**ВИСНОВОК**

**на проект Закону України «Про внесення змін до деяких**

**законодавчих актів України щодо встановлення розміру заробітної плати посадовим особам органів державної влади, місцевого**

**самоврядування та державних підприємств»**

Положеннями законопроекту пропонується запровадити обмеження розміру заробітної плати державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування, керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, – розміром, що «не може перевищувати п’ятнадцяти мінімальних заробітних плат, крім тих місяців, у яких виплачується допомога для оздоровлення та надається оплачувана відпустка. При цьому, така допомога не може перевищувати розмір заробітної плати» (зміни до Законів України
«Про оплату праці», «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про статус народного депутата України»).

Крім того, пропонується визначити, що компенсація витрат та оплата послуг за виконання своїх функцій членами наглядових рад державних унітарних підприємств та господарських товариств, у статутному капіталі яких більше
50 відсотків акцій (часток) належать державі (у тому числі національних акціонерних компаній та державних акціонерних товариств), не може перевищувати п’ятидесяти мінімальних заробітних плат на рік. А також надається доручення Кабінету Міністрів України забезпечити «внесення змін та затвердження фінансових планів підприємствами та господарськими товариствами, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі (у тому числі національними акціонерними компаніями та державними акціонерними товариствами) у відповідності з цим Законом та вимогами ст.ст. 75 і 77 Господарського кодексу України».

Проект на момент підготовки висновку не включений до Плану законопроектної роботи Верховної Ради України на 2021 рік, затвердженого постановою Верховної Ради України від 02.02.2021 № 1165-ІХ. Принагідно зазначимо, що до Плану законопроектної роботи Верховної Ради України на 2020 рік, затвердженого постановою Верховної Ради України від 16.06.2020 № 689-IX, включено проект Закону України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо обмеження максимального розміру заробітної плати, що виплачується за рахунок бюджетних коштів» з метою обмеження максимального розміру заробітної плати, що виплачується за рахунок бюджетних коштів (п. 44).

Головне управління загалом підтримує ідею упорядкування оплати праці працівників, яка прямо чи опосередковано фінансується з Державного бюджету України, та визначення її на економічно обґрунтованому рівні. Такий крок відповідатиме принципу соціальної справедливості та гармонізуватиме з принципом економічної ефективності, водночас, щодо законодавчої ініціативи про запровадження максимального розміру заробітної плати слід зазначити наступне.

**1.** Відповідно до норми ст. 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. При цьому, розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Тобто, заробітна плата є платою за працю і повинна залежати від її складності та результатів роботи.

Запропонована законодавча ініціатива, на відміну від тенденції останніх років, коли заробітні плати, що встановлюються для суддів, прокурорів, посадових осіб новостворених антикорупційних органів, в рази перевищують посадові оклади, наприклад, посадових осіб органів виконавчої влади найвищого рівня, що призвело до значних диспропорцій у заробітних платах у межах державного сектору, пропонує іншу крайність у врегулюванні оплати праці – її обмеження незалежно від складності, умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці певним максимумом.

Вважаємо, що такі обмеження можуть призвести до невиправданного зрівняння розмірів оплати праці фахівців з різним рівнем навантаження і відповідальності і стати демотивуючим фактором.

Як вже зазначалося Головним управлінням, комплексне реформування інституту державного управління відповідно до європейських стандартів та створення в Україні професійної, політично нейтральної та ефективної державної служби має включати систему оплати праці державних службовців (з визначенням критеріїв встановлення посадових окладів, інших складових заробітної плати державних службовців та їх розмірів), яка повною мірою буде виконувати стимулюючу, соціальну, регулюючу, вимірювально-розподільчу, а не тільки відтворювальну функції заробітної плати. При цьому, структура та умови оплати праці в різних відомствах сектору державного управління мають бути подібними для посад зі схожими функціональними обов’язками і внутрішньо узгодженими.

Законодавча ж ініціатива не враховує внутрішній системний зв'язок умов матеріального забезпечення кадрового складу держави зі змістом покладених на відповідних працівників суспільно-державних функцій.

