

СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Видання є результатом комплексного дослідження питань забезпечення соціальних гарантій державних службовців в Україні та міжнародного досвіду у цій сфері. У виданні проаналізовано положення законодавства України, узагальнено актуальні потреби державних службовців щодо соціально-побутового забезпечення, а також досліджено підходи різних країн до формування та реалізації соціальних гарантій, зокрема у частині пенсійного забезпечення, страхування, медичного забезпечення, соціальних пільг та інших інструментів підтримки.

Окрему увагу приділено практикам країн – членів Європейського Союзу та ОЕСД, а також результатам опрацювання інформації, отриманої від уповноважених органів іноземних держав. Посібник систематизує ключові тенденції міжнародної практики, визначає можливі напрями удосконалення нормативно-правового регулювання та формує практичні орієнтири для подальшого розвитку системи соціальних гарантій державних службовців в Україні.

Посібник підготовлено Національним агентством України з питань державної служби та Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу.

За загальною редакцією Наталії АЛЮШИНОЇ.

Авторський колектив: АЛЮШИНА Н.О. (керівник авторського колективу), ВОЖДАЄНКО О.В., КАНАВЕЦЬ М.В., КРІНСЬКА-ШАРАЙ Н.В., КРУШЕЛЬНИЦЬКА Г.В., КУДРИНСЬКА Г.В., КУКУЛЯ А.І., ЛИХАЧ Ю.Ю., МОГІЛЕВСЬКА М.А., РЯБЕЦЬ Л.В., САВЧЕНКО Н.В., СОБОЛЬ І.С., СУПРУН С.М., ТИЩЕНКО Л.В., ТРЕТЯЧЕНКО Г.О., ЯСИНСЬКИЙ Н.С.



ВСТУПНЕ СЛОВО

Шановні колеги, партнери та читачі!

Представляючи цей Посібник, ми акцентуємо увагу на одному з найкритичніших питань державної кадрової політики в умовах повномасштабної агресії з боку російської федерації – забезпеченні гідних соціальних гарантій для державних службовців.

Сьогодні державна служба – це не просто професія, а свідомий вибір служіння державі в період найвищих ризиків. Десятки тисяч державних службовців щоденно забезпечують стійкість та безперервність управлінських процесів, працюючи на прифронтових та деокупованих територіях, часто під загрозою обстрілів. Їхня відданість, професіоналізм та лояльність є стратегічним ресурсом, без якого неможливе не лише функціонування країни в умовах війни, але й успішне повоєнне відновлення.

Результати аналізу, викладені у цьому Посібнику, чітко засвідчують: чинна система соціального захисту державних службовців має фрагментарний характер та не відповідає тим ризикам і навантаженням, з якими стикаються працівники публічного сектору. Законодавча активність наразі цілком обґрунтовано фокусується на секторі безпеки та оборони, що одночасно створює дисбаланс у рівні соціальних гарантій між різними категоріями публічних службовців. Це, у свою чергу, підвищує загрозу відтоку кваліфікованих кадрів, спричиняє зниження ефективності їхньої роботи та значне погіршення психоемоційного стану, що негативно впливає на інституційну спроможність держави.

Мета цього видання — не лише систематизувати та проаналізувати наявні норми українського й міжнародного законодавства, а й здійснити його аналіз з огляду на кращі європейські та світові практики, отримані від наших міжнародних партнерів.

Ми висловлюємо щирю вдячність усім країнам, які відгукнулися та надали вичерпні дані шляхом заповнення опитувальника, чим зробили цей міжнародний аналіз можливим. Це дослідження пропонується взяти за основу для визначення подальших напрямів удосконалення механізмів медичного страхування, реабілітації, психологічної підтримки та компенсаційних виплат.

Посилення соціальних гарантій для державного службовця – це стратегічна інвестиція у державне управління, яка забезпечить конкурентоспроможність публічної служби, підвищить її престиж та закладе основу для незворотності реформ.

Сподіваємося, що цей доробок стане початковою точкою та стартовим майданчиком для подальшої ґрунтовної роботи, спрямованої на системне вдосконалення соціальних гарантій, а також сприятиме синергії зусиль усіх зацікавлених сторін діалогу.



Наталія АЛЮШИНА

*Голова Національного агентства України
з питань державної служби*

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ I. АНАЛІЗ СТАНУ СПРАВ ЩОДО СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ	11
1.1. Соціальні гарантії державних службовців в Україні.	11
1.2. Соціальний захист військовослужбовців, співробітників національної поліції України та членів їх родин	20
1.3. Потреби державних службовців України щодо соціально-побутового забезпечення	25
РОЗДІЛ II. ОГЛЯД МІЖНАРОДНОЇ ПРАКТИКИ ЩОДО СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	41
Австралія.....	42
Австрійська Республіка	57
Естонська Республіка	75
Латвійська Республіка	84
Литовська Республіка.....	96
Республіка Болгарія	109
Республіка Молдова	118
Республіка Польща	135
Республіка Португалія.....	149
Республіка Хорватія	170
РОЗДІЛ III. ОГЛЯД КЛЮЧОВИХ ТЕНДЕНЦІЙ	183
3.1. Загальні тенденції у міжнародній практиці	184
3.2. Унікальні міжнародні практики та національні особливості ...	202
3.3. Пропозиції щодо удосконалення соціальних гарантій державних службовців України з урахуванням міжнародних практик	209
ВИСНОВКИ	227
ДОДАТКИ	232

ВСТУП

Повномасштабна збройна агресія російської федерації проти України суттєво трансформувала підходи та вимоги до функціонування системи державної служби.

В умовах воєнного стану державні службовці продовжують забезпечувати безперервність управлінських процесів, функціонування органів влади та надання життєво важливих публічних послуг, часто — в критичних умовах та зонах підвищеної небезпеки. Значна частина державних службовців також виконує свій громадянський обов'язок, будучи мобілізованими або проходять службу у військах територіальної оборони Збройних Сил України чи добровольчих формуваннях територіальних громад.

Державні службовці є тією категорією громадян України, які свідомо обрали для себе шлях служіння на благо суспільства та забезпечення безперебійного функціонування держави. Їхній вибір є формою соціального контракту, де держава, висуваючи високі вимоги та покладаючи відповідальність поряд зі значними обмеженнями, зобов'язана надати адекватний та конкурентний рівень соціального захисту.

Поряд з цим, реформа системи оплати праці державних службовців, яка є важливою для підвищення ефективності та прозорості державного управління, перебуває на етапі впровадження і ще не досягла усіх своїх цілей. Її розвиток та фінансова складова відчують значний вплив війни, що відображається у фінансовій спроможності державного бюджету та його безумовних пріоритетах, спрямованих на забезпечення безпеки та оборони держави.

Тому питання належного рівня соціальних гарантій, медичного та страхового захисту, компенсації ризиків, можливостей для реабілітації й відновлення, а також психологічної та медичної підтримки, набуває стратегічної актуальності.

Це вимагає комплексного та прагматичного підходу до соціально-побутового забезпечення, який має враховувати реальні ризики, актуальні потреби, виклики часу та обмежені можливості державного бюджету.

Цей Посібник має на меті:

Систематизувати наявні норми національного законодавства у сфері соціальних гарантій державних службовців.

Виявити існуючі правові та практичні прогалини.

Окреслити напрями розвитку та запропонувати можливі моделі нормативного врегулювання, зокрема з урахуванням кращих міжнародних практик.

Посібник пропонується для розгляду та аналізу органами державної влади, залученими до формування та реалізації державної політики у сфері державної служби, соціального захисту та інших суміжних сферах

державної політики, а також усім суб'єктам, які дотичні у своїй діяльності до викладених у цьому документі питань.

Посібник покликаний систематизувати наявні норми українського законодавства, виявити прогалини, окреслити можливості та напрями розвитку, запропонувати моделі нормативного регулювання у сфері соціальних гарантій державних службовців.

Мета

Метою підготовки цього Посібника є комплексний аналіз стану справ та чинного законодавства України у сфері соціальних гарантій державних службовців, а також вивчення міжнародного досвіду та кращих практик країн–членів ЄС та OECD.

На основі цього аналізу Посібник має окреслити перспективні шляхи нормативного врегулювання та запропонувати можливі моделі для:

запровадження додаткових соціальних гарантій, що відповідають викликам воєнного часу та потребам, виявленим у дослідженні.

посилення існуючих гарантій держави з метою підвищення конкурентоспроможності, привабливості та стійкості державної служби.

забезпечення добробуту та збереження професійного кадрового потенціалу у контексті реформування державного управління та державної служби, виконання євроінтеграційних зобов'язань.

Методи дослідження

Теоретичні: аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння, групування.

Емпіричні: анкетування (вибірка - станом на 01 січня 2025 року отримано заповнені анкети від 10 країн). Шаблон анкети додається.

Строки та етапи дослідження

Дослідження проведено протягом 2023-2025 років у два етапи:

I. Аналіз стану справ в Україні:

1. Проведено аналіз основного законодавства щодо соціальних гарантій державних службовців, військовослужбовців, співробітників Національної поліції України.

2. Напрацьовано пропозиції щодо соціально-побутового та матеріального забезпечення, гарантій захисту та безпеки державних службовців, які працюють на деокупованій території;

3. Визначено основні потреби державних службовців України щодо соціально-побутового забезпечення.

II. Вивчення міжнародного досвіду

1. Розроблено Анкету вивчення міжнародного досвіду щодо соціальних гарантій для державних службовців, яку листом НАДС від 01 жовтня 2024 року № 9499/94.42-24 надіслано до 35 країн;

2. Проаналізовано заповнені анкети з міжнародною практикою, отримані від 10 країн, що зокрема охоплюють досвід ЄС, OECD а саме: *Австралія, Австрійська Республіка, Естонська Республіка, Латвійська Республіка, Литовська Республіка, Республіка Болгарія, Республіка Молдова, Республіка Польща, Республіка Португалія, Республіка Хорватія.*

Результати проведеного дослідження дозволили провести комплексний аналіз стану справ та нормативно-правового забезпечення соціальних гарантій державних службовців і виявити напрями його вдосконалення з урахуванням європейських практик.

Отримані висновки та напрацьовані пропозиції можуть бути використані при проведенні подальших спільних заходів з ключовими стейкхолдерами для підготовки змін до актів законодавства, а також для розроблення нових механізмів у сфері соціального захисту державних службовців.

Правовий статус державного службовця

Термін «державний службовець», правовий статус державного службовця, зміст та обсяг завдань і повноважень за посадою державної служби залежать від обраної конкретною країною моделі державної служби як інституту.

НАДС та Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу було проведено окремі дослідження таких відмінностей, зокрема за сприяння міжнародних партнерів.

Відтак, слід зазначити про дослідження Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу стосовно кількості громадян, яка припадає на одного державного службовця у країнах Європи та Україні у 2023 і 2024 роках. Зазначені дослідження проведено з метою визначення співвідношення кількості громадян до одного державного службовця в різних країнах Європи у 2023 і 2024 роках. Для аналізу використовувалися офіційні статистичні дані, доступні на платформах Євростату та національних ресурсах державного управління, які висвітлюють структуру зайнятості в державному секторі.

У вказаному дослідженні звертається увага, що *термін «державний службовець» трактується по-різному залежно від країни.* В деяких країнах це поняття включає лише працівників, які виконують адміністративні функції в державних органах (міністерствах, державних установах), тоді як в інших – охоплює ширший спектр працівників державного сектору, включно з освітянами, медичними працівниками, поліцейськими, військовослужбовцями тощо.

До прикладу:

У Скандинавських країнах до державних службовців віднесено працівників освіти й охорони здоров'я, що значно збільшує їх кількість.

У Східній Європі, до держслужбовців можуть зараховувати переважно працівників, які займаються адміністративним управлінням.

У країнах Західної Європи, держслужбовцями вважають також співробітників, які працюють у сфері національної безпеки, оборони чи соціального забезпечення.

Крім того, це питання було окремо ґрунтовно опрацьовано НАДС спільно з OECD/SIGMA в рамках іншого дослідження. На запит НАДС, поданий у контексті наближення українського законодавства до базових стандартів Європейського Союзу, було отримано «Коментарі щодо права на страйки на публічній службі. Порівняльне дослідження для державної служби України» (OECD/SIGMA, березень 2024 року, © OECD 2023 – The use of this material, whether digital or print, is governed by the Terms and Conditions to be found on the OECD website page <http://www.oecd.org/termsandconditions>).

Одним із питань, що досліджувалося, було визначення суті і змісту державної служби в різних країнах.

У своєму листі до Програми SIGMA від 09 січня 2024 року № 432/92-24 НАДС звертало увагу на статтю 3 Кодексу адміністративного судочинства України, що містить визначення суб'єкта владних повноважень - орган державної влади (у тому числі без статусу юридичної особи), орган місцевого самоврядування, їх посадова чи службова особа, інший суб'єкт при здійсненні ними публічно-владних управлінських функцій на підставі законодавства, в тому числі на виконання делегованих повноважень, або наданні адміністративних послуг.

