Додаток до листа НАДС

від 30.05.2024 № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПРОПОЗИЦІЇ**

**для доопрацювання до другого читання проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад»**

**(реєстр. № 8222 від 23.11.2022)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Зміст положення проекту акта (перше читання)** | **Зміст положення проекту акта (друге читання) редакція НАДС** | **Зміст положення проекту акта (друге читання) редакція, яку пропонує державний орган** | **Обґрунтування державного органу до запропонованої редакції** |
|  | Стаття 13. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби  ...  31) погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі**~~, крім державних органів, визначених абзацом третім частини третьої статті 51 цього Закону~~**; | Стаття 13. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби  …  31) погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі. **Проводить перевірку результатів класифікації посад державної служби в державному органі та видає вимогу про усунення невідповідності таких результатів вимогам законодавства, обов’язкову до виконання у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби;**... | **-1- Офіс Генерального прокурора України**  Абзац третій пункту 1 розділу І викласти в редакції:  31) погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі. | **Не може бути підтримана ініціатива**, яка передбачає повноваження центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політики у сфері державної служби, **проводити перевірку результатів класифікації посад,** зокрема в Офісі Генерального прокурора, та видавати вимоги, обов’язкові до виконання *(зміни до ст. 13 Закону України «Про державну службу»).*  Указане не узгоджується із вимогами міжнародних стандартів щодо недопустимості втручання в діяльність прокуратури органів виконавчої влади. |
|  |  |  | **-2- Секретаріат Кабінету Міністрів України**  Абзац третій пункту 1 розділу І викласти в редакції:  31) погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі**, крім державних органів, визначених абзацом третім частини третьої статті 51 цього Закону**; | Секретаріат Кабінету Міністрів не підтримує запропоновану НАДС редакцію пункту 31 частини третьої статті 13 Закону України «Про державну службу» (далі – пункт 31) з огляду на наступне.  На сьогодні, класифікація посад проводиться державними органами відповідно до Алгоритму проведення класифікації посад державної служби в умовах воєнного стану, затвердженого постановою Кабінету Міністрів від 23 жовтня 2023 р. № 1109 (далі – Алгоритм), який зокрема, визначає, що НАДС опрацьовує, узагальнює та погоджує результати класифікації посад у державних органах, *крім Апарату Верховної Ради України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, постійно діючого допоміжного, допоміжного, консультативно-дорадчого органу, утвореного Президентом України, Представництва Президента України в Автономній Республіці Крим, апаратів (секретаріатів) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Конституційного Суду України, Верховного Суду, Офісу Генерального прокурора, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.*  Водночас, незважаючи на те, що Секретаріат Кабінету Міністрів не погоджує з НАДС результати класифікації посад державної служби, впровадження системи оплати праці на основі класифікації посад уповільнило проходження в ньому кадрових процесів, що не сприяє підвищенню ефективності роботи органу.  Так, у разі зміни структури чи штатного розпису державного органу, відповідно до Алгоритму проводиться повторна класифікація (збір інформації про посади, співставлення її з описом сімей посад в Каталозі посад, визначення який з напрямів роботи виконується найбільшу кількість часу, у разі потреби залучення керівника самостійного структурного підрозділу або й керівника державної служби). Заповнити вакантну посаду, яка не класифікована неможливо, а класифікація за процедурою, визначеною Алгоритмом, може тривати від кількох днів до кількох тижнів.  Також слід відміти, що до Кабінету Міністрів час від часу звертаються державні органи щодо погодження результатів класифікації з НАДС. Підсумовуючи отриману від них інформацію вважаємо за доцільне відмітити наступне:  - погодження результатів класифікації з НАДС тривало місяць і більше, внаслідок чого деякі державні органи не змогли перейти на умови оплати праці на основі класифікації посад з січня 2024 року, що негативно позначилося на розмірах зарплат державних службовців таких державних органів;  - наявність погодження НАДС не гарантує, що результати класифікації будуть погоджені Мінфіном у штатному розписі державного органу (наприклад, Держатомрегулювання та посади державної служби інспекцій з ядерної безпеки на АЕС);  - погодження результатів класифікації з НАДС не знімає відповідальності з керівника державного органу за утримання чисельності працівників в межах бюджетних асигнувань на заробітну плату (грошове забезпечення), затверджених для бюджетних установ у кошторисах.  З огляду на викладене, існуючий механізм погодження результатів класифікації з НАДС потребує удосконалення.  Натомість НАДС пропонує редакцію пункту 31, яка не лише не спрощує процедуру погодження класифікації посад, а ще й пропонує збільшити кількість державних органів, які повинні будуть погоджувати результати класифікації з НАДС.  Також Секретаріат Кабінету Міністрів не підтримує пропозицію НАДС щодо надання йому функцій з проведення перевірки результатів класифікації посад державної служби в державному органі та видання вимоги про усунення невідповідності таких результатів вимогам законодавства, оскільки це призведе до дублювання функцій державних органів, які виконують контролюючі функції, зокрема в частині використання бюджетних коштів. |
|  |  |  | **-3- Рахункова палата**  Редакція відсутня. | Виключення обмежень щодо погодження результатів класифікації посад державної служби в державних органах, визначених абзацом третім частини третьої статті 51 цього Закону, зокрема і у Рахунковій палаті, та надання центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби повноважень щодо проведення перевірок результатів класифікації посад суперечать положенням частини п’ятої статті 3 Закону України «Про Рахункову палату», відповідно до якої втручання органів державної влади, органів місцевого самоврядування, політичних партій та громадських об’єднань, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та їх посадових і службових осіб у діяльність Рахункової палати забороняється. Рахункова палата будує свою діяльність, застосовуючи основні принципи та міжнародні стандарти вищих органів аудиту. Зокрема, Лімською декларацією про основні принципи здійснення аудиту (1977) і Мексиканською декларацією незалежності вищих органів аудиту (2007) визначено, що вищі органи аудиту, якою є Рахункова палата, можуть виконувати свої повноваження за умови незалежності від об’єктів перевірок і захищені від зовнішнього впливу.  Вищий орган аудиту повинен мати необхідні та достатні трудові, матеріальні і грошові ресурси, а виконавча влада не повинна контролювати чи керувати доступом до цих ресурсів. |
|  |  |  | **-4- Міністерство з питань стратегiчних галузей промисловостi України**  Абзац третій пункту 1 розділу І викласти в редакції:  «31) погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі, крім державних органів, визначених абзацом третім частини третьої статті 51 цього Закону;» | За результатами опрацювання пропозицій НАДС до змісту проєкту Закону України «Про внесення змін до закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» (далі – Законопроєкт № 8222) до другого читання.  За позицією Мінстратегпрому доповнення частини третьої статті 13 Закону України «Про державну службу» новим пунктом 31 в частині наділення центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби повноваженням щодо проведення перевірки результатів класифікації посад державної служби в державному органі та видання вимоги про усунення невідповідності таких результатів вимогам законодавства, обов’язкової до виконання у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, суперечить визначеній процедурі проведення такої класифікації.  Відповідно до чинного Алгоритму проведення класифікації посад державної служби в умовах воєнного стану, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 жовтня 2023 року № 1109 (далі – Алгоритм), у державному органі передбачається проведення класифікації посад (первинної) та повторної класифікації посад (за потреби у разі зміни структури та (або) штатного розпису державного органу).  Згідно з пунктом 18 Алгоритму, НАДС опрацьовує, узагальнює та погоджує результати класифікації посад у державних органах, крім Апарату Верховної Ради України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, постійно діючого допоміжного, допоміжного, консультативно-дорадчого органу, утвореного Президентом України, Представництва Президента України в Автономній Республіці Крим, апаратів (секретаріатів) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Конституційного Суду України, Верховного Суду, Офісу Генерального прокурора, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.  Зважаючи на вимоги Алгоритму, введення в дію штатного розпису за результатами проведеної класифікації посад (повторної класифікації посад у разі необхідності введення нових посад) має відбуватися з дати затвердження результатів класифікації посад державного органу, які в установленому порядку погоджено з НАДС.  Відповідно до пропонованих НАДС змін до законопроєкту пунктом 31 визначається повноваження щодо погодження результатів класифікації посад державної служби в державному органі.  Таким чином, обов’язковою умовою завершення процедури проведення класифікації посад у органі державної влади є погодження її результатів (у тому числі й повторної класифікації) з НАДС.  Водночас, зазначеним пунктом 31 пропонується надати НАДС повноваження щодо проведення перевірки результатів класифікації посад державної служби в державному органі та видання вимоги про усунення невідповідності таких результатів вимогам законодавства, обов’язкової до виконання.  Виникає питання доцільності проведення НАДС перевірки результатів класифікації посад державної служби в державному органі та видання вимоги про усунення невідповідності таких результатів вимогам законодавства, з огляду на те, що для завершення процедури класифікації посад у державному органі обов’язковою вимогою є погодження її результатів з НАДС.  При цьому позиція НАДС стосовно затвердження класифікації посад лише один раз на рік і періодичні перевірки державних органів, що вносили зміни до класифікації посад державної служби, з боку НАДС протягом року значно спростять і прискорять процес класифікації посад та затвердження штатних розписів, суперечить першому реченню пропонованої редакції пункту 31, оскільки передбачається погодження результатів проведення такої класифікації без уточнення того, чи проводиться раз у рік, чи то здійснюється повторно (додатково) протягом року.  Таким чином, наділення НАДС повноваженнями щодо проведення перевірки державних органів, що вносили зміни до класифікації посад державної служби по суті зводиться до перекладання відповідальності за проведення такої класифікації на керівника органу державної влади, або керівника державної служби у відповідному органі та ставить під сумнів правильність погодження НАДС такої класифікації.  Крім того, викладення пункту у відповідній редакції призведе до відсутності достатніх і завершених механізмів для реалізації цих положень, у разі їх прийняття, оскільки виконання такої норми ставиться у залежність від прийняття відповідного підзаконного акта.  Більш того, як вбачається із запропонованої норми, під вимогою про усунення невідповідності таких результатів вимогам законодавства мається на увазі приведення класифікації конкретних (конкретної) посад державної служби у відповідність до законодавства шляхом визначення інших (іншого) класифікаційних кодів посад державної служби, що може вплинути на вже визначений рівень оплати праці державного службовця та суттєво погіршити вже встановлені істотні умови праці.  Відповідно до частини третьої статті 43 Закону України «Про державну службу» зміною істотних умов державної служби вважається, зокрема, зміна: належності посади державної служби до певної категорії посад; умов (системи та розмірів) оплати праці або соціально-побутового забезпечення.  Частиною четвертою статті 43 Закону України «Про державну службу» передбачено, що про зміну істотних умов служби керівник державної служби письмово повідомляє державного службовця не пізніш як за 30 календарних днів до зміни істотних умов державної служби, крім випадків підвищення заробітної плати. У разі незгоди державного службовця на продовження проходження державної служби у зв’язку із зміною істотних умов державної служби він подає керівнику державної служби заяву про звільнення на підставі пункту 6 частини першої статті 83 цього Закону або заяву про переведення на іншу запропоновану йому посаду не пізніш як за 30 календарних днів з дня ознайомлення з повідомленням про зміну істотних умов державної служби. |
|  |  |  | **-5- Міністерство аграрної політики та продовольства України**  Абзац третій пункту 1 розділу І викласти в редакції:  31) погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі. | Відповідно до Алгоритму проведення класифікації посад державної служби в умовах воєнного стану, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 жовтня 2023 року № 1109, при погодженні результатів класифікації посад у державних органах НАДС проводить перевірку додержання державними органами вимог до підготовки інформації, її повноти та оформлення за встановленими формами; проводить аналіз відповідних документів на предмет їх відповідності положенням Каталогу (виявлення технічних, логічних та концептуальних помилок чи неточностей під час віднесення до сімей посад, рівнів посад, типів та юрисдикції державних органів). |
|  |  |  | **-6- Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України**  Абзац третій пункту 1 розділу І викласти в редакції:  31) погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі.  **Має право проводити моніторинг змін** класифікації посад державної служби в державному органі та **за результатами такого моніторингу у разі наявності порушень видавати** вимогу про усунення невідповідності **класифікацій** вимогам законодавства, обов’язкову до виконання у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби; | З метою удосконалення процедури погодження класифікації посад пропонується викласти пункт 31 статті 13 Закону України «Про державну службу» (у редакції Законопроекту № 8222) у редакції в запропонованій редакції. |
|  |  |  | **-7- Міністерство юстиції України**  Положення потребує перегляду | 1. В цілому *пропозиція щодо необхідності проведення перевірки результатів класифікації посад державної служби* в державному органі у випадку наділення НАДС повноваженнями щодо погодження результатів класифікації посад державної служби в державному органі *є незрозумілою*, оскільки запропонована конструкція викладу пункту 31 передбачає погодження результатів класифікації, у тому числі змін до них.  2. Звертаємо увагу, що центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, *затверджуватиме собі ж порядок проведення перевірки результатів класифікації посад державної служби в державному органі та наслідки такої перевірки*.  При цьому, *вказаний порядок поширюватиметься не лише на органи виконавчої влади, а на всі державні органи, в яких є державні службовці* (Апарат Верховної Ради України, Секретаріат Кабінету Міністрів України, постійно діючий допоміжний, допоміжні, консультативно-дорадчі органи, утворені Президентом України, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Конституційного Суду України, Верховного Суду, Офісу Генерального прокурора тощо).  Запропоноване положення, на нашу думку, *потребує доопрацювання в частині визначення суб’єкта, що затверджує порядок проведення згаданої перевірки.*  З огляду на те, що перевірки результатів класифікації посад державної служби стосуватимуться будь-якого державного органу та предметом регулювання цього порядку будуть заходи реагування на невідповідність результатів класифікації посад державної служби вимогам законодавства, вважаємо, що *затвердження такого порядку має здійснювати Кабінет Міністрів України*.  3. Звертаємо увагу, що у разі унормування перевірки *слід передбачити наслідки застосування заходів реагування на невідповідність результатів класифікації посад державної служби вимогам законодавства* (наприклад, у разі невиконання органом вимоги про усунення невідповідності результатів класифікації вимогам законодавства). |
