



ЛАБОРАТОРІЯ
ЗАКОНОДАВЧИХ
ІНІЦІАТИВ
www.parlament.org.ua

ОЦІНКА ЗАКОНОДАВЧОГО ВПЛИВУ

Проекту Закону № 8222 «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад»

I. ОБГРУНТУВАННЯ ПОЛІТИКИ

Проект Закону №8222 «Про внесення змін до Закону України "Про державну службу" щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» розроблено з метою внесення змін до системи оплати праці у сфері державної служби. Реалізувати цю мету пропонується шляхом запровадження прозорої системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби, посилення ролі посадового окладу, припинення надмірних необґрунтованих виплат, запровадження дієвого механізму оптимізації граничної чисельності працівників державних органів, впровадження системи грейдів. Це дозволить підвищити ефективність всієї державної служби, знизити ризики можливих зловживань та корупції, а також забезпечити більшу довіру до системи оплати праці в цілому.

Мета законопроекту обґрунтована тим, що, **по-перше**, цей проект важливий для реалізації Концепції реформування системи оплати праці державних службовців, Антикорупційної стратегії на 2021-2025 роки. **По-друге**, необхідне збалансування оплати праці, оскільки протягом останніх років відсутність цього призвело до нерівностей у системі державного управління. Заробітна плата на посадах державної служби залишається нижчою за мінімальну і є неконкурентоспроможною на ринку. Більше того, збільшення мінімальної заробітної плати з 1 січня 2023 року не поширюється на державних службовців. Така практика порушує принципи рівності перед законом та соціальної справедливості. **По-третє**, потрібно запровадити механізми стимулів і переваг для покращення системи державної служби. Відсутність цього перешкоджає залученню на державну службу кваліфікованих спеціалістів, призводить до втрати досвідчених фахівців і менеджерів.

Таким чином, законопроект:

- 1) Пропонує підвищити конкурентоспроможність заробітної плати на посадах державної служби;
 - 2) Передбачає ідею досягти від 70 до 90 відсотків розміру заробітної плати на посадах аналогічного рівня складності та відповідальності у приватному секторі;
 - 3) Запроваджує класифікації посад, зміни розрахункової величини для визначення мінімального розміру посадового окладу державного службовця;
 - 4) Закладає дієвий механізм контролю за надмірною кількістю посад державної служби шляхом проведення НАДС моніторингу оплати праці та кількісного складу державних службовців.
-

Одним з ключових аспектів законопроекту є введення принципу залежності заробітної плати державного службовця від його результатів роботи. Це означає, що рівень зарплати буде визначатися на основі досягнень, продуктивності та якості виконаної роботи. Такий підхід сприятиме стимулюванню працівників до досягнення високих показників ефективності та посиленню професійного розвитку. Крім того, це поступово зближить рівень заробітної плати державних службовців до ринкового рівня, що є необхідним для залучення висококваліфікованих фахівців до роботи в державній службі¹.

II. АНАЛІЗ КОНТЕКСТУ

Правове регулювання оплати праці державних службовців в Україні базується на таких нормативно-правових актах:

- Конституція України: згідно зі статтею 43 Конституції, кожен має право на рівну заробітну плату за однакову працю без будь-якої дискримінації. Це становить основу для регулювання оплати праці державних службовців.
- Закон України "Про державну службу": цей закон встановлює загальні принципи організації державної служби, включаючи систему оплати праці. Він визначає категорії державних службовців (посадових осіб), а також встановлює механізми формування тарифних розрядів та посадових окладів.
- Закон України "Про оплату праці": цей закон визначає загальні принципи та правила оплати праці у всіх сферах, включаючи державну службу. Він регулює питання нарахування заробітної плати, встановлює розрахунковий період, заборону дискримінації, порядок визначення мінімальної заробітної плати, а також правила нарахування та виплати додаткової оплати праці.
- Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Порядку визначення розміру посадових окладів державних службовців": встановлює конкретні механізми формування посадових окладів для державних службовців. У цій постанові деталізовано розміри окладів в залежності від категорії посади, класифікаційної групи тощо.