Пунктом 1 частини першої статті 13 Закону України «Про доступ до публічної інформації» також передбачено, що суб'єкти владних повноважень - органи державної влади, інші державні органи, органи місцевого самоврядування, органи влади Автономної Республіки Крим, інші суб'єкти, що здійснюють владні управлінські функції відповідно до законодавства та рішення яких є обов'язковими для виконання.

Частиною першою статті 1 Закону України «Про державну службу» встановлено, що державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави. Частиною другою цієї статті передбачено, що державний службовець - це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) (далі - державний орган), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби.

Отже, державна служба в Україні безпосередньо пов'язана з виконанням державними службовцями владних повноважень від імені держави.

В згаданому документі Програми SIGMA «Коментарі щодо права на страйки на публічній службі. Порівняльне дослідження для державної служби України» зазначено: «Необхідно враховувати, що поняття державної служби або навіть публічної служби не є уніфікованим по всій Європі. Лікарі, вчителі, поліцейські, листоноші та машиністи можуть бути державними службовцями в одній країні, працівниками державного сектору в іншій або працівниками приватного сектору в третій. Також у країнах-членах Європейського Союзу існують змішані системи, де частина сектору є державною, а інша частина – приватною. Відсутність гармонізації та спільного розуміння таких базових термінів, як «державна служба», «публічна служба» та «основні послуги», робить порівняння між країнами дуже складним або навіть неможливим.».

У висновках для України (пункт 6) зазначено, що «У країнах-членах Європейського Союзу не існує єдиного визначення термінів «державна (civil) служба», «публічна служба» або «державна (state) служба», тому будь-які висновки, зроблені на основі міжнародного порівняння або практики інших країн, мають бути обережними та адаптованими до конкретної ситуації в Україні.».

Отже, різниця у поняттях впливає на зміст та обсяг соціальних гарантій державних службовців в різних країнах. Таким чином, інформація, наведена у цьому Посібнику, демонструє загальні тенденції, проте не повною мірою відображає відмінності в умовах та структурі державного управління і державної служби різних країн.

РОЗДІЛ I. АНАЛІЗ СТАНУ СПРАВ ЩОДО СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

1.1. Соціальні гарантії державних службовців в Україні.

Соціально-побутове забезпечення державних службовців в Україні є важливим елементом державної кадрової політики, спрямованим на підвищення престижу державної служби, забезпечення соціальної стабільності та підтримки мотивації працівників державного сектору. Ця сфера набуває критичного значення в умовах повномасштабної неспровокованої військової агресії, оскільки має забезпечити захист та компенсацію ризиків, що безпосередньо впливає на операційну стійкість державного управління.



Як засвідчили результати окремого щорічного дослідження «Організація роботи державних службовців та оплата праці в умовах воєнного стану», проведеного НАДС у 2025 році (<https://nads.gov.ua/oplata-praciderzhavnih-sluzhbovciv/rezultati-opituvannya-organizaciya-roboti-derzhavnih-sluzhbovciv-ta-oplata-praci-v-umovah-voennogo-stanu>), ця сфера потребує подальшого розвитку та системного перегляду з урахуванням:

- сучасних викликів (зокрема, значне зростання навантаження, рівень психологічного стресу);
 - умов воєнного стану та регіональних загроз;
- критично низького рівня задоволеності чинними пільгами (зафіксовано незадоволення близько 65% респондентів).

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА

Правове регулювання державної служби здійснюється Конституцією України, Законом України «Про державну службу» та іншими законами України, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, постановами Верховної Ради України, указами Президента України, актами Кабінету Міністрів України та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.

Відносини, що виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби, регулюються Законом України «Про державну службу», якщо інше не передбачено законом.

Дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих Законом України «Про державну службу» .

Правові засади надання соціальних гарантій та їхнє фінансування визначаються низкою законодавчих і підзаконних актів.

На сьогодні **соціально-побутове забезпечення** державних службовців в Україні визначається такими основними **законодавчими актами**:

Закон України «Про державну службу» (визначає основні види гарантій, права та обов'язки у сфері соціального захисту, зокрема, право на відпочинок, безпечні умови праці, соціально-побутове та пенсійне забезпечення).

Закон України «Про одноразову грошову допомогу за шкоду життю та здоров'ю, завдану працівникам об'єктів критичної інфраструктури, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України» (є ключовим елементом державної компенсації ризиків, пов'язаних із воєнними діями).

Кодекс законів про працю України (КЗпП) (як основоположний законодавчий акт, що регулює трудові відносини та гарантії, не врегульовані спеціальним законодавством, особливо в частині відпусток та робочого часу).

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (регулює особливості застосування норм трудового законодавства у період дії воєнного стану).

Закон України «Про охорону праці» (встановлює вимоги щодо безпечних та здорових умов праці, що є базовою соціальною гарантією).

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я».

Закон України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення».

Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» (в частині соціальних гарантій для державних службовців, які набули статусу ветерана або мають інвалідність внаслідок війни).

I. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Пенсійне забезпечення

Пенсійне забезпечення державних службовців здійснюється на загальних підставах з урахуванням окремих виключень.

Статтею 90 Закону України «Про державну службу» встановлено, що пенсійне забезпечення державних службовців здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Пенсія державним службовцям призначається у розмірі 60 відсотків суми заробітної плати (доходу), з якої сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2016 року № 622 «Деякі питання пенсійного забезпечення окремих категорій осіб».

Згідно з пунктами 10 і 12 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» на призначення пенсії відповідно до статті 37 Закону України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII «Про державну службу» мають право особи, які на день набрання чинності Законом України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу»:

мають не менш як 20 років стажу на посадах, віднесених до відповідних категорій посад державної служби, визначених статтею 25 Закону України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII та актами Кабінету Міністрів України;

займають посади державної служби та мають не менш як 10 років стажу на посадах, віднесених до відповідних категорій посад державних службовців, визначених статтею 25 Закону від 16 грудня 1993 року № 3723-XII та актами Кабінету Міністрів України.

Отже, державні службовці, які на момент набрання чинності новим Законом уже працювали на державній службі та мали щонайменше 10 чи 20 років стажу на відповідних посадах, зберігають право виходу на пенсію за правилами, передбаченими попереднім законодавством (за статтею 37 старого Закону «Про державну службу» (1993 року) — у тому ж порядку, який застосовується для осіб із 10 чи 20-річним стажем державної служби відповідно).

Пунктом 3-1 Порядку призначення пенсій деяким категоріям осіб (постанови Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2016 року № 622) передбачено, що державні службовці, які працювали на посадах державної служби на момент набрання чинності Законом України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII і не отримували пенсію, призначену за старим законодавством, зберігають право на обчислення пенсії за умовами Порядку, затвердженого постановою КМУ № 622, після звільнення з державної служби.

Це означає, що такі особи можуть скористатися перевагами «службової» пенсії, навіть якщо вони не оформили її раніше, — головне, щоб на день звільнення вони відповідали вимогам стажу, установленим законодавством.

Також за сумлінну службу державному службовцю у зв'язку з виходом на пенсію присвоюється черговий ранг поза межами відповідної категорії посад (частина 8 статті 39 Закону України «Про державну службу»).

2. Медичне страхування

Державні службовці користуються загальними гарантіями, передбаченими для всіх застрахованих осіб відповідно до законодавства.

Тобто, медична допомога надається в межах системи охорони здоров'я України через заклади, що працюють за договорами з Національною службою здоров'я України (НСЗУ).

Відповідно до статті 34 Закону України «Про дипломатичну службу» для державних службовців, які є працівниками дипломатичної служби та членів їх сімей, направлених у довготривалі відрядження, передбачена оплата медичної допомоги або медичного страхування, що забезпечують необхідний обсяг екстреної, первинної та вторинної (спеціалізованої) медичної допомоги на території держави акредитації та/або держав зони відповідальності закордонної дипломатичної установи України.

3. Підтримка у разі тимчасової втрати працездатності та настання інвалідності

У разі тимчасової непрацездатності або настання інвалідності державні службовці отримують допомогу на загальних підставах, передбачених системою державного соціального страхування.

Допомога по тимчасовій непрацездатності («лікарняні») та допомога по вагітності та пологах («декретні виплати») для державних службовців розраховуються за однаковими правилами, що й для інших найманих працівників, які сплачують ЄСВ (єдиний соціальний внесок).

Перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачує роботодавець, починаючи з шостого дня — Пенсійний фонд України.

Розмір виплат по тимчасовій непрацездатності залежить від страхового стажу працівника:

до 3 років: 50% середньої заробітної плати.

від 3 до 5 років: 60% середньої заробітної плати.

від 5 до 8 років: 70% середньої заробітної плати.

понад 8 років: 100% середньої заробітної плати.

Винятком є допомога по вагітності та пологах, яка виплачується у розмірі 100% середньої заробітної плати незалежно від страхового стажу.

4. Гарантії та компенсації за роботу в особливих умовах

Державним службовцям передбачена **одноразова грошова допомога за шкоду життю та здоров'ю**.

У березні 2023 року прийнято Закон України «Про одноразову грошову допомогу за шкоду життю та здоров'ю, завдану працівникам об'єктів критичної інфраструктури, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України».

Цей Закон має на меті підтримку осіб, які стали особами з інвалідністю у зв'язку з пораненням, каліцтвом, контузією або внаслідок захворювань, пов'язаних з виконанням посадових обов'язків у період військової агресії

Російської Федерації проти України в районах проведення воєнних (бойових) дій або в районах, що піддавалися бомбардуванням, авіаударам та іншим збройним нападам, а у разі загибелі (смерті) зазначених осіб - на підтримку членів їхніх сімей.

Порядок призначення і виплати одноразової грошової допомоги за шкоду життю та здоров'ю, завдану працівникам об'єктів критичної інфраструктури, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування внаслідок військової агресії російської федерації проти України визначено Урядом (постанова Кабінету Міністрів України від 27 листопада 2023 року № 1396 «Деякі питання соціального захисту осіб, які мають особливі та особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, ветеранів війни та осіб, що працюють в спеціальних умовах»).

Одноразову грошову допомогу за шкоду життю та здоров'ю, встановлено у таких розмірах:

- 1) особам з інвалідністю I групи - 800 тисяч грн (близько 17 тисяч €*);
- 2) особам з інвалідністю II групи - 500 тисяч грн (понад 11 тисяч €*);
- 3) особам з інвалідністю III групи - 200 тисяч грн (близько 4,5 тисяч €*);
- 4) у разі загибелі (смерті) - 1 мільйон грн (понад 22 тисячі €*).

* За курсом НБУ станом на 23 жовтня 2025 року

5. Допомога у разі звільнення.

Державним службовцям гарантовано виплату **вихідної допомоги** у випадках припинення державної служби.

Зокрема, при звільненні у зв'язку з **виходом на пенсію** або **досягненням 65-річного віку** виплачується допомога у розмірі **середньомісячної заробітної плати** (частина третя статті 83 Закону України «Про державну службу»).

У разі звільнення державного службовця **у зв'язку зі скороченням штату або чисельності**, передбачена **вихідна допомога у розмірі двох середньомісячних заробітних плат** (стаття 87 Закону України «Про державну службу»).

Крім того, при припиненні служби за іншими підставами державному службовцю гарантується **виплата всіх належних сум**, зокрема заробітної плати, компенсації за невикористані дні відпустки та інших виплат, передбачених законодавством.

6. Допомога у разі смерті державного службовця або його рідних

Ця сфера регулюється як спеціальними нормами, пов'язаними з воєнним станом, так і загальними положеннями Закону України «Про державну службу».

Відповідно до Закону України «Про одноразову грошову допомогу за шкоду життю та здоров'ю, завдану працівникам об'єктів критичної інфраструктури, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування внаслідок військової агресії Російської Федерації проти

України» членам сімей державних службовців, які загинули під час виконання посадових обов'язків у період військової агресії Російської Федерації проти України в районах проведення воєнних (бойових) дій або в районах, що піддавалися бомбардуванням, авіаударам та іншим збройним нападам, надається одноразова грошова *допомога за шкоду життю у разі загибелі (смерті) у розмірі 1 мільйон грн (понад 22 тисячі €*)*.

** За курсом НБУ станом на 23 жовтня 2025 року*

Відповідно до статті 35 Закону України «Про дипломатичну службу» для державних службовців, які є працівниками дипломатичної служби та направлені у довготривале відрядження, передбачено надання одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) за кордоном працівника дипломатичної служби чи втрати працездатності за кордоном.

Крім цього, відповідно до статті 36 Закону України «Про дипломатичну службу» здійснюється оплата витрат на репатріацію останків працівника дипломатичної служби, членів його сім'ї.

II. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА СІМЕЙ

1. Житло, кредити, субсидії

Державному службовцю *один раз на рік* може надаватися **матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань**.

Відповідно до частини другої статті 54 Закону України «Про державну службу» державним службовцям може надаватися **матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань** один раз на рік.

