

**Аналітична записка**  
**з питань порівняльного законодавства щодо встановлення працівникам**  
**(службовцям) органів місцевого самоврядування, які здійснюють**  
**реалізацію та адміністрування проектів (програм) міжнародної технічної**  
**допомоги, доплат до основної заробітної плати за рахунок коштів,**  
**передбачених на фінансування такого проекту (програми)\***

**Анотація.** В аналітичній записці досліджено досвід правового регулювання щодо встановлення працівникам (службовцям) органів місцевого самоврядування, які здійснюють реалізацію та адміністрування проектів (програм) міжнародної технічної допомоги, доплат до основної заробітної плати за рахунок коштів, передбачених на фінансування такого проекту (програми), на прикладі Польщі, Румунії, Болгарії, Словаччини та країн Балтії. Узагальнення зарубіжного досвіду відображено у Додатку 1.

## **I. Вступ**

Перспективи набуття Україною членства в Європейському Союзі, інтенсифікація транскордонного співробітництва і тенденції до збільшення проектів (програм) міжнародної технічної допомоги в нашій державі, зокрема у зв'язку з необхідністю подолання наслідків російської військової агресії та відновлення України, покладає на органи місцевого самоврядування важливу місію ключового учасника таких стратегічних процесів. Це, своєю чергою, вимагає, аби місцеве самоврядування було ефективним, характеризувалося належним матеріальним забезпеченням працівників органів місцевого самоврядування. У зв'язку з цим та враховуючи оновлення, передбачені новим Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 2 травня 2023 року № 3077-IX<sup>1</sup> (ще не набрав чинності) для системи оплати праці службовців місцевого самоврядування, актуалізуються питання вивчення досвіду європейських держав щодо законодавчого регулювання систем оплати праці службовців місцевого самоврядування та практик встановлення їм доплат до основної заробітної плати у зв'язку з реалізацією та адмініструванням ними проектів (програм) міжнародної технічної допомоги.

**Метою** дослідження є аналіз практики законодавчого регулювання в європейських державах питань оплати праці службовців органів місцевого самоврядування, зокрема, встановлення їм доплат до основної заробітної плати у зв'язку з реалізацією та адмініструванням проектів (програм) міжнародної технічної допомоги.

## **II. Основна частина**

Аналіз зарубіжного досвіду свідчить, що в багатьох європейських державах одним із важливих завдань органів місцевого самоврядування є налагодження співпраці з міжнародними фондами, програмами для залучення

---

<sup>1</sup> Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 2 травня 2023 року № 3077-IX. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20?find=1&text=%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82#w1\\_6](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20?find=1&text=%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82#w1_6)

альтернативних джерел фінансування різних проектів. Проте, існують різні нормативні моделі щодо нарахування заробітної плати працівникам місцевого самоврядування, зокрема, встановлення їм доплат до основної заробітної плати у зв'язку з реалізацією та адмініструванням проектів (програм) міжнародної технічної допомоги за рахунок коштів, передбачених на фінансування таких проектів (програм).

В Україні правовий статус посадових осіб місцевого самоврядування визначається Конституцією України<sup>2</sup>, Виборчим кодексом України<sup>3</sup>, законами України «Про місцеве самоврядування в Україні»<sup>4</sup>, «Про статус депутатів місцевих рад»<sup>5</sup>, «Про службу в органах місцевого самоврядування»<sup>6</sup>, іншими законами та підзаконними нормативно-правовими актами.

Статтею 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» визначено, що посадовою особою місцевого самоврядування є особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету.

На посадових осіб місцевого самоврядування поширюються вимоги та обмеження, встановлені Законом України «Про запобігання корупції»<sup>7</sup>. Відповідно до пункту 1 частини першої статті 25 цього Закону для посадових осіб місцевого самоврядування (визначеним підпунктом «в» пункту 1 частини першої статті 3 цього Закону) встановлено обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності – заборонено займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Відповідно до частини другої статті 5 Закону України «Про оплату праці»<sup>8</sup> органи місцевого самоврядування є суб'єктами організації оплати праці.

Частинами третьою, четвертою і восьмою статті 21 Закону «Про службу в органах місцевого самоврядування» визначено, що джерелом формування фонду оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування є місцевий бюджет, а умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування встановлюються Кабінетом Міністрів України.

---

<sup>2</sup> Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>3</sup> Виборчий кодекс України від 19.12.2019 р. № 396-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>

<sup>4</sup> Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>5</sup> Про статус депутатів місцевих рад : Закон України від 11.07.2002 р. № 93-ІV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/93-15#Text>

<sup>6</sup> Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України 07.06.2001 р. № 2493-ІІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>

<sup>7</sup> Про запобігання корупції : Закон України № 1700-VII від 14.10.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

<sup>8</sup> Про оплату праці : Закон України № 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

Положеннями статті 46 нового Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 2 травня 2023 року № 3077-IX<sup>9</sup> встановлено, що фінансове забезпечення служби в органах місцевого самоврядування здійснюється за рахунок коштів відповідних місцевих бюджетів. Зазначеним Законом закріплено загальні вимоги щодо умов оплати праці, мінімальних розмірів посадових окладів службовців місцевого самоврядування, міжкатегорійних співвідношень окладів службовців місцевого самоврядування та передбачено право сільських, селищних, міських, районних у місті (у разі створення), районних, обласних рад встановлювати умови оплати праці службовців місцевого самоврядування з урахуванням місцевих умов та можливостей відповідних місцевих бюджетів, виходячи з необхідності забезпечення добору та збереження висококваліфікованих службовців місцевого самоврядування. Крім того, вказаною статтею 46 Закону визначено складові заробітної плати службовця місцевого самоврядування, при цьому не передбачено спеціальних видів доплат до основної заробітної плати у зв'язку із реалізацією та адмініструванням проектів (програм) міжнародної технічної допомоги (доплат до основної заробітної плати) ані за рахунок коштів місцевих бюджетів, ані за рахунок коштів, передбачених на фінансування таких проектів (програм). Однак цей Закон не виключає можливості встановлення доплат (премій) службовцям місцевого самоврядування в межах законодавства.

Оплата праці працівників органів місцевого самоврядування Польщі здійснюється відповідно до норм Кодексу законів про працю<sup>10</sup>, Закону «Про гмінне самоврядування»<sup>11</sup>, Закону «Про повітове самоврядування»<sup>12</sup>, Закону «Про самоврядування воєводства»<sup>13</sup>, Закону «Про оплату праці осіб, які керують певними юридичними особами»<sup>14</sup>, Закону «Про службовців місцевого самоврядування»<sup>15</sup>, Постанови Ради Міністрів Польської Республіки «Про оплату праці службовців місцевого самоврядування»<sup>16</sup>.