Діюча система оплати праці, яка застосовується в державній службі, потребує перегляду та удосконалення. Зараз ця система включає в себе 11 складових, що робить її складною та недостатньо ефективною. У поточній схемі оплати лише 39% - 49% складають посадові оклади, що не відображає повну цінність роботи державних службовців. Близько половини виплат припадає на варіативну частину, такі як премії,

¹ <https://nads.gov.ua/oplata-praci-derzhavnih-sluzhbovciv>

надбавки та стимулюючі виплати. Варто відмітити, що розмір цих виплат часто визначається особистою прихильністю керівника до певної особи та його суб'єктивним баченням, іноді не засновуючись на результативності працівника. Це підтверджує про відсутність прозорості та справедливості у системі державної служби. Також недостатньо окреслені критерії та об'єктивні механізми визначення заробітної плати державних службовців. Низький рівень заробітної плати, відсутність стимулів призводить до втрати кваліфікованих кадрів та погіршення якості державних послуг. Простежується несистемність та фрагментарність правового регулювання, що може створювати складнощі у встановленні рівних стандартів, порівнянні посад та визначенні адекватної оплати.

Міжнародні практики та стандарти Європейського Союзу є цінним джерелом рекомендацій для поліпшення державної служби. Адаптація цих практик до українського контексту сприятиме незалежності, професіоналізму, ефективності та відповідальності службовців, і загалом покращить систему кадрового управління. Це також наблизить Україну до європейських стандартів та підтримає її інтеграцію в європейську спільноту. Країни, такі як Польща, Німеччина, Литва, Словенія та Нідерланди, володіють значним досвідом у цій сфері і успішно розвивають ефективні механізми, спрямовані на створення справедливої та прозорої системи оплати праці в державному секторі.

Польща вважається однією з передових країн у реформуванні системи оплати праці державних службовців. Вони активно використовують модель "цільової заробітної плати", тобто заробітна плата прив'язана до конкретних цілей та результатів роботи службовця. Ця модель стимулює працівників до досягнення кращих результатів та забезпечує більш прозорий зв'язок між продуктивністю та оплатою праці.

У Польщі, згідно із Законом «Про державну службу» від 21 листопада 2008 року заробітна плата державних службовців вищої та нижчої ланки має різні складові. Зокрема, заробітна плата державних службовців нижчої ланки складається з базового окладу за посадою та надбавки за багаторічну службу в державній службі. У той же час, винагорода особи, яка обіймає керівну посаду на державній службі, включає базовий оклад за посадою, функціональну надбавку та надбавку за багаторічну службу в державній службі².

Для визначення базового окладу за посадою, надбавки за державну службу для службового звання та функціональної надбавки використовуються коефіцієнти базової

² <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20082271505/U/D20081505Lj.pdf>

суми, розмір яких встановлюється відповідно до окремих правил, викладених у Законі про бюджет.

Члени корпусу державної служби мають можливість отримувати додаткову оплату за виконання додаткових завдань, які накладає на них роботодавець. Ці додаткові виплати фінансуються з виділених коштів на оплату праці. Також членам корпусу державної служби надається право на доплату за багаторічну роботу на державній службі. Ця доплата становить 5% від базової заробітної плати після п'яти років роботи, а потім збільшується на 1% за кожен наступний рік роботи, досягаючи максимуму у 20% від базової місячної заробітної плати.

При визначенні права на отримання доплати за багаторічну роботу на державній службі враховуються всі попередні періоди роботи. Крім того, члени корпусу державної служби можуть отримувати ювілейну нагороду в залежності від тривалості роботи наступним чином:

- Після 20 років роботи - 75% місячної зарплати.
- Після 25 років роботи - 100% місячної зарплати.
- Після 30 років роботи - 150% місячної зарплати.
- Після 35 років роботи - 200% від місячної зарплати.
- Після 40 років роботи - 300% місячної зарплати.
- Після 45 років роботи - 400% від місячної зарплати.

Всі попередні завершені періоди зайнятості та інші перевірені періоди включаються до зазначених вище періодів роботи, якщо вони враховуються у загальному розрахунку років роботи. Члени корпусу державної служби мають право на додаткову щорічну винагороду.

За особливі досягнення в своїй професійній діяльності, члени корпусу державної служби можуть отримати додаткові виплати зі спеціального фонду для премій. Цей фонд перебуває в розпорядженні генеральних директорів канцелярій і може бути збільшений.