Порядок надання та розмір такої допомоги визначаються Кабінетом Міністрів України (постанова Кабінету Міністрів України від 08 серпня 2016 року № 500 «Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань»).

Допомога може надаватися в розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати державного службовця, на підставі особистої заяви у порядку, затвердженому керівником державної служби.

Рішення про надання матеріальної допомоги державним службовцям приймається керівником державної служби у державному органі в межах затвердженого фонду оплати праці.

Також відповідно до частини першої статті 54 Закону України «Про державну службу» державному службовцю у випадках і порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, **може надаватися службове житло**.

Для державних службовців, які є працівниками дипломатичної служби та членам їх сімей, направлених у довготривалі відрядження, статтею 34 Закону України «Про дипломатичну службу» передбачено оплату витрат:

на оренду житла та/або оплати вартості комунальних послуг, пов'язаних з орендою житла;

у зв'язку з переїздом до місця довготермінового відрядження (включаючи підйомну допомогу), поверненням з такого відрядження, перевезенням багажу, а також у зв'язку з переїздом в Україну з метою перебування у відпустці та повернення з неї один раз у поточному календарному році.

Оплата таких витрат здійснюється у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України (постанова Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року № 333).

2. Відпустки, оздоровлення

Державні службовці мають **більш тривалу відпустку**, ніж це передбачено загальним трудовим законодавством. Гарантовано 30 календарних днів відпустки, в той час як «стандартна» відпустка складає 24 календарних дні (стаття 57 Закону України «Про державну службу»).

Під час надання щорічної основної відпустки державному службовцю виплачується **грошова допомога у розмірі посадового окладу, надбавки за вислугу років та надбавки за ранг**.

Також передбачено надання додаткової щорічної оплачуваної відпустки по одному дню за кожен рік служби після досягнення 5-річного стажу, але не більше 15 календарних днів (стаття 58 Закону України «Про державну службу»).

Крім того, державним службовцям надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати та інші види відпусток відповідно до загального законодавства.

3. Пільги та послуги для членів сім'ї

Для державних службовців не передбачено. Водночас наявні для державних службовців, які є працівниками дипломатичної служби та направлені у довготривалі відрядження.

Статтями 34 та 37 Закону України «Про дипломатичну службу» передбачено:

оплата освітніх послуг для дітей (дошкільна та загальна середня освіта) у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України (**постанова Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 року № 174**);

право на першочергове забезпечення місцями у закладах дошкільної та загальної середньої освіти (діти працівника дипломатичної служби, який перебуває у довготривалому відрядженні або повернувся з нього);

сприяння працевлаштуванню іншого подружжя під час перебування за кордоном за місцем довготривалого відрядження працівника дипломатичної служби. Після закінчення строку такого відрядження надається посада в державних органах, на державних підприємствах, в

установах, організаціях, де він працював до виїзду за кордон, рівнозначна тій, яку він займав до звільнення;

зарахування до страхового стажу часу перебування за кордоном іншого з подружжя, який не працював під час перебування за кордоном за місцем довготермінового відрядження працівника дипломатичної служби.

III. УМОВИ СЛУЖБИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

1. Робочий час, відрядження, надбавки

Робочий час і час відпочинку державного службовця унормовано статтею 56 Закону України «Про державну службу».

Тривалість робочого часу державного службовця становить **встановлену законом норму у 40 годин** на тиждень. Для державних службовців установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

Особливості режиму роботи:

За згодою керівника державної служби державному службовцю може бути встановлено **індивідуальний** неповний робочий день або тиждень. При цьому, керівник **зобов'язаний** встановити такий режим для **соціально вразливих категорій** на прохання: вагітних жінок, одиноких батька чи матір, які мають дитину до 14 років або дитину з інвалідністю, а також осіб, що доглядають хворого члена сім'ї. Оплата праці здійснюється пропорційно відпрацьованому часу.

Також на державних службовців **через прямі посилання в законодавстві** поширюються норми статей 60, 60¹, 60² Кодексу законів про працю України, щодо можливості **впровадження** дистанційної роботи, **гнучкого графіку** роботи, та гібридної форми роботи (яка успішно себе зарекомендувала з часів COVID-19 та стала **ключовим механізмом забезпечення безперервності роботи під час обстрілів**).

Законом України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» запроваджено норму, що під час дії воєнного стану святкові дні офіційно скасовані, і робота в ці дні оплачується у звичайному порядку, якщо вони не збігаються з вихідними (субота та неділя).

Також нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена **до 60 годин** на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). При цьому, тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути **скорочена до 24 годин**.

Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

2. Можливості навчання і кар'єри

Безперервний професійний розвиток є однією з основних нематеріальних гарантій та обов'язковою умовою проходження державної служби.

Професійне навчання забезпечується **безперервно**, зокрема за кошти державного бюджету, відповідно до потреб державного органу (**стаття 48 Закону України «Про державну службу»**). Це є інструментом підвищення інституційної спроможності та збереження кадрового потенціалу.

Професійний розвиток є обов'язковим для державних службовців. Навчання доступне, зокрема, у *Вищій школі публічного управління*.

Вища школа публічного управління є державним закладом післядипломної освіти, що належить до сфери управління НАДС.

Метою діяльності Вищої школи є забезпечення професійного розвитку та підвищення кваліфікації публічних службовців і осіб, які займають політичні посади, *державних службовців*, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад.

Пошук та реєстрація на курси доступна, зокрема, на *Порталі управління знаннями* (<https://pdp.nacs.gov.ua/>). Портал управління знаннями створено з метою забезпечення професійного розвитку державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування.

IV. ІНШІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ

Як нематеріальні заохочення державні службовці можуть бути **відзначені** шляхом оголошення подяки, нагородження відомчими, урядовими, державними відзнаками та нагородами (стаття 53 Закону України «Про державну службу»). Цей механізм є важливим для формування культури визнання та підвищення лояльності.

Крім цього, за особливі досягнення або за виконання особливо відповідальних завдань державному службовцю може бути достроково присвоєно черговий ранг. За особливі досягнення або за виконання особливо відповідальних завдань державному службовцю може бути достроково присвоєно черговий ранг. Дострокове присвоєння чергового рангу може здійснюватися не раніше ніж через один рік після присвоєння попереднього рангу. Присвоєння рангу має не лише символічне значення, але й безпосередньо впливає на розмір заробітної плати, оскільки є складовою її структури.

Додатковою нематеріальною гарантією є збереження рангу державного службовця. Державний службовець може бути позбавлений рангу лише за рішенням суду. При переведенні або звільненні службовця його ранг зберігається, що гарантує визнання його професійного рівня та досвіду незалежно від подальшого місця роботи.

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

Фінансування соціальних гарантій державних службовців України здійснюється за рахунок державного бюджету та внесків роботодавців у рамках пенсійних і страхових систем.

1.2. Соціальний захист військовослужбовців, співробітників національної поліції України та членів їх родин

Спеціальний соціальний захист військовослужбовців, співробітників Національної поліції України та членів їх родин пов'язаний зі специфікою основних функцій, виконання яких покладено на військовослужбовців та поліцейських.

До такої специфіки можна віднести реальну загрозу життю та здоров'ю, суспільну важливість виконуваних завдань, пов'язаних із громадським порядком і безпекою громадян, захистом Батьківщини.

Таким чином, соціальна допомога носить порівняно великий розмір та значні пільги для членів сімей вказаних категорій осіб.

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА

Соціально-побутове забезпечення військовослужбовців, співробітників Національної поліції та членів їх родин визначається такими **основними законодавчими актами**:

Податковий кодекс України;

Закон України від 09 квітня 1992 року № 2262-XII «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» (далі - Закон № 2262);

Закон України від 20 грудня 1991 року № 2011-XII «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (далі - Закон № 2011);

Закон України від 02 липня 2015 року № 580-VIII «Про Національну поліцію» (далі - Закон № 580).

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА СІМЕЙ

1. Пенсійне забезпечення

Пенсійне забезпечення для військовослужбовців, співробітників національної поліції України передбачає декілька видів пенсій, а саме:

1. Пенсія за вислугу років (довічна, за умови необхідного стажу) (стаття 12 Закону № 2262).

2. Пенсія по інвалідності (у разі отримання поранень чи захворювань, пов'язаних зі службою) (статті 18-28 Закону № 2262).

3. Пенсія у разі втрати годувальника — для членів сімей загиблих чи зниклих безвісти (статті 29-42 Закону № 2262).

Слід зазначити, що статтею 15 Закону № 2011 передбачено одноразові виплати при звільненні:

- 50% місячного забезпечення за кожен рік служби (за станом здоров'я, скорочення, вік, контракт тощо).

- 25% при звільненні за сімейними обставинами (за наявності ≥ 10 років вислуги).

Такі одноразові виплати не виплачуються у разі звільнення через службову невідповідність, за вироком суду, через корупційні правопорушення.

2. Спеціальне соціальне забезпечення

Крім загального соціального забезпечення, яке поширюється на вказані категорії осіб, законодавство передбачає окремі види спеціального соціального забезпечення, такі як:

1. Одноразова грошова допомога в разі загибелі (смерті) чи втрати працездатності поліцейського (стаття 97 Закону № 580, постанова Кабінету Міністрів України від 04 червня 2024 року № 646 «Про затвердження Порядку призначення і виплати одноразової грошової допомоги в разі загибелі (смерті) чи втрати працездатності поліцейського»).

Розмір такої допомоги може становити від 70 до 750 розмірів прожиткового мінімуму, встановленого для працездатної особи на 1 січня календарного року, в якому прийнято рішення про виплату (залежить від підстав та наслідків).

2. Одноразова грошова допомога у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, які призвані на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори чи для проходження служби у військовому резерві (пункт 2 статті 16² та пункт 9 статті 16 Закону № 2011, постанова Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2013 року № 975 «Про затвердження Порядку призначення і виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності

військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, призваних на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори чи для проходження служби у військовому резерві»).

Розмір такої допомоги може становити від 70 до 750 розмірів прожиткового мінімуму, встановленого для працездатної особи на 1 січня календарного року, в якому прийнято рішення про виплату (залежить від підстав та наслідків).

3. Одноразова грошова допомога у разі загибелі (смерті) військовослужбовця в період воєнного стану під час виконання ним обов'язків військової служби (стаття 9² Закону № 2011, постанова Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2022 року № 168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану»).

Розмір такої допомоги не може становити менше 15 млн. гривень.

3. Право на пільги відповідно до законодавства

1. Безоплатний проїзд залізничним, повітряним, водним та автомобільним (за винятком таксі) транспортом (надається військовослужбовцям) (стаття 14 Закону № 2011).

2. Право на першочергове встановлення квартирного телефону, а також першочергове встановлення квартирної охоронної сигналізації (надається військовослужбовцям, крім військовослужбовців строкової військової служби) (стаття 14 Закону № 2011).

3. Право безоплатно відправляти й одержувати листи (надається військовослужбовцям строкової військової служби). Безоплатними поштовими посилками відправляється особистий одяг громадян, призваних на строкову військову службу (стаття 14 Закону № 2011).

4. Право користуватися пільгами, гарантіями та компенсаціями, встановленими для громадян України законами та іншими нормативно-правовими актами, а також рішеннями органів місцевого самоврядування надається військовослужбовцям та членам їх сімей, які мають право на пільги, гарантії та компенсації відповідно до законодавства). При одночасному праві на отримання однієї і тієї ж пільги, гарантії чи компенсації з кількох підстав, надається право вибору на пільгу, гарантію чи компенсацію тільки з однієї підстави, крім випадків, передбачених законами (стаття 14 Закону № 2011).

5. Права на пільги не втрачають військовослужбовці строкової військової служби, військовослужбовці, які проходили військову службу за контрактом, особи офіцерського складу, які проходять кадрову військову службу, особи офіцерського складу, які проходять військову службу за призовом, військовослужбовці, призвані на військову службу під час мобілізації, на особливий період, на військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, яких засуджено до тримання в дисциплінарному батальйоні військовослужбовців, та члени їх сімей (стаття 14 Закону № 2011).

6. Право на спеціальні види соціального захисту такі як: отримання житлової площі, спеціальні правила вступу на навчання та отримання освіти, медичне забезпечення тощо (надається військовослужбовцям, поліцейським та членам їх сімей) (статті 12, 13 Закону № 2011).

7. Податкові пільги:

1) Звільняються від оподаткування військовим збором доходи у вигляді грошового забезпечення працівників правоохоронних органів, військовослужбовців та працівників Збройних Сил України, інших силових структур на період їх безпосередньої участі у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії (підпункт 1.7 пункту 16-1 підрозділу 10 розділу XX «Перехідні положення» Податкового кодексу України).

2) Щомісяця компенсується сума податку з доходів фізичних осіб, що утримується з грошового забезпечення, грошових нагород та інших виплат одержаних військовослужбовцями, поліцейськими та особами рядового та начальницького складу (стаття 168 Податкового кодексу України).