|  |  |  | **-8- Верховний суд**  Абзац третій пункту 1 розділу І викласти в редакції:  31) погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі, крім судів, інших державних органів у системі правосуддя; проводить перевірку результатів класифікації посад державної служби в державному органі та видає рекомендації про усунення невідповідності таких результатів вимогам законодавства в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби; погодження результатів класифікації посад державної служби в судах, інших державних органах у системі правосуддя здійснюється спеціально уповноваженим органом у системі правосуддя». | Законопроєктом (пункт 3¹ статті 13 Закону України «Про державну службу») пропонується встановити, що НАДС погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі, проводить перевірку результатів класифікації посад державної служби в державному органі та видає вимогу про усунення невідповідності таких результатів вимогам законодавства, обов’язкову до виконання в порядку, встановленому НАДС. Утім, ця норма суперечить принципу розподілу гілок влади, закріпленому статтею 6 Конституції України, і несе ризики забезпеченню незалежності судової гілки влади. 3 Крім того, згідно із частиною четвертою статті 6 Закону України «Про державну службу» особливості правового регулювання державної служби в системі правосуддя визначаються законодавством про судоустрій і статус суддів. Організацію судової влади та здійснення правосуддя в Україні, що функціонує на засадах верховенства права відповідно до європейських стандартів і забезпечує право кожного на справедливий суд, визначає Закон України «Про судоустрій і статус суддів».  З огляду на вищезазначене, керуючись статтею 131 Конституції України, статтею 150 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», статтею 3 Закону України «Про Вищу раду правосуддя», доцільно наділити Вищу раду правосуддя повноваженнями щодо погодження результатів класифікації посад державної служби в судах, інших державних органах у системі правосуддя, визначення юрисдикції державних органів судової системи. |
|  |  |  | **-9- Міністерство цифрової трансформації України**  Абзац третій пункту 1 розділу І викласти в редакції:  31) погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі. | Вважаємо недоцільним здійснювати перевірку погодженихрезультатів класифікації посад державної служби органом за погодженням якого, ті ж результати класифікації посад державної служби використовуватимуться відповідним державним органом.  Із запропонованої НАДС норми слідує, що погодження результатів класифікації здійснюватиметься органом не у спосіб перевірки/аналізу таких результатів на предмет їх відповідності вимогам законодавства, як це вже передбачено Алгоритмом проведення класифікації посад державної служби в умовах воєнного стану, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 23.10.2023 № 1109 (далі – Алгоритм).  Відповідно до пункту 18 Алгоритму НАДС опрацьовує, узагальнює та після перевірки й аналізу в разі відсутності зауважень погоджує результати класифікації посад у державних органах.  Відповідно вважаємо недоцільним запровадження для НАДС функції здійснення додаткової перевірки результатів класифікації посад державної служби, які вже погоджені НАДС, зокрема з огляду на те, що з однієї сторони є незрозумілим для чого перевіряти те, що вже погоджено, а з іншої сторони виникає питання компетентності такого погодження, якщо воно потребуватиме додаткової перевірки на яку відповідно будуть виділятись додаткові ресурси.  Враховуючи викладене, пропозиція НАДС доповнити частину третю статті 13 Закону України «Про державну службу» повноваженнями щодо проведення перевірок результатів класифікації посад державної служби в державному органі та виданні вимог про усунення невідповідності таких результатів вимогам законодавства, не підтримується. |
|  |  |  | **-10- Секретаріат Конституційного Суду України**  Абзац третій пункту 1 розділу І викласти в редакції:  31) погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі, **крім Конституційного Суду України, Верховного Суду, Апарату Верховної Ради України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, постійно діючого допоміжного, допоміжного, консультативно-дорадчого органу, утвореного Президентом України, Представництва Президента України в Автономній Республіці Крим, апаратів (секретаріатів) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Офісу Генерального прокурора, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.** | Підпунктом 3-1 статті 13 проєкту Закону пропонується, що „*Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі*“. При цьому зміст цього положення дає підстави вважати, що таке погодження буде здійснюватися відносно класифікації посад державної служби у всіх без винятків державних органів (до цього проєкт містив окремі винятки, чітко визначені статтею 51 Закону).  Однак, по-перше, така редакція спричинить суперечності, зокрема, з пунктом 5 розділу ІІ „Прикінцеві та перехідні положення“ проєкту Закону (де чітко зазначено, що „*погодження результатів класифікації посад державної служби в державному органі сектору безпеки і оборони, зміст відомостей про які розкриває їх основний функціонал, назву посади та структурного підрозділу, що становить службову інформацію з обмеженим доступом, здійснюється керівником такого державного органу*“). Тобто винятки із загального правила вже будуть.  По-друге, пропонуємо залишити погодження результатів класифікації посад державної служби за керівником державної служби (державного органу) у Конституційному Суді України, Верховному Суді тощо, оскільки вказані органи мають специфічні особливості діяльності, особливості виконуваних завдань та функцій, відповідно класифікувати структурні підрозділи вказаних органів державної влади без знання особливостей їх діяльності вбачається досить складним завданням, що може спричинити до наслідків у виді віднесення їх до сімей посад державної служби, які не є основними за колом виконуваних функцій, не дивлячись на окремі збіги із назвою цих сімей. |
|  | Стаття 50. Оплата праці державних службовців   1. Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов’язків, заохочує їх до результативної, ефективної, доброчесної та ініціативної роботи.   Заробітна плата державного службовця враховує кваліфікацію та досвід, важливість і складність роботи на посаді, ступінь відповідальності, а також результативність, ефективність та якість виконання посадових обов’язків.  **Відсутній.** | Стаття 50. Оплата праці державних службовців  1. Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов’язків, заохочує їх до результативної, ефективної, доброчесної та ініціативної роботи.  Заробітна плата державного службовця враховує кваліфікацію та досвід, важливість і складність роботи на посаді, ступінь відповідальності, а також результативність, ефективність та якість виконання посадових обов’язків.  **Державна політика з питань оплати праці державних службовців має бути узгодженою та ґрунтуватися на єдиних принципах і стандартах. При прийнятті нових законів та підзаконних актів в частині оплати праці державних службовців застосовуються норми і положення цього Закону.** | **-11-Міністерство юстиції України**  Положення в частині слів «При прийнятті нових законів та підзаконних актів в частині оплати праці державних службовців застосовуються норми і положення цього Закону» потребує перегляду. | Ужита у цьому положенні конструкція «при прийнятті нових законів в частині оплати праці державних службовців застосовуються норми і положення цього Закону» не відповідає принципу юридичної визначеності і створить перешкоди в правозастосовній діяльності з огляду на таке.  Частина друга статті 5 Закону (відносини, що виникають у зв’язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби, регулюються цим Законом, якщо інше не передбачено законом) допускає можливість визначення особливостей проходження державної служби іншими законами.  Також зазначаємо, що відповідно до частини першої статті 19, частини третьої статті 66 Закону України «Про правотворчу діяльність» (набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування, та вводиться в дію через один рік з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні, введеного Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 64/2022, затвердженим Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 2102-IX) юридична сила – це властивість нормативно-правових актів та встановлених ними норм права, що є основою для визначення співвідношення їх взаємної ієрархічної підпорядкованості у системі нормативно-правових актів, зумовленого сукупністю ознак, що випливають із засад конституційного ладу в Україні; компетенції та територіальної юрисдикції суб’єкта правотворчої діяльності, визначених Конституцією України та (або) законом; інших особливостей, визначених Конституцією України та (або) законом.  Закони України мають однакову юридичну силу.  У разі виявлення колізії між нормативно-правовими актами рівної юридичної сили пріоритет у застосуванні мають:  1) норми, що містяться в нормативно-правових актах спеціального законодавства України (крім колізії між кодексом і первинним законом);  2) норми, що містяться у нормативно-правових актах, що вступили в дію пізніше.  Конституційний Суд України у підпункті 5.4 пункту 5 мотивувальної частини свого Рішення від 22 вересня 2005 року № 5-рп (справа про постійне користування земельними ділянками) звертав увагу, що із конституційних принципів рівності і справедливості випливає вимога визначеності, ясності і недвозначності правової норми, оскільки інше не може забезпечити її однакове застосування, не виключає необмеженості трактування у правозастосовній практиці і неминуче призводить до сваволі. Юридична визначеність передбачає, що законодавець повинен прагнути до чіткості та зрозумілості у викладенні норм права. Кожна особа відповідно до конкретних обставин має орієнтуватися в тому, яка саме норма права застосовується у певному випадку, та мати чітке розуміння щодо настання конкретних правових наслідків у відповідних правовідносинах з огляду на розумну та передбачувану стабільність норм права (абзац шостий підпункту 4.1 пункту 4 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 20 червня 2019 року № 6-р). |
|  |  |  | **-12- Секретаріат Конституційного Суду України**  Редакція відсутня | У частині другій статті 50 проєкту Закону передбачено, що „*Державна політика з питань оплати праці державних службовців має бути узгодженою та ґрунтуватися* ***на єдиних принципах і стандартах***“.  Однак, у проєкті Закону передбачено ряд винятків із цих правил. Йдеться, зокрема про:  1) абзац восьмий пункт 2 розділу ІІ „Прикінцеві та перехідні положення“ проєкту Закону, за яким „*Умови оплати праці державних службовців, передбачені цим Законом, не застосовуються у державних органах, що перебувають у стадії ліквідації на момент набрання чинності цим Законом*“, **тобто закладається фактично різне ставлення до державних службовців**;  2) абзац 9 пункту 2 цього розділу, де „*Кабінет Міністрів України на період до 1 січня 2029 року при визначенні схеми посадових окладів на посадах державної служби може встановлювати додаткові коригуючі коефіцієнти оплати праці та визначати доплати з урахуванням соціально-економічних, демографічних, кліматичних, екологічних та інших особливостей адміністративно-територіальних одиниць, на територію яких поширюється юрисдикція таких органів*“, **де окрім нерівності щодо оплати праці державних службовців, закладається додатково елементи невизначеності щодо „демографічних, кліматичних, екологічних та інших особливостей“;**  3) абзац 10 пункту 2 цього розділу, за яким установлюється, що „*розміри посадових окладів та інших складових оплати праці державних службовців державних органів, умови оплати праці яких регулюються спеціальними законами, застосовуються в порядку та розмірах, визначених законодавством, у 2023**році*“, тобто фактично закладено упереджене та нерівне ставлення до державних службовців системи правосуддя України, оскільки згідно з частиною четвертою статті 5 Закону України „Про державну службу“ особливості правового регулювання державної служби в системі правосуддя визначаються законодавством про судоустрій і статус суддів.  Некоректно та незрозуміло викладено положення речення другого частини другої статті 50 проєкту Закону „*При прийнятті нових законів та підзаконних актів в частині оплати праці державних службовців застосовуються норми і положення цього Закону*“, адже виникає питання, яким чином визначатимуться особливості оплати праці, зокрема, державних службовців центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, та центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, їх територіальних органів, а також державних службовців в апаратах (секретаріатах) судів та інших органах системи правосуддя (вказані особливості визначені частинами сьомою, восьмою статті 50 Закону України „Про державну службу“). |
|  |  |  | **-13- Національне агентство запобігання корупції**  Абзац четвертий Пункту 2 розділу І законопроекту викласти в редакції:  Державна політика з питань оплати праці державних службовців має бути узгодженою та ґрунтуватися на єдиних принципах і стандартах. При прийнятті нових законів та підзаконних актів в частині оплати праці державних службовців застосовуються норми і положення цього Закону, якщо інше не передбачається нормами спеціального закону, що регулює діяльність центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом, на який покладається попередження, виявлення, припинення, розслідування та розкриття корупційних та інших кримінальних правопорушень, віднесених до його підслідності, а також запобігання вчиненню нових |  |
|  | …  2. Заробітна плата державного службовця складається з:  1) сталої заробітної плати – посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця, грошової допомоги, що виплачується з наданням щорічної основної оплачуваної відпустки;  2) варіативної заробітної плати – премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності та місячної, квартальної премії, компенсації **~~за додаткове навантаження та за вакантною посадою~~**.  Стала заробітна плата державного службовця є фіксованою виплатою та основною винагородою за службову діяльність, яка гарантується цим Законом.  Варіативна заробітна плата залежить від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу, є винагородою за ініціативну роботу, своєчасне і якісне виконання завдань, виконання додаткового обсягу завдань, **~~результати щорічного оцінювання~~**. | **…**  2. Заробітна плата державного службовця складається з:  1) сталої заробітної плати – посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця, грошової допомоги, що виплачується з наданням щорічної основної оплачуваної відпустки;  2) варіативної заробітної плати – премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності та місячної, квартальної премії, компенсації **за** **додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків тимчасово відсутнього державного службовця та за вакантною посадою державної служби.**  Стала заробітна плата державного службовця є фіксованою виплатою та основною винагородою за службову діяльність, яка гарантується цим Законом.  Варіативна заробітна плата залежить від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу, є винагородою за ініціативну роботу, своєчасне і якісне виконання завдань, виконання додаткового обсягу завдань, **результатів оцінювання його службової діяльності**. | **-14- Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України**  Редакція відсутня | Запропонована редакція до пункту 3 статті 50 Законопроекту № 8222 потребує узгодження між собою із абзацом третім підпункту другого пункту 2 статті 50 вказаного законопроекту, в частині вживання терміну «щорічне оцінювання». |
