

# ОПЛАТА ПРАЦІ

ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ

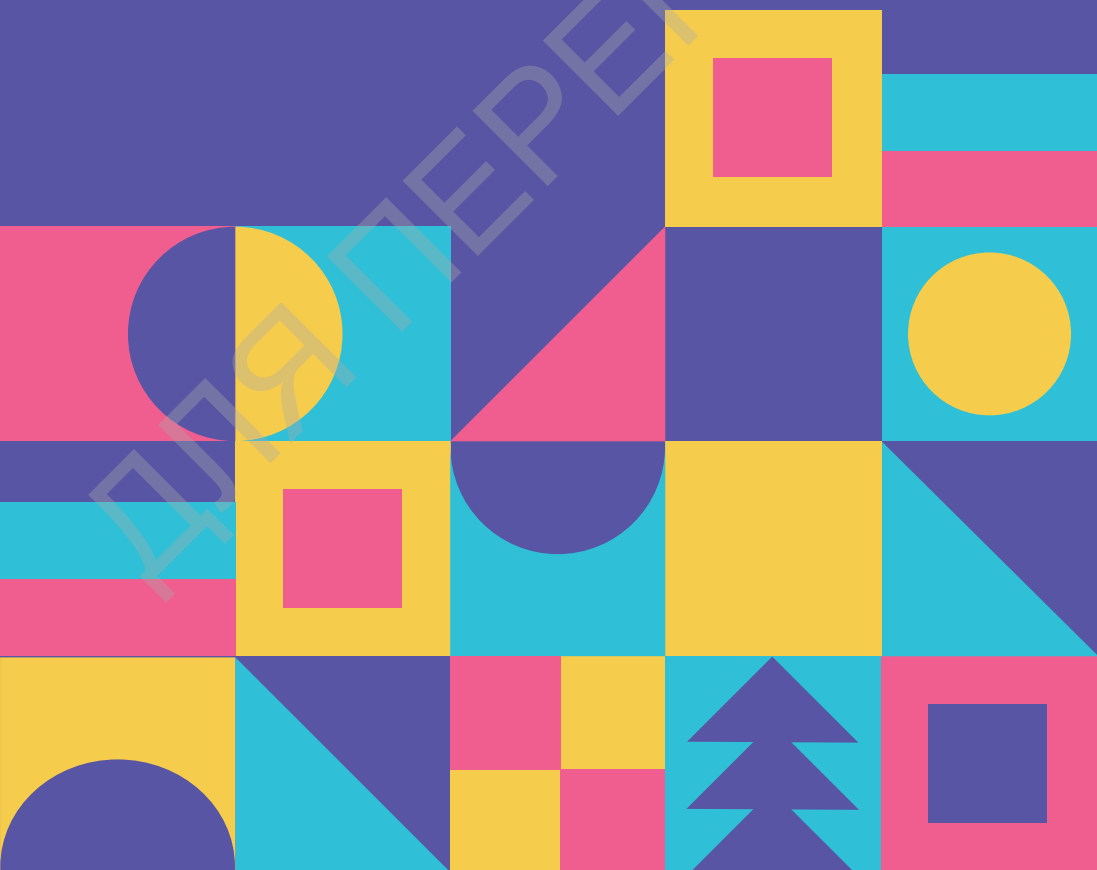
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

2020

БІБЛІОТЕКА  
ДЕРЖАВНОГО  
СЛУЖБОВЦЯ



НАДС



## **ЗМІСТ**

<b>Базові принципи .....</b>	<b>3</b>
<b>Структура та диференціація оплати праці державних службовців різних рівнів країн світу .....</b>	<b>4</b>
<b>Приклади систем оплати праці державних службовців різних рівнів країн світу .....</b>	<b>7</b>
США.....	7
Китай .....	7
Південна Корея .....	8
Малайзія .....	9
Японія .....	9
Великобританія .....	11
Італія .....	12
Литва .....	13
Нідерланди .....	13
Німеччина .....	15
Польща .....	16
Словаччина .....	17
Словенія .....	17
Франція .....	19
Грузія .....	20
<b>Розмір заробітної плати праці державних службовців різних рівнів в країнах-членах ЄС .....</b>	<b>20</b>



## Базові принципи

Реформування системи оплати праці у секторі державного управління у багатьох країнах відбувалося в межах масштабних структурних реформ системи державного управління та державної служби. Основними європейськими стандартами, яким має відповідати система оплати праці державних службовців є *Принципи державного управління програми SIGMA та Рекомендації № R(2006) 6 Комітету Міністрів Ради Європи Державам-членам Ради Європи «Про статус публічних службовців у Європі», ухвалені 24 лютого 2000 року.*

Зокрема, відповідно до вимог програми SIGMA система оплати праці державних службовців має бути заснована на класифікації посад, бути справедливою і прозорою:

1. принципи оплати праці, зокрема класифікація окладів, заснована на системі класифікації посад, повний перелік змінних складових заробітної плати і співвідношення між фіксованою та змінною частиною заробітної плати встановлюються законом для забезпечення узгодженості, справедливості і прозорості всієї державної служби. Докладні норми оплати праці наведені у підзаконних нормативних актах;
2. надбавки і матеріальна допомога, що додаються до заробітної плати (наприклад, допомога сім'ям, надбавка на оренду житла, здобуття освіти та знання мов, а також матеріальна допомога у разі хвороби, вагітності чи виробничої травми), встановлюються законом з метою забезпечення узгодженості всієї державної служби і застосовуються на практиці.
3. забезпечено рівну оплату за рівну працю; жодна дискримінація в оплаті праці за ознакою статі не допускається;
4. призначення різних складових заробітної плати, надбавок і матеріальної допомоги окремим державним службовцям на розсуд керівництва обмежується для забезпечення справедливості, прозорості та єдності підходів до виплати заробітної плати в цілому;
5. система оплати праці державних службовців забезпечує розумні умови для процедури набору, мотивації та утримання державних службовців, які володіють необхідними компетенціями.

Водночас у пунктах 1 та 12 Рекомендацій Комітету Міністрів Ради Європи Державам-членам Ради Європи зазначено, що за свою працю публічні службовці повинні отримувати належну оплату, яка відповідає їх обов'язкам та функціям. Така оплата має розглядатися як засіб досягнення бажаних цілей організації та повинна бути достатньою для того, щоб уникнути загрози корупції або участі публічних службовців у діяльності, яка є несумісною з виконанням ними публічних обов'язків.

Правова основа та загальні принципи, які обумовлюють статус публічних службовців, повинні визначатися законом або колективними угодами; їхнє застосування має бути доручене уряду та/або іншим уповноваженим установам, або забезпечене на основі колективних угод.