Таким чином, військовослужбовці, поліцейські та члени їх родин мають обґрунтоване право на спеціальний соціальний захист, який визначається окремим законодавством. Такі види соціального захисту мають глибоке соціальне значення та пов'язані з характером посадових і службових обов'язків, що виконуються зазначеними категоріями осіб.

ЗАКОНОТВОРЧА ПРАКТИКА

Законотворча практика щодо посилення соціальних гарантій в умовах воєнного стану демонструє фокусування на секторі безпеки та оборони.

Зокрема, для посилення соціального захисту військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, поліцейських, а також членів їх сімей, зокрема, у період січень-жовтень 2025 року суб'єктами законодавчої ініціативи розроблено низку законопроектів. Інформацію про деякі законопроекти, їх поточний статус наведено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Законотворча практика щодо посилення соціальних гарантій в умовах воєнного стану

№ законо-проекту	Дата реєстрації	Коротка суть	Статус (стан на жовтень 2025)	Посилання
13129	21.03.2025	Одноразова допомога утриманцям загиблих військових	Закон прийнято (4498-IX від 17.06.2025)	itd.rada.gov.ua/Bills/Card/56048

13168	11.04.2025	Удосконалення механізмів виплати одноразової допомоги військовим	Прийнято за основу (4478-IX від 04.06.2025)	itd.rada.gov.ua/Bills/Card/56161
13209	23.04.2025	Надання додаткової відпустки військовим під час воєнного стану	На розгляді в комітеті	itd.rada.gov.ua/Bills/Card/56260
13235	30.04.2025	Освітні гарантії для військовослужбовців віком 18–25 років	Закон прийнято (4562-IX від 31.07.2025)	itd.rada.gov.ua/Bills/Card/56331
13401	24.06.2025	Додаткова одноразова адресна допомога військовим у складних обставинах	У комітеті	itd.rada.gov.ua/Bills/Card/56658
13427	26.06.2025	Розширення кола осіб, які отримують грошове забезпечення (соцгарантія)	На розгляді	itd.rada.gov.ua/Bills/Card/56684
13570	30.07.2025	Надання статусу «Особи з особливими заслугами» нагородженим відзнакою Президента	Закон прийнято (4595-IX від 03.09.2025)	itd.rada.gov.ua/Bills/Card/56955
13646	15.08.2025	Соціальний захист військових базової служби та їх сімей	Закон прийнято за основу (4649-IX від 22.10.2025)	itd.rada.gov.ua/Bills/Card/57092
14092	30.09.2025	Право на відпустку для звільнених з полону військовослужбовців	Зареєстровано	itd.rada.gov.ua/Bills/Card/57452
14105	08.10.2025	Кредитні пільги для військовослужбовців за контрактом	На розгляді	itd.rada.gov.ua/Bills/Card/57610

1.3. Потреби державних службовців України щодо соціально-побутового забезпечення

З метою глибшого розуміння особливостей організації роботи та оплати праці державних службовців в умовах воєнного стану НАДС чотири роки поспіль проводить анонімне опитування «Організація роботи державних службовців та оплата праці в умовах воєнного стану¹».

Одним із ключових питань протягом 2024-2025 років стало дослідження потреб державних службовців у соціальному забезпеченні.

За даними опитування, що тривало з 09 по 18 вересня 2025 року, та передбачало, зокрема, дослідження потреб державних службовців у соціальному забезпеченні.

У 2025 році в опитуванні взяло участь **41 889 державних службовців**, що є представниками усіх категорій посад державної служби – «А», «Б» і «В».

Водночас з окремих питань відповіді представників категорії «А» виключено через: місцезнаходження державного органу, відмінне від міста Києва та Київської області; юрисдикції державного органу, що не відповідає 1.1, 1.2 чи 1.3; неузгодженість з обраною респондентом посадою (не «керівник державного органу»).

Також виключено відповіді, що містять неузгодженість між юрисдикцією державного органу (1.1 або 1.2) та його місцезнаходженням (поза межами міста Києва та Київської області).

Серед посад категорії «В» виключено ті, що містять неузгодженість з обраним напрямом роботи «керівництво державним органом».

Через нерепрезентативну кількість респондентів виключено відповіді представників Автономної Республіки Крим.



За статтю розподіл вибірки наступний: 76 % – жінки та 24 % – чоловіки.

ОТРИМАННЯ ДОПОМОГИ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВИХ ПИТАНЬ

Протягом 2025 року (станом на 18 вересня) допомогу для вирішення соціально-побутових питань отримали 45% респондентів. Це *на 20% менше, ніж у 2024 році* (рис. 1.1).

¹ <https://nads.gov.ua/oplata-praci-derzhavnih-sluzhbovciv/rezultati-opituvannya-organizaciya-roboti-derzhavnih-sluzhbovciv-ta-oplata-praci-v-umovah-voyennogo-stanu>

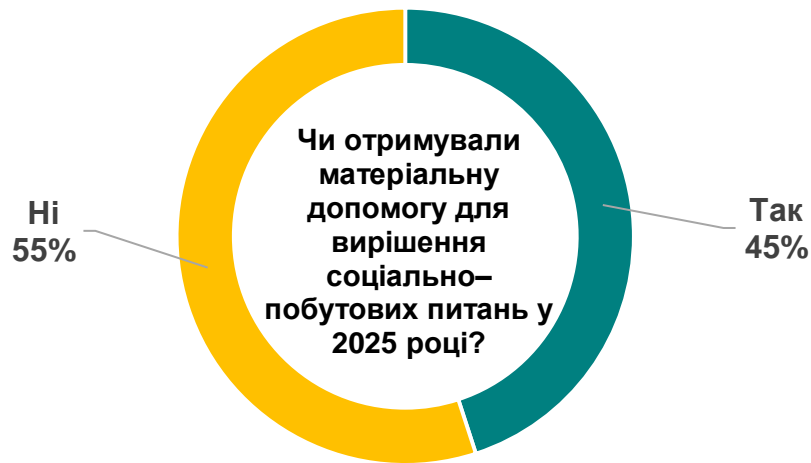


Рис. 1.1. Отримання державними службовцями у 2025 році матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань

Виявлено, що у 2025 році допомогу для вирішення соціально-побутових питань **отримало 51% чоловіків та 44% жінок**.

За категорією посад суттєвих відмінностей в отриманні допомоги для вирішення соціально-побутових питань не встановлено.

За результатами опитування, частка осіб, які отримують допомогу для вирішення соціально-побутових питань, зростає з віком (рис. 1.2).

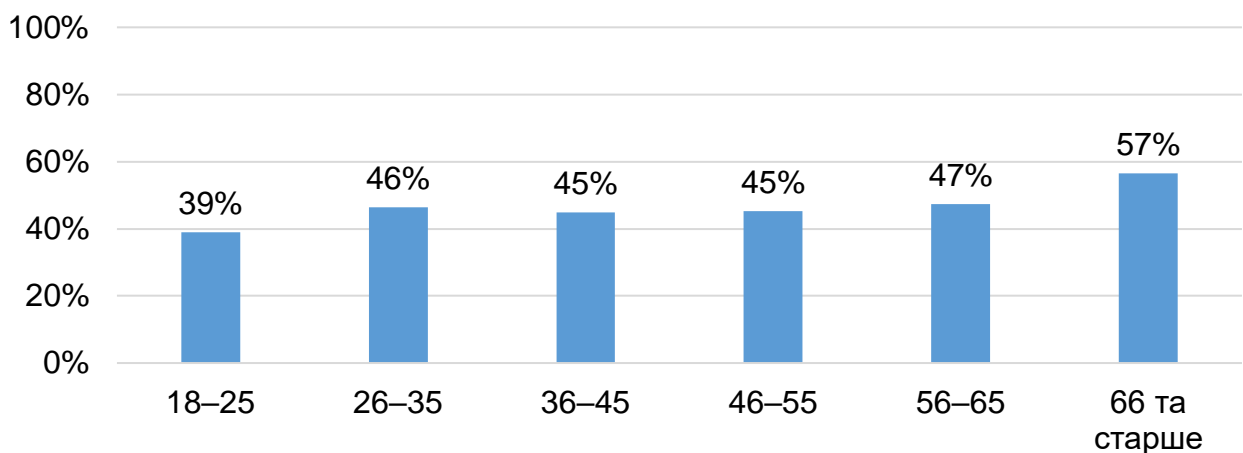


Рис. 1.2. Отримання державними службовцями різних вікових категорій у 2025 році матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань

Серед наймолодших респондентів (18–25 років) допомогу **отримали** 39%, тоді як серед осіб віком 66 років і старше цей показник досягає 57%. У вікових групах від 26 до 65 років частка тих, хто отримує таку допомогу, коливається в межах 44–47%, демонструючи сталу тенденцію до зростання з віком.

Відповідно частка тих, хто **не отримали** такої допомоги, збільшується з віком від 44% серед осіб старшого віку до 61% у наймолодшій групі.

За результатами аналізу отриманих даних, вбачається зв'язок між частотою отримання допомоги для вирішення соціально-побутових питань та визначеними умовами оплати праці.

Найвищий показник отримання допомоги (53%) мають працівники, умови оплати праці яких визначено відповідно до умов 2023 року без проведення класифікації посад.

Серед державних службовців, посади яких класифіковано, допомогу отримують 44%, а серед тих, чиї умови оплати визначено спеціальним законодавством - 45%. В обох випадках частка отримувачів менше половини працівників.

Розподіл респондентів у розрізі різних поділів державних органів відображено на рис. 1.3.

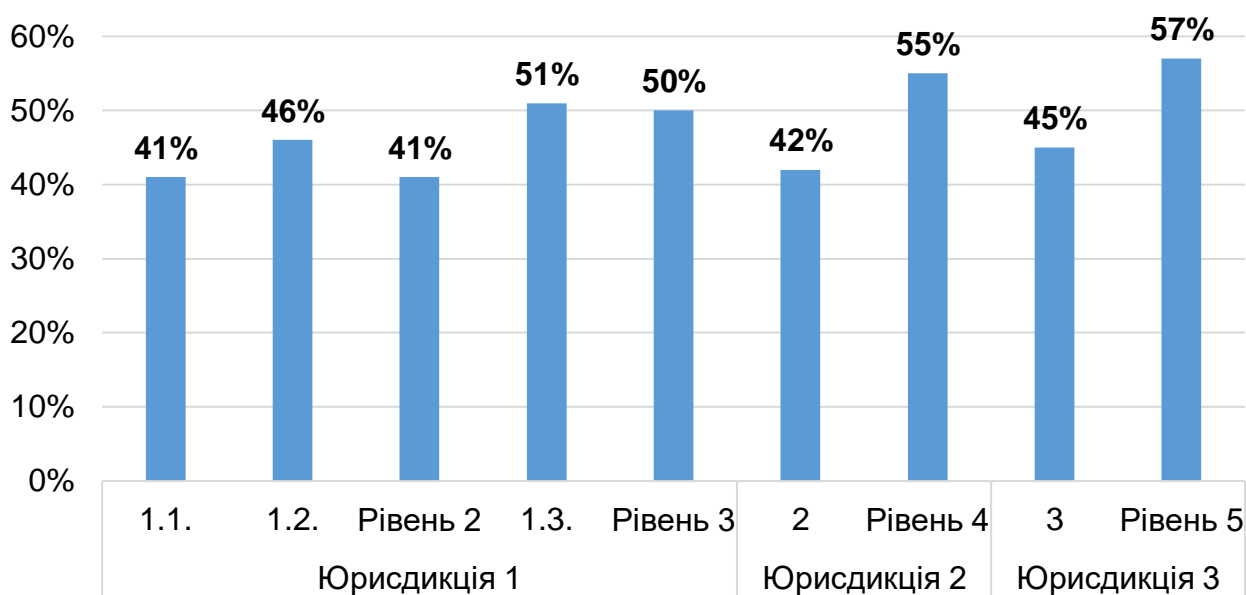


Рис. 1.3. Отримання державними службовцями у 2025 році матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань у розрізі юрисдикцій, типів та рівнів державних органів

Отримання державними службовцями у 2025 році матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань у розрізі областей відображено у таблиці 5.1.

Найвищий відсоток службовців, які отримали матеріальну допомогу, відзначається у Луганській (73%), Херсонській (69%) областях.

Найнижчий відсоток отримання матеріальної допомоги в Івано-Франківській (33%) та Сумській (33%) та Черкаській (34%) областях.

Отримання державними службовцями у 2025 році матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань у розрізі областей

Область	Так	Ні
Вінницька область	49%	52%
Волинська область	46%	54%
Дніпропетровська область	39%	61%
Донецька область	48%	52%
Житомирська область	40%	60%
Закарпатська область	43%	57%
Запорізька область	36%	64%
Івано-Франківська область	33%	67%
Київська область	52%	48%
Кіровоградська область	43%	58%
Луганська область	73%	27%
Львівська область	38%	62%
Миколаївська область	42%	58%
м. Київ	54%	46%
Одеська область	43%	57%
Полтавська область	39%	61%
Рівненська область	39%	61%
Сумська область	33%	67%
Тернопільська область	41%	59%
Харківська область	46%	54%
Херсонська область	69%	31%
Хмельницька область	37%	64%
Черкаська область	34%	66%
Чернівецька область	53%	47%
Чернігівська область	39%	61%

ПОТРЕБИ У СОЦІАЛЬНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ

Досліджено потреби державних службовців в деяких видах соціального забезпечення (рис. 1.4).