|  | 3. За результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії. До премій державного службовця належать:  …  2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу;  Розмір премії, передбаченої пунктом 1 цієї частини не може перевищувати розміру одного посадового окладу державного службовця, а загальний розмір премії, передбаченої пунктом 2 цієї частини, яку може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік.  Розмір місячної премії державного службовця не може перевищувати 30 відсотків, а квартальної 90 відсотків розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом місяця або кварталу, за який виплачується премія.  …  6. Порядок формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі затверджується Кабінетом Міністрів України.… | 3. За результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії. До премій державного службовця належать:  …  2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу;  Розмір премії, передбаченої пунктом 1 цієї частини не може перевищувати розміру одного посадового окладу державного службовця, а загальний розмір премії, передбаченої пунктом 2 цієї частини, яку може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік.  Розмір місячної премії державного службовця не може перевищувати 30 відсотків, а квартальної 90 відсотків розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом **відповідного** місяця або кварталу, за який виплачується **відповідна** премія.  **…**  6. Порядок формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі затверджується Кабінетом Міністрів України.  … | **-15- Рахункова палата**  Редакція відсутня. | Нерівномірний помісячний розпис видатків на оплату праці не дозволяє виплачувати премію державним службовцям апарату Рахункової палати у перші чотири місяці року. Передбачене законопроєктом обмеження розміру місячної премії 30 відсотками, не дозволить оцінити особистий внесок державних службовців в загальні результати роботи державного органу за період з початку року у наступні місяці, коли фонд заробітної плати буде більшим. При цьому більшість державних органів, які як головні розпорядники бюджетних коштів мають декілька бюджетних програм та можуть за рахунок цих бюджетних програм передбачати рівномірний розподіл видатків на оплату праці за бюджетною програмою, за якою плануються видатки на забезпечення діяльності апаратів цих органів і, відповідно, протягом усього року платити премію працівникам, на відміну від Рахункової палати. Це ставить державних службовців різних державних органів у нерівні умови.  Отже, пропозиція щодо внесення змін до Закону України «Про державну службу» в частині обмеження розміру місячної премії 30 відсотками є необґрунтованою та має бути виключена із законопроєкту. |
|  |  |  | **-16- Секретаріат Конституційного Суду України**  У абзаці п’ятнадцятому пункту 2 розділу І законопроекту слова:  «Розмір місячної премії державного службовця не може перевищувати 30 відсотків, а квартальної 90 відсотків розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом відповідного місяця або кварталу, за який виплачується відповідна премія.» виключити. | Для однозначного розуміння та правильного застосування вимог абзацу п’ятого частини третьої статті 50 пропонуємо уточнити, що загальний розмір премії, передбаченої пунктом 2 цієї частини, яку може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік, **фактично нарахованого** державному службовцю у поточному році (наприклад, посадовий оклад державного службовця –  20,0 тис. грн на місяць, що становить на рік 240,0 тис. грн, однак він відпрацював половину робочих днів у кожному місяці, тоді фактично нараховано за посадовим окладом 120,0 тис. грн. Отже, в цілому **за рік** такий працівник має отримати премії не більш ніж 120,0\*30% = 36,0 тис. грн).  Останній абзац частини третьої статті 50 пропонуємо виключити з огляду на таке. Із року в рік Міністерство фінансів України доводить лімітні довідки про бюджетні асигнування, особливістю яких є нерівномірний помісячний розподіл асигнувань. Зазвичай **у першому кварталі коштів на виплати премій не вистачає**, а із урахуванням зазначеної норми в наступних кварталах, з огляду на обмеження розміру премії, неможливо буде використати в повному обсязі фонд оплати праці. Треба зважати на те, що навіть при тому, що закон визначає максимальний розмір премії за рік на рівні 30 відсотків фонду посадового окладу за рік, у більшості випадків державні службовці не зможуть отримати таку премію. |
|  | Стаття 51. Схема посадових окладів та Каталог типових посад державної служби  1. Схема посадових окладів на посадах державної служби визначається Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Розміри посадових окладів встановлюються на основі класифікації посад державної служби відповідно до Каталогу типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад, з урахуванням співставлення рівня оплати праці типових посад державної служби з приватним сектором України.  Співставлення рівня оплати праці типових посад державної служби з приватним сектором України проводиться щороку центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, під час підготовки проекту схеми посадових окладів на посадах державної служби.    Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Методика проведення класифікації посад державної служби затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад передбачає перелік та описи:  1) сімей посад – посад державної служби, об’єднаних спільними функціональними напрямами діяльності;  2) рівнів посад – ознак, що відображають якісні відмінності в характеристиках складності та відповідальності роботи на тому чи іншому рівні службової діяльності на посадах державної служби;  3) юрисдикцій **~~та типів~~** державних органів;  **~~4) відсоткового співвідношення кількості посад державної служби категорії «В» в апараті (секретаріаті) державного органу до загальної штатної чисельності таких посад.~~**  **Відсутній.** | Стаття 51. Схема посадових окладів та Каталог типових посад державної служби  1. Схема посадових окладів на посадах державної служби визначається Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Розміри посадових окладів встановлюються на основі класифікації посад державної служби відповідно до Каталогу типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад, з урахуванням співставлення рівня оплати праці типових посад державної служби з приватним сектором України.  Співставлення рівня оплати праці типових посад державної служби з приватним сектором України проводиться щороку центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, під час підготовки проекту схеми посадових окладів на посадах державної служби **за методикою, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби**.  Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Методика проведення класифікації посад державної служби затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад передбачає перелік та описи:  1) сімей посад – посад державної служби, об’єднаних спільними функціональними напрямами діяльності;  2) рівнів посад – ознак, що відображають якісні відмінності в характеристиках складності та відповідальності роботи на тому чи іншому рівні службової діяльності на посадах державної служби;  3) юрисдикцій державних органів;  **Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад та Методика проведення класифікації посад державної служби, передбачені цією частиною, є обов’язковими для застосування всіма державними органами.** | **-17- Секретаріат Кабінету Міністрів України**  Абзац п’ятий пункту 3 розділу І викласти в редакції:  «Співставлення рівня оплати праці типових посад державної служби з приватним сектором України проводиться щороку центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, під час підготовки проекту схеми посадових окладів на посадах державної служби **в порядку затвердженому Кабінетом Міністрів**.». | У редакції до другого читання пропонується наділити НАДС повноваженнями щодо проведення співставлення рівня оплати праці типових посад державної служби з приватним сектором (далі – співставлення) та затвердження методики відповідно до якої таке співставлення проводиться.  Виходячи з положень законопроекту, від результатів співставлення залежатимуть розміри посадових окладів (*у розрізі сімей посад*) державних службовців значної частини державних органів, у тому числі працівників НАДС, які будуть готувати методику та проводити таке співставлення. Таким чином, запропонована норма містить ризик виникнення конфлікту інтересів.  Крім того, слід зазначити, що до цього часу відповідна практика не застосовувалася для визначення розмірів посадових окладів державних службовців, а отже до підготовки порядку проведення співставлення мають бути залученні заінтересовані державні органи, міжнародні та українські експерти, щоб гарантувати його об’єктивність.  Так, відповідно до Концепції реформування системи оплати праці державних службовців, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 р. № 622-р, визначено, що зміни щодо підвищення конкурентоспроможності заробітної плати на посадах державної служби (з використанням середніх показників оплати праці у приватному секторі) опрацьовуються НАДС разом з представниками заінтересованих державних органів, громадськості та міжнародними експертами програми ЄС «Підтримка комплексної реформи державного управління в Україні». |
|  |  |  | **-18- Секретаріат Кабінету Міністрів України**  Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  **Алгоритм проведення класифікації посад державної служби затверджується Кабінетом Міністрів України**.  Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад**, а також Алгоритм проведення класифікації посад державної служби,** передбачені цією частиною, є обов’язковими для застосування всіма державними органами. | Постановою Кабінету Міністрів від 23 жовтня 2023 р. № 1109 затверджено:  Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад;  Алгоритм проведення класифікації посад державної служби в умовах воєнного стану.  Методика проведення класифікації посад державної служби за своїм змістом дублюватиме вищезгаданий Алгоритм, при цьому постанова Уряду має вищу юридичну силу, ніж наказ НАДС.  Результати класифікації мають вплив на умови оплати праці державних службовців державних органів різних рівнів, тому вважається за доцільне проводити її відповідно до вимог, визначених рішення Уряду, після їх доопрацювання з урахуванням результатів запровадження умов оплати праці на основі класифікації посад у 2024 році. |
|  |  |  | **-19- Офіс Генерального прокурора України**  Абзац одинадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в редакції:  3) юрисдикцій **та типів** державних органів; | **Не підтримується скасування типів органів.** Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади» від 19.09.2019 [№ 117-IX](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-20#n358) статтю 51 Закону України «Про державну службу» викладено в новій редакції з урахуванням рівнів державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, **що пов’язано саме з підвищеною відповідальністю державних службовців відповідних рівнів цих органів за досягнення результатів їх діяльності**. |
|  |  |  | **-20- Рахункова палата**  Абзац одинадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в редакції:  3) юрисдикцій **та типів** державних органів; | Рахункова палата наполягає на збереженні розподілу державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, на типи. Рахункова палата – орган спеціальної конституційної компетенції. Відповідно до статті 98 Конституції України Рахункова палата – це єдиний орган, який здійснює контроль від імені Верховної Ради України за надходженням коштів до Державного бюджету України та їх використанням. Отже, зрівняння у статусі з іншими державними органами порушують принципи, на яких ґрунтується діяльність Рахункової палати, передбачені статтею 3 Закону України «Про Рахункову палату». |
|  |  |  | **-21- Міністерство юстиції України**  Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад, **Методика проведення класифікації посад державної служби** затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Виключити абзац:  «Методика проведення класифікації посад державної служби затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.». | З огляду на те, що Методика проведення класифікації посад державної служби буде поширюватиметься не лише на органи виконавчої влади, а на всі державні органи, в яких є державні службовці, та буде обов’язковою для застосування пропонуємо передбачити її затвердження Кабінетом Міністрів України. |
|  |  |  | **-22- Міністерство фінансів України**  Абзац п’ятий пункту 3 розділу І викласти в редакції:  Зіставлення рівня оплати праці типових посад державної служби з приватним сектором України проводиться щороку центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, ***за рахунок коштів міжнародної технічної допомоги*** під час підготовки проекту схеми посадових окладів на посадах державної служби **за методикою, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби**. | Доповнити джерело видатків та фінансово-економічні обґрунтування щодо вартості проведення такого співставлення. |
|  |  |  | **-23- Міністерство фінансів України**  Абзац одинадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в редакції:  3) юрисдикцій ***та типів*** державних органів; | Виключення норми щодо розподілу державних органів за типами призведе до «зрівнялівки» розмірів посадових окладів державних службовців ЦОВВ, які реалізують політику, та ЦОВВ, які формують політику, міністерств та інших державних органів (ОПУ, ВРУ, СКМУ).  **Лише у 2025 році** **додаткова потреба** на оплату праці працівників державних органів *(з урахуванням зрівняння всіх державних органів на діючий рівень оплати праці працівників державних органів типу 1.1. та мінімальної заробітної плати 8 000 грн)* становитиме **11,8** **млрд грн** (державні органи – 9,6 млрд грн, МДА – 1 млрд грн, суди – 1,2 млрд гривень). |
|  |  |  | **-24- Міністерство цифрової трансформації України**  Абзац одинадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в редакції:  3)юрисдикцій ***та типів*** державних органів. | Пропонуємо частину третю статті 51 Закону України «Про державну службу» узгодити із Законом України «Про Державний бюджет України на 2024 рік».  **Також варто зазначити, що у разі відміни розподілу на типи державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України та приведення рівня оплати праці працівників трьох типів до найвищого, збільшиться рівень оплати праці державних службовців частини державних органів, що призведе до додаткових витрат з державного бюджету.** |
|  |  |  | **-26- Секретаріат Конституційного Суду України**  Абзац одинадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в редакції:  3) юрисдикцій **та типів** державних органів; | Відповідно до змін, що пропонуються до статті 51 не буде враховуватися „тип“ державного органу.  До першого типу відносились, зокрема, Апарат Верховної Ради України, Секретаріат Кабінету Міністрів України, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих судів, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Офісу Генерального прокурора тощо. Тобто у проєкті Закону не буде враховано статус державного органу, особливості виконуваних ними завдань та функцій, відповідно передбачається зрівняння системи оплати праці, що є недоцільним та несправедливим. Відповідно, пропонуємо залишити в силі існуючий розподіл органів за трьома типами. |
|  |  | **Відсутній** | **-27- Міністерство фінансів України**  Абзац дванадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в редакції:  ***4) підходів щодо встановлення фахового рівня для посад державної служби категорії «В» та кількості таких посад у межах відповідного фахового рівня.*** | Запровадження такої норми:   * дозволить уникнути неефективного використання державних видатків на оплату праці державних службовців; * скасує дискреційне право керівника приймати рішення щодо встановлення більшої кількості працівників вищого фахового рівня у певному державному органі (буде визначено єдині правила); * забезпечить більш широкі перспективи щодо планування кар’єрного зростання. |