У сучасній міжнародній практиці при визначенні справедливих рівнів компенсацій за роботу у секторі державного управління керуються такими принципами:





- однакова оплата за однакову роботу в однакових умовах;
- різниця в оплаті залежить від різниці у навантаженні, відповідальності та кваліфікації;
- оплата у державному секторі співставна (не обов'язково еквівалентна) з оплатою відповідних видів робіт у приватному секторі;
- рівні оплати праці періодично переглядаються на адекватність економічним умовам
- прозорість та зрозумілість для громадськості.

### Структура та диференціація оплати праці державних службовців різних рівнів країн світу

У сучасній міжнародній практиці структура грошової винагороди за працю на державній службі містить три основних компоненти:

1. базова оплата, що залежить від рівня відповідальності та особливостей роботи на конкретній посаді;
2. надбавки за кваліфікацію, навички, досвід тощо;
3. елементи винагороди, залежні від результатів роботи (так звані performance-related pay) – премії, бонуси.

Таблиця 1

#### Компоненти винагороди за роботу в державному секторі

		Контрактні		Мотиваційні
		Грошові	Немонетарні	
Винагорода у поточному періоді	Базовий компонент	Базова заробітна плата (фіксована) Надбавки (постійні та тимчасові) Премії за результатами діяльності (варіативно)	Медичне страхування/ обслуговування	Престижність, стабільність зайнятості, соціальні гарантії
	Пільговий компонент	Оплата транспорту, житла, відпочинку, телефонних послуг та подорожей	Оплата транспортних витрат, житла, харчування, подорожей	Підвищення кваліфікації, навчання, поїздки за кордон
Очікувана винагорода в майбутньому		Пенсійне забезпечення	Житло, земля тощо	Репутація, можливість працевлаштування після виходу на пенсію

Джерело: адаптовано з World Bank (2007) The World Bank's Administrative and Civil Service Reform Website.

Базова оплата та надбавки складають основну частину сукупної винагороди за працю в секторі державного управління. В багатьох країнах існує єдина тарифна система залежно від розрядів/категорій працівників. Щоб визначити тарифи на виконання робіт, передбачених посадами різного рівня в умовах ринкової економіки, їх порівнюють з приватним сектором або визначають їх умовну ціну аналітичним шляхом. Рівні та структура заробітних плат є або предметом переговорів з профспілками у країнах, де профспілкові організації є потужним інструментом захисту інтересів працівників сектору (Ірландія, Швеція, Данія), або визначаються централізовано урядовими структурами (зазвичай, це спеціалізовані установи, які займаються кадровим управлінням).

Таблиця 2

*Співвідношення базової частини окладу і загальної суми винагороди державних службовців*

Країна	Частка базової частини окладу від загальної винагороди
Австралія	Біля 100%
Австрія	80-90%
Великобританія	Біля 100%
Німеччина	70-90%
Греція	20%
Данія	99%
Ірландія	100% (у більшості випадків)
Ісландія	100%
Іспанія	30-100%
Італія	35-65%
Канада	100%
Люксембург	80-100%
Нідерланди	93-100%
Португалія	Біля 100%
США	100%
Фінляндія	65-90%
Франція	75-95%
Швейцарія	100%
Швеція	100%

*Різниця між мінімальним і максимальним рівнем оплати праці державних службовців (%), станом на 2017 рік*

Країна	Оклад	%	Оклад	%
	мін/міс, \$	надбавок	макс/міс, \$	надбавок
Австралія	4596,83	13%	22781,92	22%
Бразилія	339,00	13%	13362,00	24%
Великобританія	2668,06	47%	11037,32	64%
Індія	35,00	1%	150,00	0%
Італія	1825,20	14%	7186,67	53%
Канада	5375,84	27%	13648,00	49%
Нова Зеландія	6092,80	39%	23870,00	68%
Норвегія	2988,00	119%	16524,00	80%
США	1483,58	8%	10793,08	38%
Турція	880,78	14%	4902,10	72%
Фінляндія	1995,00	12%	5224,00	27%
Франція	1965,72	40%	12580,00	22%
Німеччина	2786,00	49%	15719,33	64%

*Рівні компресії заробітних плат (співвідношення між найнижчим та найвищим рівнями оплати) в межах державного сектору є нижчими, ніж у приватному секторі. Середній показник компресії заробітних плат у державному секторі 1:7 (за таким принципом побудована, наприклад, схема посадових окладів у Німеччині). У міжнародній практиці варіації у рівнях компресії в різних країнах можуть бути дуже високими – від 1:30 до 1:2. Слід зауважити, що дані про рівні компресії базуються на окремих компонентах грошових винагород, передбачених нормативними документами відповідних країн (як правило, базових компонентах грошової винагороди), а не на фактичних виплатах посадовим особам, оскільки агрегованих даних для подібного міжкраїнного порівняння бракує.*

*З метою підвищення ефективності державних працівників у структуру заробітної плати були введені елементи винагороди, які залежали від оцінки результатів роботи працівника (performance-related pay). Спершу такі елементи мотивації з'явилися в економічно розвинутих країнах у 1980-х роках на хвилі реформ державного управління, згодом така практика поширилася на інші групи країн. Окрім цього, багато країн зменшили частку варіативних та пільгових компонентів оплати в структурі грошових винагород та збільшили частку гарантованої виплати. Також реформи призвели до ширшого вжитку мотиваційних винагород залежно від результатів роботи та інтегрованих систем оцінки*

роботи персоналу.

*Немонетарні компоненти оплати праці працівників державних установ/державних службовців включають в себе різноманітні пільги щодо користування послугами (проїзд у транспорті, лікування у спеціалізованих закладах, надання службового житла), а також краще пенсійне забезпечення. Також частина видатків на утримання державних службовців може класифікуватися як капітальні трансферти, особливо коли кошти надходять від донорських організацій, або коли використання роботи тимчасових працівників класифікується як купівля товарів та послуг.*

## **Приклади систем оплати праці державних службовців різних рівнів країн світу**

### **США**

У США згідно з секцією 5101 п'ятого розділу Зводу законів США класифікація посад лежить в основі реалізації принципу рівної оплати за рівну працю і визначення основної ставки оплати.

Оплата праці державних службовців здійснюється за загальною шкалою ставок, закріпленою в підглаві 3 глави 53 п'ятого розділу Зводу законів США. У цьому ж розділі зазначений порядок застосування мінімального розміру оплати нових посад, розмір оплати при зміні посади, порядок і умови збільшення оплати за шкалою, а також можливості для додаткового збільшення рівня оплати.

Власне загальна шкала оплати будується в табличній формі, де за вертикаллю вказуються рядки рівнів, а за горизонталлю – відповідний їм клас. Окремо існують шкала дипломатичної служби, шкала адміністрації охорони здоров'я ветеранів, шкала лікарів і дантистів, клінічних ортопедів і офтальмологів, їх помічників.