Загалом визначено, що **найбільш важливими видами допомоги для державних службовців у 2025 році є:**

- *безкоштовне медичне страхування* (76% опитаних вважають його важливим, 15% - критично важливим і лише 9% вважають неактуальним);
- *знижки (субсидії) на оплату комунальних послуг* (66% вважають важливими та 16% - критично важливими);
- *забезпечення санаторно-курортним лікуванням* (важливим вважають 73% респондентів, 11% - критично важливим).

Це свідчить про високий рівень потреб у медичному страхуванні та підтримці здоров'я.



Рис. 1.4. Потреби державних службовців у деяких видах соціального забезпечення у 2025 році

На середньому рівні (критично важливо та важливо для більшої половини респондентів) виявлено потребу у забезпеченні безкоштовним проїздом у міському транспорті (52% вважають важливим та 11% - критичним), а також потребу у придбанні квитків на культурні події та заходи (театри/кінотеатри/музеї) (важлива для 45% респондентів та для 4% - критична).

Менш актуальними виявилися такі види допомоги, як допомога з житлом для внутрішньо-переміщених осіб (15% - важливо та 7% критично), допомога з влаштуванням дитини (26% - важливо та 6% критично).

У 2025 році, порівняно з 2024 роком, потреба у безкоштовному медичному страхуванні та санаторно-курортному лікуванні **залишається найвищою** серед усіх видів соціального забезпечення — відповідно 88–89% респондентів назвали їх важливими або критично важливими (проти 86–87% у 2024 році). Це підтверджує зростання запиту на підтримку фізичного та психологічного здоров'я.

Помітним є також зміцнення позицій соціально-побутових видів допомоги. Зокрема, збільшилася важливість допомоги з житлом для внутрішньо переміщених осіб (з 14% у 2024 році до 15% у 2025 році) та зменшилася частка тих, хто вважає це питання неактуальним (з 80% до 78%).

Також зросла важливість допомоги у влаштуванні дітей (дитячий садочок, школа): частка тих, хто вважає це важливим або критичним, підвищилася з 24% до 32%.

Водночас підтримка, пов'язана з культурним дозвіллям, поступово втрачає актуальність: у 2025 році 52% респондентів вважають квитки на культурні події неактуальними (проти 55% у 2024 році).

Суттєвих відмінностей у потребах за категорією посад не встановлено.

Аналіз демонструє, що **жінки та чоловіки мають різні пріоритети у соціально-побутових потребах**, хоча обидві групи в цілому високо оцінюють значення соціальної підтримки.

Для чоловіків найважливішими видами соціальної підтримки є безкоштовне медичне страхування (70% важливо, 19% критично) та знижки на оплату комунальних послуг (60% важливо, 20% критично). Важливою також є допомога з житлом для внутрішньо переміщених осіб (16% важливо, 9% критично) і допомога у влаштуванні дитини до садочка чи школи (30% важливо, 9% критично).

Для жінок найвищі показники важливості мають безкоштовне медичне страхування (78% важливо, 14% критично), санаторно-курортне лікування (75% важливо, 10% критично) та знижки на комунальні послуги (67% важливо, 15% критично).

Також жінки частіше, ніж чоловіки, відзначають значущість безкоштовного проїзду у транспорті (55% важливо) і квитків на культурні події (48% важливо).

За **віковими групами** визначено такі особливості щодо потреб у соціально побутовому забезпеченні.

Актуальність більшості видів соціального забезпечення, таких як допомога з житлом для внутрішньо переміщених осіб, забезпечення санаторно-курортним лікуванням, безкоштовний проїзд у міському транспорті, знижки (субсидії) на оплату комунальних послуг потреба у квитках на культурні події та заходи, допомога з влаштуванням дитини **знижується із зростанням віку** державних службовців.

Тобто державні службовці старших вікових категорій схильні оцінювати потребу у соціальному забезпеченні, як менш важливу, ніж представники молодших вікових категорій.

Безкоштовне медичне страхування є пріоритетним для всіх вікових груп, його значення зростає з віком. Якщо серед представників 18–25 років лише 67% вважають його важливим, то у віці 56–65 років - 79%. Натомість частка тих, хто вважає таке страхування критично необхідним, зменшується від 22% до 8% у старших вікових групах.

Встановлено відмінності щодо потреб у допомозі з житлом для внутрішньо-переміщених осіб по областях (таблиця 1.3).

Потреби державних службовців у допомозі з житлом для внутрішньо-переміщених осіб у розрізі областей

Область	Критично	Важливо	Неактуально
Вінницька область	3%	11%	86%
Волинська область	2%	10%	88%
Дніпропетровська область	8%	17%	75%
Донецька область	47%	45%	8%
Житомирська область	3%	13%	84%
Закарпатська область	6%	13%	81%
Запорізька область	10%	22%	67%
Івано-Франківська область	3%	9%	88%
Київська область	6%	15%	79%
Кіровоградська область	3%	8%	88%
Луганська область	54%	40%	6%
Львівська область	3%	10%	87%
Миколаївська область	3%	13%	84%
м. Київ	7%	13%	80%
Одеська область	6%	18%	76%
Полтавська область	3%	11%	86%
Рівненська область	2%	7%	91%
Сумська область	7%	26%	67%
Тернопільська область	3%	8%	90%
Харківська область	6%	17%	77%
Херсонська область	24%	42%	35%
Хмельницька область	3%	10%	88%
Черкаська область	4%	10%	86%
Чернівецька область	5%	11%	84%
Чернігівська область	3%	15%	82%

Найвищу потребу в житлі мають Луганська (54% - критично та 40% - важливо), Донецька (47% - критично та 45% - важливо) та Херсонська (24% - критично та 42% - важливо). Такі показники в цих прифронтових регіонах очікувано пояснюються більшою кількістю внутрішньо-переміщених осіб через військові дії.

Також орієнтовно третина представників Запорізької, Харківської, Сумської, Дніпропетровської областей оцінюють питання житла переважно як важливе або критичне.

В інших областях України переважна більшість респондентів вважає питання житла для внутрішньо переміщених осіб неактуальним (від 76% до 91%).

Інші потреби у соціальному забезпеченні мають переважно однорідний розподіл по областях.

Досліджено **рівень задоволеності державних службовців пільгами**, такими як житло, транспорт, освіта, пенсія, охорона здоров'я, професійний розвиток (рис. 1.5)



Рис. 1.5. Задоволеність державних службовців соціальним забезпеченням

Результати опитування показують низький рівень задоволеності державними службовцями наявними соціальними пільгами, такими як житло, транспорт, освіта, пенсійне забезпечення, охорона здоров'я та професійний розвиток.

Лише близько 5% респондентів повністю погоджуються, що задоволені наявними пільгами, і ще 14% - швидше погоджуються, тобто менше 20% загалом демонструють позитивне ставлення. Частково погоджуються лише 6-7% опитаних, тоді як понад дві третини (приблизно 65%) висловили незадоволення: 20% швидше не погоджуються, а майже 45% - категорично не погоджуються із твердженням про достатність і якість пільг.

Такий розподіл свідчить про системне відчуття браку соціальної підтримки серед державних службовців.

Задоволеність державними службовцями пільгами (житло, транспорт, освіта, пенсія, охорона здоров'я, професійний розвиток) у розрізі областей відображено у таблиці 1.4.

У середньому лише 10-13% державних службовців в областях повністю або швидше погоджуються, що задоволені наявними пільгами. Ще близько 13-15% висловлюють часткову задоволеність, тоді як понад дві третини (60-75%) не погоджуються або категорично не погоджуються з цим твердженням.

Задоволеність державними службовцями пільгами (житло, транспорт, освіта, пенсія, охорона здоров'я, професійний розвиток) у розрізі областей

Область	Повністю або швидше погоджуюся	Частково	Категорично або швидше не погоджуюся	Не знаю / волю не відповідати
Вінницька область	12%	15%	63%	10%
Волинська область	13%	15%	62%	10%
Дніпропетровська область	9%	12%	70%	9%
Донецька область	9%	14%	70%	8%
Житомирська область	12%	13%	65%	10%
Закарпатська область	10%	13%	66%	10%
Запорізька область	12%	11%	64%	13%
Івано-Франківська область	12%	14%	63%	11%
Київська область	9%	14%	68%	9%
Кіровоградська область	8%	13%	69%	10%
Луганська область	6%	13%	75%	6%
Львівська область	10%	15%	63%	13%
Миколаївська область	11%	15%	61%	13%
м. Київ	12%	16%	66%	7%
Одеська область	13%	13%	62%	12%
Полтавська область	11%	14%	64%	11%
Рівненська область	10%	12%	70%	9%
Сумська область	14%	16%	59%	12%
Тернопільська область	12%	15%	61%	12%
Харківська область	14%	15%	59%	12%
Херсонська область	16%	15%	59%	10%
Хмельницька область	10%	15%	63%	12%
Черкаська область	9%	13%	66%	12%
Чернівецька область	17%	14%	59%	9%
Чернігівська область	10%	12%	68%	10%

ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВОГО ТА МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ГАРАНТІЙ ЗАХИСТУ ТА БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ НА ДЕОКУПОВАНІЙ ТЕРИТОРІЇ

У 2023 році НАДС спільно зі своїми територіальними органами проведено *стратегічну сесію* щодо напрацювання пропозицій в частині соціально-побутового та матеріального забезпечення, гарантій захисту та безпеки державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, зокрема, які працюють в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, розміщених на деокупованій території з метою налагодження / відновлення / удосконалення / підтримки роботи органів державної влади, органів місцевого самоврядування, розміщених на деокупованій території / території, на якій ведуться (велися) бойові дії, у тому числі органів державної влади / органів місцевого самоврядування, переміщених з тимчасово окупованої території України.

НАДС було узагальнено напрацьовані пропозиції та визначено можливість розгляду запровадження таких категорій соціальних гарантій:

1. Фінансові

1.1. Встановлення додаткових коефіцієнтів до посадових окладів державних службовців та працівників органів місцевого самоврядування, які працюють на деокупованих територіях *(реалізовано у 2023 році)*.

1.2. Встановлення спеціального соціального страхування / виплат на випадок смерті та втрати працездатності під час виконання посадових обов'язків внаслідок збройної агресії російської федерації *(реалізовано у 2023 році)*.

1.3. Спеціальні компенсаційні виплати (зокрема, компенсація витрат на доїзд до місця роботи державного службовця та членів його родини, компенсація витрат на перевезення речей).

2. Соціальні

2.1. Забезпечення житлом:

- можливість надання відомчого житла (за наявності) та можливість виплати компенсації за житло (у разі неможливості забезпечити житлом) працівникам, що працюють на деокупованих територіях;

- можливість безвідсоткового розтермінування на придбання власного житла публічними службовцями на деокупованій території (передбачивши, що у разі звільнення/переведення з публічної служби на деокупованій території, кредит стане звичайним (відсотковим));

- поширення програми кредитування житла «ЕОселя» (<https://eoselia.diiia.gov.ua/>) на державних службовців (наразі поширюється на військовослужбовців, правоохоронців, вчителів та лікарів).

2.2. Медичне страхування.

2.3 Безкоштовна психологічна підтримка 24/7.

2.4. Встановлення додаткових пільг (вступ на навчання дітей в регіонах роботи, позачергове влаштування до дитячого садочку, зарахування тимчасового безробіття одного з членів родини, яке виникло внаслідок переїзду до страхового стажу та подовження виплати у зв'язку з безробіттям тощо).

2.5. Особливості пенсійного забезпечення.

3. Організаційні

3.1. Забезпечення спеціальних умов роботи та розроблення спеціальних правил поведінки та роботи з урахуванням небезпеки в регіоні (обладнання бомбосховищ та внесення до правил внутрішнього службового розпорядку пункту, який зобов'язує працівників органу у разі оголошення повітряної тривоги знаходитись в укритті, автономне живлення, розроблення єдиного алгоритму дій працівників, в тому числі служб управління персоналом, державних органів та органів місцевого самоврядування у разі окупації тощо) *(реалізовано частково)*;

3.2. Спеціальне навчання та підвищення кваліфікації працівників державних органів, які знаходяться на деокупованих територіях (тренінги

з цивільного захисту та взаємодії з органами цивільного захисту, змін у законодавстві щодо соціального захисту населення, щодо відбудови об'єктів, пошкоджених внаслідок збройної агресії російської федерації та відшкодування завданих збитків, захисту прав ветеранів, психологічної підтримки тощо) (реалізовано).

Протягом 2024-2025 років окремі пропозиції знайшли своє відображення в актах законодавства, методологічних та інших документах, і були реалізовані на практиці.