|  |  |  | **-28- Верховний суд**  Абзац десятий частини першої статті 51 Закону України «Про державну службу» після слів «є обов’язковими для застосування всіма державними органами» доповнити словами «крім судів, інших державних органів у системі правосуддя, які в частині критеріїв віднесення до таких посад мають враховувати особливості державної служби в системі правосуддя»; | Відповідно до статті 6 Конституції України державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову. Однією з найважливіших гарантій самостійності суду та незалежності суддів є належне їх фінансове забезпечення, достойна оплата праці та забезпечення фінансування судів у розмірі, достатньому для ефективного виконання судами їхніх функцій. Крім того, згідно з пунктом 30 Рекомендацій CM /Rec (2010) 12 Комітету міністрів Ради Європи дієвість суддів і судової системи є необхідною умовою для захисту прав кожної особи, виконання вимог статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, правової визначеності та віри громадськості у верховенство права. На необхідності належним чином і в достатньому обсязі фінансувати потреби судів і суддів наголошується також в Основних принципах незалежності судових органів (схвалені резолюціями 40/32 та 40/146 Генеральної асамблеї ООН від 29 листопада та 13 грудня 1985 року). У цих Принципах передбачено, що на кожну державу — члена ООН покладається зобов’язання надавати відповідні засоби, які давали б змогу судовим органам належним чином виконувати свої функції (пункт 7). Вагому роль у реалізації дієвості суддів та судової системи відіграє апарат судів. Виходячи із завдань і функцій, які покладаються на суди, забезпечення їх кваліфікованим персоналом є вкрай важливим, про що також наголошується в пункті 35 зазначених Рекомендацій. Конституційний Суд України в Рішенні від 24 червня 1999 року № 6-рп/99 зазначив: «Однією з конституційних гарантій незалежності суддів є особливий порядок фінансування судів. Важливим механізмом забезпечення такої гарантії є встановлений частиною першою статті 130 Конституції обов’язок держави забезпечувати фінансування та належні умови для функціонування судів і діяльності суддів шляхом окремого визначення у Державному бюджеті України видатків на утримання судів». Ураховуючи викладене, зважаючи на те, що метою законопроєкту є зміна системи та підходів до регулювання оплати праці у сфері державної служби шляхом запровадження нової системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби, посилення ролі посадового окладу та встановлення обґрунтованих виплат, Апарат Верховного Суду надає пропозиції до редакції законопроєкту, підготовленого до другого читання. |
|  |  |  | **-29- Національне агентство з питань запобігання корупції**  Абзац дванадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в редакції:  Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад та Методика проведення класифікації посад державної служби, передбачені цією частиною, є обов’язковими для застосування всіма державними органами, окрім центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом, на який покладається попередження, виявлення, припинення, розслідування та розкриття корупційних та інших кримінальних правопорушень, віднесених до його підслідності, а також запобігання вчиненню нових. |  |
|  | 2. Мінімальний розмір посадового окладу на посадах державної служби **~~в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення~~**, не може бути менше двох розмірів **~~прожиткового мінімуму для працездатних осіб~~**, встановленого законом. | **2. Мінімальний розмір посадового окладу на посадах державної служби не може бути менше двох розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.** | **-30- Міністерство економіки України**  Абзац тринадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в такій редакції:  2. Мінімальний розмір посадового окладу на посадах державної служби в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення, не може бути менше ***трьох*** розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. | Законом України від 06.12.2016 № 1774-VІІІ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (далі – Закон № 1774), який набрав чинності з 01.01.2017, поняття мінімальної заробітної плати приведено у відповідність із європейською практикою та міжнародними нормами, зокрема, шляхом:  - запровадження нової методології визначення мінімальної заробітної плати (як нижньої межі оплати праці, що гарантується державою);  - встановлення мінімального посадового окладу в розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року;  - незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини при побудові схем посадових окладів, визначенні плати за надання адміністративних послуг, судового збору, суми податків тощо.  Законом № 1774 також внесено зміни до законів України, в яких заробітна плата або посадові оклади визначались на основі мінімальної заробітної плати. Відповідно до цих змін розміри заробітної плати та посадових окладів визначаються виходячи з прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року.  Разом з тим пунктом 3 розділу ІІ «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 1774 встановлено, що *мінімальна заробітна плата* після набрання чинності цим Законом *не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів та заробітної плати працівників та інших виплат.* |
|  |  |  | **-31- Міністерство внутрішніх справ України**  Абзац тринадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в такій редакції:  2. Мінімальний розмір посадового окладу на посадах державної служби не може бути менше двох розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом **на 01 січня відповідного року.** | Пропонується доповнити норму щодо визначення розмірів посадових окладів залежно від мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 01 січня відповідного року.  За проєктом збільшення розміру мінімальної заробітної плати упродовж року відповідно до закону про державний бюджет потребуватиме кожного разу затвердження Кабінетом Міністрів України нової Схеми посадових окладів на посадах державної служби.  Відсутність чітко визначених міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів не дасть можливості розпорядникам бюджетних коштів спрогнозувати рівень збільшення упродовж бюджетного року посадових окладів за всіма посадами, окрім тих, які віднесено до найнижчого рівня посади за такою Схемою та які не можуть бути нижче визначеного розміру мінімальної заробітної плати.  Закріплення мінімального розміру посадового окладу до розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 01 січня відповідного року, забезпечить більш якісне та належне щорічне планування видатків на оплату праці державних службовців у бюджетних пропозиціях та бюджетних запитах при підготовці проекту закону про державний бюджет на середньостроковий період. |
|  |  |  | **-32- Міністерство юстиції України**  Положення потребує перегляду в частині слів «мінімальної заробітної плати» | Пунктом 3 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» установлено, що *мінімальна заробітна плата після набрання чинності цим Законом не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів та заробітної плати працівників та інших виплат*. |
|  |  |  | **-33- Міністерство фінансів України**  Абзац тринадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в такій редакції:  2. Мінімальний розмір посадового окладу на посадах державної служби не може бути менше двох розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року. | Визначення розміру мінімального окладу залежно від розміру мінімальної заробітної плати:   * потребуватиме значних додаткових видатків з державного бюджету (орієнтовно 11,8 млрд грн); * суперечить нормам Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 № 1774-VIII, згідно з якими мінімальна заробітна плата не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів та заробітної плати працівників та інших виплат; * не узгоджується з нормами Закону України «Про оплату праці», який передбачає забезпечення розміру мінімальної заробітної плати не лише посадовим окладом, а і іншими складовими заробітної плати. Водночас Закон визначає, що схема посадових окладів працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі, зокрема, мінімального посадового окладу, який встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року. |
|  |  |  | **-34- Верховний суд**  Редакція відсутня | Потребує доопрацювання впроваджений у законопроєкті ідейний підхід щодо зміни розрахункової величини для визначення мінімальних розмірів посадових окладів державних службовців із «прожиткового мінімуму для працездатних осіб» на «мінімальну заробітну плату».  Такий підхід суперечить чинним нормативним приписам, а саме Закону України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України». Пунктом 3 розділу II цього Закону встановлено, що мінімальна заробітна плата після набрання чинності цим Законом не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів і заробітної плати працівників та інших виплат, крім розрахунку щорічного обсягу фінансування статутної діяльності політичних партій, починаючи з 1 січня 2017 року. |
|  | 3. З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи в межах юрисдикції поділяються за типами.  ~~Д~~ержавні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України*~~:~~*  **~~1) Апарат Верховної Ради України, Секретаріат Кабінету Міністрів України, постійно діючий допоміжний, допоміжні, консультативно-дорадчі органи, утворені Президентом України, Представництво Президента України в Автономній Республіці Крим, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Конституційного Суду України, Верховного Суду, Офісу Генерального прокурора, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;~~**  **~~2) міністерства, державні органи зі спеціальним статусом або діяльність яких спрямовується i координується безпосередньо Кабінетом Мiнiстрiв України, до повноважень яких належить формування державної політики в одній чи декількох сферах;~~**  **~~3) інші державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, їх апарати та секретаріати.~~**  **~~Д~~**ержавні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя.  **~~Д~~**ержавні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення. | **3. З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи поділяються на три юрисдикції:**  **1) державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;**  **2) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя;**  **3) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах.** | **-35- Міністерство цифрової трансформації України**  Абзаци чотирнадцятий-вісімнадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в такій редакції:  3. З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи в межах юрисдикції поділяються за типами.  Державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України:   1. Секретаріат Кабінету Міністрів України, постійно діючий допоміжний, допоміжні, консультативно-дорадчі органи, утворені Президентом України, Представництво Президента України в Автономній Республіці Крим, міністерства, з якими обов’язковому погодженню підлягають проекти актів Кабінету Міністрів України, за результатами розгляду яких оформлюється висновок, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення, Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих судів, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Офісу Генерального прокурора; 2. інші міністерства, державні органи із спеціальним статусом або ті, діяльність яких спрямовується і координується безпосередньо Кабінетом Міністрів України, до повноважень яких належить формування державної політики в одній чи декількох сферах, центральні органи виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики, Секретаріат Уповноваженого із захисту державної мови, Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку, Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах електронних комунікацій, радіочастотного спектра та надання послуг поштового зв’язку, Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів, Державна судова адміністрація України, центральний орган управління Служби судової охорони України, центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань державного архітектурно-будівельного контролю та нагляду, центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику у сферах морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства;   3) інші державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, їх апарати та секретаріати, територіальні органи центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя.  Державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя, територіальні органи центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення.  Державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення*.* | Пропонуємо частину третю статті 51 Закону України «Про державну службу» узгодити із Законом України «Про Державний бюджет України на 2024 рік».  **Також варто зазначити, що у разі відміни розподілу на типи державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України та приведення рівня оплати праці працівників трьох типів до найвищого, збільшиться рівень оплати праці державних службовців частини державних органів, що призведе до додаткових витрат з державного бюджету.** |
|  |  |  | **-36- Офіс Генерального прокурора України**  3. З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи в межах юрисдикції поділяються за типами.  Державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України*~~:~~*  Варіант 1.  «1) державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, у тому числі, які здійснюють встановлені Конституцією України функції та відповідно до закону становлять єдину систему».  Варіант 2.  1) Апарат Верховної Ради України, Секретаріат Кабінету Міністрів України, постійно діючий допоміжний, допоміжні, консультативно-дорадчі органи, утворені Президентом України, Представництво Президента України в Автономній Республіці Крим, Національна служба посередництва і примирення, Секретаріат Національної тристоронньої соціально-економічної ради, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Конституційного Суду України, Верховного Суду, Офісу Генерального прокурора;  2) міністерства, центральні органи виконавчої влади із спеціальним статусом, який встановлений законом, апарати (секретаріати) вищих спеціалізованих судів, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України;  3) інші державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;  Державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя.  Державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення. | Пропонується визначити **3 юрисдикції державних органів:**  1) державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;  2) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя;  3) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах.  Таким чином визначаються критерії віднесення державних органів до відповідних юрисдикцій, **які не адаптовані** під особливості **функціонування органів прокуратури** та **не враховують побудову системи її органів**.  Так, прокуратура є конституційним органом, порядок діяльності якої визначається Законом України «Про прокуратуру».  Закон не розділяє прокуратуру на окремі держані органи, а передбачає діяльність **єдиної системи** (ст. 1, 7 Закону), яку становлять:  - Офіс Генерального прокурора;  - обласні прокуратури;  - окружні прокуратури;  - Спеціалізована антикорупційна прокуратура.  Єдність системи прокуратури України забезпечується, зокрема єдиними засадами організації та діяльності прокуратури.  **Генеральний прокурор** організовує діяльність органів прокуратури України, у тому числі визначає межі повноважень Офісу Генерального прокурора, обласних та окружних прокуратур у частині виконання конституційних функцій, затверджує акти з питань щодо внутрішньої організації діяльності органів прокуратури, представляє прокуратуру у зносинах з органами державної влади, виконує повноваження в рамках кримінального провадження, та здійснює інші функції які є притаманними для державного органу.  Обласні та окружні прокуратури є прокуратурами нижчого рівня по відношенню до Офісу Генерального прокурора, але **Законом не визначені як окремі державні органи** чи **територіальні підрозділи** Офісу Генерального прокурора.  Системний аналіз вказаних положень дає підстави стверджувати, що всі органи прокуратури, незалежно від їх рівня, **функціонують в межах єдиної системи прокуратури України.**  З огляду на викладене, пропонується у проєкті систему органів прокуратури України для цілей оплати праці визначити на рівні державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України. |