Для керівників і старших керівників встановлений особливий порядок заохочення і існує окрема шкала для кожної з цих категорій.

Окрема шкала оплати встановлена для віце-президента і членів Конгресу, суддів і військовослужбовців різних рівнів.

Оплата праці службовців залежить від результатів щорічних оцінок їх праці. Якщо праця службовця оцінена високо, то йому належить премія. Вона виплачується раз на рік однією сумою, звільненою від частини відрахувань, але не більше ніж половині співробітників.

Існують також коефіцієнти платежів за географічним положенням, що обчислюються у відсотках.

### **Китай**

У Китаї на підставі ст. 73 Закону про державних посадових осіб встановлена уніфікована система заробітної плати, яка об'єднує посади і ранги, які застосовуються до державних службовців. Вона будується на принципі «розподілу за роботою» з урахуванням таких факторів як функції, здібності, конкретні досягнення, стаж, а також розумна нерівність

рангів з різними функціями.

Згідно ч. 3 цієї ж статті механізм підвищення заробітної плати встановлюється державою, однак вона не вказує, яким саме чином.

Ст. 74 вказує, що винагорода включає в себе базову оплату, допомоги, субсидії та премії. Державний службовець може також отримувати додаткову регіональну допомогу, допомогу за складність і віддаленість регіону, субсидії, що застосовуються до особливої роботи та іншу допомогу, встановлену законодавством.

Державний службовець може також отримувати допомогу на житло і медичне обслуговування, а ті, чий результаті в роботі оцінюються як відмінні і компетентні, можуть претендувати на премію в кінці року.

Винагорода може виплачуватися як одноразово, так і на періодичній основі.

Згідно ст. 75 рівень заробітної плати державного службовця повинен відповідати національному економічному розвитку та соціальному прогресу. Для визначення цих показників створюється система дослідження заробітної плати, в рамках якої періодично порівнюється рівень заробітної плати державних службовців і працівників підприємств для недопущення утиску інтересів державних службовців.

## Південна Корея

У Південній Кореї ст. 46 Закону про державних публічних посадових осіб встановлює такі принципи визначення винагороди:

- винагорода визначається в залежності від рангу, посади або класу обов'язків, а також комплексу обов'язків і рівня відповідальності;
- винагорода визначається з урахуванням стандартів рівня життя громадян, рівня цін та інших обставин. Крім того, повинно бути докладено зусиль для вирівнювання рівня винагороди із заробітними платами приватного комерційного сектора;
- повинен бути дотриманий баланс у рівні винагороди в кар'єрній і некар'єрній службі;
- рівень заробітної плати у винагороді визначається Декретом Президента, за винятком випадків, прямо визначених законом;
- не можуть виплачуватися ніякі інші грошові кошти або передаватися інші цінності, крім тих, які входять в винагороду, якщо інше не встановлено законом.

У Декреті Президента про винагороду згідно зі ст. 47 повинні бути визначені такі положення:

- заробітна плата, класи заробітної плати та питання підвищення заробітної плати;
- допомога;
- методи нарахування, розрахунку та виплати винагороди.

Питання виплати особливої допомоги та премій, а також особливі підвищення заробітної плати встановлюються іншими підзаконними актами.

У разі надмірно або неправомірно виплаченої винагороди вона може бути повернута в межах суми подвійної винагороди.



Положення, що стосуються типів винагороди і додаткових сум, визначаються Декретом Президента.

Ст. 48 передбачає компенсаційні виплати за фактично понесені витрати, пов'язані з несенням служби, ст. 49 – винагороду особі, звільнену з інституту, відмінного від державного агентства.

Серед інших заходів заохочення слід зазначити передбачений ст. 74-2 почесний вихід на пенсію.

### **Малайзія**

У Малайзії питання заробітної плати законодавчо досить докладно врегульовані в ч. 4 Положення для публічних посадових осіб.

У п. 25 Положення вказується, що для вперше призначуваних на службу осіб заробітна плата визначається за схемою служби, але з урахуванням наявного досвіду роботи вона може перевищувати мінімально встановлену. При цьому повинна бути збережена звичайна практика щодо щорічної зміни заробітної плати. Ці положення застосовуються як до посадових осіб, які не отримали підтвердження, так і до перепризначуваних посадових осіб.

При зміні схеми служби відповідним чином змінюється і рівень заробітної плати в межах шкали нової схеми служби. При цьому безпосередньо перед зміною схеми служби повинна бути повністю виплачена заробітна плата за попередньою схемою служби.

В особливих випадках, передбачених п. 26, Комісія може призначити іншу відповідну заробітну плату службовцю, який володіє особливою кваліфікацією або який здатний до праці за інших обставин, спеціально обумовлених Урядом.

П. 27 передбачає, що заробітна плата щорічно повинна підвищуватися як для постійних, так і для тимчасових службовців. У той же час Генеральний директор державної служби може в окремих випадках визначити дату зміни зарплати з урахуванням особливих обставин.

Відносно відряджених службовців питання про зміну заробітної плати вирішується Комісією.

У будь-якому випадку при зміні заробітної плати повинні враховуватися річні показники роботи посадової особи та інші умови, що періодично визначаються Янг ді-Пертван Агонгом.

### **Японія**

В Японії питанням заробітної плати присвячена частина 4. Ст. 62 Закону «Про національну державну службу» 1947 року, яка вказує, що заробітна плата службовців повинна відповідати їх службовим обов'язкам і відповідальності.

У ст. 63 вказується, що заробітна плата заснована на правилах цього закону і не допускається видача будь-яких інших грошових сум і цінних предметів. Обов'язок з проведення досліджень і вивчень, спрямованих на вироблення правил заробітної плати, лежить на Національному агентстві з питань персоналу.

Згідно ст. 64 правила повинні містити шкалу заробітної плати на державному рівні з урахуванням витрат на життя, заробітної плати в приватному секторі та інших суттєвих обставин, а також встановлювати розмір заробітної плати на державному рівні за кожним розрядом і службовим класом.

Агентство на регулярно на основі формули Лайспереса проводить аналіз і облік рівнів заробітної плати, преміальних і ін. виплат в держорганах, і приватних компаніях (за галузями) і готує Уряду країни необхідні рекомендації щодо коригування заробітної плати держслужбовців на щорічній основі.