Зокрема прийнято:

- Закон України від 20 березня 2023 року № 2980-IX «Про одноразову грошову допомогу за шкоду життю та здоров'ю, завдану працівникам об'єктів критичної інфраструктури, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України»;

- постанову Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 року № 391 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану».

НАДС було дотичне до підготовки цих актів законодавства.

Також значну роботу в частині професійної підготовки працівників державних органів, зокрема тих, які працюють або готуються до роботи на деокупованих територіях, здійснено Вищою школою публічного управління.

З метою формування необхідних компетентностей Вища школа публічного управління у 2023 році започаткувала проект «Управління деокупованою територією», що реалізується на виконання державної Стратегії деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій (розпорядження Кабінету Міністрів України від 29 вересня 2021 року № 1171-р).

У межах проекту розроблено 17 програм підвищення кваліфікації для державних службовців і посадовців місцевого самоврядування з питань управління в умовах воєнного стану, фінансів, кібербезпеки, соціального захисту, інфраструктури та публічних послуг. Упродовж 2023-2025 років навчання вже пройшли понад 1800 осіб. Крім того, у 2025 році створено онлайн-курс «Організація роботи на територіях, на яких ведуться бойові дії», який покликаний допомогти публічним службовцям ефективно діяти в умовах кризових ситуацій.

З липня по жовтень 2024 року спільно з НАДС проведено освітній марафон «Організація роботи на деокупованих територіях», у якому взяли участь майже 1000 представників влади. Метою марафону стало підвищення рівня професійної компетентності осіб, зарахованих до резерву працівників державних органів для роботи на деокупованих територіях України, розвиток практичних навичок у сфері реінтеграції, безпеки, комунікації та відбудови.

У контексті відновлення зруйнованих громад Вища школа спільно з Офісом Реєстру збитків, завданих агресією російської федерації проти

України, організувала серію вебінарів щодо фіксації фактів пошкодженого чи знищеного майна, де учасники вивчали порядок збору доказів і механізми компенсації збитків на міжнародному рівні. Такі тренінги сприяють не лише підвищенню правової обізнаності, а й формуванню практичних навичок документування наслідків агресії, що є важливою складовою процесу післявоєнного відновлення. Щороку у Вищій школі понад 1700 публічних службовців підвищують кваліфікацію з питань управління деокупованими територіями, а також забезпечення післявоєнного відновлення та розвитку України.

Окрему увагу приділено психологічній підготовці та підтримці працівників, що працюють в умовах підвищеного стресу. Розроблено понад двадцять навчальних програм, спрямованих на формування психоемоційної підтримки, профілактику професійного вигорання, розвиток навичок саморегуляції та ефективної комунікації. Участь у навчаннях за цими програмами взяли понад 5 тисяч фахівців. Серед найважливіших ініціатив у сфері психосоціальної підтримки публічних службовців – проведення Всеукраїнського онлайн-марафону «Емоційна стійкість публічного службовця», розроблення практичного посібника «Антистресова скарбничка» та створення серії навчальних відео «Техніки психоемоційної підтримки».

Також Вища школа спільно з Благодійним фондом «Волонтерське об'єднання «Веста»» створила онлайн-курс «Мова сьогодення: комунікація з ветеранами та їхніми родинами». Цей курс має на меті сприяння розвитку культури поваги, емпатії та безбар'єрної взаємодії між представниками органів державної влади й захисниками, які повертаються до цивільного життя.

Система професійного навчання публічних службовців, яка реалізується через Вищу школу публічного управління, набуває стратегічного значення у контексті повоєнного відновлення. Її цільова робота, зокрема з кадрами на деокупованих територіях, безпосередньо сприяє відновленню інституційної спроможності органів влади, дотриманню прав людини, зміцненню соціальної стабільності та забезпеченню сталого розвитку України.

Окремо важливо згадати, що за останній рік в Україні підвищено законодавчу увагу до посилення гарантій для військовослужбовців і ветеранів, зокрема зі статусом державного службовця. Мова про доповнення законодавства щодо виплат ветеранам, а також робота над змінами до соціального страхування. Багато ініціатив перебувають на стадії підзаконного врегулювання або проходять парламентське обговорення.

Оглядова вибірка законопроектів, що підтверджує наведену тезу:

- щодо удосконалення статусів ветеранів війни та соціального захисту (реєстр. № 11479 та ін.).

- щодо змін у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні (реєстр. № 10017 та пов'язані законопроекти).

- щодо зарахування до стажу державної служби часу роботи в військових адміністраціях (реєстр. № 9478 та ін.).
- інші, що стосуються одноразових виплат, компенсацій, реабілітації ветеранів (<https://itd.rada.gov.ua/>).

Таким чином, **чинна** система соціального забезпечення державних службовців України **декларативно** охоплює основні напрями соціального захисту — пенсійне забезпечення, медичну допомогу, страхування на випадок втрати працездатності, одноразові компенсаційні виплати, підтримку при звільненні та гарантії для членів сімей. Водночас вона має виражений фрагментарний характер, оскільки соціальні гарантії розподілені між різними нормативними актами та **критично** залежать від бюджетних можливостей та **суб'єктивного рішення керівників органів державної влади**.

Найбільш гостро потребують удосконалення питання **якісного** медичного страхування, **доступу до** реабілітації, **систематичної** психологічної підтримки й захисту державних службовців у воєнний час, зокрема у регіонах, де тривають або тривали бойові дії. **Посилення цих гарантій є стратегічною необхідністю для запобігання відтоку висококваліфікованих кадрів та забезпечення стійкості державного управління в умовах продовження неспровокованої агресії.**

ЗАКОНИ ТА ПІДЗАКОННІ АКТИ

I. Законодавчі акти України

Конституція України

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

Кодекс законів про працю України

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Кодекс цивільного захисту України

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text>

Податковий кодекс України

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

Закон України «Про державну службу»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

Закон України «Про одноразову грошову допомогу за шкоду життю та здоров'ю, завдану працівникам об'єктів критичної інфраструктури, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2980-20#Text>

Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>

Закон України «Про Національну поліцію»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>

Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262-12#Text>

Закон України «Про відпустки»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

Закон України «Про дипломатичну службу»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2449-19#Text>

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

Закон України «Про реабілітацію кра осіб з інвалідністю в Україні»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>

Закон України «Про військовий обов'язок та військову службу»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>

Закон України «Про розвідку» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/912-20#Text>

Закон України «Про Службу безпеки України»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12#Text>

Закон України «Про Національне антикорупційне бюро України»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18#Text>

Закон України «Про запобігання корупції»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text>

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

II. Підзаконні нормативно-правові акти України

Указ Президента України від 30 травня 2012 року № 365/2012 «Про відомчі заохочувальні відзнаки» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/365/2012#Text>

Постанова Верховної Ради України від 19 серпня 2025 року № 4570-IX «Про нагороди Верховної Ради України» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4570-20#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 08 серпня 2016 року № 500 «Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2016-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 27 листопада 2023 року № 1396 «Деякі питання соціального захисту осіб, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, ветеранів війни та осіб, що працюють в особливих умовах»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2023-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 06 червня 2025 року № 668 «Про затвердження Порядку формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/668-2025-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2013 року № 975 «Про затвердження Порядку призначення і виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, призваних на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори чи для проходження служби у військовому резерві» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/975-2013-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2022 року № 168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2022-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2016 року № 306 «Питання присвоєння рангів державних службовців та співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306-2016-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2008 року № 728 «Про Почесну грамоту Кабінету Міністрів України»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2008-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року № 333 «Про затвердження Порядку оплати працівникам дипломатичної служби, направленим у довготермінове відрядження, та членам їх сімей витрат, пов'язаних з наданням медичної допомоги або медичним страхуванням» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2019-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 21 грудня 2020 року № 1288 «Про затвердження Порядку формування і здійснення компенсаційних виплат в іноземній валюті та оплати інших витрат працівникам дипломатичної служби, направленим у довготермінове відрядження»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1288-2020-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 05 січня 2024 року № 15 «Про затвердження Порядку, розмірів та умов виплати одноразової грошової допомоги в разі загибелі (смерті) за кордоном працівника дипломатичної служби чи втрати ним працездатності»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2024-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 01 березня 2017 року N 113 «Про затвердження Порядку та умов виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) особи начальницького складу або

працівника Національного антикорупційного бюро під час виконання службових обов'язків»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2017-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 04 квітня 2025 року № 379 «Про затвердження Порядку призначення і виплати одноразової грошової допомоги в разі загибелі (смерті) чи втрати працездатності осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/379-2025-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2016 року № 622 «Деякі питання пенсійного забезпечення окремих категорій осіб»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622-2016-%D0%BF#Text>

Розпорядження Кабінету Міністрів України від 29 вересня 2021 року № 1171-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Стратегії деокупації та реінтеграції тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та міста Севастополя»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1171-2021-%D1%80#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 року № 174 «Про затвердження Порядку оплати витрат, пов'язаних із здобуттям дітьми працівників дипломатичної служби, направлених у довготермінове відрядження, дошкільної та загальної середньої освіти»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/174-2021-%D0%BF#n13>

РОЗДІЛ II. ОГЛЯД МІЖНАРОДНОЇ ПРАКТИКИ ЩОДО СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Соціальні гарантії державних службовців є одним із ключових чинників, що визначають привабливість державної служби, її стабільність та ефективність. У світі існують різні моделі забезпечення таких гарантій, і кожна з них відображає історичний розвиток, соціально-економічні реалії та цінності суспільства. Саме тому вивчення міжнародного досвіду має велике значення для України, яка нині перебуває у процесі трансформації державної служби та формування нових підходів до соціальної політики.

У цьому розділі зібрано приклади з практики десяти країн: Австралії, Австрії, Естонії, Латвії, Литви, Болгарії, Польщі, Португалії, Хорватії та Молдови. Це держави, які представляють різні регіони й різні традиції врядування, але об'єднані спільною метою — створити справедливі, надійні та прозорі умови для своїх державних службовців.

У центрі уваги – питання, які є актуальними для кожного суспільства: яким чином організовано пенсійне забезпечення і медичне страхування, які механізми існують для підтримки службовців у разі втрати працездатності, звільнення чи навіть трагічних обставин у родині. Важливою складовою є і гарантії для сімей: доступ до житла, соціальні пільги, відпустки та можливості для оздоровлення. Окремо заслуговують на увагу сучасні підходи до умов служби — від гнучкого робочого часу й системи відряджень до створення можливостей для навчання та професійного зростання.

Порівняння досвіду різних країн показує, що, попри відмінності у рівні економічного розвитку, всі вони прагнуть досягти балансу між фінансовими можливостями держави та потребами службовців. Це свідчить про те, що соціальні гарантії є не лише елементом соціальної політики, а й стратегічним інструментом для формування професійної та стійкої державної служби.

Для України у післявоєнний період ці практики мають особливу важливість, адже допомагають формувати довіру до держави та забезпечувати стійкість інституцій. В умовах відновлення державної служби надзвичайно важливо демонструвати, що держава здатна не лише вимагати від своїх службовців професійності й відданості, а й гарантувати їм належний рівень соціальної підтримки. Це сприяє утриманню кваліфікованих кадрів, підвищує мотивацію до служби та створює передумови для притоку нових спеціалістів у систему.

Міжнародний досвід показує, що соціальні гарантії стають невід'ємною складовою конкурентоспроможності державної служби, а отже – одним із ключових чинників успішного відновлення країни. Для України це означає можливість побудови такої моделі, яка поєднає кращі світові практики з урахуванням наших національних реалій, ресурсів і потреб суспільства.

Забезпечення належного рівня соціальних гарантій для державних службовців у післявоєнний час стане важливим сигналом: держава піклується про тих, хто служить їй, а отже – здатна дбати і про громадян загалом. Саме так формується новий рівень довіри до влади, закладаються основи стійких інституцій і зміцнюється демократична система управління.



АВСТРАЛІЯ

Австралійські державні службовці мають один із найповніших і найбільш збалансованих пакетів соціальних гарантій серед країн ОЕСР. Система поєднує класичні види підтримки — оплачувані відпустки, лікарняні, декрет, медичне страхування — з унікальними для австралійського контексту елементами, такими як довготривала оплачувана відпустка (Long Service Leave) чи підвищені пенсійні внески роботодавця. Водночас сучасні тенденції, зокрема гнучкі умови роботи та посилена підтримка сімей, формують нову якість державної служби, орієнтовану на баланс між професійними завданнями і життям поза роботою (work-life balance). Унікальним механізмом є Long Service Leave — додаткова оплачувана відпустка після тривалого періоду роботи в одного роботодавця.

Традиція Long Service Leave бере свій початок у XIX столітті, коли австралійські державні службовці отримували піврічну відпустку для морської подорожі до Європи. Сьогодні це право зберігається й залишається однією з характерних особливостей австралійської державної служби.

Щодо пенсійних внесків: держава сплачує до супер-аннуїційного фонду від 12 % (з липня 2025 року — загальна ставка Superannuation Guarantee) до 15,4 % — у спеціальних схемах, наприклад, для парламентарів. Для порівняння, у приватному секторі базова ставка становить 11 %.