|  |  |  | **-37- Міністерство закордонних справ України**  Абзаци чотирнадцятий-вісімнадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в такій редакції:  3. З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи поділяються на три юрисдикції:  1) державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;  2) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя;  3) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах.  **Закордонні дипломатичні установи України як постійно діючі органи дипломатичної служби за типом юрисдикції вважаються такими, юрисдикція яких поширюється на всю територію України.** | Статтею 1 Закону України «Про дипломатичну службу» (далі – Закон) закріплено, що дипломатична служба – це державна служба особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності посадових осіб дипломатичної служби, пов’язаній з реалізацією зовнішньої політики України, захистом національних інтересів України у сфері міжнародних відносин, а також прав та інтересів громадян і юридичних осіб України за кордоном.  Пунктом 3 частини першої статті 5 Закону визначено, що систему органів дипломатичної служби, в тому числі, складають закордонні дипломатичні служби України (далі – ЗДУ). Законом встановлено, що система органів дипломатичної служби не має «вертикальної» структури тобто будь якого поділу на загальнодержавний, обласний чи інші рівні. Система органів дипломатичної служби є «горизонтальною» з визначенням, відповідно до абзацу другого частини другої статті 5 Закону, ролі МЗС, як органу що здійснює свої повноваження безпосередньо та через інші органи дипломатичної служби.  Разом з тим частиною четвертою статті 5 Закону встановлено, що ЗДУ є постійно діючими органами дипломатичної служби, основними завданнями яких є представництво України в державах перебування або при міжнародних організаціях та підтримання з ними офіційних відносин, відстоювання національних інтересів України, виконання консульських функцій, у тому числі захист прав та інтересів громадян і юридичних осіб України за кордоном. Аналогічна норма закріплена пунктом 2 Положенням про закордонні дипломатичні установи України, затвердженим Указом Президента України від 15.03.2021 № 99 (далі – Положення).  Серед основних завдань, які покладаються на ЗДУ є: представництво України в державі перебування або при міжнародній організації, підтримання з нею офіційних відносин; захист національних інтересів України у державі перебування або при міжнародній організації; захист прав та інтересів громадян і юридичних осіб України в державі перебування або міжнародній організації (підпункти 1, 2, 4 пункту 5 Положення).  З огляду на особливості організації та проходження дипломатичної служби існує необхідність додаткового врегулювання питання класифікації посад державної служби в закордонних дипломатичних установ України.  Станом на сьогодні класифікація посад державної служби в закордонних дипломатичних установ України здійснюється за посадами працівників апарату Міністерства закордонних справ України.  Задля дотримання принципу правової визначеності, як одного із елементів принципу верховенства права, закріпленого статтею 8 Конституції України вбачається за доцільне врегулювати на рівні Закону, що **закордонні дипломатичні установи України як постійно діючі органи дипломатичної служби за типом юрисдикції вважаються такими, юрисдикція яких поширюється на всю територію України.**  Відповідне уточнення створить чітку правову підставу для проведення класифікації посад у ЗДУ на рівні (за посадами) працівників апарату Міністерства закордонних справ України як державного органу, юрисдикція якого поширюється на всю територію України. |
|  |  |  | **-38- Міністерство економіки України**  Абзаци чотирнадцятий-вісімнадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в такій редакції:  3. З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи в межах юрисдикції поділяються за типами:  1) державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України:  Секретаріат Кабінету Міністрів України, постійно діючий допоміжний, допоміжні, консультативно-дорадчі органи, утворені Президентом України, Представництво Президента України в Автономній Республіці Крим, міністерства, з якими обов’язковому погодженню підлягають проекти актів Кабінету Міністрів України, за результатами розгляду яких оформлюється висновок, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення, Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих судів, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Офісу Генерального прокурора;  інші міністерства, державні органи із спеціальним статусом або ті, діяльність яких спрямовується і координується безпосередньо Кабінетом Міністрів України, до повноважень яких належить формування державної політики в одній чи декількох сферах, центральні органи виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики, Секретаріат Уповноваженого із захисту державної мови, Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку, Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах електронних комунікацій, радіочастотного спектра та надання послуг поштового зв’язку, Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів, Державна судова адміністрація України, центральний орган управління Служби судової охорони України, центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань державного архітектурно-будівельного контролю та нагляду, центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику у сферах морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства;  інші державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, їх апарати та секретаріати, територіальні органи центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя;  2) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя, територіальні органи центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення;  3) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення. | Статтею 1 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» (далі – Закон) визначено, що систему центральних органів виконавчої влади складають міністерства України та інші центральні органи виконавчої влади.  Діяльність центральних органів виконавчої влади спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через відповідних міністрів згідно із законодавством (частина друга статті 16 Закону).  Центральні органи виконавчої влади утворюються для виконання окремих функцій з реалізації державної політики як служби, агентства, інспекції, комісії, бюро.  Законом України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» у 2024 році запроваджено нову модель оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби, де Прикінцевими положеннями цього Закону визначено чіткий розподіл державних органів за юрисдикцією та типами органів, постановою Кабінету Міністрів України від 23.10.2023 № 1109 «Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році» затверджено Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад, а постановою Кабінету Міністрів України від 29.12.2023 № 1409 «Питання оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році» затверджено схему посадових окладів на посадах державної служби.  Відповідно до цих нормативно-правових актів розміри посадових окладів державних службовців державних органів, що провели класифікацію, визначено за єдиними підходами з урахуванням юрисдикції та типу державного органу, сім’ї посад державної служби і фахового рівня посад.  Отже, вважаємо, що рішення щодо поділення державних органів за типами та юрисдикцією приймались враховуючи характер діяльності органів, специфіку виконуваних функцій, рівень відповідальності та підпорядкованості тощо.  Враховуючи зазначене вище, Мінекономіки *не підтримує* редакцію НАДС в частині скасування типів державних органів, оскільки вважаємо, що функціонал державного органу за типом 1.1 та 1.2 (державні органи, міністерства та інші органи визначені законодавством) відрізняється від функціоналу державного органу за типом 1.3 (інші центральні органи виконавчої влади).  Вважаємо, що чіткий розподіл державних органів за юрисдикцією та типами органів має бути встановлений (зафіксований) на законодавчому рівні, що в свою чергу унеможливить утворення чисельних приміток щодо застосування додаткових коефіцієнтів підвищення посадових окладів державних службовців різних органів при підготовці рішень Кабінету Міністрів України.  Також вважаємо, що редакція, запропонована НАДС, призведе до розбалансованості посадових окладів, визначених відповідною схемою, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України. |
|  |  |  | **-39- Державна судова адміністрація України**  Абзаци чотирнадцятий-вісімнадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в такій редакції:  3. З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи поділяються на три юрисдикції:  1) державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;  2) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя;  3) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, *міст обласного значення.* | Відповідно до частини першої статті 21 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" місцевими загальними судами є окружні суди, які утворюються в одному або декількох районах чи районах у містах, або у місті, або у районі (районах) і місті (містах). |
|  |  |  | **-40- Міністерство закордонних справ України**  Абзаци чотирнадцятий-вісімнадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в такій редакції:  3. З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи поділяються на три юрисдикції:  1) державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, **закордонні дипломатичні установи України, як постійно діючі органи дипломатичної служби;**  2) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя;  3) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах. | Статтею 1 Закону України «Про дипломатичну службу» (далі – Закон) закріплено, що дипломатична служба – це державна служба особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності посадових осіб дипломатичної служби, пов’язаній з реалізацією зовнішньої політики України, захистом національних інтересів України у сфері міжнародних відносин, а також прав та інтересів громадян і юридичних осіб України за кордоном.  Пунктом 3 частини першої статті 5 Закону визначено, що систему органів дипломатичної служби, в тому числі, складають закордонні дипломатичні служби України (далі – ЗДУ). Законом встановлено, що система органів дипломатичної служби не має «вертикальної» структури тобто будь якого поділу на загальнодержавний, обласний чи інші рівні. Система органів дипломатичної служби є «горизонтальною» з визначенням, відповідно до абзацу другого частини другої статті 5 Закону, ролі МЗС, як органу що здійснює свої повноваження безпосередньо та через інші органи дипломатичної служби.  Разом з тим частиною четвертою статті 5 Закону встановлено, що ЗДУ є постійно діючими органами дипломатичної служби, основними завданнями яких є представництво України в державах перебування або при міжнародних організаціях та підтримання з ними офіційних відносин, відстоювання національних інтересів України, виконання консульських функцій, у тому числі захист прав та інтересів громадян і юридичних осіб України за кордоном. Аналогічна норма закріплена пунктом 2 Положенням про закордонні дипломатичні установи України, затвердженим Указом Президента України від 15.03.2021 № 99 (далі – Положення).  Серед основних завдань, які покладаються на ЗДУ є: представництво України в державі перебування або при міжнародній організації, підтримання з нею офіційних відносин; захист національних інтересів України у державі перебування або при міжнародній організації; захист прав та інтересів громадян і юридичних осіб України в державі перебування або міжнародній організації (підпункти 1, 2, 4 пункту 5 Положення).  З огляду на особливості організації та проходження дипломатичної служби існує необхідність додаткового врегулювання питання класифікації посад державної служби в закордонних дипломатичних установ України.  Станом на сьогодні класифікація посад державної служби в закордонних дипломатичних установ України здійснюється за посадами працівників апарату Міністерства закордонних справ України.  Задля дотримання принципу правової визначеності, як одного із елементів принципу верховенства права, закріпленого статтею 8 Конституції України вбачається за доцільне врегулювати на рівні Закону, що **закордонні дипломатичні установи України, як постійно діючі органи дипломатичної служби** відносяться до державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України**.**  Відповідне уточнення створить чітку правову підставу для проведення класифікації посад у ЗДУ на рівні (за посадами) працівників апарату Міністерства закордонних справ України як державного органу, юрисдикція якого поширюється на всю територію України. |
|  |  |  | **-41- Міністерство юстиції України**  Положення потребує перегляду | Пропозиціями НАДС передбачається виключити поділ державних органів за типами.  Водночас згідно з пояснювальною запискою до проєкту Закону № 8222 його метою є зміни системи та підходів до регулювання оплати праці у сфері державної служби шляхом запровадження прозорої системи оплати праці державних службовців, зокрема, на основі класифікації посад державної служби.  В основу класифікації посад має бути покладено відповідальність та складність роботи (принцип 5 «Система оплати праці державних службовців основана на класифікації посад; вона є справедливою і прозорою» Принципів державного управління Програми SIGMA).  Відповідно *поділ державних органів за юрисдикцією та типами* *при проведенні класифікації посад державної служби та встановленні розмірів посадових окладів забезпечить більш повне врахування складності та відповідальності роботи в різних державних органах*.  Крім того, така пропозиція не враховує особливих відмінностей державних органів першого типу та не узгоджується із Законом України «Про центральні органи виконавчої влади», яким встановлено поділ системи центральних органів виконавчої влади на міністерства та інші центральні органи виконавчої влади.  При цьому міністерства забезпечують формування та реалізують державну політику в одній чи декількох сферах, інші центральні органи виконавчої влади виконують окремі функції з реалізації державної політики.  *Пропонуємо залишити положення щодо поділу державних органів за типами*. |
|  |  |  | **-42- Міністерство фінансів України**  ***Викласти аналогічно редакції пункту 11 Прикінцевих положень Закону України «Про Державний бюджет України на 2024 рік».*** | У 2024 році державні органи вже розподілено за типами та юрисдикцією.  Реалізація запропонованої норми:   * потребуватиме додаткових видатків (орієнтовно 11,8 млрд грн);   призведе до зменшення розмірів посадових окладів для певних працівників окремих державних органів тощо |
|  |  |  | **-43- Верховний суд**  Частину третю статті 51 Закону України «Про державну службу» доповнити новим абзацом такого змісту: «Юрисдикцію державних органів судової системи визначає спеціально уповноважений орган у системі правосуддя». |  |