Відповідно до положень статті 77<sup>1</sup> Кодексу законів про працю умови оплати праці та надання інших пов'язаних із роботою пільг визначаються колективними трудовими договорами. Також положеннями §§ 2, 3 статті 77-3 Кодексу визначено умови оплати праці для працівників бюджетних установ, зокрема: 1) основна заробітна плата працівників; 2) інші компоненти, окрім

<sup>9</sup> Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 02.05.2023 р. № 3077-IX. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20?find=1&text=%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82#w1\\_6](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20?find=1&text=%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82#w1_6)

<sup>10</sup> Kodeks pracy: Закон Польської Республіки від 26.06.1974 р. URL: <https://lexlege.pl/kp/rozdzial-i-przepisy-ogolne/5700/>

<sup>11</sup> Про гмінне самоврядування : Закон Польської Республіки від 08.03.1990 р. URL: <https://www.csi.org.ua/publications/zakon-pro-gminne-samovryaduvannya-vid-8-b/>

<sup>12</sup> Про повітове самоврядування : Закон Польської Республіки від 05.06.1998 р. URL: <https://www.csi.org.ua/publications/zakon-pro-povitove-samovryaduvannya-vi/>

<sup>13</sup> Про самоврядування воєводства : Закон Польської Республіки від 05.06.1998 р. URL: <https://www.csi.org.ua/publications/zakon-pro-samovryaduvannya-vojevodstva-v/>

<sup>14</sup> Ustawa o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi: Закон Польської Республіки від 03.03.2000 р. URL: <https://lexlege.pl/ustawa-o-wynagradzaniu-osob-kierujacych-niektorymi-podmiotami-prawnymi/>

<sup>15</sup> Ustawy o pracownikach samorządowych (dokument). URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20220000530>

<sup>16</sup> ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 25 października 2021 r. W sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. URL: <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/wynagradzanie-pracownikow-samorzadowych-19158306>

основної заробітної плати, зокрема, обумовлені конкретними характеристиками або умовами виконуваної роботи та професійною кваліфікацією працівників, за умови, що розмір компонента винагороди, присудження якого залежатиме від стажу роботи, якщо така складова визначена, не може перевищувати 20 % основної винагороди; 3) інші винагороди, пов'язані з роботою, у тому числі ті, що можуть залежати від періодів, відпрацьованих працівником. Відповідно до статті 78 цього Кодексу оплата праці має відповідати виду виконуваної роботи та кваліфікації, враховувати кількість і якість виконуваної роботи. Із метою визначення оплати праці встановлюються її розмір (що включає, у тому числі, додаткові складові оплати праці) і правила нарахування працівникам за роботу за певним видом або посадою.

Відповідно до положень статті 36 Закону «Про службовців місцевого самоврядування» посадова особа самоврядування має право на оплату праці відповідно до займаної посади та професійної кваліфікації. Посадовій особі місцевого самоврядування встановлюється посадовий оклад, надбавка за вислугу років, ювілейна винагорода та одноразова вихідна допомога у зв'язку з виходом на пенсію, додаткова річна винагорода відповідно до окремих постанов Уряду Польщі. Для голови гміни (міського голови), голови повітової ради, маршалка воєводства передбачена можливість встановлення спеціальної надбавки. Службовцям місцевого самоврядування може бути встановлено службову надбавку або особливу надбавку у зв'язку з періодичним збільшенням обсягу посадових обов'язків або дорученням виконання додаткових завдань.

Рада Міністрів Польщі встановлює умови й порядок оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування, умови та розмір виплати надбавок, доплат, умови призначення та виплати надбавки за вислугу років, ювілейної винагороди, одноразової допомоги та інших доплат відповідно до положень статті 37 Закону «Про службовців місцевого самоврядування».

Межі та обсяги посадових надбавок визначені Постановою Ради Міністрів Польщі «Про оплату праці службовців місцевого самоврядування», яка містить Додатки 1, 2, 3. Додаток 1 визначає перелік посад, граничний розмір основного посадового окладу, граничний розмір функціональної надбавки для службовців місцевого самоврядування для виборних посад. Додаток 2 містить перелік посад із розмірами граничного посадового окладу, функціональної надбавки (та мінімальних кваліфікаційних вимог, необхідних для виконання робіт) для окремих посад службовців місцевого самоврядування, які призначаються на посаду. Додаток 3 включає перелік посад зі встановленням мінімального розміру основної заробітної плати, визначеної за розрядами (та мінімальних кваліфікаційних вимог, необхідних для виконання робіт) для окремих посад службовців органів місцевого самоврядування, які працюють за трудовим договором.

Польща як держава-член ЄС є бенефіціаром та бере участь в освоєнні четвертої перспективи Європейських фондів – програм посилення власної конкурентоспроможності, що передбачені для економік держав-членів, зокрема у здійсненні заходів, які сприяють розвитку бідніших регіонів.

Однією з найбільших груп серед одержувачів європейських коштів Програми Європейських фондів на 2021–2027 роки є органи місцевого самоврядування. Пропозиція європейських фондів, адресована органам місцевого самоврядування, охоплює такі сфери підтримки: транспорт, охорона навколишнього середовища, соціальна інфраструктура, енергетика, цифровізація, культура, охорона здоров'я, соціальна політика, освіта, туризм, транснаціональне співробітництво. Наприклад, Пакет для середніх міст визначено як комплексна діяльність Міністерства інвестицій та розвитку щодо забезпечення постійно зростаючих потреб менших міст. Підтримка спрямована на розвиток компаній та інфраструктури середніх міст, що охоплює 255 міст середнього розміру<sup>17</sup>.

Підтримка надходить із таких фондів ЄС:

- Європейський фонд регіонального розвитку;
- Європейський соціальний фонд+;
- Фонд згуртованості;
- Європейський фонд мореплавства, рибальства та аквакультури;
- Фонд справедливого переходу.

Кожен фонд працює відповідно до програм, що мають розгалужену мережу представництв – інформаційних пунктів у воєводствах. Наприклад, на сайті Регіональної операційної програми Куявсько-Поморського воєводства пропонується участь через подання відповідних заяв на реалізацію місцевих проектів, де суб'єктами звернення можуть бути органи місцевого самоврядування, місцеві органи влади, неурядові організації громадянського суспільства, однак вигодонабувачами реалізації проектів є громада або певне об'єднання заінтересованих мешканців територіальної громади.

Мережа представництв європейських фондів охоплює реалізацію декількох програм у певному регіоні, організовує оброблення заявок, здійснює технічний нагляд, сприяє реалізації та здійснює експертний супровід програмних завдань, контролює виконання заявниками взятих на них зобов'язань. Наприклад, керівний орган Регіональної програми «Європейські фонди для Куяви та Помор'я 2021–2027»<sup>18</sup> оголосив про проведення заходу з реалізації позаконкурсного проекту щодо підтримки закладів культури, а заявником на фінансування цього проекту визначено обласну або міську бібліотеку. Таким чином, програмою фонду надається безповоротна технічна допомога в реалізації органами місцевого самоврядування інфраструктурних проектів. При цьому передані органам місцевого самоврядування кошти є цільовими і не передбачають доплат чи винагород працівникам чи посадовим особам відповідних органів місцевого самоврядування. Однак працівник (службовець) органу місцевого самоврядування, якому було доручено виконання або адміністрування проекту, може отримувати винагороду (премію) із місцевого

---

<sup>17</sup> Pakiet dla średnich miast. Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju. URL: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/ofunduszach/pakiet-dla-srednich-miast/>

<sup>18</sup> Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego - Instytucja Zarządzająca ogłasza nabór w ramach działania 06.12 Wsparcie Instytucji kultury. URL: <https://funduszeue.kujawsko-pomorskie.pl/nabory/dzialanie-6-12-wsparcie-instytucji-kultury-nabor-nr-fekp-06-12-iz-00-100-24/>

бюджету громади, в якій реалізується проект, у межах, передбачених Кодексом законів про працю, тобто в межах розмірів доплат, установлених законодавством Польщі про оплату праці службовців місцевого самоврядування.

