Державне управління: удосконалення та розвиток, № 12. URL: https://www.dy.nayka.com.ua/pdf/12_2022/37.pdf

8. Савченко, О. М. (2021). Ефективність публічного управління у сфері охорони здоров'я: український та європейський досвід. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Державне управління*, № 3, с. 41–45.

9. Шевченко, Л. В. (2022). Телемедицина як інструмент підвищення доступності медичних послуг у сільській місцевості. *Український медичний часопис*, № 2, с. 34–39.

DOI https://doi.org/10.36059/978-966-397-501-6-71

ОПЛАТА ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: «ВДАЛОЮ» Є ЗАПРОПОНОВАНА ПЕРСПЕКТИВА НОРМАТИВНОГО ОНОВЛЕННЯ (ЗАКОНОПРОЄКТ № 8222)?

Коломоєць Тетяна Олександрівна
доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Національної академії правових наук України, Заслужений юрист України, декан юридичного факультету, Запорізький національний університет м. Запоріжжя, Україна

Чинне законодавство України про державну службу серед обов'язкових ознак державної служби закріплює її «фінансове забезпечення за рахунок державного бюджету» (ст. 1 Закону України «Про державну службу»), деталізуючи складові такого забезпечення у ст. ст. 50-52 цього ж «базового» законодавчого акту, визнаючи такими: посадовий оклад, надбавки, доплати та премії. Задля забезпечення престижу державної служби, залучення молоді (як одного із пріоритетних завдань держави), мотивації до максимальної результативності та ефективності діяльності державних службовців в сучасних умовах кадрового дефіциту та вирішення проблем з людським капіталом, важливо гарантувати релевантний розмір фінансового забезпечення діяльності державних службовців, і насамперед на рівні оплати їх праці, справедливості та прозорості нарахування останньої, із одночасним усуненням «передумов» для урівняння всіх державних службовців незалежно від результатів їх службової діяльності, без акценту уваги на «особистий внесок», «новації», «результати роботи», «ініціативність», «новаторство» тощо. Як зазначила Голова НАДС

Наталія Алюшина під час презентації публічного звіту про діяльність НАДС за 2024 рік, «… одним із ключових напрямів діяльності НАДС стало реформування системи оплати праці» [1]. Дисбаланс в оплаті праці державних службовців (у його «широкому розумінні») негативно впливає як у розрізі «внутрішнього розподілу між державними службовцями» (однаковий розмір оплати незалежно від реальних показників професійної діяльності), так і «зовнішньому розрізі» у порівнянні із оплатою праці у призваному секторі. Оплата праці державних службовців має бути релевантною тим зусиллям, які останні реально докладають під час професійного служіння публічним інтересам, а також бути зрозумілою, справедливою і прозорою як для самих державних службовців, так і для громадськості в цілому, усуваючи в т.ч. й передумови для «корозії» державної служби.

З метою практичної реалізації реформ, зорієнтованих на адаптацію законодавства України до стандартів ЄС, виконання зобов'язань в рамках Ukraine Facility Plan, а також Принципів державного управління, розроблених OECD/SIGMA, зокрема у частині «реформи заробітної плати шляхом прийняття законодавства щодо запровадження справедливої та прозорої системи оплати праці на основі функціональної класифікації посад» [2], «впровадження принципів оплати праці, зокрема класифікації окладів, заснованої на системі класифікації посад, повного переліку змінних складових заробітної плати і співвідношення між фіксованою та змінною частиною заробітної плати встановлюються законом для забезпечення узгодженості, справедливості і прозорості всієї державної служби. Докладні норми оплати праці наводяться у підзаконних нормативних актах. Призначення різних складових заробітної плати, надбавок і матеріальної допомоги окремим державним службовцям на розсуд керівництва обмежується для забезпечення справедливості, прозорості та єдності підходів до виплати заробітної плати в цілому» [3] запропоновано проєкт «новаційної нормативної моделі оплати праці державних службовців» (проєкт про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» (законопроєкт № 8222), прийнятий Верховною Радою України 11 березня 2025 року у другому читанні), який отримав характеристику як «такий, що має статус «євроінтеграційного» та «стратегічний крок у реформуванні державної служби України» [4]. Доцільним вбачається аналіз його змісту для того, щоб можна було відповісти на запитання, чи дійсно практичне втілення його положень буде «вдалою» спробою імплементації європейської моделі оплати праці держаних службовців у національних реаліях державної служби. Аналіз змісту його положень дозволяє стверджувати, що: по-перше, впроваджено «дуальний зміст» оплати праці державних службовців завдяки поєднанню її «сталої» та

«варіативної» складових. Якщо перша охоплює посадовий оклад, надбавку за вислугу років та надбавку за ранг, тоді як друга – премії. На перший погляд здається, що законодавець продублював положення чинного законодавства – ст. 50 «Оплата праці державних службовців» (зокрема, ч. 1, яка фіксує перелік складових оплати праці – посадовий оклад, надбавки і премії) і ст. 52 «Надбавки, доплати і премії». Водночас, детальний аналіз його положень все ж таки свідчить про зміну «векторів та акцентів» у визначенні змісту оплати праці, які істотно відрізняються від чинної нормативної моделі. Мова йде не про штучний розподіл оплати праці на дві складові – сталу та варіативну, а про визначення різну чітко визначену роль і значення кожної із них у формуванні оплати праці, про їх відмінність у «ваговому та стратегічному значенні». Якщо стала складова є « … фінансовою виплатою, винагородою за службову професійну діяльність», тоді як варіативна – залежить від «ініціативи, особистого внеску особи в загальний результат діяльності …, є винагородою за виконання додаткових обсягів роботи» [5]. Отже, перша має бути завжди, друга – залежить від обставин справи, від запитів, завдань, вимог часу, потреб суспільства, держави. Перша складова – це стабільна, прогнозована частина оплати праці державного службовця, гарантована державою, наявність другої має бути аргументовано й залежить від «додаткових зусиль державного службовця», слугує фактично передумовою для ініціативи, активності, новаторства державного службовця у порівнянні з іншими. Ця ж складова оплати праці є інструментом для реагування з боку керівника у разі потреби залучення державних службовців до додаткових, в т.ч. й надзвичайних, активностей.