|  |  |  | **-45- Секретаріат Кабінету Міністрів України**  Абзаци чотирнадцятий-вісімнадцятий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в такій редакції:  3. З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи **поділяються на:**  **1. Д**ержавні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України**, таких типів:**  **1) Апарат Верховної Ради України, Секретаріат Кабінету Міністрів України, постійно діючий допоміжний, допоміжні, консультативно-дорадчі органи, утворені Президентом України, Представництво Президента України в Автономній Республіці Крим, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Конституційного Суду України, Верховного Суду, Офісу Генерального прокурора, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;**  **2) міністерства, державні органи зі спеціальним статусом або діяльність яких спрямовується i координується безпосередньо Кабінетом Міністрів України, до повноважень яких належить формування державної політики в одній чи декількох сферах;**  **3) інші державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, їх апарати та секретаріати.**  **2. Д**ержавні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя.  **3. Д**ержавні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах**, міст обласного значення.** | Секретаріат Кабінету Міністрів не підтримує пропозицію щодо скасування поділу на типи державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію, оскільки такий підхід не узгоджується з визначеною законодавством логікою побудови системи державних органів, в тому числі системи органів виконавчої влади.  Так, Конституцією України та законами України визначено, що вищим органом у системі органів виконавчої влади є Кабінет Міністрів України до складу якого входять Прем’єр-міністр України, Перший віце-прем’єр-міністр, віце-прем’єр-міністри, міністри. Секретаріат Кабінету Міністрів України здійснює організаційне, експертно-аналітичне, правове, інформаційне та матеріально-технічне забезпечення діяльності Кабінету Міністрів України.  Відповідно до Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» система центральних органів виконавчої влади є складовою системи органів виконавчої влади, вищим органом якої є Кабінет Міністрів України.  Систему центральних органів виконавчої влади складають міністерства України, які забезпечують формування та реалізують державну політику в одній чи декількох сферах, та інші центральні органи виконавчої влади, які виконують окремі функції з реалізації державної політики.  Міністерство очолює міністр України, який є членом Кабінету Міністрів України. Діяльність центральних органів виконавчої влади спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через відповідних міністрів згідно із законодавством.  Отже, Секретаріат Кабінету Міністрів України, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади виконують завдання, які відрізняються не лише за своїм змістом, а й за рівнем відповідальності.  Об’єднання цих державних органів в одному рівні призведе до нівелювання ієрархії управління, матиме негативний вплив на керованість системою, а також потребуватиме додаткових коштів державного бюджету на оплату праці працівників державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України. |
|  | Стаття 52. Надбавки, премії та компенсації  1. Надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 2 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 30 відсотків посадового окладу. | Стаття 52. Надбавки, премії та компенсації  1. Надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 2 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 30 відсотків посадового окладу. | **-46- Офіс Генерального прокурора України**  Стаття 52. Надбавки, премії та компенсації  Редакція відсутня. | **Частиною третьою cтaттi 22 Конститyцii України передбачено, що при прийняттi нових законiв або внeceннi змiн до чинних законiв не допускаеться звуження змiсту та обсягу iснуючих прав i свобод.**  Законом України «Про внесення змін до Кримінального процесуального кодексу України та інших законодавчих актів України щодо посилення самостійності Спеціалізованої антикорупційної прокуратури» від 08.12.2023 № 3509-IX внесено зміни, зокрема, до частини шостої статті 81 «Закону України «Про прокуратуру» щодо встановлення посадових окладів її державних службовців, а саме – у розмірі, що дорівнює чотирьом розмірам посадового окладу, встановленого Кабінетом Міністрів України для працівників, які займають відповідні посади в центральних органах виконавчої влади.  Водночас, на відміну від інших спеціальних законів, надбавка за вислугу років виплачується державним службовцям Спеціалізованої антикорупційної прокуратури відповідно до норм Закону України «Про державну службу».  Таким чином **доцільним є залишення пункту 3 Прикінцевих та перехідних положень законопроєкту, який стосується виплати різниці між заробітною платою, визначеною за попередніми умовами оплати праці (без премії), та розміром заробітної плати, встановленим за новими умовами оплати праці.** |
|  | 2. Розмір надбавки за ранг державного службовця визначається Кабінетом Міністрів України під час затвердження схеми посадових окладів на посадах державної служби. | 2. Розмір надбавки за ранг державного службовця визначається Кабінетом Міністрів України під час затвердження схеми посадових окладів на посадах державної служби. |  |  |
|  | 3. Компенсація за додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків тимчасово відсутнього державного службовця виплачується у розмірі 50 відсотків посадового окладу, визначеного за такою посадою з урахуванням фактично відпрацьованого часу. | 3. Компенсація за додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків тимчасово відсутнього державного службовця виплачується у розмірі 50 відсотків посадового окладу, визначеного **за такою посадою тимчасово відсутнього державного службовця**, з урахуванням фактично відпрацьованого часу. | **-47- Міністерство з питань стратегiчних галузей промисловостi України**  Абзац двадцять другий пункту 3 розділу І законопроекту викласти в редакції:  3. Компенсація за додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків тимчасово відсутнього державного службовця виплачується у розмірі **до** 50 відсотків посадового окладу, визначеного за такою посадою тимчасово відсутнього державного службовця, з урахуванням фактично відпрацьованого часу. | Під час планування витрат на заробітну плату установи компенсація за додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків тимчасово відсутнього державного службовця не закладається, тому ці виплати здійснюються за рахунок економії фонду заробітної плати установи. За відсутності фонду економії заробітної плати виконання цієї норми закону не можливе. |
|  |  |  | **-48- Міністерство юстиції України**  Положення потребує перегляду | Пропонуємо частину третю статті 52 проєкту Закону № 8222 переглянути з метою фінансового забезпечення можливості виплати такої компенсації та уточнити, що вказана компенсація виплачується у разі, якщо за тимчасово відсутнім державним службовцем не зберігається заробітна плата, середній заробіток або не здійснюються виплати із розрахунку середньої заробітної плати.  Зазначене дозволить виплачувати зазначену компенсацію у разі наявності економії фонду оплати праці за посадою тимчасово відсутнього державного службовця, наприклад, у разі відсутності державного службовця внаслідок тимчасової непрацездатності понад 5 днів, перебування у відпустці без збереження заробітної плати, у відпустці у зв’язку з вагітністю і пологами, відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, призову на військову службу під час мобілізації тощо. |
|  | 4. Компенсація за додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків за вакантною посадою державної служби виплачується у розмірі 50 відсотків посадового окладу, визначеного за такою посадою з урахуванням фактично відпрацьованого часу. | 4. Компенсація за додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків за вакантною посадою державної служби виплачується у розмірі 50 відсотків посадового окладу, визначеного за такою посадою з урахуванням фактично відпрацьованого часу. | **-49- Міністерство з питань стратегiчних галузей промисловостi України**  Абзац двадцять перший пункту 3 розділу І законопроекту викласти в редакції:  4. Компенсація за додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків за вакантною посадою державної служби виплачується у розмірі **до** 50 відсотків посадового окладу, визначеного за такою посадою з урахуванням фактично відпрацьованого часу. | Під час планування витрат на заробітну плату установи компенсація за додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків тимчасово відсутнього державного службовця не закладається, тому ці виплати здійснюються за рахунок економії фонду заробітної плати установи. За відсутності фонду економії заробітної плати виконання цієї норми закону не можливе. |
|  | 5. Компенсація за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці, виплачується в розмірі та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України.  6. Типове положення про преміювання затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Встановлення премій державним службовцям здійснюється керівником державної служби залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу відповідно до затвердженого ним Положення про преміювання у відповідному державному органі, погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності).  7. Розмір місячної або квартальної премії та премії за результатами оцінювання службової діяльності державним службовцям, які займають посади категорії «A» визначається та встановлюється відповідно до порядку, затвердженого Кабінетом Міністрів України. | 5. Компенсація за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці, виплачується в розмірі та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України.  6. Типове положення про преміювання затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Встановлення премій державним службовцям здійснюється керівником державної служби залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу відповідно до затвердженого ним Положення про преміювання у відповідному державному органі, погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності).  7. Розмір місячної або квартальної премії та премії за результатами оцінювання службової діяльності державним службовцям, які займають посади категорії «A» визначається та встановлюється відповідно до порядку, затвердженого Кабінетом Міністрів України. |  |  |
|  | 8. Премії виплачуються відповідно до абзацу п’ятого частини третьої статті 50 цього Закону в межах фонду преміювання державного органу, який встановлюється у розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік.  Преміювання за результатами щорічного оцінювання службової діяльності здійснюється за рахунок економії фонду оплати праці. | 8. Премії виплачуються відповідно до абзацу п’ятого частини третьої статті 50 цього Закону в межах фонду преміювання державного органу, який встановлюється у розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік.  Преміювання за результатами щорічного оцінювання службової діяльності здійснюється за рахунок економії фонду оплати праці. | **-50- Секретаріат Конституційного Суду України**  Абзац тридцятий пункту 3 розділу І законопроекту після слів “за рік” додати слова “та економії фонду оплати праці”.  8. Премії виплачуються відповідно до абзацу п’ятого частини третьої статті 50 цього Закону в межах фонду преміювання державного органу, який встановлюється у розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік **та економії фонду оплати праці.**  Абзац чотирнадцятий пункту 3 розділу І законопроекту:  **~~Преміювання за результатами щорічного оцінювання службової діяльності здійснюється за рахунок економії фонду оплати праці. виключити~~** | Згідно із законопроєктом № 8222 фонд преміювання державного органу встановлюється у розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік. За рахунок економії фонду оплати праці дозволено буде здійснювати лише преміювання за результатами щорічного оцінювання службової діяльності (така премія не може перевищувати одного посадового окладу державного службовця).  З огляду на це у випадку утворення економії видатків на оплату праці може скластися ситуація, коли її неможливо буде використати в повному обсязі. Адже часто буває, що під час формування розрахунків до кошторису в частині оплати праці затверджених бюджетних призначень недостатньо для планування фонду преміювання у розмірі 20 відсотків, у подальшому використати економію видатків за рахунок вакансій на виплати місячних/квартальних премій неможливо. Вважаємо за доцільне запропонувати залишити чинну редакцію норми щодо формування фонду преміювання державного органу. |
|  | Стаття 57. Щорічні основні відпустки державних службовців  1. Державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги.  Грошова допомога виплачується у розмірі суми посадового окладу, надбавки за вислугу років та надбавки за ранг державного службовця станом на останній день місяця, що передує першому дню такої відпустки, незалежно від фактично відпрацьованого часу у місяці. | Стаття 57. Щорічні основні відпустки державних службовців  1. Державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги.  Грошова допомога виплачується у розмірі суми посадового окладу, надбавки за вислугу років та надбавки за ранг державного службовця станом на останній день місяця, що передує першому дню такої відпустки, незалежно від фактично відпрацьованого часу у місяці. | **-51- Міністерство фінансів України.**  Відпустки, визначені [пунктом 1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n25) частини першої статті 4 Закону України «Про відпустки», на які працівник державного органу у поточному робочому році набув право за останній відпрацьований робочий рік, мають бути використані таким працівником до кінця робочого року.  У разі невикористання працівником державного органу відпусток, визначених [частиною другою](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-20#n144) цієї статті, йому в межах затверджених видатків на оплату праці відповідного державного органу має бути виплачено грошову компенсацію за всі дні невикористаної відпустки, на які він набув право за останній відпрацьований робочий рік. | Така норма успішно діє у 2024 році (ст. 33 Закону України «Про Державний бюджет України на 2024 рік»), що забезпечує державним службовцям право на безумовне виконання норм законодавства стосовно гарантування права на відпочинок протягом року, а також забезпечує уникнення накопичення невикористаних днів відпусток, що дозволяє раціонально використовувати видатки державного бюджету на оплату праці державних службовців. |
| **ІІ. Прикінцеві та перехідні положення** | | | | | |
|  | 1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня **2024** року, крім **~~пунктів 3 та 4~~** цього розділу, які набирають чинності з 1 січня 2023 року. | 1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня **2025** року, крім **пункту 6**  цього розділу, який набирає чинності з дня офіційного опублікування цього Закону. | **-52- Офіс Генерального прокурора України**  Редакція відсутня. | З приводу можливості встановлення Кабінетом Міністрів України додаткових коригуючих коефіцієнтів **слід зауважити** на наявність уже існуючих додаткових коефіцієнтів, безпосередньо передбачених у спеціальних законах, що дає суттєві переваги в оплаті праці їх державних службовців порівняно з оплатою праці державних службовців інших державних органів. Зокрема:  **у Законі України «Про Національне антикорупційне бюро України»** від 14.10.2014 № 1698-VII **посадові оклади** відповідних працівників центрального управління Національного бюро та територіального управління Національного бюро з місцезнаходженням у місті Києві **встановлюються з коефіцієнтом 1,2** (ч. 5 ст. 23);  **у законопроекті № 11158** від 08.04.2024 «Про внесення змін до частини шостої статті 150 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо оплати праці державних службовців апаратів судів» **передбачається встановлення додаткових регіональних коефіцієнтів до розмірів посадових окладів** державних службовців апаратів судів, встановлених схемою посадових окладів.  Наявність в Прикінцевих та перехідних положеннях норми про те, що *Положення цього Закону застосовуються до державних службовців державних органів, умови оплати праці яких регулюються спеціальними законами, що не провели класифікацію посад державної служби,* ***крім положень щодо оплати праці державних службовців****,* **нівелює мету прийняття цього законопроєкту – впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад, знижує мотивацію працівників решти державних органів та не відповідає принципу 5 Програми SIGMA – принципу рівної оплати за однакову працю.** |