Крім того, згідно зі ст. 65 Закону в правилах також визначаються:

- положення про критерії підвищення заробітної плати на державному рівні в межах одного і того ж розряду або службового класу;
- положення про заробітну плату в тому випадку, коли до відповідної офіційної посади вперше застосовується система посад і службових рівнів;
- положення про заробітну плату при несенні служби за межами встановленого часу, в нічний час і вихідні дні;
- положення про додаткові виплати за несення служби в особливих районах, небезпечні роботи і інші спеціальні види служби;
- положення про коригування Агентством заробітної плати в залежності від числа членів сім'ї, які перебувають на утриманні, при занятті офіційної посади, що не вимагає постійного несення служби, або офіційної посади, на яку відомство повністю або частково надає необхідне для життя обслуговування, або при інших особливих умовах служби.

Ці критерії розробляються з урахуванням терміну перебування на службі, здібностей до несення служби і інших відповідних службі умов.

Згідно ст. 67 Закону Агентство проводить дослідження в сфері заробітної плати кожного разу, коли воно визнає необхідним підвищення або зниження заробітної плати. Воно ж готує проект змін до правил.

Порядок виплати заробітної плати регулюється ст. 68-70 і включає в себе:

- порядок ведення реєстру заробітної плати;
- порядок перевірки реєстру заробітної плати;
- вжиття заходів при виявленні виплати заробітної плати з порушеннями.

Уряд Японії, як правило, надає для держслужбовців додаткові виплати, що повністю «покривають» щоденний проїзд на метро від місця проживання до місця роботи – до 55 тис. ієн (до 475 дол.), і до 27 тис. ієн (до 230 дол.) за оренду квартири (за винятком випадків, коли житло є службовим).

Держслужбовці отримують виплати за проживання і роботу в регіонах з холодними природними умовами в розмірі 14,2-81,4 тис. ієн (120-700 дол.) (компенсація за підвищені витрати на обігрів житла); підйомні при переїзді з регіонів до столиці, зі столиці в регіони і з регіонів в регіони – 6% при відстані від старого офісу до нового в понад 300 км і 3% при відстані від колишнього місця роботи в понад 60 км і менш 300 км.

Держслужбовці, які проживають на місці нового відрядження без сім'ї, отримують додаткову надбавку до щомісячної зарплати в розмірі 23-68 тис. ієн (200-590 дол.), що «покриває» можливість виїзду до місця проживання сім'ї. У разі проживання з сім'єю,

держслужбовець отримує додаткові 16 тис. ієн (140 дол.) на дружину/чоловіка та 6,5 тис. ієн (56 дол.) за 1 дитину.

Крім того, в регіонах, де заробітна плата в приватному секторі вища, ніж в регіональних підрозділах держорганів, держслужбовці отримують спеціальні компенсаційні виплати у вигляді надбавки до зарплати.

Держслужбовці, які працюють в Центральному апараті, також отримують надбавки до щомісячної заробітної плати в 2% для рядових службовців і 4% для представників керівної ланки.

## **Великобританія**

Кодекс з управління державною службою Великобританії в главі 7 передбачає положення про виплати та допомоги державним службовцям.

П. 7.1. стосується винагороди персоналу, порядок і умови виплати якого департаменти та агенції визначають самостійно (за винятком пенсій і виплат вищого корпусу державної служби). При цьому повинні бути дотримані такі умови (п. 7.1.2).

Департаменти та агентства зобов'язані розробити критерії винагород з урахуванням бізнес потреб, урядової політики і оплати праці в публічному секторі і на державній службі. Ця діяльність повинна здійснюватися під громадським контролем. Критерії винагороди повинні розроблятися з урахуванням критеріїв організаційних змін і системи заохочень і бути побудовані відповідно до таких ключових принципів:

- оцінка грошових коштів з рахунків на оплату;
- фінансовий контроль рахунків на оплату;
- гнучкість системи виплат;
- тісний і ефективний зв'язок між виплатами та виконанням обов'язків.

Істотні зміни в оплаті і умовах можуть бути здійснені лише за погодженням із Секретаріатом Кабінету і з дотриманням його обмежень. В цілому нові критерії до оплати запроваджуються раз на три роки (п.7.1.4.) з дотриманням принципів Кодексу практики рівної оплати Комісії рівних можливостей, яка дає оцінку зміненим критеріям і відправляє копію цього документа в Секретаріат Кабінету.

Департаменти та агентства зобов'язані вести огляд вимог, які періодично розробляє Секретаріат Кабінету (п. 7.1.5.).

Оскільки зміни в структурі оплати можуть позначитися на пенсії, що призначається, департаменти та агенції зобов'язані брати це до уваги і враховувати при проведенні змін.

Департаменти та агентства також можуть робити своїм співробітникам подарунки в натуральному вигляді за відмінну роботу, підвищення командного духу і видатний внесок (п. 7.1.7.). Однак ці подарунки повинні відповідати таким критеріям:

- бути розумними і відповідати рівню досягнутого успіху;
- не торкатися потенційних конфронтаційних питань і власності (наприклад, використання службового транспорту в особистих цілях);
- не задовольняти прохань про якісь конкретні особливі товари та послуги.

Згідно п. 7.1.8. департаменти та агенції повинні також враховувати умови здійснення авансових платежів, добровільних відрахувань із заробітної плати, а також оплати

оренди урядового майна.

Розмір заробітної плати вищого корпусу державної служби щорічно встановлюється Секретаріатом Кабінету (п.7.1.10-7.1.16).

## Італія

В Італії існує гарно налагоджений і відрегульований державний і адміністративний апарат, котрий функціонує, як правило, незалежно від зміни влади.

Головним нормативним актом, що регламентує статус державних службовців, є Закон-рамка про державну службу № 93 від 29 березня 1983 р., але по відношенню до кожного з типів державних службовців діє значна кількість нормативних актів.

Правове положення державних службовців регулюється спеціальними нормативними актами. Саме у Конституції прямо сказано, що до державних службовців відносять тільки тих, хто працює у системі державної адміністрації. Саме конституція і є базовим актом, який визначає роль і місце державних службовців у системі адміністративно-правових інститутів. Відповідно до Конституції, державні службовці знаходяться виключно на службі народу.

Для визначення зарплати за посадою в бюджетних установах діє докладна тарифікація, у зв'язку з чим в системі державного управління Італії налічується 60 тарифних розрядів (в приватному секторі всі тарифні коливання укладаються в межах дюжини). В основі тарифікації лежить сукупність цілої низки умов: потреба в спеціальних знаннях, необхідність тривалого вдосконалення на цій роботі, державна важливість посади, ступінь його відповідальності і т. д. З урахуванням вислуги років службовцям кожні два роки збільшуються додаткові виплати, починаючи з 8%, а потім на 2,5% (у результаті протягом 16 років зарплата збільшується на 64%). Пенсія за вислугу років виплачується після досягнення 60-річного віку і не повинна перевищувати 72% останнього заробітку.