Прем'єр-міністр також має право вказувати інші пільги, надбавки та умови їх надання членам корпусу державної служби відповідно до необхідності підвищення ефективності виконання завдань.

Німеччина відома своєю системою "тарифної домовленості", за якою зарплата державних службовців визначається угодами між урядом та професійними гілками. Це сприяє створенню справедливої оплати праці, враховуючи вимоги ринку праці та професійну компетентність працівників. Оплата державних службовців в Німеччині має конституційне закріплення засноване на принципі "утримання". Відповідно до цього

принципу, оплата повинна не лише бути сумірною і відповідати посаді, але й забезпечувати можливість для службовця повністю присвятити себе професії.

Згідно з абз. 2 §2 Федерального закону про грошове забезпечення чиновників і державних службовців, договірне відхилення від загальних приписів щодо грошового забезпечення чиновників, суддів і військовослужбовців забороняється.

Згідно з параграфом 1 Закону, оплата чиновників включає такі складові:

- Основне утримання;
- Надбавки професорам вищої школи до основного утримання;
- Доплати, винагороди;
- Щорічну допомогу;
- Матеріальні послуги та щорічну оплату відпустки³.

Правовою основою для визначення розміру виплат, що нараховуються чиновникам, є наступні законодавчі акти:

- Федеральний закон про грошове забезпечення чиновників і державних службовців;
- Рамковий закон про правове становище чиновників, який застосовується до федеральних, земельних і комунальних чиновників. Метою цього закону є уніфікація грошового утримання, проходження служби та соціального забезпечення чиновників з метою уникнення конкуренції між установами, на службі яких працюють чиновники, і забезпечення стабільності їх зайнятості.

Відповідно до принципу утримання, грошове і соціальне забезпечення, що передбачені законом, не є винагородою за виконання службових завдань, а є забезпеченням утримання чиновника. Ці виплати надають йому можливість виконувати свої обов'язки, зберігаючи незалежність в правовому і економічному відношенні. При цьому встановлено, що оплата повинна бути сумірною і відповідати посаді, яку він займає.

Публічні службовці мають право на посадовий оклад, доплати для професорів вищих навчальних закладів, територіальні доплати, надбавки, премії, винагороди за вислугу років, винагороди за звання, а також оплату за роботу за кордоном.

У разі обрання чиновника в Бундестаг або Бундесрат, він, разом із депутатськими виплатами, продовжує отримувати значну частину своєї основної заробітної плати.

Литва і Нідерланди також успішно впроваджують реформи у сфері оплати праці державних службовців. **Литва** акцентує увагу на створенні рівних умов та зниженні рівня

³ <https://www.gesetze-im-internet.de/bbesg/BJNR011740975.html>

корупції шляхом забезпечення справедливої оплати праці. У свою чергу, **Нідерланди** спираються на систему "функціональної класифікації", де зарплата визначається на основі складності та вимог робочих місць.

У Литві умови оплати праці державних службовців регулюються Законом про державну службу. Розмір винагороди державним посадовцям та чиновникам визначається Законом про оплату праці державних посадовців та чиновників Литовської Республіки.

Відповідно до Закону про державну службу Литовської Республіки (розділ 6, стаття 28), заробітна плата державного службовця складається з наступних компонентів:

- Посадовий оклад;
- Премії;
- Доплата за стаж роботи в Литовській державі;
- Оплата роботи у вихідні та святкові дні, нічна, надурочна та чергування⁴.

Обсяг всіх бонусних виплат не може перевищувати 70% основного окладу. Основний оклад визначається для категорії посади і повинен бути однаковим для всіх посад однієї категорії. Розмір основного окладу розраховується на основі базового коефіцієнта заробітної плати. Коефіцієнти, що застосовуються до посад кожної категорії, встановлюються Законом про державну службу.

Державні службовці можуть отримувати такі надбавки:

- Надбавки за вислугу років;
- Надбавки відповідно до рівня професійної компетентності;
- Надбавки в залежності від категорії посади;
- Надбавки за дипломатичний ранг.

Надбавки за стаж роботи становлять 3% від основного окладу за кожні три роки служби. Загальна сума цих надбавок не може перевищувати 30% основної зарплати.