**2.** Стосовно оплати праці керівників державних підприємств зауважимо, що підвищений її розмір передбачений також нормою ст. 14 Закону «Про управління об’єктами державної власності», відповідно до якої за результатами фінансово-господарської діяльності державних унітарних підприємств або господарських товариств (у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі) може виплачуватися винагорода, порядок визначення розміру якої та умови виплати визначаються Кабінетом Міністрів України. А за нормою ст. 15 цього ж Закону відповідальним представникам уповноважених органів управління, які виконують функції з управління об’єктами державної власності, можуть встановлюватися збільшені до 50 відсотків посадові оклади, збільшені до 100 відсотків щоквартальні надбавки до посадових окладів з урахуванням надбавки за ранг.

Загальновідомим є те, що проблеми підвищення ефективності діяльності державних підприємств набули сьогодні стратегічного значення. А конкурентна оплата праці – істотна умова для залучення професійних управлінців, оптимізації результатів роботи та запобігання корупції.

Водночас, підтримуючи необхідність мотивування керівників як однієї з гарантій їх незалежності та дієвого засобу підвищення ефективності очолюваного ними виробництва, очевидним, на нашу думку, є необхідність встановлення розумних меж розміру винагороди за працю.

**3.** Як таке, що несе ризики правової невизначеності та потребує доопрацювання є положення останнього речення нової статті 13-1, а саме: «При цьому, така допомога не може перевищувати розмір *заробітної плати»*. З такого формулювання залишається незрозумілим, чия заробітна плата мається на увазі, за який період обчислена.

**4.** Запропоноване у проекті вибіркове обмеження заробітної плати саме «бюджетників» суперечить уявленням соціальної справедливості та порушує вимоги ст. 24 Конституції України про рівність громадян перед законом, оскільки пропонуються зміни несистемного характеру, якими виокремлюється лише деякі закони, що регулюють оплату праці «бюджетників», та поза його увагою залишається оплата праці працівників низки інших державних органів та установ.

**5.** У п. 2. Розділу ІІ «Прикінцеві та перехідні положення» законопроекту пропонується «Визначити, що компенсація витрат та оплата послуг за виконання своїх функцій членами наглядових рад державних унітарних підприємств та господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі (у тому числі національних акціонерних компаній та державних акціонерних товариств), не може перевищувати п’ятдесяти мінімальних заробітних плат на рік». Крім того, у п. 2 розділу І законопроекту пропонується доповнити розділ XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України
«Про державну службу» п. 7-1 такого змісту: «7-1. Максимальний розмір місячної заробітної плати працівників органів державної влади, інших державних органів, їх апаратів (секретаріатів), державних підприємств, установ та організацій не може перевищувати п’ятнадцяти мінімальних заробітних плат (крім тих місяців, у яких виплачується допомога для оздоровлення та надається оплачувана відпустка). При цьому, така допомога не може перевищувати розмір заробітної плати».

Звертаємо увагу, що відповідно до усталених правил законодавчої техніки у прикінцевих та перехідних положеннях закону розміщуються норми тимчасового, разового характеру, якими регулюються питання, що пов’язані з набранням чинності законом. Натомість, вбачається, що наведені положення законопроекту такими не є і сформульовані як норми постійного характеру та мають нормативний зміст, а тому не можуть бути включені до відповідного розділу законопроекту.

**6.** Зауважимо, що питання оплати праці також врегульовано в інших законодавчих актах України, зокрема, Кодексі законів про працю України, який визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці, а також спеціальних законах, що регулюють діяльність низки державних органів, відтак, в разі підтримки ідеї законопроекту такі законодавчі акти також потребуватимуть відповідних змін.

Підтримуючи необхідність встановлення справедливого механізму розподілу доходів, раціонального та ефективного використання державних коштів, вважаємо, що загалом політика оплати праці має базуватися на системних (а не вибірково-точкових) принципах і стандартах. Досягнення ж *саме* соціальної справедливості у сфері оплати праці знаходиться, на наш погляд, в іншій площині, ніж обмеження отримуваної державними службовцями, службовцями органів місцевого самоврядування чи працівниками державних підприємств заробітної плати, та потребує запровадження економічних і правових умов для встановлення адекватної винагороди за будь-яку суспільно корисну роботу всіх працівників.

Керівник Головного управління С. Тихонюк

Вик.: Л. Демчук