Отже, ґрунтуючись на положеннях законодавства Польщі з питань оплати праці працівників органів місцевого самоврядування, можна зробити висновок, що службовцям місцевого самоврядування може бути встановлено службову надбавку або особливу надбавку у зв'язку з періодичним збільшенням обсягу посадових обов'язків або дорученням додаткових завдань. Тому відповідні доплати до основної заробітної плати для посадових осіб місцевого самоврядування, які реалізують (беруть участь у реалізації) та адмініструють проекти (програми) міжнародної технічної допомоги, можуть встановлюватися за рахунок коштів місцевого бюджету, якщо інше не встановлено Радою Міністрів Польської Республіки.

### **Румунія**

Питання оплати праці працівників органів місцевого самоврядування та органів державної публічної адміністрації визначені Адміністративним кодексом Румунії<sup>19</sup>, Законом Румунії «Про організацію місцевого самоврядування»<sup>20</sup>, Рамковим Законом № 153/2017 щодо заробітної плати працівників, яка сплачується за рахунок державних коштів<sup>21</sup>.

Відповідно до статті 417 Адміністративного кодексу Румунії державні службовці та працівники органів публічної адміністрації мають право на заробітну плату (доплати до основної заробітної плати, у тому числі, премії) згідно із законодавством про оплату праці працівників, що утримуються за рахунок державного бюджету. Також положеннями статті 378 Адміністративного кодексу передбачено право службовців на зайняття державних посад за сумісництвом та право отримувати заробітну плату пропорційно відпрацьованому часу.

Заробітна плата працівників органів публічної влади розраховується на основі положень Рамкового Закону № 153/2017.

Відповідно до частини другої статті 550 Закону Румунії «Про організацію місцевого самоврядування» заробітна плата встановлюється на загальних засадах як на рівні регіону, округу, так і муніципалітету. Наприклад, як визначено пунктом першим частини першої статті 51 Закону Румунії «Про організацію місцевого самоврядування», обрання на посаду голови муніципалітету та/або призначення інших службовців органів місцевого самоврядування встановлює право на затвердження посадового окладу або винагороди для таких посадових осіб.

Відповідно до частин першої та четвертої статті 11 Рамкового Закону № 153/2017 для державних службовців і працівників, що працюють за контрактом, із професійної сім'ї «Адміністрація» з апарату повітових рад,

<sup>19</sup> Codul administrativ. Idaco Lege. URL: <https://lege5.ro/Gratuit/gm2dcnrygm3q/statutul-functionarilor-publici-codul-administrativ?dp=gi4tcojxga2tsoi>

<sup>20</sup> Lege nr. 167 din 3 august 1929 pentru organizarea administrației locale. Portal Legislativ. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/168809>

<sup>21</sup> Lege-Candru nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Portal Legislativ. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/262597>

міських рад і комун із підпорядкованими їм службами розміри основної заробітної плати встановлюються рішенням відповідно місцевої ради, радою округу або Генеральною радою муніципалітету Бухареста, після консультації з представницькою профспілковою організацією. Розмір заробітної плати вказаних державних службовців і працівників не може перевищувати розміру місячної заробітної плати заступника мера або, залежно від обставин, місячної заробітної плати заступника голови повітової ради, заступника голови окремого національного муніципалітету Бухареста, що відповідає рівню організації: комуна, місто, муніципалітет, підрозділи національного муніципалітету Бухареста, генеральна мерія муніципалітету Бухареста, за винятком доплат, передбачених частиною другою статті 16 Рамкового Закону № 153/2017 (щодо заробітної плати за діяльність, виконану в проектах, що фінансуються з європейських фондів) із включенням до складу видатків на персонал, затверджених у кошторисі доходів і видатків.

Основні права працівників (службовців) місцевого самоврядування щодо нарахування заробітної плати за діяльність, виконану в проектах, які фінансуються з європейських фондів, визначені у статтях 16, 17 Рамкового Закону № 153/2017:

- працівники (службовці) установ та/або органів державної влади, призначені в команди проектів, що фінансуються безповоротними європейськими фондами, отримують підвищення основної заробітної плати, посадового окладу, надбавки до 50 %, незалежно від кількості проектів, в яких вони беруть участь. Це підвищення застосовується пропорційно до фактичного часу, виділеного на діяльність для кожного проекту, і надається лише за умови, що такі витрати відшкодовуються з європейських фондів;
- головам і заступникам голів повітових рад, мерам та віце-мерам адміністративно-територіальних одиниць, які реалізують проекти, що фінансуються безповоротними європейськими фондами, щомісячні грошові виплати збільшуються на 25 %;
- для кожного проекту керівник державної установи / органу влади призначає адміністративним актом осіб, які є частиною команди проекту;
- максимальна кількість осіб на рівні установи чи органу місцевого самоврядування із числа працівників, яка може бути призначена до команд проекту, встановлюється положеннями контракту / угоди / розпорядження про фінансування, підписаного установою-бенефіціаром (органом місцевого самоврядування) із фондом (представництвом фонду);
- команда проекту з установи-бенефіціара (органу місцевого самоврядування) несе відповідальність за здійснення заходів, визначених безпосередньо в затвердженому графіку діяльності, а також тих заходів, що впливають із зобов'язань бенефіціара (органу місцевого самоврядування) перед фондом (представництвом фонду), відповідно до підписаного контракту / угоди / розпорядження фінансування та відповідно до застосовної внутрішньої системи управління й контролю. При цьому діяльність, яку виконують працівники установи чи органу державної влади (органу місцевого самоврядування), включені до проектних груп у рамках проектів, що