У державних службовців є три кваліфікаційних класи. Надбавки для третього кваліфікаційного класу становлять 15%, для другого кваліфікаційного класу - 30%, а для першого кваліфікаційного класу - 50% від основної зарплати.

В Нідерландах існує 18 шкал оплати для державних службовців. Призначення конкретної шкали оплати для службовця залежить від характеру посади та виконуваних обов'язків. Характер посади визначається шляхом оцінки його роботи. Якщо державний службовець не погоджується з результатами оцінки роботи, він може подати письмове звернення про перегляд результатів, вказавши конкретні причини своєї незгоди.

⁴ https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=17188#

Компетентні органи приймають рішення щодо збереження або зміни результатів оцінки. Якщо державний службовець не погоджується з прийнятим рішенням, він має право подати заперечення компетентним органам. Потім ці органи розглядають рекомендації Консультативного комітету з оскарження результатів оцінки роботи. Уповноважені органи можуть прийняти або відхилити рекомендації Комітету. Якщо державний службовець все ж не згідний з рішенням, він може подати апеляцію.

Фактична робота, яку виконує державний службовець, безпосередньо впливає на його шкалу оплати. Залежно від результатів, шкала оплати може бути знижена до тих пір, поки службовець не почне відповідати стандартам для призначення.

Кожна шкала встановлює мінімальний і максимальний розмір окладу для проміжного рівня. Оплата за неповний робочий день здійснюється пропорційно відпрацьованим годинам. Для кожної шкали оплати встановлено певну кількість підвищень, на які може претендувати службовець, який ще не досяг максимального рівня оплати за цією шкалою. Підвищення здійснюються виключно компетентними органами на підставі належного виконання службовцем своїх обов'язків. Перше підвищення може відбутися не раніше, ніж через рік після вступу на службу, а потім проводиться щорічно до досягнення службовцем максимального рівня за шкалою.

Якщо службовець досягає відмінних результатів за шкалою оплати, до якої він належить, компетентні органи можуть розглянути його пропозицію на отримання оплати за вищою шкалою. Проте, річні підвищення за цією шкалою не будуть здійснюватися. У випадку, якщо службовець не відповідає стандартам своєї роботи, шкала оплати може бути знижена знову.

Оклад за шкалою є базовою заробітною платою, яка не включає в себе вирахування всіх обов'язкових податків і платежів. Фактично, одержувані грошові кошти виплачуються службовцю з урахуванням усіх виплат і вирахувань. Крім окладу, службовець має право на отримання додаткових виплат, таких як:

- Виплата за віком;
- Виплата за мобільність (дорожні витрати на поїздки);
- Виплати відпускних;
- Виплата після закінчення робочого року;
- Одноразова або періодична премія;
- Понаднормові виплати;
- Виплати за перебування в резерві (максимум за шкалою 7);
- Доплати за шкідливу роботу;

- Виплати за виконання обов'язків депутата;
- Виплати за послуги швидкої медичної допомоги.

Також передбачені спеціальні виплати, які можуть включати такі елементи як: компенсація витрат на переїзд до місця служби, відшкодування витрат на переїзд службовця до нового місця роботи, дорожні витрати на поїздки між місцем проживання і роботою в разі віддаленості їх місця розташування, виплати на відрядження, премії за тривалість служби, премії за вислугу років, виплати за дистанційну (теле-) роботу, помертні виплати.

Значні зміни у системі оплати праці державним службовцям здійснила **Словенія**. Введена в 2008 році нова система оплати праці була результатом шестирічних переговорів між урядом і профспілками. Головним принципом нової системи є прозорість, а її ключовою особливістю є централізація. Нова система була розроблена з метою забезпечення стійкості бюджетної системи та керованості витратами на фонд оплати праці (ФОП).

У Словенії оплата праці державних службовців включає базовий оклад і змінні компоненти. Змінні компоненти включають додаткові виплати (які в інших випадках можна вважати надбавками) і преміальні виплати за результатами роботи.