Державний службовець не має права отримувати інші доходи, крім зарплати в даній установі. Це не поширюється на акції, які через їх анонімність вкрай важко контролювати. Сумісництво, як правило, не дозволяється (виняток робиться для викладачів університетів, наукових працівників, лікарів і представників деяких інших спеціальностей).

При раді міністрів створено спеціальний департамент державної діяльності, який веде реєстр службовців державних і міжнародних організацій, координує управлінську діяльність і контролює її ефективність. Цей департамент також виявляє потребу в кадрах для державної служби і планує їх підбір. Що стосується місцевих органів влади, то більшість службовців нижчої ланки потрапляє в них безпосередньо після закінчення середньої школи, але вже із самого початку роботи вони проходять підготовку, орієнтовану на практичну діяльність. Як правило, керівні кадри висуваються з числа тих, хто починав свою кар'єру в місцевих органах управління.

## **Литва**

В Литві умови оплати праці державних службовців регулюються Законом про державну службу.

Розмір винагороди державним посадовцям та чиновникам визначається Законом про оплату праці державних посадовців та чиновників Литовської Республіки.

Відповідно до Закону про державну службу Литовської Республіки (розділу 6, статті 23) заробітна плата державного службовця складається з:

- посадового окладу;
- надбавок;
- додаткових виплат.

Обсяг всіх бонусних виплат не може перевищувати 70 % основного окладу.

Основний оклад визначається для категорії посади і повинна бути однаковою для всіх посад однієї категорії. Розмір основного окладу розраховується відповідно до базового коефіцієнта заробітної плати. Коефіцієнти, що застосовуються до посад кожної категорії, встановлюються Законом про державну службу (стаття 24).

Згідно зі статтею 25 Закону державні службовці можуть отримувати такі надбавки:

- за вислугу років
- відповідно до рівня професійної компетентностей;
- категорія посади;
- за дипломатичний ранг.

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

Існує три кваліфікаційних класи державних службовців. Надбавки для третього кваліфікаційного класу становлять 15%, для другого кваліфікаційного класу – 30%, а для першого кваліфікаційного класу – 50% основної зарплати.

## **Нідерланди**

У Нідерландах встановлено 18 шкал оплати державних службовцям. Присвоювана конкретному службовцю шкала оплати залежить від природи посади і виконуваних обов'язків. Природа посади визначається оцінкою роботи.

Державний службовець, який не погоджується з результатами оцінки роботи, може подати письмове прохання про перегляд результатів, вказуючи, з чим конкретно він не згоден. Прохання має бути подано протягом 4 тижнів з моменту отримання результатів оцінки. Потім компетентні органи приймають рішення про збереження або зміну результатів оцінки протягом 13 тижнів з моменту отримання прохання. Якщо державний службовець залишається незгодний з прийнятим рішенням, він має право протягом 6 тижнів подати заперечення компетентним органам, які потім протягом 2 тижнів запитують рекомендації Консультативного комітету з оскарження результатів оцінки роботи. Комітет незалежний і складається з членів, номінованих урядом і федераціями персоналу публічного сектора.

Компетентні органи вільні у виборі між прийняттям і відмовою від рекомендацій





Комітету. У будь-якому випадку між подачею заперечення і прийняттям остаточного рішення повинно пройти не більше 10 тижнів з максимальним продовженням до 4 тижнів. Якщо державний службовець все одно не згоден з рішенням, він може подати апеляцію до відділу адміністративного права районного суду за місцем свого проживання.

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

Кожна шкала встановлює мінімальний і максимальний розмір окладу проміжно-го рівня. Оплата за неповний робочий день здійснюється пропорційно відпрацьованим годинам.

Для кожної шкали оплати встановлено певну кількість підвищень, на які може претендувати службовець, який не досяг максимального рівня оплати за відповідною шкалою. Підвищення здійснюють лише компетентні органи, виходячи з належного виконання обов'язків службовцем. Перше підвищення здійснюється не раніш, ніж через рік після вступу на службу, а потім щорічно, поки службовець не досягне максимального рівня за шкалою.

Службовець може також отримати додаткове підвищення за шкалою, якщо він виключно добре виконує свої обов'язки. У той же час, якщо виконання обов'язків не відповідає вимогам, він не має права претендувати на підвищення.

Перед підвищенням рівня шкали проводиться співбесіда, яка включає в себе обговорення того, які обов'язки виконував службовець і яких результатів досяг, а також обставини, за яких він ніс службу. В ході співбесіди можуть також обговорюватися питання подальшої роботи службовця, очікувані результати, умови подальшої роботи і подальше особистий розвиток службовця.

Якщо службовець досяг відмінних результатів за шкалою оплати, до якої він належить, компетентні органи вправі номінувати його на отримання оплати за вищою шкалою. Однак щорічне підвищення за цією шкалою проводиться не буде. Якщо він перестане справлятися зі стандартами своєї роботи, то шкала може бути знову знижена.

Службовець, який працює більше 57 годин на тиждень, може вимагати зменшення робочого часу без зниження оплати. Однак чиста виплата при цьому знижується.

Оклад за шкалою є заробітною платою без вирахування всіх обов'язкових податків і платежів. Фактично одержувані грошові кошти виплачуються з урахуванням всіх виплат.

Крім того, службовець має право на виплату за віком, виплату за мобільність, виплату відпускних, виплату після закінчення робочого року, одноразову або періодичну премію, понаднормові виплати, виплати за перебування в резерві (максимум за шкалою 7), доплати за шкідливу роботу, виплати за виконання обов'язків депутата, виплати за послуги швидкої медичної допомоги.

Передбачені також спеціальні виплати:

- компенсація витрат на переїзд до місця служби;
- дорожні витрати на поїздки між будинком і роботою в разі віддаленості їх місця розташування по відношенню один до одного (стосуються витрат на громадський транспорт);
- виплати на відрядження;

- премії за тривалість служби (деякі з них не оподатковуються);
- премії за вислугу років;
- виплати за дистанційну (теле-) роботу;
- помертні виплати.

На додаток до цього службовці можуть подати прохання про розміщення їх нараховуваної заробітної плати на 4 роки на депозитний рахунок. При цьому відсотки, отримані за депозитом, не будуть обкладатися прибутковим податком (шкала заощадження заробітної плати).

## **Німеччина**

Конституційною основою оплати державних службовців Німеччини є «принцип утримання». Оплата повинна бути не тільки сумірною і відповідати займаній посаді, а й давати можливість повністю присвятити себе професії.

Абз. 2 § 2 Федерального закону про грошове забезпечення чиновників і державних службовців забороняє договірне відхилення від загальних приписів щодо грошового забезпечення чиновників, суддів і військовослужбовців.