- фінансуються за рахунок коштів європейських фондів, має бути належним чином відображена в посадовій інструкції такого працівника (службовця);
- координатор проекту або керівник проекту затверджує табель обліку робочого часу, який засвідчує фактично відпрацьований час у рамках кожного проекту для кожної із призначених осіб;
  - відсотки (25 % і 50 %, встановлені частинами першою і другою статті 16 Рамкового Закону) нараховуються з дати виконання контракту / угоди / розпорядження відповідно установою-бенефіціаром та фінансовим органом фонду (представництвом фонду); відсотки нараховуються лише протягом періоду реалізації проекту, як зазначено в підписаному контракті / угоді / розпорядженні про фінансування, за що відповідає орган, під керівництвом якого організовано команду проекту;
  - витрати на місячну заробітну плату та винагороди за роботу персоналу команди проекту, включаючи відповідні внески на заробітну плату, можуть бути відшкодовані фінансуючим органом (фондом або його представництвом) відповідно до правил прийнятності та процедур відшкодування. Для працівників (службовців), які беруть участь у кількох проектних групах, відшкодування витрат здійснюється по кожному окремому проекту пропорційно фактично відпрацьованому часу, згідно з табелем;
  - як виняток із положень частини першої статті 16 Рамкового Закону № 153/2017, в установах та/або органах державної влади персонал може бути прийнятий на роботу за індивідуальними строковими трудовими договорами на посади поза організаційною структурою на підставі розпорядчого акта керівника установи. Працевлаштування здійснюється з єдиною метою – здійснення діяльності в рамках проектів, що фінансуються відповідно до частини першої статті 16 Рамкового Закону № 153/2017, відповідно до положень контракту / угоди / розпорядження про фінансування, підписаного установою-бенефіціаром (органом місцевого самоврядування) із фінансовим органом (фондом), і в межах сум, передбачених угодою. Заробітна плата для таких працівників нараховується на рівні заробітної плати, що застосовується для аналогічних посад у державній установі / органі влади, де здійснюється проектна діяльність, із повною виплатою заробітної плати та відповідних соціальних внесків, залежно від бюджету проекту, що фінансується з безповоротних європейських фондів, відповідно до правил прийнятності встановлених витрат. Витрати на оплату праці персоналу, який здійснює свою діяльність у рамках проектів, що фінансуються за рахунок безповоротних європейських фондів, на основі індивідуальних строкових трудових договорів здійснюються за рахунок витрат, з яких фінансується проект, у межах затвердженого бюджету;
  - керівник установи / органу державної влади зобов'язаний забезпечити дотримання умов та обмежень відповідно до Закону на рівні всіх проектних груп, організованих в установі / органі державної влади, який він очолює.

Крім того, статтею 17 Рамкового Закону № 153/2017 встановлено право на заробітну плату для працівників (службовців), які обіймають посади, визначені статтею 1 Закону № 490/2004, до посадових обов'язків яких належить здійснення

управління проектами, що фінансуються з європейських фондів, а також фінансове заохочення для працівників, які розпоряджаються коштами громади<sup>22</sup>, та для працівників, визначених частиною першою статті 16 Рамкового Закону № 153/2017 на виконання Надзвичайної Постанови Уряду Румунії № 41/2014<sup>23</sup> про заснування, організацію та діяльність Агенції фінансування інвестицій у сільській місцевості шляхом реорганізації Агенції фінансування розвитку сільських територій та рибальства. Тобто протягом здійснення діяльності з реалізації проекту замість підвищення заробітної плати (місячного окладу) до 25 % посадовий оклад може підвищуватися до 75 %, а надбавки за роботу в проекті встановлюються до 25 % (частина перша статті 17 Рамкового Закону). Натомість, після закінчення строку реалізації проекту відповідно до частини другої статті 17 цього Закону розмір заробітної плати працівників, які отримували підвищені надбавки, встановлюється на звичайному рівні.

Крім того, працівники установ та/або органів державної влади, призначені до команд проектів, що фінансуються безповоротними європейськими фондами та/або зовнішніми фондами, що підлягають відшкодуванню, а також персонал, залучений до впровадження Механізму відновлення та стійкості, передбаченого статтею 6 Надзвичайної Постанови Уряду Румунії № 155/2020<sup>24</sup> щодо деяких заходів Національного плану відновлення та стійкості, необхідного для доступу Румунії до зовнішніх фондів у рамках Механізму відновлення та стійкості, затвердженого Законом № 230/2021<sup>25</sup>, отримують підвищення основних посадових окладів і надбавок до 50 %, незалежно від кількості проектів, у яких вони беруть участь (частина перша статті 17 Рамкового Закону).

Для реалізації зазначених нормативних положень передбачається формування спеціального фонду видатків на персонал, до якого можуть включатися й кошти міжнародної технічної допомоги.

Принагідно можна зазначити, що фандрайзингові програми загалом та для місцевого самоврядування зокрема становлять частину політичної кон'юнктури в Уряді Румунії, оскільки діяльність з отримання технічної допомоги від європейських фондів суттєво підтримується профільним Міністерством європейських інвестицій і проектів Румунії<sup>26</sup>.

---

<sup>22</sup> LEGE nr. 490 din 10 noiembrie 2004 privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare. Portal Legislativ. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/254156>

<sup>23</sup> ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 41 din 18 iunie 2014 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției pentru Finanțarea Investițiilor Rurale, prin reorganizarea Agenției de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit. Portal Legislativ. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/190569>

<sup>24</sup> ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 155 din 3 septembrie 2020 privind unele măsuri pentru elaborarea Planului național de redresare și reziliență necesar României pentru accesarea de fonduri externe rambursabile și nerambursabile în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență. Portal Legislativ. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/256131>

<sup>25</sup> Lege nr. 230 din 30 septembrie 2021 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 155/2020 privind unele măsuri pentru elaborarea Planului național de redresare și reziliență necesar României pentru accesarea de fonduri externe rambursabile și nerambursabile în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență. Portal Legislativ. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/246791>

<sup>26</sup> Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene. URL: <https://mfe.gov.ro/minister/despre-minister/>

## Болгарія

Питання оплати праці працівників місцевого самоврядування визначені Законом Болгарії «Про місцеве самоврядування та місцеву адміністрацію»<sup>27</sup>, Кодексом законів про працю<sup>28</sup>, Законом «Про управління коштами від Європейських структурних та інвестиційних фондів»<sup>29</sup>, Постановою Ради Міністрів Республіки Болгарія «Про умови нарахування заробітної плати»<sup>30</sup>.

Статтею 34 Закону «Про місцеве самоврядування та місцеву адміністрацію» визначено право муніципальної ради встановлювати заробітні плати (винагороди) для голови, працівників місцевого самоврядування, муніципального радника. Їх розмір визначається рішенням міської ради, прийнятим більшістю голосів від загальної кількості депутатів у межах місцевого бюджету відповідного муніципалітету.

Відповідно до статей 7 та 8 Постанови Ради Міністрів Республіки Болгарія «Про умови нарахування заробітної плати» заробітна плата, а також види і розміри додаткової оплати праці та доплат до заробітної плати в муніципалітетах або регіональних органах встановлюються на рівні муніципальних або регіональних профспілок чи об'єднань роботодавців і передбачаються колективними договорами.