Розмір базового окладу визначається за єдиною шкалою окладів, встановленою відповідно до Закону "Про систему оплати праці в державному секторі" і включає 65 розрядів оплати праці. Правила встановлення розміру оплати праці визначені зазначеним Законом. Розмір оплати праці окремих службовців повинен враховувати посадові категорії і тарифні групи, які відображають рівень складності роботи за посадами і позиціями відповідно до необхідного рівня освіти або підготовки. Розряди оплати праці за функціями, позиціями і посадами перераховуються в "Каталозі функцій, позицій і посад". Базовий оклад державного службовця визначається розрядом оплати праці, до якого належить позиція або посада службовця, або розрядом, який йому призначений в ході кар'єрного росту. Розряди оплати праці за базовими посадами встановлюються в колективному договорі з організаціями державного сектору, а щодо більшості позицій також в колективних угодах за професійними групами, які узгоджуються і підписуються під час переговорів між урядом і профспілками⁵.

В ході реформування системи оплати праці була спрощена система додаткових виплат (надбавок). Склад надбавок визначається статтею 23 Закону "Про систему оплати

⁵ <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3328>

праці в державному секторі". Розмір надбавок встановлюється згідно з колективною угодою.

Базовий оклад може бути збільшений в результаті призначення на посаду вищого рангу, з урахуванням критеріїв, встановлених у галузевих нормативних актах, які приймаються відповідними міністерствами в рамках базової системи професійного розвитку. Переведення на вищий розряд оплати праці може здійснюватися кожні три роки в тому випадку, якщо виконуються необхідні критерії оцінки діяльності службовця. Правила підвищення на посаді та критерії оцінки діяльності службовців визначені постановою "Про встановлення державним службовцям вищих розрядів оплати праці".

Доплати за результатами роботи визначаються за трьома видами діяльності: результати поточної роботи, робота при підвищеному навантаженні та розпорядники бюджетних коштів, які здійснюють продаж товарів і послуг на ринку, можуть використовувати виручені від продажу кошти для виплати винагороди за результатами праці.

Досвід вищенаведених країн може стати важливим інструментом для вдосконалення системи оплати праці державних службовців в Україні. Адаптація ефективних механізмів допоможуть створити більш справедливу, прозору та мотивуючу систему, яка відповідає сучасним вимогам і сприяє підвищенню якості державного управління⁶.

Пропозиції стейкхолдерів, таких як державні службовці, профспілки, експерти, громадські організації та інші зацікавлені сторони можуть допомогти виявити потенційні проблеми, які стосуються системи оплати праці, та створити більш збалансований, прийнятний законодавчий акт.

Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) зазначає, що перебудова системи оплати праці державних службовців є одним з основних пріоритетів реформи публічного управління в Україні і важливим показником для її членства в Європейському Союзі. У 2023 році відбуваються ключові події з реформування державної служби та підготовки до переговорного процесу з Європейською Комісією та отримання оцінки від SIGMA. Ця оцінка є важливим документом, який використовується під час переговорів з Єврокомісією та має вплив на подальшу реформу державної служби⁷.

Важливо також враховувати думку широкого кола суб'єктів, таких як працівники державної служби. За результатами опитування, проведеного НАДС у 2022 році, виявлено

⁶ <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/Mignarodniy%20dosvid/oplata-pratsi.pdf>

⁷ <https://nads.gov.ua/news/holova-nads-reforma-systemy-oplaty-pratsi-derzhavnykh-sluzhbovtziv-odyn-z-priorytetiv-reformy-publichnoho-upravlinnia-ta-vahomyi-indykator-chlenstva-ukrainy-v-ies>

зміни в розмірах заробітної плати державних службовців під час воєнного стану. Зменшення рівня заробітної плати спостерігається у всіх категоріях посад. Зокрема, у категорії "А" зарплата зменшилась у 44% респондентів, а у категоріях "Б" і "В" - у 55,8% респондентів. Результати опитування свідчать про несприятливу ситуацію з оплатою праці державних службовців під час воєнного стану.

Згідно з результатами опитування, було виявлено, що 88,7% державних службовців підтримують необхідність продовження реформування системи оплати праці державних службовців. Зокрема, 100% респондентів із категорії «А» підтримують реформу, серед категорії «Б» підтримку висловили 87,5% респондентів, а серед категорії «В» - 89,1% респондентів. Також встановлено, що 55,5% респондентів вказали, що їх державний орган може проводити повністю або частково класифікацію посад навіть в умовах воєнного стану. Крім того, спостерігається тенденція збільшення підтримки реформи зі зниженням рівня державного органу ⁸.

