

**ПОЗИЦІЯ АСОЦІАЦІЇ МІСТ УКРАЇНИ**  
**щодо проєкту Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування"**  
**(№6504 від 05.01.2022)**

Закон України "Про службу в органах місцевого самоврядування" є важливою основою діяльності органів місцевого самоврядування в Україні, але вже давно потребує ґрунтовного оновлення, адже діє ще з 2001 року.

Рішенням Правління Асоціації міст України 27.05.2016 р. були визначені основні необхідні в новій редакції закону положення, а саме - збільшення правової та організаційної автономії місцевого самоврядування, посилення відкритості та стабільності служби в органах місцевого самоврядування. Ці ініціативи відображені в проєкті Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування" (№6504) (далі – законопроєкт).

Разом з цим, у **законопроєкті закладено норми, які нівелюють всі його здобутки:**

- встановлення найменшого посадового окладу на рівні 2 прожиткових мінімумів;
- встановлення верхньої межі базового посадового окладу службовця у розмірі 8 прожиткових мінімумів (ініційовано Мінфіном під час розгляду законопроєкту Урядом всупереч початковій концепції), що фіксує посадові оклади для всіх категорій посад;
- запровадження максимального розміру премії у розмірі 30% посадового окладу (на сьогодні не обмежується).

Найменший посадовий оклад у законопроєкті передбачений на рівні 2 прожиткових мінімумів, оскільки так передбачено для державних службовців. При запровадженні цього показника у кінці 2015 року, він був у 2 рази більше мінімальної заробітної плати (2756 і 1378 грн відповідно), а вже на кінець 2022 року він буде у 1,25 рази менше (5368 і 6700 грн відповідно). Це не дає шансів для залучення на службу в органи місцевого самоврядування молодих фахівців, оскільки їх заробітна плата знаходитиметься на рівні оплати праці робітників з набагато нижчими вимогами до освіти та без антикорупційних обмежень.

Встановлення будь-якої фіксованої верхньої межі та обмеження премій означатиме у короткостроковій перспективі втрату керівниками органів місцевого самоврядування можливості для встановлення посадовим особам умов оплати праці, які хоча б мінімально відповідали ситуації на місцевого ринку праці. На сьогодні у місцевому самоврядуванні за рахунок премій можна сформувати прийнятний розмір заробітної плати, який не є завищеним з об'єктивних обставин: стан місцевих економіки та бюджету, обмеженість фінансових ресурсів, необхідність балансувати різні видатки бюджету.

**У разі прийняття таких норм, відтік професійних кадрів суттєво знецінить всі здобутки децентралізації, послабить ефективність та якість місцевого самоврядування, підвищить корупційні ризики.**

Вказані положення законопроєкту щодо оплати праці не узгоджуються з статтею 6 Європейської хартії місцевого самоврядування, яка акцентує увагу на забезпеченні умов служби та винагороди, які були б прийнятними для висококваліфікованого персоналу та відповідали ринковому рівню оплати праці.

**Асоціація міст України наголошує на неприпустимості знищення кадрового потенціалу муніципалітетів та створення корупційних ризиків у їх роботі.**

*Схвалено Правлінням  
Асоціації міст України,  
22 серпня 2022 року, м. Київ*