Згідно з параграфом 1 Закону, оплата чиновників включає: основне утримання, надбавки професорам вищої школи до основного утримання, сімейні доплати, винагороди, щорічну допомогу, матеріальні послуги, щорічну оплату відпустки. Закон також передбачає різні варіанти відшкодування втрат при зменшенні зарплат; порядок відновлення купівельної сили виплат чиновнику, який має службове місцез перебування за кордоном; обов'язок адаптувати виплати до економічного розвитку країни.

Правовою основою визначення розміру вироблених чиновникам виплат є:

- Федеральний закон про грошове забезпечення чиновників і державних службовців;
- Рамковий закон про правове становище чиновників, що діє відносно федеральних, земельних і комунальних чиновників. Його завданням є уніфікація грошового утримання, проходження служби та соціального забезпечення чиновників, з тим, щоб виключити конкуренцію між установами, на службі яких знаходяться чиновники, і тим самим плинність останніх.

З встановлення законом грошового забезпечення впливає заборона на страйки, що діє відносно чиновників.

Відповідно до принципу утримання визначено, що грошове і соціальне забезпечення, встановлені законом, не є винагородою за виконання службових завдань, а гарантованим утриманням чиновника. Вони дозволяють йому виконувати свої завдання, залишаючись незалежним в правовому і економічному відношенні. При цьому визначено, що оплата повинна бути сумірною і відповідати займаній посаді.

Публічні службовці мають право на посадовий оклад, доплати для професорів вузів, територіальні доплати, надбавки, премії, за вислугу років, за звання і оплата за роботу за кордоном.

У разі обрання чиновника в Бундестаг або Бундесрат, він, поряд з депутатським утриманням, продовжує отримувати значну частину своєї основної платні.





## Польща

У Польщі відповідно до Закону «Про державну службу» від 21 листопада 2008 року № 1508 заробітна плата державних службовців вищої та нижчої ланки відрізняється за компонентами, зокрема заробітна плата державних службовців нижчої ланки складається з базового окладу за займану посаду і надбавки за багаторічну службу на державній службі, а винагорода особи, яка обіймає керівну посаду на державній службі, складається з базового окладу за займану посаду, функціонального надбавки і надбавки за багаторічну службу на державній службі.

Базовий оклад за займану посаду, надбавка за державну службу для службового звання і функціональна надбавка визначаються з використанням коефіцієнтів базової суми, розмір яких визначається відповідно до окремих правил, викладених в Законі про бюджет.

Член корпусу державної служби може отримати надбавку за виконання додаткових завдань, покладених на нього роботодавцем на період виконання цих завдань, з коштів, виділених на оплату праці.

Член корпусу державної служби має право на доплату за багаторічну роботу на державній службі в розмірі 5% базової заробітної плати після п'яти років роботи. Ця допомога збільшується на 1% за кожний наступний рік роботи до 20% від базової місячної заробітної плати.

Періоди роботи, що дають право на отримання допомоги за багаторічну роботу на державній службі, включають всі попередні завершені періоди працевлаштування та інші підтвержені періоди, якщо в силу окремих положень вони включені в період роботи, від якого залежать права працівника.

Член корпусу державної служби отримує ювілейну нагороду в розмірі:

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

До періодів роботи, зазначених вище, всі попередні завершені періоди зайнятості та інші перевірені періоди включаються, якщо, згідно з окремим положенням, вони включаються в період роботи, від якого залежать права працівника.

Члени корпусу державної служби мають право на додаткове щорічне винагороду за принципами, викладеними в окремих положеннях.

Члени корпусу державної служби за особливі досягнення в своїй професійній діяльності можуть бути нагороджені призом зі спеціального фонду для премій державної служби, створених для цієї мети.

Призовий фонд, зазначений вище, в розмірі 3% від запланованого винагороду, залишається в розпорядженні генеральних директорів канцелярій і може бути збільшений ними як частина ресурсів для винагороду.

Прем'єр-міністр може також вказувати інші пільги і надбавки, а також умови і



порядок їх надання, виходячи з необхідності підвищення ефективності завдань, що виконуються членами корпусу державної служби.

Ліміт на призначення державних службовців на певний фінансовий рік і фінансові ресурси для оплати праці і навчання членів корпусу державної служби встановлено в Законі про бюджет.

Щороку Рада міністрів встановлює трирічний план обмеження призначень державних службовців і представляє його в Сейм для інформації одночасно з проектом закону про бюджет.

### **Словаччина**

Оплата праці державних службовців в Словаччині регулюється Законом про державну службу від 01 червня 2017 року. Відповідно до параграфу 124 Закону державні службовці отримують:

- фіксований розмір посадового окладу;
- оплата понаднормової роботи;
- доплата за державну службу по суботах та неділях;
- доплата за державну службу у святкові дні;
- компенсація за тимчасову непрацездатність.

Сукупний обсяг оплати праці державних службовців включає кілька складових. Структура оплати праці орієнтується на різницю між базовою – так звану основною заробітною платнею та додатковими виплатами, а також іншими видами надбавок.

Словаччина є однією з країн, яка використовує систему оплати праці з градацією заробітної плати та фіксованої ставки.

Категорії виплат із фіксованою ставкою оплати праці не дозволяють зростати окладу в рамках категорії. Підвищення окладу залежить від переходу до вищої категорії, що в свою чергу створює нові вимоги до професійних умінь та навичок державних службовців, а іноді може вимагати проходження процедури відбору.

### **Словенія**

За останнє десятиліття система оплати праці в державному секторі Словенії зазнала радикальних перетворень. Нова система оплати праці в державному секторі, введена в 2008 році, стала результатом шестирічних переговорів між урядом і профспілками.

Найважливішим принципом нової системи є прозорість, а її ключовою особливістю – централізація. Нова система була розроблена з метою підвищення стійкості бюджетної системи та підвищення керованості витратами на фонд оплати праці (далі – ФОП).

У Словенії оплата праці державних службовців включає базовий оклад і змінні компоненти. Останні включають додаткові виплати (які в інших контекстах можна визначити як надбавки) і преміальні виплати за результатами роботи.

Розмір базового окладу визначається на основі єдиної шкали окладів, встановленої відповідно до Закону «Про систему оплати праці в державному секторі» і включає



65 розрядів оплати праці. Правила встановлення розміру оплати праці визначені зазначеним Законом. Розмір оплати праці окремих службовців повинен враховувати посадові категорії (регламентуються статтею 7 Закону) і тарифні групи, що відображають рівень складності роботи за посадами і позиціями щодо потрібного рівня освіти або підготовки (стаття 8 Закону). Розряди оплати праці за функціями, позиціями і посадами наводяться в «Каталозі функцій, позицій і посад». Базовий оклад державного службовця визначається розрядом оплати праці, до якого належить позиція або посада службовця, або розрядом, який йому встановлено в порядку підвищення по службі. Розряди оплати праці за базовими посадами встановлюються в колективному договорі з організаціями державного сектору, а щодо більшості позицій також в колективних угодах за професійними групами, які узгоджуються і підписуються в ході переговорів між урядом і профспілками.

