



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

11.12.2018

№ 238/0/103-18/287

На № _____ від 05.12.2018

Пилипенко О. О.

foi+request-43226-

67166cd0@dostup.pravda.com.ua

Про розгляд запиту

Департаментом заробітної плати та умов праці розглянуто Ваш інформаційний запит щодо деяких питань оплати праці та повідомляється.

Відповідно до статті 64 Закону України „Про державну службу” (далі – Закон) за невиконання або неналежне виконання посадових обов’язків, визначених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами у сфері державної служби, посадовою інструкцією, а також порушення правил етичної поведінки та інше порушення службової дисципліни державний службовець притягається до дисциплінарної відповідальності у порядку, встановленому цим Законом.

Частиною сьомою статті 66 Закону передбачено, що за кожний дисциплінарний проступок до державного службовця може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення (крім зауваження) заходи заохочення до державного службовця не застосовуються (частина третя статті 79 Закону).

Статтею 53 Закону визначено, що за бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги до державних службовців застосовують такі види заохочень: оголошення подяки; нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом; представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); представлення до відзначення державними нагородами.

Частиною другою статті 50 Закону встановлено, що заробітна плата державного службовця складається з: посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця, 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, 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, премії (у разі встановлення).

Частиною третьою статті 50 Закону визначено такі види премій: за результатами щорічного оцінювання службової діяльності та місячна або квартална відповідно до особистого внеску в загальний результат роботи державного органу.

Премії державним службовцям виплачуються в межах фонду преміювання залежно особистого внеску в загальний результат роботи державного органу.

На виконання абзацу другої частини п'ятої статті 52 Закону наказом Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 № 646, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30.06.2016 за № 903/29033, затверджено Типове положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів). Це Типове положення встановлює порядок визначення розмірів, нарахування та виплати премій державним службовцям державних органів, які займають посади державної служби категорій „Б” і „В”.

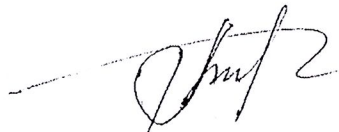
Конкретні умови, порядок та розміри преміювання (депреміювання) працівників визначаються у положенні про преміювання відповідного органу, яке розробляється ним самостійно.

Встановлення премій державним службовцям проводиться керівником державної служби в державному органі відповідно до затвердженого ним положення про преміювання, розробленого згідно з цим Типовим положенням і погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності).

Принадгідно інформуємо, що виходячи зі змісту Закону України „Про доступ до публічної інформації” Ваш запит не належить до запиту на отримання публічної інформації.

Одночасно зазначаємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, роз'яснювальний та рекомендаційний характер і не повинні встановлювати нових правових норм.

Директор Департаменту



О. Товстенко