|  | 2. З 1 січня **2024** року максимальний розмір посадового окладу на посадах керівників державних органів, **віднесених до першого типу державних органів, становить не більше п’ятнадцяти** мінімальних розмірів посадового окладу на посадах державної служби у державних органах**, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах міст обласного значення.** | 2. З 1 січня **2025** року максимальний розмір посадового окладу на посадах керівників державних органів**, віднесених до першої юрисдикції, становить не більше дванадцяти** мінімальних розмірів посадового окладу на посадах державної служби у державних органах **третьої юрисдикції.** | **-53- Міністерство юстиції України**  Положення потребує перегляду | Як випливає із положень статей 39, 40 Закону України «Про правотворчу діяльність» прикінцеві та перехідні положення акта містять строк (термін) набрання чинності нормативно-правовим актом, а за необхідності – його окремими положеннями; перелік нормативно-правових актів або їх окремих структурних елементів, що втрачають чинність у зв’язку з його прийняттям (виданням); зміни, що вносяться до інших нормативно-правових актів у зв’язку з його прийняттям (виданням); *норми права тимчасового характеру, спрямовані на реалізацію акта* тощо. При цьому *перехідні положення нормативно-правового акта не можуть містити норм права постійної дії*.  Вважаємо, що запропоноване положення потребує перенесення в основну частину Закону № 8222, оскільки запропонована норма права є нормою постійної дії |
|  | **-54- Міністерство юстиції України**    Абзац перший пункту 2 розділу ІІ законопроекту викласти в редакції:  2. З 1 січня 2024 року максимальний розмір посадового окладу на посадах керівників державних органів, віднесених до першого типу державних органів, становить не більше п’ятнадцяти мінімальних розмірів посадового окладу на посадах державної служби. | Запропоновано залишити норму першого читання з урахуванням встановлення мінімального посадового окладу відповідно до прожиткового мінімуму. |
|  |  |  | **-55- Національне агентство запобігання корупції**  Абзац перший пункту 2 розділу ІІ законопроекту викласти в редакції:  2. З 1 січня 2025 року максимальний розмір посадового окладу на посадах керівників державних органів становить не більше дванадцяти мінімальних розмірів посадового окладу на посадах державної служби у державних органах третьої юрисдикції, **окрім посади керівника центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом, на який покладається попередження, виявлення, припинення, розслідування та розкриття корупційних та інших кримінальних правопорушень, віднесених до його підслідності, а також запобігання вчиненню нових.** |  |
|  | **Відсутній.** | **Мінімальний розмір посадового окладу державного службовця державного органу третьої юрисдикції становить:**  **з 1 січня 2025 року - 1 розмір мінімальної заробітної плати встановленої законом;**  **з 1 січня 2026 року - 1,25 розміру мінімальної заробітної плати встановленої законом;**  **з 1 січня 2027 року - 1,5 розміру мінімальної заробітної плати встановленої законом;**  **з 1 січня 2028 року - 1,75 розміру мінімальної заробітної плати встановленої законом;**  **з 1 січня 2029 року - 2 розміри мінімальної заробітної плати встановленої законом.** | **-56- Міністерство економіки України**  Абзац другий – сьомий пункту 2 розділу ІІ законопроекту виключити. | Пунктом 3 розділу ІІ «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України від 06.12.2016 № 1774-VІІІ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», який набрав чинності з 01.01.2017, встановлено, що мінімальна заробітна плата після набрання чинності цим Законом не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів та заробітної плати працівників та інших виплат.  При цьому пропонуємо Прикінцевими та перехідними положення визначити, що запропонований мінімальний розмір посадового окладу на посадах державної служби в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення, у розмірі не менше ***трьох*** прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановленого законом, набере чинності починаючи з першого бюджетного періоду після припинення чи скасування воєнного стану. |
|  | **-57- Міністерство внутрішніх справ України**  Абзац другий – сьомий пункту 2 розділу ІІ законопроекту викласти в редакції:  Мінімальний розмір посадового окладу державного службовця державного органу третьої юрисдикції становить:  з 01 січня 2025 року – 1 розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом  **на 01 січня 2025 року**;  з 01 січня 2026 року – 1,25 розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом **на 01 січня 2026 року**;  з 01 січня 2027 року – 1,5 розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом **на 01 січня 2027 року**;  з 01 січня 2028 року – 1,75 розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом **на 01 січня 2028 року**;  з 01 січня 2029 року – 2 розміри мінімальної заробітної плати, встановленої законом **на 01 січня відповідного року** | Пропонується доповнити норму щодо визначення розмірів посадових окладів залежно від мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 01 січня відповідного року.  Відсутність чітко визначених міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів не дасть можливості розпорядникам бюджетних коштів спрогнозувати рівень збільшення упродовж бюджетного року посадових окладів за всіма посадами, окрім тих, які віднесено до найнижчого рівня посади за такою Схемою та які дорівнюватимуть розміру мінімальної заробітної плати (від одного розміру у 2025 році до двох – з 2029 року). Закріплення мінімального розміру посадового окладу до розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 01 січня відповідного року, забезпечить більш якісне та належне щорічне планування видатків на оплату праці державних службовців у бюджетних пропозиціях та бюджетних запитах при підготовці проекту закону про державний бюджет на середньостроковий період. |
|  | **-58- Міністерство юстиції України**  Положення потребує перегляду в частині слів «мінімальна заробітна плата» | Вважаємо, що запропоноване положення потребує перенесення в основну частину Закону № 8222, оскільки запропонована норма права є нормою постійної дії  Пунктом 3 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» установлено, що *мінімальна заробітна плата після набрання чинності цим Законом не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів та заробітної плати працівників та інших виплат*. |
|  | **-59- Міністерство фінансів України**  Абзац другий – сьомий пункту 2 розділу ІІ законопроекту виключити. | **Лише у 2025 році** **додаткова потреба** на оплату праці працівників державних органів *(з урахуванням зрівняння всіх державних органів на діючий рівень оплати праці працівників державних органів типу 1.1. та мінімальної заробітної плати 8 000 грн)* становитиме ‒ **11,8** **млрд грн** (державні органи – 9,6 млрд грн, МДА –  1 млрд грн, суди –  1,2 млрд гривень). |
|  |  | **Умови оплати праці державних службовців, передбачені цим Законом, не застосовуються у державних органах, що перебувають у стадії ліквідації на момент набрання чинності цим Законом. Оплата праці таких державних службовців здійснюється відповідно до умов, встановлених на 2024 рік.** |  |  |
|  |  | **Кабінет Міністрів України на період до 1 січня 2029 року при визначенні схеми посадових окладів на посадах державної служби може встановлювати додаткові коригуючі коефіцієнти оплати праці та визначати доплати з урахуванням соціально-економічних, демографічних, кліматичних, екологічних та інших особливостей адміністративно-територіальних одиниць, на територію яких поширюється юрисдикція таких органів.** | **-60- Міністерство фінансів України**  Абзац восьмий пункту 2 розділу ІІ законопроекту. | Передбачити можливість встановлення певних коефіцієнтів, лише пов’язаних з воєнним станом |
|  |  |  | **-61- Національне агентство запобігання корупції**  Абзац восьмий пункту 2 розділу ІІ законопроекту викласти в редакції:  Кабінет Міністрів України на період до 1 січня 2029 року при визначенні схеми посадових окладів на посадах державної служби може встановлювати додаткові коригуючі коефіцієнти оплати праці та визначати доплати з урахуванням соціально-економічних, демографічних, кліматичних, екологічних та інших особливостей адміністративно-територіальних одиниць, на територію яких поширюється юрисдикція таких органів, окрім посад державної служби центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом, на який покладається попередження, виявлення, припинення, розслідування та розкриття корупційних та інших кримінальних правопорушень, віднесених до його підслідності, а також запобігання вчиненню нових, за винятком випадків, що покращують умови оплати праці та/або проходження державної служби |  |
|  |  |  | **-62- Верховний суд**  Абзац восьмий пункту 2 розділу ІІ законопроекту | У пункті 2 розділу ІІ законопроєкту положення щодо встановлення «коригуючих коефіцієнтів оплати праці та визначення доплат з урахуванням соціально-економічних, демографічних, кліматичних, екологічних та інших особливостей адміністративно-територіальних одиниць, на територію яких поширюється юрисдикція таких органів» потребує закріплення на законодавчому рівні, а не підзаконним актом. |
|  |  | **Установити, що розміри посадових окладів та інших складових оплати праці державних службовців державних органів, умови оплати праці яких регулюються спеціальними законами, застосовуються в порядку та розмірах, визначених законодавством, у 2023 році.** | **-63- Національне агентство запобігання корупції**  Абзац дев’ятий пункту 2 розділу ІІ законопроекту викласти в редакції:  Установити, що розміри посадових окладів та інших складових оплати праці державних службовців державних органів, умови оплати праці яких регулюються спеціальними законами, застосовуються в порядку та розмірах, визначених законодавством, у 2023 році, за винятком державних службовців центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом, на який покладається попередження, виявлення, припинення, розслідування та розкриття корупційних та інших кримінальних правопорушень, віднесених до його підслідності, а також запобігання вчиненню нових. |  |
|  |  | **У державних органах, що провели класифікацію посад державної служби, визначені спеціальними законами підвищувальні коефіцієнти та кратні розміри посадових окладів державних службовців не застосовуються.**  **Положення цього Закону застосовуються до державних службовців державних органів, умови оплати праці яких регулюються спеціальними законами, що не провели класифікацію посад державної служби, крім положень щодо оплати праці державних службовців.**  **Для цілей оплати праці державних службовців державних органів, умови оплати праці яких регулюються спеціальними законами, застосовуються категорії і підкатегорії посад державної служби та рівні державних органів, які діяли для державних службовців до набрання чинності цим Законом.** | **-64- Державна судова адміністрація України**  Абзац десятий пункту 2 розділу ІІ законопроекту викласти в редакції:  **У державних органах *(крім судів, органів та установ системи правосуддя)*, що провели класифікацію посад державної служби, визначені спеціальними законами підвищувальні коефіцієнти та кратні розміри посадових окладів державних службовців не застосовуються.** | З метою підготовки до впровадження у 2024 році єдиних підходів в оплаті праці державних службовців апаратів судів проведено класифікацію посад державної служби.  Результати класифікації посад державної служби погоджено НАДС.  Разом з тим на сьогодні є численні звернення судів, згідно з якими проведення класифікації посад державної служби в судах не вирішило питання з конкурентоспроможністю заробітної плати працівників апаратів судів з урахуванням суттєвого збільшення навантаження, поєднаного з кадровим дефіцитом.  Так, відповідно до положень статті 155 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" організаційне забезпечення роботи суду здійснює його апарат, який очолює керівник апарату.  Типове положення про апарат суду затверджує Державна судова адміністрація України за погодженням із Вищою радою правосуддя.  Апаратом суду забезпечується ведення особових справ суддів у порядку, визначеному Державною судовою адміністрацією України за погодженням з Радою суддів України.  В апараті суду утворюється канцелярія, яка щоденно протягом робочого часу суду забезпечує прийняття та реєстрацію документів, що подаються до відповідного суду. Канцелярія також виконує інші завдання, визначені положенням, затвердженим керівником апарату відповідного суду.  До штату апарату судів входять також секретарі судового засідання, наукові консультанти та судові розпорядники. Наукові консультанти повинні мати науковий ступінь.  Порядок організації роботи апарату місцевого, апеляційного, вищого спеціалізованого суду визначено Типовим положенням про апарат суду, затвердженим наказом Державної судової адміністрації України від 08.02.2019 № 131 (далі – Типове положення).  Пунктом 8 розділу ІІ Типового положення визначено, що відповідно до основних завдань, визначених Законом України "Про судоустрій і статус суддів", апарат суду, зокрема: створює належні умови діяльності суду для ефективного виконання суддями покладених на них повноважень; здійснює організаційне, інформаційно-довідкове й документальне забезпечення підготовки справ і матеріалів для розгляду суддями; забезпечує надсилання адресатам в установленому порядку копій судових рішень, а також судових повідомлень, повісток і викликів; організовує та забезпечує ведення діловодства в суді, забезпечує підготовку й складання документів відповідно до інструкції з діловодства в суді, інших актів законодавства України; забезпечує належну організацію експедиційної обробки документів; забезпечує ведення, облік, формування, опрацювання, надсилання, друкування, тиражування, використання, зберігання та знищення матеріалів, документів та інших матеріальних носіїв інформації, пов'язаних із діяльністю суду; аналізує службову кореспонденцію; організовує комплектування архіву, підготовку документів та архівних справ для передачі їх у встановленому порядку на постійне зберігання чи знищення; забезпечує дотримання вимог до ведення обліку, зберігання, використання, знищення документів та інших матеріальних носіїв інформації, що містять інформацію з обмеженим доступом; складає та подає в установленому порядку статистичну звітність про роботу суду, формує огляди статистичних даних про підсумки діяльності суду; бере участь в аналізі судової статистики, вивченні та узагальненні судової практики, забезпечує підготовку аналітичних довідок, таблиць, інформації з питань судової статистики; забезпечує надсилання учасникам процесу процесуальних документів в електронному вигляді відповідно до процесуального законодавства; забезпечує надсилання відомостей про набрання судовим рішенням законної сили до Єдиного державного реєстру судових рішень; забезпечує у взаємодії з суддями-спікерами підготовку й поширення матеріалів про діяльність суду; здійснює інформаційне наповнення веб-сайту суду, забезпечує підготовку, передачу, актуальність, достовірність та оновлення відкритих даних, розпорядником яких є суд, на Єдиному державному веб-порталі відкритих даних, забезпечує оприлюднення на Єдиному веб-порталі використання публічних коштів інформації про використання публічних коштів судом тощо.  Тобто обсяг виконуваної роботи працівниками апарату суду безпосередньо залежить від навантаження на відповідний суд.  Для прикладу, значне збільшення кількості справ, які щороку розглядають суди України, пов'язане, у тому числі з воєнними діями, що суттєво вплинули на функціонування судової влади в Україні в цілому та, зокрема, на стан здійснення правосуддя місцевими та апеляційними судами, що відобразилось на стані їх обліково-статистичної роботи.  