Відповідно до частини першої статті 8 Закону Болгарії «Про управління коштами від Європейських структурних та інвестиційних фондів» координування заходів із реалізації державної політики економічного, соціального та територіального розвитку держави, що фінансується за рахунок коштів Європейських структурних та інвестиційних фондів (ESIF), здійснюється Радою з координування та управління коштами Європейського Союзу. Статтею 10 цього Закону визначено, що центральний координаційний орган координує дії органів і підрозділів, визначених у статті 9 Закону, допомагаючи їм в узгодженні законодавства Європейського Союзу та болгарського національного законодавства, пов'язаного з управлінням ESIF. Як визначено статтею 15 зазначеного Закону, до складу комітету з моніторингу угоди про партнерство та комітету з моніторингу програми (програм) входять голова комітету, члени комітету, спостерігачі (із правом дорадчого голосу), що визначається нормативним актом Ради Міністрів Республіки Болгарія відповідно

---

<sup>27</sup> Закон за местното самоуправление и местната администрация в сила от 17.09.1991 г. Българският правен портал. URL.: <https://lex.bg/laws/ldoc/2132580865>

<sup>28</sup> Кодекс на труда в сила от 01.01.1987. Българският правен портал. URL: <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

<sup>29</sup> ЗАКОН за управление на средствата от Европейските структурни и инвестиционни фондове №101 от 22.12.2015 г. URL: [https://www.eufunds.bg/sites/default/files/uploads/eip/docs/2021-01/ZAKON\\_za\\_upravlenie\\_na\\_sredstvata\\_ot\\_Evropejskite\\_strukturni\\_i\\_investicionni\\_fondove-1.pdf](https://www.eufunds.bg/sites/default/files/uploads/eip/docs/2021-01/ZAKON_za_upravlenie_na_sredstvata_ot_Evropejskite_strukturni_i_investicionni_fondove-1.pdf)

<sup>30</sup> Наредба за договаряне на наработна та заплата. Приета с ПМС № 29 от 05.07.1991 г. Българският правен портал. URL: <https://lex.bg/laws/ldoc/-551784959>

до вимог статті 5 Регламенту (ЄС) 1303/2013<sup>31</sup> та Делегованого Регламенту Комісії (ЄС) 240/2014 від 14 березня 2014 року<sup>32</sup>.

Згідно з частиною першою статті 22 вказаного Закону моніторинг та управління коштами ESIF здійснюються Центральним координаційним підрозділом, що забезпечує електронний обмін інформацією та документами між заявниками, бенефіціарами фінансових ресурсів і даним органом управління.

Таким чином відповідні нарахування до заробітної плати в рамках проектів (програм) можуть встановлюватися самими органами місцевого самоврядування, що може бути передбачено колективним договором у муніципалітеті чи громаді.

У разі, якщо муніципалітет здійснює діяльність у рамках тристороннього співробітництва, то відповідно до статей 8 та 18 Постанови Ради Міністрів Республіки Болгарія «Про умови нарахування заробітної плати» оплата праці уповноважених представників місцевого самоврядування здійснюються за рахунок відповідних державних і муніципальних органів, які беруть у них участь. При цьому організація та діяльність рад тристороннього співробітництва регулюється положеннями, прийнятими Національною радою тристороннього співробітництва (тобто за участі представника Уряду Болгарії).

Отже, законодавством Болгарії визначено право муніципальної ради встановлювати заробітну плату (винагороду) для голови, працівників місцевого самоврядування, муніципального радника. Їх розмір визначається рішенням міської ради, прийнятим більшістю голосів від загальної кількості депутатів, у межах місцевого бюджету відповідного муніципалітету. Водночас Постановою Уряду Болгарії визначено, що заробітна плата, а також види і розміри додаткової оплати праці та доплат до заробітної плати в муніципалітетах або регіональних органах встановлюються на рівні муніципальних або регіональних профспілок чи об'єднань роботодавців і передбачаються колективними договорами. Спеціальних положень щодо оплати праці службовців місцевого самоврядування, які здійснюють реалізацію та адміністрування проектів (програм), що передбачають отримання громадами міжнародної технічної допомоги, у законодавстві Болгарії не визначено.

### **Литва**

Питання оплати праці працівників органів місцевого самоврядування в Литві регулюються Трудовим кодексом Литовської Республіки<sup>33</sup>, Законом

---

<sup>31</sup> Regulation (EU) No 1303/2013 of the European Parliament and of the Council of 17 December 2013 laying down common provisions on the European Regional Development Fund, the European Social Fund, the Cohesion Fund, the European Agricultural Fund for Rural Development and the European Maritime and Fisheries Fund and laying down general provisions on the European Regional Development Fund, the European Social Fund, the Cohesion Fund and the European Maritime and Fisheries Fund and repealing Council Regulation (EC) No 1083/2006. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013R1303>

<sup>32</sup> Commission Delegated Regulation (EU) No 240/2014 of 7 January 2014 on the European code of conduct on partnership in the framework of the European Structural and Investment Funds. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:32014R0240>

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksą. Lietuvos Respublikos Seimas. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>

Литовської Республіки «Про оплату праці працівників державних і муніципальних органів Литовської Республіки та винагороду членів комісій»<sup>34</sup>.

Так, Закон «Про оплату праці працівників державних і муніципальних органів Литовської Республіки та винагороду членів комісій» містить положення щодо оплати праці працівників державних і комунальних установ, що фінансуються з державного бюджету, міських бюджетів, бюджету Фонду державного соціального страхування та інших грошових фондів, утворених державою (далі – бюджетні установи), які працюють за трудовим договором (далі – працівники).

Відповідно до статті 5 зазначеного Закону заробітна плата працівників бюджетних установ складається з: посадового окладу (місячний оклад – постійна та змінна частини або постійна частина); надбавки; оплати за роботу у вихідні та святкові дні, нічну та надурочну роботу, чергування та при відхиленні від нормальних умов праці; премії.

Законодавство про оплату праці працівників державних і муніципальних органів Литви не містить спеціальних положень, що передбачали б встановлення працівникам органів місцевого самоврядування, які здійснюють реалізацію та адміністрування проектів (програм) міжнародної технічної допомоги, доплат до основної заробітної плати за рахунок коштів, передбачених на фінансування такого проекту (програми).

Із метою ефективного управління коштами Фонду згуртованості Європейського Союзу та коштами Литовської Республіки для спільного фінансування проектів, на які виділено кошти Фонду згуртованості Європейського Союзу, постановою Уряду Литовської Республіки від 24 серпня 2001 року № 1026 затверджені Правила адміністрування коштів Фонду згуртованості Європейського Союзу в Литві (*Dėl Europos Sąjungos sanglaudos fondo lėšų administravimo Lietuvoje*).

Зазначені Правила передбачають, що Фонд згуртованості використовується та обліковується відповідно до положень Консолідованого договору про заснування Європейського Співтовариства, згідно з правовими актами ЄС, прийнятими відповідно до цього договору, іншими документами ЄС, а також правовими актами Литовської Республіки, що встановлюють процедури планування та виконання державного бюджету.