Надзвичайно високий рівень гарантії зайнятості: звільнення відбуваються рідко, переважно використовується переведення.

Розвинені програми професійного розвитку: навчання організовує Australian Public Service Commission.

Соціальний пакет для сімей: декретні відпустки, виплати при втраті годувальника, житлові субсидії. Це не загальнообов'язкова норма, а скоріше корпоративна пільга окремих відомств (через Commonwealth Allowance Subscription Service чи relocation allowance).

Підхід work-life balance: гнучкий графік, можливість дистанційної роботи, оплачувані відпустки у випадку стихійних лих чи догляду за хворими родичами.

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА

Соціальні гарантії державних службовців регулюються низкою ключових актів:

- **Закон «Про державну службу»** (*Public Service Act*) — основний законодавчий акт;
- **Закон «Про декретну відпустку»** (*Maternity Leave Act*) — регулює декретні відпустки;
- **Закон «Про пенсії»** (*Long Service Leave Act*) — визначає порядок надання довгострокових відпусток;
- **Закон «Про забезпечення справедливих умов праці»** (*Fair Work Act*) — встановлює базові трудові стандарти.

I. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Система соціального забезпечення державних службовців Австралії побудована на поєднанні державних програм та спеціалізованих пенсійних і страхових схем, що гарантують стабільність доходів і захист у випадках виходу на пенсію, хвороби чи втрати працездатності.

1. Пенсійне забезпечення

Пенсійна система Австралії поєднує елементи соціального забезпечення та накопичувальних механізмів і вважається однією з найефективніших змішаних моделей у світі. Її структура спрямована на забезпечення базового рівня добробуту громадян у похилому віці та стимулювання індивідуальних заощаджень.

Основні принципи:

Австралійська модель соціального забезпечення базується на принципі *гарантованого мінімального рівня життя*, а не заміщення попереднього доходу.

Система пенсійного забезпечення Австралії має *три взаємопов'язані складові*, що забезпечують різні джерела доходу після виходу на пенсію.

Superannuation Guarantee (SG) — обов'язкові внески роботодавців до персональних пенсійних фондів працівників.

З 1 липня 2025 року *мінімальна ставка підвищується до 12 %* від заробітної плати (чинна у 2024 році — 11 %).

Для окремих категорій державних службовців, зокрема парламентарів, передбачено *ставку 15,4 %*.

Ці кошти інвестуються у національну економіку через ліцензовані фонди, що забезпечує довгострокову прибутковість і стійкість фінансової системи.

Добровільні заощадження — особисті внески працівників до своїх супер-аннуїційних рахунків (зазвичай у межах 0–10 % доходу). Держава стимулює такі внески через *податкові пільги*, заохочуючи громадян формувати додаткові накопичення.

Age Pension — державна пенсія за віком, що має *ненакопичувальний характер* і призначається на основі *перевірки доходів і активів*. Її

фінансування здійснюється з *федерального бюджету* і спрямоване на забезпечення базових життєвих потреб осіб, які не мають достатніх приватних заощаджень.

Пенсійні схеми для державних службовців

Основні виплати

Індексована пожиттєва пенсія (*CPI-linked*): відсоток від останньої зарплати залежно від тривалості служби.

- 2% за кожен рік стажу протягом перших 20 років;

- 1% за наступні 10 років;

- 0,25% за наступні 10 років;

- максимум — 52,5% зарплати після 40 років служби.

Виплата за продуктивність (*Productivity Benefit*): 2–3% від зарплати, доступна одноразово або як додаткова довічна пенсія.

Членські внески (*Member Contributions*): 0–10% зарплати. Накопичення можна отримати одноразово або перетворити на неіндексовану довічну пенсію.

Виплати при виході на пенсію

Вік: стандартний вік виходу на пенсію — 60–67 років; достроково — з 55 років.

Форми виплат:

- одноразова виплата;
- індексована довічна пенсія;
- комбінований варіант (не менше 50% одноразової виплати конвертується в пенсію).

Приклад розрахунку:

Стаж — 30 років; внески працівника — 5%. Середня зарплата — 100 000 AUD.

Множник = $30 \times 0,21 = 6,3$.

Одноразова виплата = 630 000 AUD.

Якщо вся сума конвертується в пенсію, стартова *CPI-linked* = 63 000 AUD/рік.

Age Pension (пенсія за віком) призначається з 67 років.

Умови призначення: постійне проживання в Австралії не менше 10 років (можна зарахувати стаж за міжнародними угодами про соціальне забезпечення).

Не залежить від внесків; надається після перевірки доходів і майна.

Основне житло не враховується при оцінці активів.

Розміри (станом на 20 вересня 2024 року)

- Одинокий пенсіонер - 1 144,40 AUD / 2 тижні (29 754 AUD/рік).

- Подружжя - 1 725,20 AUD / 2 тижні (44 855 AUD/рік).

Розміри виплат (з 20 вересня 2025 року)

- Одинокий пенсіонер - 1,178.70 AUD за два тижні.

- Подружжя (кожен із пари) - 888.50 AUD за два тижні (сукупно ~ 1,777.00 AUD для пари).

Виплати індексуються двічі на рік (березень і вересень).

Ліміти доходів

Одинокий пенсіонер втрачає право при доході понад 2 500,80 AUD / 2 тижні (~65 021 AUD/рік).

Подружжя — при доході понад 3 822,40 AUD / 2 тижні (~99 382 AUD/рік).

Передбачений *Work Bonus* (заохочення до продовження роботи), який підвищує ліміт.

Ліміти активів

Одинокий власник житла: до 695 500 AUD.

Подружжя — до 1 045 500 AUD.

Одинока особа без власного житла: до 947 500 AUD.

Подружжя без власного житла: до 1 297 500 AUD.

Ключові особливості австралійської моделі

Поєднання обов'язкових накопичень і соціальної підтримки.

Високі внески роботодавців у державному секторі (15,4%).

Можливість дострокового виходу на пенсію з 55 років (але виплати обмежені).

Гнучкі форми отримання: одноразово, довічна пенсія, або комбінація цих варіантів.

Сувора адресність Age Pension — чіткі ліміти доходів і активів.

Міжнародні угоди дозволяють враховувати стаж у країнах-партнерах.

2. Медичне страхування

Усі державні службовці мають доступ до системи *Medicare*.

У разі втрати працездатності доступні виплати *JobSeeker Payment* — базова допомога з безробіття;

Youth Allowance — для молоді;

Disability Support Pension (DSP) — для осіб з інвалідністю.

DSP виплачується довічно, індексується двічі на рік; передбачає додаткові надбавки залежно від стану здоров'я та сімейного статусу.

3. Підтримка у разі тимчасової втрати працездатності та настання інвалідності

У разі, коли державний службовець тимчасово втрачає працездатність, він може претендувати на виплати *JobSeeker* або *Youth Allowance*. Вони надаються для підтримки під час пошуку роботи або у випадку тимчасової травми чи хвороби, що не дозволяє громадянину працювати.

Базова ставка на сьогодні становить 778.00 AUD на два тижні, проте окремі категорії, зокрема самотні громадяни з обмеженою працездатністю (менше 15 годин на тиждень), отримують вищу виплату – 816.90 AUD на два тижні.

Крім базової ставки, обов'язково нараховується принаймні одна додаткова допомога, яка може включати надбавку, орендну допомогу чи сімейну податкову пільгу. За медичними показаннями громадянин може

бути звільнена від взаємних зобов'язань (наприклад, від вимог щодо активного пошуку роботи).

Disability Support Pension (DSP)

Якщо громадянин має стійкі фізичні, інтелектуальні або психічні порушення, він може отримувати *Disability Support Pension (DSP)*. DSP доступна для осіб віком від 16 років і до досягнення пенсійного віку (67 років). Для призначення цієї допомоги заявника оцінюють як такого, що не може працювати 15 і більше годин на тиждень щонайменше протягом наступних двох років.

Станом на вересень 2024 року максимальні розміри DSP становлять:

- 1,144.40 AUD на два тижні для одиноких пенсіонерів;
- 1,725.20 AUD на два тижні для пар.

Збільшення виплат відбулося з *20 вересня 2025 року* на 29.70 AUD на два тижні для одиноких осіб та на 44.80 AUD для пар (по 22.40 AUD на кожного).

Суми DSP індексуються двічі на рік для компенсації інфляційного впливу. Окрім основної пенсії, одержувачі можуть користуватися додатковими пільгами: допомога в оплаті оренди (*Commonwealth Rent Assistance*), субсидовані рецептурні ліки, доступ до медичних послуг за нижчою вартістю, а також знижки на комунальні платежі від урядів штатів та окремих приватних постачальників.

Для федеральних державних службовців діють спеціальні пенсійні програми, які передбачають виплати у разі підтвердження повної та остаточної втрати працездатності. Рішення ухвалюється довіреною особою відповідної схеми (*Commonwealth Superannuation Scheme (CSS)*, *Public Sector Superannuation Scheme (PSS)* або *Public Sector Superannuation accumulation plan (PSSap)*).

У рамках цих програм виплати можуть включати:

- Пожиттєву індексовану пенсію – розраховану як відсоток від останньої заробітної плати, з урахуванням потенційного стажу роботи до 60 - 65 років.

- Виплати за продуктивність праці – накопичені внески (2–3% від заробітної плати), які виплачуються одноразово.

- Компонент учасника – може бути отриманий як одноразова виплата або як частина довічної пенсії.

- Страхові виплати (*PSSap*) – одноразова виплата, що включає внески працівника та роботодавця, а також страхову премію від AIA Australia (страхової компанії, яка є партнером у рамках пенсійної схеми *PSSap* і надає страхове покриття, наприклад, у разі втрати працездатності).

Наприклад, якщо сума виплат учасника становить 500,000 AUD, із них 100,000 AUD — його власні накопичення, він може обрати один із варіантів:

- довічну індексовану пенсію у розмірі 50,000 AUD на рік, або
- пенсію 40,000 AUD на рік плюс одноразову виплату у розмірі 100,000 AUD.

Таким чином, соціальна система Австралії для державних службовців забезпечує багаторівневий захист: від базових державних виплат при тимчасовій втраті працездатності до комплексних програм підтримки при настанні інвалідності та професійних пенсійних схем, які гарантують стабільний дохід упродовж життя.

4. Гарантії та компенсації за роботу в особливих умовах

Агенції Австралійської державної служби (APS) мають право встановлювати особливі виплати працівникам, які виконують завдання у несприятливих умовах:

- екстремальні температури (спека чи холод),
- обмежений простір,
- вологі, забруднені чи небезпечні території,
- робота зі шкідливими матеріалами.

Такі виплати закріплені в нормативному акті Australian Public Service Award 2015. Зокрема цим актом передбачені надбавки вразі втрати працездатності («general disability allowances»). Конкретні механізми можуть відрізнятися залежно від корпоративних угод у різних агентствах.

Компенсації за роботу у віддалених і важкодоступних місцевостях.

Для службовців, які працюють у віддалених або ізольованих районах, передбачені надбавки за роботу у віддалених місцевостях. Вони покликані компенсувати:

- додаткові витрати на проживання та транспорт, незручності побутового характеру,
- фізичну та соціальну ізоляцію.

Розмір таких надбавок регулярно переглядається Австралійською комісією з питань державної служби (APSC). На перехідному етапі агентствам дозволено використовувати умови, передбачені корпоративною угодою Департаменту сільського господарства, рибальства та лісового господарства (DAFF). Однак ці положення поки що не є обов'язковими для всіх державних відомств.

Таким чином, система соціальних гарантій Австралії передбачає багаторівневий захист державних службовців у небезпечних умовах, включаючи оплачувані відпустки у надзвичайних ситуаціях, спеціальні надбавки за шкідливість, а також компенсації для тих, хто працює у віддалених регіонах країни.

5. Допомога у разі звільнення

Закон «Про справедливі умови праці» 2009 року встановлює мінімальні стандарти попередження про звільнення та скорочення штату. Вони є частиною системи захисту, відомої як Національні стандарти зайнятості. Працівники отримують:

- повідомлення про звільнення за 4 тижні (плюс додатковий тиждень для працівників старше 45 років і зі стажем роботи не менше 2 років),
- до 16 тижнів вихідної допомоги при скороченні штату.

Угоди між підприємствами, укладені на рівні відомств, зазвичай передбачають вищий рівень компенсацій при скороченні штату, ніж мінімальна допомога, передбачена законодавством. Це включає:

- 2 тижні виплат за кожен рік роботи, але не більше 48 тижнів для працівників, які погоджуються на звільнення за власним бажанням, або
- період утримання 7 або 13 місяців (залежно від віку) для працівників, які не прийняли рішення про звільнення за власним бажанням.

Положення про надлишковість можуть відрізнятися в різних установах. Наприклад, не всі агентства можуть передбачати 7- або 13 - місячний період утримання.