В ході реформування системи оплати праці була спрощена система додаткових виплат (надбавок). Склад надбавок визначається статтею 23 Закону. В даний час встановлено такі види доплат:

- надбавка до посадового окладу за особливі умови служби;
- доплата за вислугу років;
- доплата за наставництво;
- доплата за спеціалізацію, ступінь магістра або доктора філософії, якщо вони не є умовою для заняття посади;
- надбавка за знання іноземної мови;
- надбавка за несприятливі умови праці, якщо вони не враховані при оцінці надбавки до окладу за особливі умови служби;
- надбавка за небезпечні умови праці або особливі обов'язки, якщо вони не враховані при оцінці надбавки до окладу за особливі умови служби; а також
- надбавки за понаднормову роботу.

Розмір надбавок визначається відповідно до колективної угоди.

Базовий оклад може бути збільшений в результаті призначення на більш високу посаду з урахуванням критеріїв, встановлених в галузевих нормативних актах, прийнятих лінійними міністерствами в рамках базової системи професійного розвитку. Підвищення на посаді з переведенням до більш високої категорії оплати праці може здійснюватися кожні три роки за умови задоволення критеріїв оцінки діяльності службовця. Правила підвищення на посаді і критерії оцінки діяльності службовців встановлені постановою уряду «Про встановлення державним службовцям вищих розрядів оплати праці».

Доплати за результатами роботи визначаються за трьома видами діяльності відповідно до Закону:

1. Результати поточної роботи – державним службовцям, результати поточної роботи яких перевищують середній рівень, можуть нараховуватися премії в розмірі, що не перевищує двомісячний оклад працівника. Відповідно до Закону, загальна сума преміального фонду для виплат за результатами поточної роботи становить від 2% до 5% від річного обсягу базової частини ФОП. При цьому точний відсоток і критерії нарахування премій встановлюються колективними угодами. Для державних службовців вищої ланки в органах державного управління (директорів) розмір премій за результатами робо-

- ти встановлюється органом, відповідальним за призначення службовця на основі критеріїв, встановлених відповідним міністром (стаття 22 Закону);
2. Робота при підвищеному навантаженні (максимум 20% від щомісячного базового окладу) в тих випадках, коли робоче навантаження «перевищує очікуваний обсяг роботи в той чи інший конкретний місяць, якщо при роботі за таких умов в організації може бути забезпечено більш раціональне виконання завдань». Цей варіант вимагає оформлення письмового рішення директора організації і відповідного державного службовця (стаття 22e Закону). Для виплати компенсацій за підвищене навантаження розпорядник бюджетних коштів може використовувати кошти, виділені в його фінансовому плані як кошти, зекономлені на незаповнені вакансії, а також кошти, призначені для спеціальних проектів;
  3. Розпорядники бюджетних коштів, які здійснюють продаж товарів і послуг на ринку, можуть використовувати виручені від продажу кошти для виплати винагороди за результатами праці (стаття 22j Закону).

## Франція

У Франції ст. 20 першого закону загального статуту публічної служби містить положення, згідно з яким публічні службовці мають право на винагороду за несення служби. Винагорода включає платню, допомогу на житло, сімейну доплату до зарплати, а також інші виплати, передбачені законодавчими чи урядовими актами. До цього додаються обов'язкові сімейні виплати.

Розмір платні згідно з тією ж статтею встановлюється в залежності від чину службовця і розряду, якого він досяг або посади, на яку він призначений. Крім того, публічні службовці охоплюються спеціальними системами пенсійного та соціального забезпечення.

Аналогічні положення передбачені в ст. 64 другого закону Спільного статуту державних публічних службовців, а також в ст. 87 третього закону Спільного статуту місцевих публічних службовців. При цьому відносно останніх діють обмеження на можливість отримання іншої винагороди за аналогічну роботу. Ці положення застосовуються з моменту набрання чинності системи виплати винагород за працю нових штатів або посад.

За ст. 88 третього закону Спільного статуту місцеві публічні службовці, які виконують обов'язки, аналогічні обов'язків державних службовців, отримують винагороду за працю аналогічного максимального розміру. Крім того, комуни мають право встановлювати для службовців вищу демографічну категорію за загальною чисельністю її населення, яка визначається шляхом додавання її постійного населення та середньої чисельності туристичного населення, при цьому остання визначається за критеріями здатності до прийому населення, встановленими в Кодексі комуни.



## Грузія

В Грузії оплата праці регулюється Законом Грузії «Про оплату праці в публічних установах» та поширюється на:

- осіб, що займають політичні посади (Президент, Прем'єр-міністр, Міністр);
- чиновників (губернатор, міський голова муніципалітету, голова міської ради);
- державних службовців (працівники на постійній основі);
- осіб, які працюють на основі адміністративних договорів (радники державно-політичних чиновників);
- осіб, які працюють на підставі трудових договорів;
- юридичних осіб публічного права та некомерційні юридичні особи.

Заробітна плата особи, яка займає конкретну посаду, складається з основного окладу та коефіцієнта.

Коефіцієнти окремо визначаються для кожної посади. Вони відображені в цифрах і змінюються в залежності від посади (від 0,10 до 10,0). Значення коефіцієнтів для всіх посад визначаються Законом.

Чиновникам виплачуються надбавки до заробітної плати, що передбачені цим Законом:

- з урахуванням класу чиновника;
- відповідно до понаднормової роботи, виконаної за дорученням вищої посадової особи;
- при покладанні додаткових функцій, в тому числі за роботу в нічні години, вихідні/святкові дні та при умовах праці.

Відповідно до результатів оцінки чиновників встановлюються такі форми заохочення:

- оголошення подяки;
- грошова винагорода;
- цінний подарунок.

Загальний розмір грошової нагороди до заробітної плати та її верхня межа чиновника визначається Законом.

Порядок заохочення чиновників визначається постановою Уряду Грузії.