У вказаних Правилах, зокрема, передбачено, що установами, які розпоряджається коштами Фонду згуртованості, є керуючі, фінансові (платіжні), проміжні та виконавчі органи, а також кінцеві одержувачі підтримки, які виконують функції, визначені регламентом ЄС щодо Фонду згуртованості та цими правилами. Питання адміністрування коштів Фонду згуртованості відповідно до пунктів 4, 5 Правил віднесені до функцій Міністерства фінансів, яке є органом управління та платіжним органом. Поряд із цим функцією з адміністрування коштів Фонду згуртованості також наділені Міністерство охорони навколишнього природного середовища у сфері охорони

---

<sup>34</sup> VALSTYBĖS IR SAVIVALDYBIŲ ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO IR KOMISIJŲ NARIŲ ATLYGIO UŽ DARBĄ ĮSTATYMO NR. XIII-198 PAKEITIMO ĮSTATYMAS. Lietuvos Respublikos Seimas. № XIII-198. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/183ad0d19e6411ee8172b53a675305ab>

навколишнього природного середовища та Міністерство транспорту та зв'язку у сфері транспортної інфраструктури, які є проміжними органами (пункт 8 Правил).

Кінцевим отримувачем технічної підтримки є компанія, орган або організація, зазначена в рішенні Європейської Комісії про виділення коштів Фонду згуртованості на проект, що виконує функції замовника та інші функції, делеговані цій компанії, органу або організації виконавчим органом відповідно до вимог, установлених правовими актами Литовської Республіки. Повноваження кінцевого отримувача підтримки визначені в пункті 14 Правил.

Отже, у законодавстві Литви про оплату праці працівників муніципальних органів немає спеціальних положень щодо встановлення працівникам органів місцевого самоврядування, які здійснюють реалізацію та адміністрування проектів (програм) міжнародної технічної допомоги, доплат до основної заробітної плати за рахунок коштів, передбачених на фінансування такого проекту (програми). Не врегульовано такі питання і в спеціальному законодавстві щодо адміністрування коштів Фонду згуртованості Європейського Союзу в Литві.

### **Латвія**

Відповідно до статті 1 Закону Латвійської Республіки «Про працю»<sup>35</sup> трудові правовідносини в Латвії регулюються Конституцією Латвійської Республіки<sup>36</sup>, обов'язковими для Латвії нормами міжнародного права, цим законом та іншими нормативними актами, а також колективним трудовим договором і правилами трудового розпорядку, однак відповідні положення цього закону не застосовуються до тих службовців державних установ і установ місцевого самоврядування, правове регулювання щодо яких здійснюється відповідно до Закону «Про оплату праці посадових осіб і службовців державних установ і установ місцевого самоврядування»<sup>37</sup>.

Згідно зі статтею 3 Закону «Про оплату праці посадових осіб і службовців органів державної влади та органів місцевого самоврядування» заробітною платою в розумінні цього Закону є місячний оклад, надбавки (загальні і спеціальні), премії.

Зазначеним Законом передбачено, що орган місцевого самоврядування не виплачує за внутрішніми, локальними та національними нормативно-правовими актами, колективними договорами і трудовими договорами іншу винагороду для посадової особи (працівника), ніж та, що визначена цим Законом, крім випадків, передбачених цим Законом (частина третя статті 3 Закону).

Такі випадки наведені в частині п'ятій статті 3 Закону:

- орган місцевого самоврядування в межах виділених йому фінансових ресурсів може передбачити лише такі заходи, пов'язані з додатковою винагородою для посадових осіб (працівників), у внутрішніх нормативних актах,

<sup>35</sup> Darba likums. URL: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

<sup>36</sup> Latvijas Republikas Satversme Latvijas Satversmes Sapulces 1922. gada 15. februāra kopsēdē pieņemtā. URL: <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme>

<sup>37</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. URL: <https://likumi.lv/ta/id/202273-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatpersonu-un-darbinieku-atlidzibas-likums>

обов'язкових рішеннях муніципалітету, колективних трудових договорах або трудових договорах, як: грошова винагорода в розмірі, що не перевищує розміру середньомісячного заробітку посадової особи (працівника) протягом календарного року, за важливе досягнення (подію) посадової особи (працівника), органу державної влади чи місцевого самоврядування з урахуванням внеску (працівника) у досягнення цілей відповідної установи;

- орган місцевого самоврядування з коштів, отриманих від угод про співробітництво з установами Європейського Союзу чи його держав-членів, а також від міжнародних угод про співпрацю чи надання послуг (угода, укладена між державною установою або установою місцевого самоврядування та іншою іноземною державою), або міжнародна юридична особа з метою реалізації проекту оплачує виконану роботу тим посадовим особам (працівникам), які безпосередньо беруть участь у виконанні відповідних договорів про співпрацю чи надання послуг;

- орган місцевого самоврядування виплачує винагороду за участь у реалізації проектів розвитку співробітництва відповідно до Закону про міжнародну допомогу<sup>38</sup> від 24 квітня 2008 року.

Отже, у Латвії працівникам органів місцевого самоврядування з коштів, отриманих від угод про співробітництво з установами Європейського Союзу чи його держав-членів, а також від міжнародних угод про співпрацю чи надання послуг та за реалізацію проектів розвитку співробітництва, може виплачуватися додаткова винагорода, що безпосередньо визначено Законом «Про оплату праці посадових осіб і службовців органів державної влади та органів місцевого самоврядування».

### **Естонія**

В Естонії діє Закон про державну службу від 13 червня 2012 року RT I<sup>39</sup>, який визначає організацію державної служби та правовий статус посадових осіб. Дія цього Закону поширюється на посадових осіб (службовців) органів державної влади та органів місцевого самоврядування, а у випадках, передбачених цим Законом, – на інших працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Відповідно до частини першої § 61 цього Закону заробітна плата посадової особи складається з основної заробітної плати, змінної заробітної плати та премій, що нараховуються за: час чергування (погодинно) (частина третя § 38); виконання понаднормової роботи (частина шоста § 39), роботи в нічний час доби або у святкові дні (частини третя, четверта § 40); за виконання обов'язків посадової особи, яка відсутня (§ 57).

У частині п'ятій § 61 Закону визначено, що змінна заробітна плата – це нерегулярна частина заробітної плати посадової особи, яка може виплачуватися за результатами роботи як премія за виконання додаткових службових завдань або як винагорода за виняткові службові досягнення. Змінний оклад може виплачуватися додатково до основного окладу посадової особи протягом

<sup>38</sup> Starptautiskās palīdzības likums. URL: <https://likumi.lv/ta/id/175254-starptautiskas-palidzibas-likums>

<sup>39</sup> Avaliku teenistuse seadus Vastu võetud 13.06.2012 RT I, 06.07.2012, 1. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/126032013005>

календарного року в розмірі до 20 відсотків річної основної заробітної плати посадової особи.