Таким чином, існує необхідність реформування системи оплати праці державних службовців в Україні, і позиції стейкхолдерів підтверджують це. Незважаючи на можливі питання, що виникають щодо впровадження законопроекту №8222, його прийняття є кроком вперед у створенні єдиної системи оплати праці на основі класифікації посад. Проте деякі аспекти потребують доопрацювання.

ІІІ. АНАЛІЗ ВПЛИВУ

Як вже згадувалось, законопроект «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» є важливим кроком у систематизації та уніфікації оплати праці державних службовців в Україні. Однак, слід зазначити, що законопроект має деякі недоліки та неузгоджені моменти, які потребують доопрацювання. Неузгодженості виникають через різні погляди на класифікацію посад, оцінку роботи державних службовців та визначення критеріїв оплати праці. Деякі положення можуть бути недостатньо конкретизовані або потребувати додаткової узгодженості з іншими законодавчими актами.

Згідно із запропонованими змінами, заробітна плата державних службовців складається з двох частин: сталої заробітної плати та варіативної заробітної плати. Стала

⁸

https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/%D0%9E%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96/%D0%9E%D0%BF%D0%B8%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%92%D0%A1_2_0.06.2022.pdf

заробітна плата включає посадовий оклад, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця та грошову допомогу, яка виплачується під час регулярних відпусток. Варіативна заробітна плата складається з премій за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, місячних та квартальних премій, компенсації за додаткове навантаження та за вакантну посаду. Проте, **в цьому поділі нечітко встановлено, до якої частини заробітної плати відносяться інші виплати, які не включені до сталої чи варіативної заробітної плати.** Наприклад, це стосується грошової компенсації за роботу у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час, а також вихідної допомоги при звільненні з державної служби та інших випадках, відшкодування витрат та інших компенсацій, пов'язаних з відрядженнями.

Крім того, важливо звернути увагу на **потребу взаємозв'язку запропонованої структури заробітної плати (стала та варіативна) із загальною структурою заробітної плати, яка визначена у Законі України “Про оплату праці”.** Згідно з цим Законом, структура заробітної плати містить такі складові: основна заробітна плата (тарифні ставки або оклади для робітників та посадові оклади для службовців), додаткова заробітна плата (доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати), інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Важливо забезпечити відповідність між цією загальною структурою заробітної плати та поділом заробітної плати державних службовців на сталу і варіативну частини, який пропонується в проекті. Якщо такої відповідності немає, стає незрозумілим, як будуть враховуватись деякі виплати. Наприклад, це стосується грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки, яка відноситься до додаткової заробітної плати згідно з Законом про оплату праці, а також середнього заробітку при переведенні на легшу роботу, який також відноситься до додаткової заробітної плати як гарантійна виплата. Узгодження змісту нормативних актів між собою є необхідним і важливим елементом правової системи. Це дозволяє забезпечити єдність та взаємодію різних правових норм, що регулюють одну сферу життя чи діяльності.

Неузгодженими є загальна мета законопроекту та його окремі положення. Виконання завдань державним органом потребує залучення та утримання найкращих фахівців на державній службі. Проте, запропоновані зміни до механізму встановлення надбавки за вислугу років (зменшення з 3% до 2% посадового окладу та максимального розміру з 50% до 30%) мають певні негативні наслідки. Ці зміни суперечать збереженню якості та сталості кадрового резерву, включаючи досвід, фахові знання та інституційну пам'ять. Важливо дотримуватись вимог Конституції України, яка забороняє звуження існуючих прав і свобод при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів.