### **Розмір заробітної плати праці державних службовців різних рівнів в країнах-членах ЄС**

*Найвища оплата праці державних службовців вищого рівня в Італії та Бельгії – близько 32 та 28 тис. дол. США на місяць для посади D1 і 31 та 21 тис. дол. США на місяць для посади D2 відповідно. Найнижчий рівень у Литві та Словенії – близько 8 та 8,5 тис. дол. США на місяць відповідно для посади D1, тоді як посада D2 в структурі державної служби цих країн відсутня. У Польщі – 3 тис. дол. США на місяць.*

*На державній службі середнього рівня найвища оплата праці у Франції та Бельгії для D3 – близько 16 та 15 тис. дол. США на місяць відповідно, у Німеччині та Бельгії для D4 – близько 15,3 та 14,8 тис. дол. США на місяць.*

*Найнижчий рівень оплати праці серед проаналізованих країн ОЕСР на посаді D3 в Литві та Словенії (близько 6 та 7 тис. дол. США на місяць відповідно), D4 – у Литві (5 тис. дол. США на місяць), Греції (5,7 тис. дол. США на місяць) та Польщі – 2,7 тис. дол. США на місяць*

Що стосується державної служби нижчого рівня, зокрема посад старших та молодших спеціалістів, які в більшості випадків є аналітиками, то найвища оплата праці на посадах старшого спеціаліста в Бельгії (13,5 тис. дол. США на місяць) та Німеччині (11 тис. дол. США на місяць), а в Німеччині та Нідерландах найвищі заробітні плати для посад молодшого спеціаліста – 9 та 7,7 тис. дол. США на місяць.

*Найнижча заробітна плата в Литві та Греції: у старших спеціалістів – 3 та 4,5 тис. дол. США на місяць, у молодших спеціалістів – 3,4 та 3,7 тис. дол. США на місяць та Польщі – 1,6 тис. дол. США.*

Нище наведено детальну інформацію щодо розміру заробітної плати праці державних службовців різних рівнів окремих країнах-членах ЄС.

1. Дані сформовано на основі інформації ОЕСР щодо оплати праці на державній службі (Government at a Glance – 2017 edition. Public employment and pay. OECD. Retrieved 9th of August, 2018, from: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=78408>).





## Польща



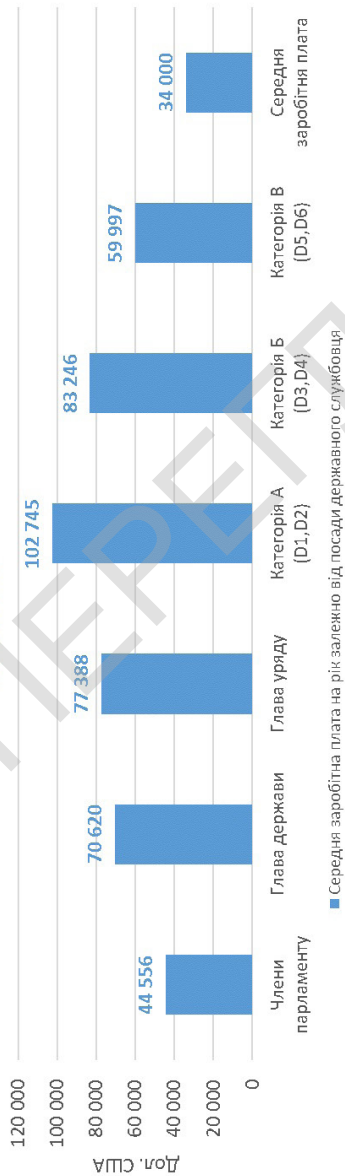
■ Середня заробітна плата на рік, залежно від посади державного службовця







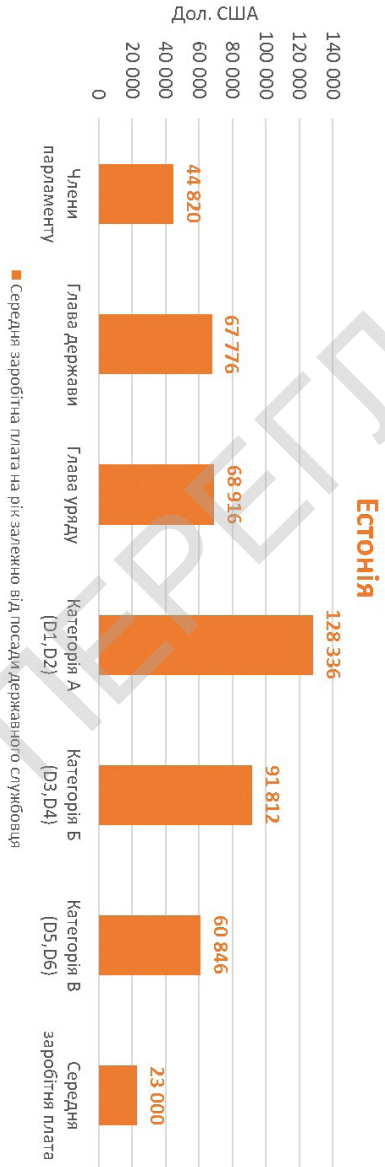
## Словенія



■ Середня заробітна плата на рік, залежно від посади державного службовця





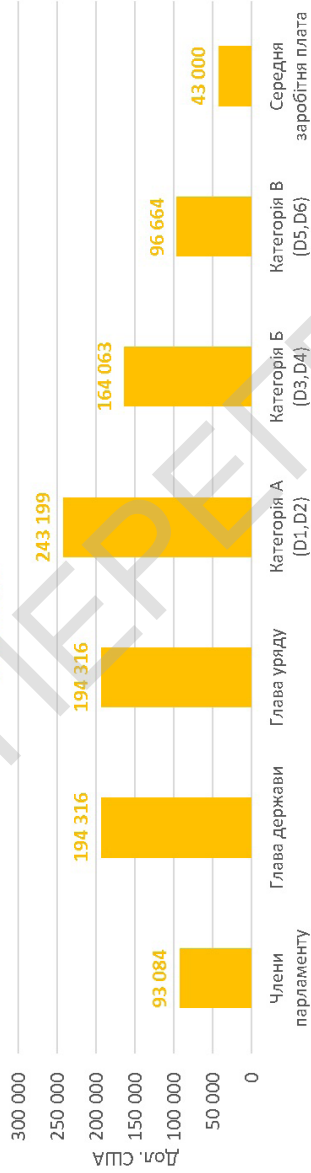








## Франція



■ Середня заробітна плата на рік, залежно від посади державного службовця







### Італія



■ Середня заробітна плата на рік залежно від посади державного службовця



# ОПЛАТА ПРАЦІ

ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ

## МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД





## Велика Британія



■ Середня заробітня плата на рік залежно від посади державного службовця





Національне агентство України  
з питань державної служби  
вул. Прорізна, 15, м. Київ, Україна  
zagal@nads.gov.ua  
+38 (044) 279 57 90  
www.nads.gov.ua

Центр адаптації державної служби  
до стандартів Європейського Союзу  
вул. Прорізна, 15, м. Київ, Україна  
center@center.gov.ua  
+38 (044) 278 36 44  
www.center.gov.ua