Відповідно до § 13 Закону «Про організацію місцевого самоврядування» від 2 червня 1993 року<sup>40</sup> місцева рада, місцеві органи урядової влади мають право співпрацювати з усіма іншими органами місцевого самоврядування інших держав та укладати з ними угоди в межах своєї компетенції. Про таку співпрацю місцеві органи урядової влади повідомляють місцеву раду. Муніципалітет має право стати членом міжнародних організацій або співпрацювати з ними. У відносинах з міжнародними організаціями муніципалітет представляє його місцева рада або представник, призначений цією радою. Контракти, що укладаються, підлягають попередньому розгляду та затвердженню місцевою радою, якщо їх виконання передбачає витрати з бюджету муніципалітету або беруться інші фінансові зобов'язання.

Також в Естонії діє Закон «Про структурну підтримку на 2014–2020 роки» від 4 червня 2014 року<sup>41</sup>, який регулює надання структурної підтримки реалізації операційних програм і програм співпраці на основі Регламентів ЄС та програм транскордонного співробітництва. Згідно з положеннями зазначеного Закону структурна підтримка – це фінансова допомога, яка надається для покриття витрат одержувача або партнера за рахунок коштів Європейського фонду регіонального розвитку, Європейського соціального фонду та Фонду згуртованості і з коштів, виділених Естонією для співфінансування цих фондів, якщо це передбачено в бюджеті і програмі реалізації цього заходу. Однак зазначений Закон не містить положень щодо оплати праці службовців місцевого самоврядування.

Підсумовуючи, можемо відзначити, що законодавство про державну службу Естонії, в якому, зокрема, визначаються питання оплати праці працівників органів місцевого самоврядування, не містить спеціальних положень, що передбачали б установлення працівникам місцевого самоврядування доплат до основної заробітної плати за реалізацію та адміністрування проектів (програм) міжнародної технічної допомоги.

### **Словаччина**

Оплата праці посадових осіб місцевого самоврядування у Словаччині регулюється Кодексом законів про працю<sup>42</sup>, законами Словацької Республіки «Про муніципальну установу»<sup>43</sup>, «Про правовий статус і заробітну плату голів

---

<sup>40</sup> Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus Vastu võetud 02.06.1993 RT I 1993, 37, 558. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/126032013006>

<sup>41</sup> Perioodi 2014–2020 struktuuritoetuse seadus Vastu võetud 04.06.2014. RT I, 21.06.2014, 1. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/130062023054>

<sup>42</sup> Zákonník práce. Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR. URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>

<sup>43</sup> Zákon Slovenskej národnej rady zo 6. septembra 1990 o obecnom zriadení . Zákon č. 369/1990 Zb.. URL: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/1990-369>

муніципалітетів та міських голів»<sup>44</sup>, «Про бюджетний регламент територіального самоврядування»<sup>45</sup>.

Відповідно до §4 Закону «Про правовий статус і заробітну плату голів муніципалітетів та міських голів» посадові оклади для міських голів та голів муніципалітетів поділені на дев'ять категорій, що відповідно визначені пропорційно до кількості жителів громад. Місцева рада може підвищити заробітну плату керівнику муніципалітету, однак не більше, ніж на 60 % від його основного посадового окладу, або навпаки – знизити (передбачено для муніципалітетів із населенням до 500 мешканців).

Крім міського голови, його заступників та працівників апарату муніципалітету, відповідно до положень §25 Закону «Про муніципальну установу» депутат місцевої ради може також отримувати винагороду від муніципалітету за виконання завдань та функцій, що займають багато часу, протягом одного календарного року в розмірі однієї заробітної плати міського голови (без надбавок, премій, коефіцієнтів віднесення до категорій заробітних плат для посадових осіб місцевого самоврядування), а також має право на додаткову винагороду, визначену в Принципах оплати праці для посадових осіб місцевого самоврядування. Означені Принципи можуть визначатися муніципалітетом відповідно до пункту «к» частини четвертої §11 Закону «Про муніципальну установу», а саме – муніципальна рада затверджує статут муніципалітету, регламент муніципальної ради, принципи оплати праці депутатів місцевої ради.

Закон «Про муніципальну установу» прямих заборон щодо доплат працівникам місцевого самоврядування за адміністрування та реалізацію проектів міжнародної технічної допомоги не встановлює. Однак відповідно до §18 цього Закону виключенням є посада головного контролера муніципалітету, оскільки для даної посадової особи встановлено обмеження щодо несумісності його посади з іншими видами діяльності.

Тому, у Словаччині посадова особа (службовець) місцевого самоврядування (крім головного контролера муніципалітету) може виконувати або суміщати свою службову діяльність із діяльністю щодо адміністрування або реалізації міжнародної технічної допомоги у передбачених вище межах за умови, що бенефіціаром такої допомоги визначена безпосередньо громада, і освоєння ресурсу спрямовано на покращення діяльності громади, а також це має бути закріплено статутом громади.

Підсумовуючи, зазначимо, що законодавство Словаччини про оплату праці службовців органів місцевого самоврядування не містить положень, які б передбачали встановлення працівникам органів місцевого самоврядування, що здійснюють реалізацію та адміністрування проектів (програм) міжнародної технічної допомоги, доплат до основної заробітної плати за рахунок коштів

---

<sup>44</sup> Zákon o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest. ZÁKON NÁRODNEJ RADY SLOVENSKEJ REPUBLIKY z 25 Augusta 1994 №253. URL: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/1994-253>

<sup>45</sup> Zákon o rozpočtovom nariadení územnej samosprávy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Zákon č. 583/2004 Z. z. URL: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-583>

відповідних проектів. Водночас окремі посадові особи місцевого самоврядування можуть виконувати або суміщати свою службову діяльність із діяльністю щодо адміністрування або реалізації міжнародної технічної допомоги та отримувати відповідні доплати, якщо бенефіціаром такої допомоги є безпосередньо громада з наявністю відповідних положень у статуті громади.

### **III. Висновки**

Проведене дослідження досвіду правового регулювання встановлення працівникам (службовцям) органів місцевого самоврядування, які здійснюють реалізацію та адміністрування проектів (програм) міжнародної технічної допомоги, доплат до основної заробітної плати дозволяє зробити такі висновки.

В європейських державах існують різні моделі (підходи) щодо оплати праці працівникам органів місцевого самоврядування, у тому числі, у питаннях встановлення їм доплат до основної заробітної плати за реалізацію та адміністрування проектів (програм) міжнародної технічної допомоги.

Як і в Україні, у законодавстві Польщі, Болгарії, Литви, Естонії та Словаччини немає спеціальних положень, що передбачали б установа працівникам органів місцевого самоврядування, які здійснюють реалізацію та адміністрування проектів (програм) міжнародної технічної допомоги, доплат до основної заробітної плати за рахунок коштів, передбачених на фінансування таких проектів. Але в різних державах існують інструменти встановлення доплат і преміювання працівникам органів місцевого самоврядування з місцевих бюджетів, що дозволяють фінансово заохочувати службовців місцевого самоврядування, зокрема, за виконання програм міжнародної технічної допомоги.