По-друге, задля забезпечення прозорості у питання визначення розміру оплати праці державних службовців законодавець запропонував «відсоткове значення (розмір)» кожної із складових оплати праці у загальному обсязі останньої. Так, стала складова оплати праці має бути «…не менше 70%», тоді як варіативна – «…не більше 30%», що додатково підкреслює «засадничу роль» сталої складової й усуває передумови для маніпулювання державним службовцем за рахунок його оплати праці. По-третє, окрім загальних підходів щодо складових оплати праці та їх «граничного розміру», «вагового значення», чітко визначанню є позиція розробників проєкту стосовно кожної складової оплати праці, її елементного наповнення. Так, наприклад, у сталій складовій оплати праці виокремлено надбавку за вислугу років, що обраховується у розрахунку «…2% від розміру посадового окладу за кожен календарний рік стажу, але не більше 30%посадового окладу». Водночас, надбавка за ранг обраховується у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Стосовно ж «основної частини» («основного тіла») сталої складової оплати праці, яким є посадовий

оклад – він визначається « … з урахуванням каталогу типових посад і критеріїв віднесення до таких посад» [5]. Фактично визначається «єдиний класифікатор усіх посад» й «прив'язка» всіх посадових окладів до відповідного класифікатора, що забезпечує прозорість у визначенні оплати праці в цілому». Завдяки фіксації «стабільних» показників, «єдиних уніфікованих критеріїв» для визначення «основного тіла» оплати праці усуваються будь-які передумови для прояву суб'єктивного розсуду з боку керівника у питаннях визначення розміру оплати праці державних службовців, впливу на розмір оплати державних службовців, а отже й впливу на самих державних службовців, на їх професійну службову діяльність. По-четверте, поряд із посадовим окладом, надбавками як елементами оплати праці державних службовців, у законопроекту відведено значну роль і преміям, із розподілом їх на два види – щорічну за підсумками щорічного оцінювання результатів службової діяльності та місячну (квартальну). Новаційність нормативної моделі преміювання як складової оплати праці полягає не тільки у фіксації різновидів премій, але й граничного розміру задля усунення маніпулювання премією й використання її в якості «важелю впливу» на професійну діяльність державного службовця. « … Загальний розмір премій … які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30% фонду його сталої заробітної плати за рік» [5], водночас деталізованим є й підхід законодавства стосовно «граничного розміру» кожного різновиду премії, як-то: «… розмір місячної премії державного службовця не може перевищувати 30 % розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом місяця, за який виплачується премія. Розмір квартальної премії не може перевищувати 90% розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом кварталу, за який виплачується премія» [5]. Завдяки закріпленню цих «якісних» та «кількісних» показників преміювання фактично усуваються підстави для маніпулювання останнім з боку керівника по відношенню до державного службовця.

Отже, завдяки впровадженню дуального змісту оплати праці державних службовців істотно зростає роль і значення посадового окладу у формуванні загального розміру оплати праці як гарантованої, прогнозованої, чітко визначеної (завдяки «прив'язці» до каталогу посад) «засадничої складової», а також надбавок, із орієнтацією їх на мотивацію до тривалості служіння особи публічним інтересам (надбавка за ранг, надбавка за вислугу років). Впровадження чітких визначених критеріїв для обрахування посадового окладу, розмірів надбавок забезпечує прогнозованість, прозорість у питаннях оплати праці, а наявність варіативної складової (знову ж таки із визначеними «якісно-кількісними» показниками) – слугує передумовою для прояву ініціативи, новаторства та додаткової активності (в т.ч. й «зовнішнього»

спрямування) державних службовців та адекватного реагування на них з боку держави. Не зважаючи на наявність певних дискусійних положень Законопроєкта (у частині «винятків» для визначення оплати праці для державних службовців деяких органів держави як прояву дискримінаційних засад у нормативному врегулюванні відповідних відносин, «дефектів» єдності та системності таких підходів), в цілому запропоновану перспективну модель можна вважати такою, що дозволяє вирішити питання « … справедливої оплати праці, мотивації, розвитку і реального майбутнього державної служби» [4].

Література:

1. Голова НАДС представила публічний звіт про діяльність Агентства у 2024 році та окреслила пріоритети на 2025 рік. URL: https://nads.gov.ua/news/holova-nads-predstavyla-publichnyi-zvit-pro-diialnist-ahentstva-u-2024-rotsi-ta-okreslyla-priorytety-na-2025-rik

2. OECD (2023), The Principles of Public Administration, OECD, Paris, https://www.sigmaweb.org/publications/Principles-of-Public-Administration-2023 edition-UKR.pdf

3. https://www.sigmaweb.org/publications/Principles-of-Public-Administration-2017-Ukrainian.pdf

4. Парламент підтримав законопроєкт про реформу системи оплаті праці державних службовців. URL: https://nads.gov.ua/news/parlament-pidtrymav-zakonoproiekt-pro-reformu-systemy-oplati-pratsi-derzhavnykh-sluzhbovtsiv

5. Проєкт Закону про внесення змін до Закону України "Про державну службу" щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад. URL: https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40885;blob:https://itd.rada.gov.ua/d3e8afc0-5ddc-4cc7-82ab-b51527c9e17c