Так, у 2023 році на розгляді в судах першої інстанції перебувало 4 365 849 справ та матеріалів, що на 1 193 083 більше у порівнянні з 2022 роком; з них у 2023 році розглянуто 3 656 551 справу та матеріалів. У 2022 році кількість розглянутих справ та матеріалів становила 2 567 150.  Збільшення надходжень справ до судів першої інстанції відобразилося на результатах апеляційних судів.  Так, у 2023 році на їх розгляді перебувало 623 424 справи та матеріали та розглянуто – 536 975. Для порівняння у 2022 році в судах апеляційної інстанції перебувало 409 902 справи і матеріали, з них розглянуто – 330 882.  Крім того, зменшення кількості судів, у яких відправляється правосуддя у зв'язку зі зміною територіальної підсудності судових справ, поєднане з кадровим дефіцитом, призводить до суттєвого збільшення навантаження на суди, що негативно впливає на оперативність та якість розгляду справ.  Для прикладу, як в 2022 році, так і протягом 2023 року зберігається тенденція відтоку кадрів з державної служби українських судів.  Станом на 31.12.2022 кількість державних службовців, які працюють в апаратах судів, становила 14 039 осіб, з них на посадах державної служби категорії "Б" працювали – 2 350 осіб, на посадах державної служби категорії "В" – 11689, у тому числі 5 187 секретарів судового засідання.  Станом на 31.12.2023 фактична чисельність державних службовців апаратів місцевих, апеляційних судів становила 13 658 осіб, тобто скоротилася на 2,7 % або на 381 державного службовця.  Разом з тим у разі збереження тенденції відтоку державних службовців з апаратів судів, навантаження на осіб, які працюють, значно збільшиться. Така ситуація не сприятиме сталості кадрового потенціалу системи правосуддя і тим більш не мотивує державних службовців до професійного розвитку.  При цьому відповідно до положень статті 12-2 Закону України "Про правовий режим воєнного стану" повноваження судів, органів та установ системи правосуддя, передбачені Конституцією України, в умовах правового режиму воєнного стану не можуть бути обмежені.  На сьогодні всі суди, окрім тих, які тимчасово припинили роботу в районах бойових дій та на тимчасово окупованих територіях, здійснюють судочинство у штатному режимі відповідно до визначених законом процедур.  Згідно з частиною четвертою статті 5 Закону України "Про державну службу" особливості правового регулювання державної служби в системі правосуддя визначаються законодавством про судоустрій і статус суддів.  Крім того, згідно з частиною восьмою статті 50 Закону України "Про державну службу" особливості оплати праці державних службовців в апаратах (секретаріатах) судів та інших органах системи правосуддя визначаються Законом України "Про судоустрій і статус суддів".  Ураховуючи викладене, у Верховні Раді України 08.04.2024 зареєстровано проєкт Закону України "Про внесення змін до частини шостої статті 150 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" щодо оплати праці державних службовців апаратів судів" (реєстраційний № 11158), поданий народними депутатами України Масловим Д. В. та іншими, який має на меті забезпечити гідні умови оплати праці державних службовців апаратів судів та зупинити масовий відтік кваліфікованих кадрів з судової системи шляхом застосування до посадових окладів регіональних коефіцієнтів. |
|  |  |  | **-65- Національне агентство запобігання корупції**    Абзац одинадцятий пункту 2 розділу ІІ законопроекту викласти в редакції:  Положення цього Закону застосовуються до державних службовців центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом, на який покладається попередження, виявлення, припинення, розслідування та розкриття корупційних та інших кримінальних правопорушень, віднесених до його підслідності, а також запобігання вчиненню нових в частині, що не суперечить спеціальному закону, що регулює його діяльність. |  |
|  |  |  | **-66- Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України**  Редакція відсутня | Відповідно до пункту 11 розділу «Прикінцеві положення» Закону України «Про Державний бюджет на 2024 рік» зазначено, що державні органи в межах юрисдикції поділяються за типами. Проте, у запропонованій редакції Законопроекту № 8222, у абзаці тринадцятому пункті 2 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» застосовано поняття «рівень» державного органу. Таким чином, з метою уникнення різночитань, абзац тринадцятий пункту 2 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» потребує приведення у відповідність до Закону України «Про Державний бюджет на 2024 рік». |
|  |  |  | **-67- Секретаріат Конституційного Суду України** | Пропонуємо вилучити абзац 11 пункт 2 розділу ІІ „Прикінцеві та перехідні положення“ проєкту Закону („*У державних органах, що провели класифікацію посад державної служби, визначені спеціальними законами підвищувальні коефіцієнти та кратні розміри посадових окладів державних службовців не застосовуються*“), оскільки такі коефіцієнти були встановлені з урахуванням значущості виконуваних функцій державним органом, його статусу серед інших органів державної влади тощо, відповідно такі додаткові гарантії є додатковим стимулом для державних службовців, які виконують надважливі функції. |
|  | ~~3. Установити, що з 1 січня 2023 року норми і положення законів України, якими визначені розміри посадових окладів та інших складових оплати праці, грошового забезпечення працівників державних органів, осіб рядового і начальницького складу, застосовуються в порядку та розмірах, що встановлені Кабінетом Міністрів України.~~  ~~4. Установити, що мінімальні гарантовані розміри посадових окладів державних службовців державних органів, які визначені спеціальними законами, застосовуються до 1 січня 2025 року.~~  ~~5. З 1 січня 2025 року:~~  ~~оплата праці державних службовців в усіх державних органах здійснюється на основі класифікації посад відповідно до Закону України “Про державну службуˮ;~~  ~~Державне бюро розслідувань, Національне антикорупційне бюро, Національне агентство з питань запобігання корупції, Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів, Бюро економічної безпеки, Національна рада України з питань телебачення і радіомовлення прирівнюються до державних органів, визначених в абзаці третьому частини третьої статті 51 Закону України “Про державну службуˮ.~~  ~~6. Державним органам, діяльність яких регулюється спеціальними законами, в частині оплати праці їх працівників забезпечити  до 1 січня 2025 року внесення змін до відповідних законодавчих актів з урахуванням положень цього Закону.~~ | **3. Керівники державної служби у разі зменшення у зв’язку з установленням нових умов оплати праці розміру заробітної плати (без премії) в окремих державних службовців на час роботи на займаній посаді виплачують в межах видатків, передбачених на оплату праці, різницю між заробітною платою, визначеною за попередніми умовами оплати праці (без премії), та розміром заробітної плати, встановленим за новими умовами оплати праці.** | **-68- Міністерство з питань стратегiчних галузей промисловостi України**  Пункт 3 розділу ІІ законопроекту виключити. | Не підтримуємо зазначену норму, оскільки видатки на виплату цієї різниці не передбачено |
|  |  |  | **-69- Секретаріат Кабінету Міністрів України**  Пункт 3 розділу ІІ законопроекту виключити. | Запропонована норма не узгоджується з єдиними підходами до оплати праці, які мають бути запроваджені відповідно до Концепції реформування системи оплати праці державних службовців, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 р. № 622-р.  Так, відповідно до згаданої Концепції запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби передбачає встановлення посадових окладів на посадах державної служби на основі їх цінності, тоді як запропонована норма зобов’язує керівника державної служби штучно завищувати розмір заробітної плати окремим працівникам.  Застосування такого підходу, може призвести до нівелювання результатів класифікації посад, адже дасть змогу керівникам встановлювати розмір заробітної плати працівникам вищий, ніж передбачає функціонал за його посадою.  Крім того, зі змісту норми не зрозуміло чи буде враховуватися при визначені розміру фонду оплати праці державного органу додаткова потреба в коштах на покриття витрат на виплату різниці між заробітною платою працівника, визначеною за попередніми умовами оплати праці (без премії), та розміром його заробітної плати, встановленим за новими умовами оплати праці. |
|  |  |  | **-70- Міністерство юстиції України**  Положення потребує перегляду | Пропонуємо переглянути зазначене положення/його редакцію на предмет його практичного виконання та реалізації, оскільки здійснити коректне порівняння між заробітною платою конкретного працівника, визначеною за попередніми умовами оплати праці (без премії), та розміром заробітної плати, встановленим за новими умовами праці, вважаємо не завжди можливо, наприклад, у випадку коли державний службовець працював на територіях можливих або активних бойових дій (його оклад встановлювався з урахуванням додаткових коефіцієнтів 1,5 або 2), а у 2025 році ця територія можливо не буде вже включена до переліку (розмір окладу без коефіцієнта буде меншим). |
|  |  |  | **-71- Міністерство фінансів України**    Пункт 3 розділу ІІ законопроекту виключити. | Законом України «Про державну службу» вже передбачено гарантію державним службовцям при зміні істотних умов служби – попередження не пізніш як за 30 календарних днів, а у разі відмови продовження служби – виплата вихідної допомоги у розмірі середньої місячної заробітної плати. |
|  |  | **4. Установити, що до внесення відповідних змін до Закону України «Про державну службу», рівнозначною посадою державної служби в державному органі, що провів класифікацію посад державної служби, визначається посада державної служби, що належить до однієї категорії та рівня посад державної служби з урахуванням юрисдикції державного органу.** | **-72- Міністерство юстиції України**  Положення потребує перегляду | Звертаємо увагу, що залишається чинним положення пункту 6 частини першої статті 2 Закону (рівнозначна посада – посада державної служби, що належить до однієї підкатегорії посад державної служби з урахуванням рівнів державних органів).  Таким чином, у разі прийняття проєкту Закону № 8222 будемо мати два визначення поняття «рівнозначна посада», які передбачають різні критерії віднесення посади до рівнозначної: одне визначення застосовуватиметься державними органами, що провели класифікацію посад, а інше – державними органами, що не провели класифікацію посад.  Запропоноване також не відповідає принципу юридичної визначеності, який є складовою верховенства права, та створить проблеми у правозастосовчій діяльності.  Визначення рівнозначної посади є важливим для можливості переведення державного службовця у тому самому державному органі або в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті) без проведення конкурсу (стаття 41 Закону).  Таке переведення на рівнозначну посаду застосовується і в період воєнного стану в Україні і не передбачає необхідності після припинення чи скасування воєнного стану, але не пізніше шести місяців з дня його припинення чи скасування, оголошувати конкурс на цю посадою і брати участь у конкурсі для зайняття цієї посади.  Так, наприклад, незрозуміло, яким визначенням слід керуватися під час з’ясування, чи посада є рівнозначною для цілей переведення державного службовця з державного органу, що провів класифікацію посад, до державного органу, що не проводив таку класифікацію, чи навпаки.  До того ж вважаємо некоректною конструкція «до внесення відповідних змін до Закону України «Про державну службу», рівнозначною посадою державної служби визначається…), оскільки проєкт Закону № 8222, власне, і передбачає зміни до цього Закону |
|  |  |  | **-73- Секретаріат Кабінету Міністрів України**  Пункт 4 розділу ІІ законопроекту викласти в редакції:.  4. Установити, що до внесення відповідних змін до Закону України «Про державну службу», рівнозначною посадою державної служби в державному органі, що провів класифікацію посад державної служби, визначається посада державної служби, що належить до однієї категорії та рівня посад державної служби з урахуванням юрисдикції **та типу** державного органу. | Секретаріат Кабінету Міністрів не підтримує пропозицію щодо скасування поділу державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, на типи (обґрунтування викладено вище). |
|  |  | **5. Погодження результатів класифікації посад державної служби в державному органі сектору безпеки і оборони, зміст відомостей про які розкриває їх основний функціонал, назву посади та структурного підрозділу, що становить службову інформацію з обмеженим доступом, здійснюється керівником такого державного органу.** |  |  |
|  |  | **6. Кабінету Міністрів України:**  **протягом шести місяців з дати офіційного опублікування цього Закону прийняти власні нормативно-правові акти, що передбачені цим Законом, крім Схеми посадових окладів на посадах державної служби;** | **-74- Міністерство юстиції України**  Положення потребує перегляду в частині слів «крім Схеми посадових окладів на посадах державної служби» | Вказаним положенням, зокрема, пропонується передбачити доручення Кабінету Міністрів України протягом шести місяців з дати офіційного опублікування цього Закону прийняти власні нормативно-правові акти, що передбачені цим Законом, *крім Схеми посадових окладів на посадах державної служби*.  На нашу думку, таке виключення може розцінюватись як втручання в повноваження Кабінету Міністрів України, передбачене статтею 51 Закону України «Про державну службу», затверджувати схему посадових окладів на посадах державної служби (*може виникнути необхідність внесення змін до такої схеми*) |
|  |  |  | **-75- Міністерство цифрової трансформації України**  В абзаці другому пункту 6 розділу ІІ законопроекту слова «**, *крім Схеми посадових окладів на посадах державної служби*»,** а також виключити | З метою проведення обґрунтованих розрахунків фонду оплати праці державними органами до проекту Державного бюджету на 2025 рік необхідно застосовувати Схему посадових окладів на посадах державної служби, тому пропонуємо не робити у Законі виключення для прийняття вказаного нормативного акту. |
|  |  |  | **-76- Міністерство цифрової трансформації України**  Абзац третій пункту 6 розділу ІІ законопроекту «до серпня 2024 року забезпечити проведення класифікації посад державної служби та врахування у проекті закону про Державний бюджет України на 2025 рік обсягу необхідних видатків на оплату праці державних службовців, на яких поширюється дія цього Закону.». виключити | З метою проведення обґрунтованих розрахунків фонду оплати праці державними органами до проекту Державного бюджету на 2025 рік необхідно застосовувати Схему посадових окладів на посадах державної служби, тому пропонуємо не робити у Законі виключення для прийняття вказаного нормативного акту. |
|  |  | **до серпня 2024 року забезпечити проведення класифікації посад державної служби та врахування у проекті закону про Державний бюджет України на 2025 рік обсягу необхідних видатків на оплату праці державних службовців, на яких поширюється дія цього Закону.**  **Протягом дванадцяти місяців з дати прийняття цього закону забезпечити:**  **приведення у відповідність власних нормативно-правових актів;**  **прийняття нормативно-правових актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади;**  **приведення у відповідність нормативно-правових актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади.** | **-77- Міністерство фінансів України**  Абзац третій пункту 6 розділу ІІ законопроекту викласти в редакції:  до серпня 2024 року забезпечити проведення класифікації посад державної служби виключно в межах видатків, передбачених на оплату праці працівників державних органів у Законі України «Про Державний бюджет України на 2024 рік». | Класифікацію слід провадити в межах доведених видатків на оплату праці з урахуванням єдиних підходів у частині визначення розміру середньої заробітної плати працівників відповідних державних органів та з урахуванням норм статті 51 Бюджетного кодексу України. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_