Згідно із законодавством Польщі, наприклад, службовцям місцевого самоврядування може бути встановлено службову надбавку або особливу надбавку у зв'язку з періодичним збільшенням обсягу посадових обов'язків або виконанням додаткових завдань. Тому відповідні доплати до основної заробітної плати для посадових осіб місцевого самоврядування, що реалізують (беруть участь у реалізації) та адмініструванні проектів (програм) міжнародної технічної допомоги, можуть встановлюватися за рахунок коштів місцевого бюджету, якщо інше не встановлено Радою Міністрів Польської Республіки.

У законодавстві Латвії про оплату праці посадових осіб і службовців органів державної влади та органів місцевого самоврядування встановлено, що працівникам органів місцевого самоврядування може виплачуватися додаткова винагорода з коштів, отриманих від угод про співробітництво з установами Європейського Союзу чи його держав-членів, а також від міжнародних угод про співпрацю чи надання послуг та за реалізацію проектів розвитку співробітництва.

У Румунії питання оплати праці службовців місцевого самоврядування за роботу, виконану в рамках проектів, що фінансуються з європейських фондів, детально врегульовано у спеціальному Рамковому Законі, яким визначено умови нарахування та розміри доплат, премій, надбавок за участь службовців у відповідних проектах, створення команди проекту тощо; передбачено

формування спеціального фонду видатків на персонал, до яких можуть включатися і кошти міжнародної технічної допомоги.

На нашу думку, варіативність практик врегулювання в національних законодавствах питань встановлення чи невстановлення доплат до основної заробітної плати для службовців органів місцевого самоврядування за участь у реалізації та адмініструванні проектів (програм) міжнародної технічної допомоги в розглянутих європейських державах залежить також від суб'єкта надання міжнародної технічної допомоги (ЄС, окремі держави, міжнародні (європейські) фінансові інституції, донорські організації), змісту (цілей) і умов відповідних програм (проектів).

*Дослідницька служба  
Верховної Ради України*

*\*Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*

*При написанні матеріалів було використано інформацію із бази ECPRD. Відповідні матеріали не призначені для використання у власних наукових дослідженнях.*

**Узагальнення зарубіжного досвіду щодо правових аспектів встановлення працівникам (службовцям) органів місцевого самоврядування, які здійснюють реалізацію та адміністрування проектів (програм) міжнародної технічної допомоги, доплат до основної заробітної плати**

№	Держава	Законодавство	Зміст
<b>Наявність у законодавстві держав норм щодо встановлення працівникам (службовцям) органів місцевого самоврядування доплат до основної заробітної плати за рахунок коштів, передбачених на фінансування проекту (програми) міжнародної технічної допомоги</b>			
1.	Румунія	Адміністративний кодекс Румунії; Закон Румунії «Про організацію місцевого самоврядування»; Рамковий Закон Румунії щодо заробітної плати працівників, яка сплачується за рахунок державних коштів; Надзвичайна Постанова Уряду Румунії № 41/2014; Надзвичайна Постанова Уряду Румунії № 155/2020; Механізм відновлення та стійкості, затверджений Законом № 230/2021.	Для працівників (службовців) місцевого самоврядування щодо нарахування заробітної плати за діяльність, виконану в проектах, що фінансуються з європейських фондів, встановлено: для працівників (службовців) установ та/або органів державної влади – надбавки до 50 %; головам та заступникам голів повітових рад та мерам і віце-мерам адміністративно-територіальних одиниць – збільшення щомісячних грошових виплат на 25 %. Для працівників (службовців), які обіймають посади, визначені статтею 1 Закону № 490/2004, для працівників, які розпоряджаються коштами громади, протягом здійснення діяльності з реалізації проекту посадовий оклад може підвищуватися до 75 %, а надбавки за роботу в проекті встановлюються до 25 %.
2.	Латвія	Закон Латвії «Про працю»; Закон Латвії «Про оплату праці посадових осіб і службовців державних установ і установ місцевого самоврядування»; Закон Латвії «Про міжнародну допомогу».	Працівникам органів місцевого самоврядування може виплачуватися додаткова винагорода.
<b>Відсутність у законодавстві держав норм щодо встановлення працівникам (службовцям) органів місцевого самоврядування доплат до основної заробітної плати за рахунок коштів, передбачених на фінансування проекту (програми) міжнародної технічної допомоги</b>			

1.	<b>Польща</b>	Кодекс законів про працю; Закон «Про гмінне самоврядування»; Закон «Про повітове самоврядування»; Закон «Про самоврядування воєводства»; Закон «Про оплату праці осіб, які керують певними юридичними особами»; Закон «Про службовців місцевого самоврядування»; Постанова Ради Міністрів Польської Республіки «Про оплату праці службовців місцевого самоврядування».	Працівникам органів місцевого самоврядування можуть встановлюватися відповідні доплати, але за рахунок коштів місцевого бюджету.
2.	<b>Болгарія</b>	Кодекс законів про працю; Закон Болгарії «Про місцеве самоврядування та місцеву адміністрацію»; Закон Болгарії «Про управління коштами від Європейських структурних та інвестиційних фондів»; Постанова Ради Міністрів Республіки Болгарія «Про умови нарахування заробітної плати».	Спеціальних положень щодо оплати праці службовців місцевого самоврядування, які здійснюють реалізацію та адміністрування проектів (програм), що передбачають отримання громадами міжнародної технічної допомоги, в законодавстві не визначено.
3.	<b>Литва</b>	Трудовий кодекс Литовської Республіки; Закон Литовської Республіки «Про оплату праці працівників державних і муніципальних органів Литовської Республіки та винагороду членів комісій».	Законодавство не містить спеціальних положень, що передбачали б встановлення працівникам органів місцевого самоврядування, які здійснюють реалізацію та адміністрування проектів (програм) міжнародної технічної допомоги, доплат до основної заробітної плати за рахунок коштів, передбачених на фінансування такого проекту (програми).
4.	<b>Естонія</b>	Закон Естонії «Про державну службу»; Закон «Про організацію місцевого самоврядування»; Закон «Про структурну підтримку на 2014–2020 роки».	Законодавство не містить спеціальних положень, що передбачали б встановлення працівникам місцевого самоврядування доплат до основної заробітної плати за реалізацію та адміністрування проектів (програм) міжнародної технічної допомоги.
5.	<b>Словаччина</b>	Кодекс законів про працю; Закон Словаччини «Про муніципальну установу»; Закон Словаччини «Про правовий статус і заробітну плату голів муніципалітетів та міських голів»; Закон Словаччини	Законодавство не містить положень, які б передбачали встановлення працівникам органів місцевого самоврядування, які здійснюють реалізацію та

		<p>«Про бюджетний регламент територіального самоврядування».</p>	<p>адміністрування проектів (програм) міжнародної технічної допомоги доплат до основної заробітної плати за рахунок коштів відповідних проектів. Виключення можуть становити окремі посадові особи місцевого самоврядування, що можуть виконувати або суміщати свою службову діяльність з діяльністю щодо адміністрування або реалізації міжнародної технічної допомоги та отримувати відповідні доплати за умови, якщо бенефіціаром такої допомоги є безпосередньо громада з наявністю відповідних положень у статуті громади.</p>
--	--	--	---