Також законопроект пропонує змінити порядок нарахування грошової допомоги до щорічної оплачуваної відпустки державних службовців. Нове запропоноване регулювання передбачає розрахунок допомоги на підставі посадового окладу, надбавки за вислугу років та надбавки за ранг станом на останній день перед відпусткою, незалежно від фактично відпрацьованого часу у місяці. Це суперечить поточній практиці, де грошова допомога розраховується на основі середньомісячної заробітної плати. Варто зазначити, що **запропоноване зменшення розміру допомоги до відпустки не відповідає конституційним приписам статті 22 Конституції України.**

Відповідно до нової редакції частини 3 статті 50 Закону, державним службовцям можуть бути встановлені премії на основі їх роботи та щорічного оцінювання службової діяльності. Також передбачені обмеження щодо розмірів цих премій. Запропонований в законопроекті підхід до стимулювання державних службовців передбачає зменшення витрат на оплату праці. У зв'язку з цим **виникає питання про те, що робити зі збереженими коштами.** Існує позиція, що вони будуть направлені до бюджету. Однак варто врахувати, що така економія виникає через неправильну оцінку роботи окремих працівників, хоча державний орган виконав свої завдання, перекладаючи більше навантаження на інших працівників. Тому доцільно уточнити, що збережені кошти залишаються у розпорядженні відповідного державного органу і можуть бути використані для преміювання за щорічне оцінювання службової діяльності.

Проблеми виникають і при уточненні та трактуванні окремих понять. Так у новому пункті 3.1. частини 3 статті 13 пропонується встановити, що НАДС "погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі". Однак термін "результати" потребує уточнення, щоб установити чіткий та завершений механізм для проведення такої класифікації, оскільки не зазначено, яку форму повинен мати цей "результат". Крім того, в проекті не визначено, хто саме встановлює "результати класифікації посад державної служби в державному органі", які потрібно погодити з НАДС. Це може ускладнити реалізацію відповідного положення та викликати велику кількість неузгодженостей в майбутньому.

Згідно з пунктом 6 розділу II "Прикінцеві та перехідні положення" проекту, державні органи, які діють згідно зі спеціальними законами, повинні змінити свої законодавчі акти про оплату праці своїх працівників до 1 січня 2025 року відповідно до цього Закону. Однак, важливо зазначити, що **ці органи не можуть ініціювати законодавчі зміни, тому не визначено, як саме це положення буде реалізовано.** Конституція передбачає, що право на законодавчу ініціативу в українському парламенті належить Президентові, народним депутатам та Кабінету Міністрів. Значить, державні органи повинні розробляти

та вносити зміни до законодавчих актів, але необхідно враховувати той факт, що вони не є суб'єктами права законодавчої ініціативи. Тому механізм реалізації цього положення залишається нечітким.

Проект акту був розроблений з урахуванням рекомендацій 3.2.4 та 3.2.8, які викладені у звіті OECD/SIGMA щодо оцінки стану державного управління. Ці рекомендації слугують важливим джерелом в розробці політики та законодавства, спрямованих на покращення державного управління. Загалом, законопроект має всі підстави отримати позитивну оцінку з відповідності критеріям SIGMA. Цей проект пропонує вирішення проблем, які були виокремлені у Концептуальних питаннях Висновку Програми SIGMA⁹. Проект має на меті врегулювання проблем, пов'язаних з оплатою праці державних службовців та впровадження реформ у систему оплати. Шляхом виконання цих заходів, законопроект спрямований на покращення прозорості та структури заробітної плати, зменшення нерівності в оплаті праці між різними державними органами, а також на запобігання корупційним ризикам при наданні надбавок та премій. Концептуальні положення проекту акту отримали підтримку, що було відзначено в позиції SIGMA. Це свідчить про те, що розроблені концептуальні положення відповідають рекомендаціям SIGMA і відображають кращі практики у сфері державного управління¹⁰.

У підсумку, законопроект «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» є важливим кроком у реформуванні системи державної служби в Україні. Однак, його впровадження вимагає уваги до деталей, узгодження зі всіма зацікавленими сторонами та врахування міжнародного досвіду. Тільки таким чином можна досягти прозорої, справедливої та ефективної системи оплати праці державних службовців, яка забезпечить якість державного управління.

⁹ <https://zn.ua/ukr/internal/derzhsluzhba-zarplati-zi-steli-i-premiji-u-300-vidsotkiv-.html>

¹⁰ <https://sud.ua/uk/news/publication/255060-kogda-i-kak-izmenitsya-poryadok-oplaty-truda-gosudarstvennykh-sluzhaschikh-v-radu-vnesli-zakonoproekt-kabmina>