з питання реформування та вдосконалення системи оплати праці суддів знайшли своє відображення в Стратегічному плані розвитку судової влади України на 2013–2015 роки, одним із стратегічних завдань якого є покращення стану фінансування та ефективне використання ресурсів. Зокрема, передбачається реалізація наступних кроків: 1) забезпечення достатньої кількості необхідних ресурсів для покриття витрат щодо здійснення правосуддя; 2) запровадження належного і прозорого управління та ефективного використання ресурсів; 3) забезпечення реалізації положень ст.129 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» щодо поступового збільшення розміру суддівської винагороди; 4) забезпечення запровадження додаткових законодавчих гарантій фінансування судової системи, зокрема, гарантій належної оплати праці працівників апарату суду та особливого порядку формування бюджету судової системи, який передбачав би внесення бюджетного запиту безпосередньо до профільного комітету парламенту, посилення ролі органів суддівського самоврядування в бюджетному процесі; 5) забезпечення єдності підходів та ефективності в справлянні та використанні коштів судового збору; 6) врегулювання на законодавчому рівні питання управління державним майном, яке забезпечує діяльність судів тощо [19].

Проте, на нашу думку, наведені вище стратегічні заходи реформи судової системи в контексті вдосконалення оплати праці суддів доцільно доповнити наступними заходами.

По-перше, необхідно розвивати фінансову самостійність судового апарату, фінансування даної сфери має бути незалежним від інших гілок влади. Також варто вжити усіх можливих заходів, щоб до формування бюджетного запиту активніше залучалися органи суддівського самоврядування, і забезпечити можливості внесення ними пропозицій і зауважень щодо проекту бюджету, які, у свою чергу мають бути прийнятими до уваги та розглянуті урядом. При цьому, враховуючи розподіл повноважень та незалежність судової системи, є

неприйнятним те, що Міністерство фінансів може скорочувати або іншим чином змінювати бюджетний запит судової системи.

По-друге, варто застосувати науковий підхід до розрахунку нормативів оплати праці суддів і працівників суду, узгоджуючи величину заробітної плати кожної групи працівників апарату суду з рівнем взятої відповідальності, обов'язків і законодавчих обмежень. Крім того, у структурі заробітної плати судді премії та надбавки мають виконувати стимулюючу роль до якісного виконання функціональних обов'язків, дотримання дисципліни праці, стандартів професійної діяльності та поведінки, неупередженого розгляду судових справ тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р., № 322–VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
2. Закон України «Про оплату праці» : від 24.03.1995 р., № 108/95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
3. Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 4-те вид. – К. : А.С.К., 2003. – 1024 с.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
5. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР: правовое исследование / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1972. – 271 с.
6. Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А. Е. Пашерстник. – М.-Л. : Изд-во АН СССР, 1949. – 352 с.
7. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. – М. : Проспект, 1998. – 448 с.
8. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристъ, 2000. – 480 с.
9. Конвенція МОП «Про захист заробітної плати» : від 01.07.1949 р., № 95 [Електронний

ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.

10. Татам А. Право Європейського Союзу : підручник / А. Татам ; за ред. В. І. Муравйова. – К. : Абрис, 1998. – 424 с.

11. Європейська хартія про закон «Про статус суддів» : від 10.07.1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_236.

12. Рекомендація № R (94) 12 «Про незалежність, дієвість та роль суддів» : від 13.10.1994 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_323.

13. Закон України «Про судоустрій та статус суддів» : від 07.07.2010 р., № 2453–VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2453-17>.

14. Рішення Ради суддів України «Про оплату праці суддів» : від 12.12.2000 р., № 10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.court.gov.ua/969076/65656565656566>.

15. Матеріали XI з'їзду суддів України : від 22.02.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/B534F85D51353A4FC2257B1A0039C7FB?opendocument>.

16. Висновки за результатами проведення Моніторингу стану незалежності суддів в Україні – 2012, його обговорення на «круглому столі» та на засіданні Ради суддів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://court.gov.ua/969076/visnovki1>.

17. Вісник центру суддівських студій. Моніторинг стану незалежності суддів в Україні – 2012. – К. : АДФ-Україна, 2012. – 52 с.

18. Закаблук М. Держбюджет-2013 забезпечить виплату суддям зарплат не зі спецфонду / М. Закаблук // Закон і бізнес. – 2013. – № 1 (1092).

19. Стратегічний план розвитку судової влади України на 2013–2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://court.gov.ua/969076/rsusp>.

Чернота С. В. Рівень оплати праці як засіб забезпечення дисципліни праці суддів / С. В. Чернота // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 739–744 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_121.pdf

Досліджено сутність та особливості оплати праці в контексті забезпечення дисципліни праці суддів.

Чернота С.В. Уровень оплаты труда как средство обеспечения дисциплины труда судей

Исследованы сущность и особенности оплаты труда в контексте обеспечения дисциплины труда судей.

Chernota S.V. The Wage Level as Means of Providing the Discipline of Judges Work

In the article revealed the essence and peculiarities of wage in the context of providing the discipline of judge's work.