

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до проекту Закону України «Про справедливу систему оплати праці в Україні»

1. Обґрунтування необхідності прийняття акту

На сьогодні система оплати праці в державному секторі є розбалансованою, де посадові оклади за однаковий обсяг робіт можуть різнитися в десятки разів, що суперечить основоположним принципам справедливості та ефективності управління та принципу рівної оплати за рівну працю (стаття 24 Конституції України). Принцип рівної оплати за рівну працю було вперше закріплено в Загальній декларації прав людини (Генеральна Асамблея ООН ухвалила 10 грудня 1948 року), у ст. 23 якої вказано, що **кожна людина має право без жодної дискримінації на рівну оплату за рівну працю.**

Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права (Генеральна Асамблея ООН ухвалила 16 грудня 1966 року, ратифікував Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973) визначив право на **рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, невід'ємним складником права кожного на справедливі та сприятливі умови праці.**

Попри перелічені вище зобов'язання за міжнародними договорами, цей принцип досі не закріплений у державному секторі. В діючому Законі України «Про оплату праці» є норма, якою забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання, і водночас відсутня норма про рівну оплату за рівноцінну працю.

Однак поняття «робота рівної цінності» у розумінні Конвенції Міжнародної організації праці № 100 не обмежується лише однаковою (ідентичною) роботою або роботою, що виконується одночасно чи в тих самих умовах. Йдеться про порівнянню вартість праці, яка визначається за сукупністю критеріїв — рівнем кваліфікації, зусиль, відповідальності, умов праці та внеску працівника в загальні результати діяльності роботодавця.

Принцип рівної оплати за працю рівної цінності передбачає не лише усунення прямої дискримінації (наприклад, за ознакою статі чи посади), а й усунення непрямої дискримінації, коли різні за назвою або сферою роботи посади фактично мають однакову суспільну та економічну вагу. Для реалізації цього принципу необхідним є механізм ідентифікації робіт рівної цінності, що здійснюється шляхом порівняльного аналізу робочих місць за визначеними критеріями та подальшого порівняння рівнів оплати праці.

Застосування цієї норми для захисту прав працівників у випадку дискримінації в оплаті праці можливе не лише щодо ідентичної роботи (однакових посадових обов'язків, кваліфікації та умов праці), а й щодо робіт рівної цінності, які потребують співставних знань, навичок, відповідальності та

зусиль. Такий підхід відповідає положенням статті 2 Конвенції МОП № 100 та статті 4 Європейської соціальної хартії, які зобов'язують держави-учасниці забезпечити рівну винагороду за працю рівної цінності для всіх працівників незалежно від статі чи інших ознак.

За останні роки у Верховній Раді вже були спроби встановити обмеження розміру заробітної плати працівникам державного сектору такими законопроектами: №№ 2574, 2750, 2795, 2798, 2798-1, 2798-2, 2820, 2828, 2828-1, 3034, 3034-1, 3328, 3492, 3495, 5857-2, 6497, 6527, 6527-1, 6527-2, 6563, 7637, 7637-1, 9159, 9565, 12316, проте вони не вирішували проблему комплексно.

Після прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» № 4282-IX від 11.03.2025 щодо проведення класифікації посад державної служби – диспропорції посилились.

Дані дашборду на сайті Мінфіну свідчать: оплата не відображає «цінності», а залежить від органу та його статусу.

Запропонований законопроект спрямований на системне усунення диспропорцій в оплаті праці, які склалися внаслідок відсутності єдиних принципів, методології та граничних орієнтирів у визначенні розмірів заробітної плати для працівників державного сектору.

Законопроект запроваджує єдину архітектуру оплати праці як в державному, так і в приватному та громадському секторах. Водночас, в публічному секторі, рівень оплати праці встановлюється Виконавчим та Генеральним табелем, що встановлюють прозорі та обґрунтовані межі річної винагороди, а також створюють баланс між відповідальністю, складністю, цінністю та рівнем посад.

Проект передбачає, що різниця між найвищим і найнижчим рівнями Виконавчого табеля не може перевищувати 30 %, що дозволить скоротити нинішній розрив в оплаті праці щонайменше на 40–50 %, за аналогією з реформами, проведеними у Польщі та країнах Балтії. Законопроект забезпечує баланс між мінімальними та максимальними рівнями оплати праці, фіксуючи як нижні соціальні гарантії (через мінімальну заробітну плату, визначену законом), так і верхні межі (через граничні показники табелів). Такий підхід унеможливорює одночасно як заниження оплати праці (через адміністративний тиск або скорочення видатків), так і її завищення (через маніпуляції преміальними чи додатковими виплатами). Запровадження єдиного Виконавчого та Генерального табелів оплати праці дозволить забезпечити справедливість та передбачуваність у формуванні заробітних плат.

Завдяки цим механізмам законопроект забезпечує:

реальне вирівнювання оплати праці за посадами, які мають співставну відповідальність і складність;

усунення можливостей для фаворитизму та дискреційних надбавок;

оптимізацію бюджетних витрат шляхом запровадження граничних рівнів винагороди та повернення надлишкових сум до бюджету;

посилення довіри громадян до державної служби як до справедливої та прозорої системи.

Запропонований акт розроблений на попит суспільства на справедливість та є комплексною спробою врегулювати систему оплати праці для усіх публічних службовців, зокрема на політичних посадах, забезпечити єдність та справедливість у підходах до визначення заробітних плат та зміцнити відповідальність держави перед своїми громадянами.

Отже, проєкт не лише усуває чинні диспропорції, а й закладає інституційні запобіжники, які унеможливають їх повторне виникнення в майбутньому, перетворюючи систему оплати праці на збалансований і справедливий інструмент державної політики.

Необхідність ухвалення системного закону «Про справедливу систему оплати праці в Україні» полягає у формуванні нової прозорості, справедливої та уніфікованої архітектури оплати праці.

2. Цілі та завдання законопроєкту

Метою законопроєкту – є:

- 1) створення системного Закону, який передбачатиме встановлення єдиної системи оплати праці з уніфікованою структурою та визначенням принципів формування оплати праці як у публічному, так і приватному секторах;
- 2) встановлення принципів в оплаті праці;
- 3) встановлення гарантій в оплаті праці;
- 4) визначення правової природи та функції таких понять, як публічна служба, політична посада;
- 5) встановлення державного регулювання оплати праці на публічній службі, а саме встановлення мінімальних розмірів оплати праці, закріплення поняття гарантованої мінімальної заробітної плати, встановлення її розміру, як результат ведення переговорів в тому числі з ексклюзивним переговорним агентом від громадянського суспільства, роботодавців або профспілок та умов її перегляду з урахуванням макроекономічних показників;
- 6) запровадження нових інструментів державного регулювання у вигляді Виконавчого табеля (який затверджується Законом) та Генерального табеля (затверджується КМУ), які встановлюють граничні річні розміри заробітної плати на посадах публічної служби, якими передбачається зменшення перекосів (різниці) в оплаті праці на публічній службі.
- 7) створення дорадчої групи експертів з питань оплати праці, що утворюється при Голові Верховної Ради України з метою інформування суспільства щодо обґрунтованості умов та розмірів оплати праці осіб, що займають політичні посади та сприяння Верховній Раді України у встановленні умов і розмірів оплати праці народних депутатів України.
- 8) надання права Президенту України своїм указом віднести до відповідного рівня Виконавчого табеля не більш як 34 особи, які перебувають на посадах публічної служби і не включені до переліку посад у Виконавчому табелі. Під час дії правового режиму воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», Президент України має право встановлювати для посад військового командування, віднесених до Виконавчого табеля, коригуючі коефіцієнти у межах до трьох одиниць.

3. Загальна характеристика та основні положення законопроекту

Законопроект складається з низки структурованих розділів, що комплексно регулюють систему оплати праці в Україні. Основними положеннями проекту є:

- деталізація структури плати праці з поділом на основну (сталу) заробітну плату, додаткову (варіативну) заробітну плату та бенефітів від роботодавця (employee benefits plan/program);

- визначення ключових термінів, включаючи "оплата праці", "грейди", "заробітна плата", "мінімальна заробітна плата", "публічна служба", "грошове забезпечення", "політичні посади" тощо;

- запровадження грейдової системи оплати праці замість чинної тарифної сітки з метою уніфікації підходів до визначення рівнів посадових окладів, забезпечення гнучкості та справедливості в оплаті праці як у публічному, так і приватному секторах.

- закріплення принципів справедливості, недискримінації, ринкової відповідності, фінансової спроможності, прозорості, взаємозалежності, стабільності та добровільності при формуванні оплати праці;

- запровадження нових інструментів державного регулювання у вигляді Виконавчого табеля (затверджується Законом) та Генерального табеля (затверджується Кабінетом Міністрів України), які встановлюють граничні річні розміри заробітної плати на посадах публічної служби;

- забезпечення взаємозв'язку між цим законом та спеціальним і трудовим законодавством з метою досягнення законодавчої узгодженості та правової визначеності.

4. Стан нормативно-правової бази у даній сфері правового регулювання

Проект є комплексною реформою і стосується змін або інтеграції з такими актами:

Кодекс законів про працю України;

Закон України «Про регламент Верховної Ради України»;

Закон України «Про колективні угоди та договори»;

Закон України «Про Кабінет Міністрів України»;

Закон України «Про державну службу»;

Закон України «Про статус народного депутата України»;

інші спеціальні закони про статус окремих категорій публічних службовців.

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Законопроект не передбачає змін обсягів фінансування та не впливає на встановлений рівень оплати праці осіб, які перебувають на публічній службі. Навпаки, його реалізація сприятиме економії бюджетних коштів та/або збільшенню доходів державного бюджету за рахунок встановлення максимальних (граничних) розмірів річної оплати праці відповідно до рівнів Виконавчого табеля. Усі суми, що перевищуватимуть граничні показники, підлягатимуть обов'язковому перерахуванню до державного бюджету.

Встановлення зазначених обмежень не впливає на поточний рівень заробітної плати публічних службовців, а отже, не потребує додаткових видатків з державного або місцевих бюджетів.

Запровадження Виконавчого табеля як єдиного нормативного акту, що встановлює річні граничні розміри заробітної плати в публічному секторі, дозволить забезпечити бюджетну дисципліну та прозоре фінансове управління.

6. Прогнозовані соціально-економічні та інші наслідки прийняття законопроекту

Законопроект має потенціал стати системоутворюючим актом у сфері трудового права, посилити соціальну стабільність, забезпечити економічну стійкість та правову визначеність в державі.

Народні депутати України



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
Підписувач: Третякова Галина Миколаївна
Сертифікат: 04AF212836405D99040000002E0931000A06ED00
Дійсний до: 14.01.2028 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
53д9/1-2026/8901 від 15.01.2026



2099427