Несправедливе звільнення

• Якщо працівник вважає звільнення несправедливим, він може звернутися до Комісії з питань справедливої праці з проханням розглянути справу про несправедливе звільнення.

• Якщо Комісія з питань справедливої праці прийме рішення на користь працівника, він може отримати компенсацію.

6. Допомога у разі смерті державного службовця або його рідних

В Австралії у разі смерті партнера державного службовця застосовуються загальні положення соціальної системи щодо допомоги у зв'язку з втратою годувальника.

• Якщо обидва партнери отримували соціальні виплати щонайменше протягом попередніх 12 місяців, то той, хто залишився живим, може отримати одноразову компенсацію.

• Її розмір зазвичай дорівнює різниці між комбінованою ставкою для пари та ставкою для одного з партнерів і розраховується на період тривалістю 14 тижнів.

Пенсійне забезпечення для членів сім'ї

Якщо у померлого державного службовця був чоловік/дружина (у тому числі у де - факто партнерстві чи одностатевому шлюбі), то партнер має право на:

• пожиттєву пенсію у розмірі 67% від тієї пенсії по інвалідності, яка підлягала б виплаті самому службовцю.

• додаткову пенсію на дітей: по 11% від розміру пенсії на кожную дитину (до 16 років або до 25 років, якщо дитина навчається на денній формі).

Загальний розмір пенсії не може перевищувати 100% від пенсії по інвалідності, яка належала б самому державному службовцю.

Одноразові виплати

Окрім пенсійних виплат:

- член сім'ї має право на одноразову суму, що дорівнює накопиченим внескам за продуктивність праці;

- дружина/чоловік може обрати: конвертувати до 50% пенсії в одноразову виплату, або отримати всю належну суму одноразово замість регулярних пенсійних виплат.

Таким чином, австралійська система гарантує гнучку модель компенсацій у разі смерті державного службовця: поєднання одноразової допомоги, пожиттєвої пенсії для партнера та додаткових виплат на дітей, з можливістю вибору форми отримання коштів.

II. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА СІМЕЙ

Австралійська державна служба приділяє особливу увагу підтримці добробуту службовців та їхніх родин, пропонуючи широкий спектр пільг, відпусток, житлових компенсацій і програм розвитку, які забезпечують баланс між роботою та особистим життям.

1. Житло, кредити, субсидії

Австралійська комісія з питань державної служби надає щорічну послугу передплати для агентств Співдружності — Commonwealth Allowance Subscription Service (CASS). Вона охоплює низку виплат, зокрема:

- компенсацію витрат на тимчасове житло;
- пільги у зв'язку з проживанням у віддалених місцевостях;
- допомогу на житло для персоналу.

Відомства не зобов'язані приймати ставки CASS, тому розміри виплат можуть відрізнятися залежно від корпоративних угод; приклади містяться в угодах Міністерства оборони; Міністерства сільського господарства, рибальства та лісового господарства (DAFF).

Варто зазначити, що спеціальних умов кредитування чи субсидій для працівників австралійської державної служби не передбачено. Це не є особливістю працевлаштування на державну службу.

Працівники, які були вимушені переїхати у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, мають право на допомогу у зв'язку з переїздом.

Під час останнього раунду переговорів агентства APS були зобов'язані прийняти загальні умови надання такої допомоги. Конкретні розміри допомоги не встановлені централізовано, а визначаються кожним роботодавцем.

Допомога може охоплювати: транспортні витрати; витрати на переїзд; тимчасову допомогу з орендою.

Приклад: умови допомоги з переїздом у колективному договорі Міністерства оборони.

Також нові працівники, зокрема випускники програм набору кадрів, зазвичай отримують таку підтримку.

Службові автомобілі для керівництва надаються працівникам Служби вищого керівного складу (SES) як частина їхнього пакета винагороди. Залежно від умов індивідуального трудового договору, такий працівник може обрати між наданням службового автомобіля або отриманням грошової компенсації замість нього. Це рішення оформлюється відповідно до домовленостей, визначених у контракті. Актуальні дані щодо таких виплат та умов використання службового транспорту містяться в публікації *APS Remuneration Data Release 2023*, яка щороку оновлюється і надає офіційну інформацію про рівень винагороди в межах Австралійської державної служби.

Співробітникам може компенсуватися використання власного авто у службових цілях. Розмір компенсації визначається на рівні агентства і фіксується у колективних договорах. Поширена практика — використання ставки, затвердженої Австралійським податковим управлінням (нині 0,88 AUD за км). Альтернативно агентства можуть застосовувати тарифи CASS, які передбачають: 0,82 AUD, 1,05 AUD або 1,06 AUD за км (залежно від об'єму двигуна); 0,82 AUD за км без урахування об'єму двигуна; 1,12 AUD за км — якщо авто використовується для перевезення вантажів понад 100 кг або пасажирів.

Таким чином, система виплат і компенсацій в APS гнучка: базові умови визначаються на загальному рівні; деталізація залежить від корпоративних угод конкретних відомств; працівники можуть розраховувати як на допомогу з житлом і переїздом, так і на транспортні пільги, особливо якщо перебувають на керівних посадах.

2. Відпустки, оздоровлення

Система соціальних гарантій для державних службовців Австралії передбачає широкий спектр можливостей для відпочинку, догляду за сім'єю та підтримання здоров'я. Вона поєднує класичні види відпусток із характерними для австралійського контексту пільгами.

Щорічна відпустка

Базовий обсяг оплачуваної відпустки для працівників APS становить чотири тижні (20 робочих днів) на рік. Для працівників, зайнятих у змінному режимі (так званих *shift workers*), передбачено п'ять тижнів (25 робочих днів). Невикористана відпустка може переноситися на наступні роки відповідно до умов служби.

Довготривала відпустка (Long Service Leave)

Особливою рисою австралійської системи є надання довгострокової відпустки після тривалої роботи на одного роботодавця. Після десяти років безперервної державної служби працівник отримує право на приблизно три місяці оплачуваної відпустки. У подальшому цей вид відпустки продовжує накопичуватися пропорційно до років служби. Така

гарантія є історичною традицією, що виникла ще в XIX столітті, і нині зберігає своє значення як важливий елемент соціальної підтримки.

Сімейні та доглядові відпустки

Державні службовці мають право на відпустку у зв'язку з народженням або усиновленням дитини тривалістю до 52 тижнів. З них 12 тижнів оплачуються державою, решта надаються без збереження заробітної плати, але із гарантією повернення на робоче місце. Також передбачена можливість доглядових відпусток у разі хвороби дітей або близьких родичів. Поширеною практикою є гнучкі форми зайнятості: часткова робота чи дистанційний формат під час таких відпусток.

Право на оплачувану відпустку мають особи, які здійснюють первинний та вторинний догляд за дитиною, до 24 місяців після народження дитини.

Основний доглядач – це вагітна працівниця, яка несе основну відповідальність за догляд за дитиною, народженою, усиновленою або такою, що перебуває під її довготривалим опікуномством.

Наразі працівники первинної медичної допомоги отримують 18 тижнів відпустки по догляду за дитиною, яка оплачується на рівні їхньої звичайної заробітної плати.

Особа, яка здійснює додатковий догляд, - це працівник, окрім вагітної, який здійснює додатковий догляд за дитиною, яка народилася у нього, була усиновлена ним або перебуває на довгостроковому опікуванні у прийомній сім'ї.

Наразі особи, які здійснюють вторинний догляд, отримують 8 тижнів відпустки по догляду за дитиною. Ця відпустка буде збільшуватися, як зазначено нижче, доки її тривалість не досягне 18 тижнів у 2027 році:

березень 2025 року - 11 тижнів;

березень 2026 року - 14 тижнів;

лютий 2027 року - 18 тижнів.

У лютому 2027 року права жінок, які народжують дітей, та інших працівників, включаючи батьків, стануть практично однаковими.

Лікарняні.

Щороку службовцям надається десять днів оплачуваних лікарняних, які можна використати як для власного лікування, так і для догляду за членами родини. У разі тяжких або тривалих захворювань можливе продовження цього строку за погодженням з роботодавцем.

Оздоровлення та підтримка добробуту.

Усі державні службовці охоплені національною системою охорони здоров'я *Medicare*, яка гарантує базове медичне обслуговування. Окрім того, багато відомств пропонують додаткові програми: корпоративне медичне страхування, спортивні ініціативи, заняття з фітнесу, мовні курси. Важливою складовою є *Employee Assistance Program (EAP)* – безкоштовна та конфіденційна психологічна допомога й соціальне консультування. Значна увага приділяється ментальному здоров'ю:

поширені практики надання «днів відновлення» (*mental health days*), запроваджуються гнучкі графіки та можливості для роботи з дому.

3. Пільги та послуги для членів сім'ї

Система соціальних гарантій для працівників APS поширюється також на їхні родини. Це спрямовано на підтримку балансу між службовими обов'язками та сімейним життям, а також на створення стабільного середовища для розвитку дітей і добробуту всіх членів домогосподарства.

Фінансова підтримка сімей

Члени родин державних службовців мають доступ до загальнонаціональних програм допомоги сім'ям:

- *Family Tax Benefit* – виплати на утримання дітей,
- *Child Care Subsidy* – субсидії на догляд за дітьми,
- допомога самотнім батькам.

Для службовців APS діють ті ж самі умови, що й для інших громадян, проте їхня стабільна зайнятість у державному секторі забезпечує гарантоване право на такі пільги.

Освіта та догляд за дітьми

Державні службовці та їхні сім'ї мають доступ до безкоштовної шкільної освіти у державних школах. Додатково витрати на догляд за дітьми можуть компенсуватися частково через державні субсидії. У деяких відомствах діють внутрішні програми підтримки батьків – гнучкі графіки роботи, можливість працювати дистанційно або на неповну ставку.

Медичне забезпечення

Усі члени сімей державних службовців охоплені національною системою охорони здоров'я *Medicare*. Це забезпечує доступ до базових медичних послуг безкоштовно або за зниженими тарифами. Додатково агентства можуть пропонувати програми корпоративного страхування, які поширюються також на членів сім'ї службовця.

Програми добробуту та психологічна підтримка

Через *Employee Assistance Program (EAP)* члени родини державного службовця мають право на конфіденційні консультації з психологом чи соціальним працівником. Це включає підтримку у випадках стресу, проблем у сім'ї чи вихованні дітей.

Мобільність і підтримка подружжя

Якщо службовець переводиться в інший регіон Австралії або відряджається за кордон, держава надає допомогу з переїздом, покриває витрати на транспорт і житло. Деякі агентства мають програми сприяння працевлаштуванню для чоловіка або дружини державного службовця.

III. УМОВИ СЛУЖБИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

Умови проходження служби в APS формуються на основі законодавства, колективних угод (*Enterprise Agreements*) та політики окремих відомств. Вони спрямовані на забезпечення належних умов

праці, професійного розвитку та підтримку добробуту службовців і їхніх родин.

1. Робочий час, відрядження, надбавки

Робочий тиждень для більшості службовців APS становить 37,5 годин. При цьому організації активно впроваджують гнучкі форми зайнятості: зміну часу початку і закінчення роботи, розподіл обов'язків, роботу позмінно або дистанційно.

Австралійські державні службовці мають широкі можливості користуватися гнучкими формами роботи (*Flexible Working Arrangements, FWA*):

- зміна годин початку і завершення роботи;
- розподіл обов'язків між кількома працівниками;
- дистанційна робота з дому.

Особлива увага приділяється працівникам корінних народів (*First Nations*), чиї культурні й соціальні зобов'язання враховуються при формуванні графіків.

У разі хвороби або травми працівники отримують доступ до програм *Comcare*, що охоплюють реабілітацію, поступове повернення до роботи, адаптацію робочого місця (спеціальне обладнання, зміну графіку).

Окремо діють ініціативи для підтримки фізичного і психологічного здоров'я:

- спортивні абонементи;
- доступ до оздоровчих заходів і соціальних клубів;
- участь у міжнародних спортивних проєктах (наприклад, ініціативи Міністерства оборони).

Відрядження службовців оплачуються відповідно до затверджених норм. Працівники можуть отримувати компенсацію за витрати на проживання, харчування та інші непередбачувані витрати. У низці відомств практикується використання урядових кредитних карток для покриття коштів під час відрядження, що підвищує прозорість і зручність обліку витрат.

2. Можливості навчання і кар'єри

Система APS приділяє значну увагу розвитку професійних навичок персоналу:

- працівники можуть користуватися навчальними відпустками (до визначеного ліміту годин);
- діє механізм відшкодування вартості навчання у вищих навчальних закладах, включаючи оплату реєстраційних внесків, витрати на навчальні матеріали та часткове фінансування членства у професійних асоціаціях;
- підтримка визначається корпоративними угодами окремих агентств.

Центральним інструментом у цій сфері є *Академія APS (APS Academy)*. Вона виконує функції мережевого освітнього центру та співпрацює з університетами й міжнародними партнерами. Академія

розвиває у службовців «ремесло публічної служби» – сукупність знань і навичок, необхідних для роботи в державному секторі.

Кар'єрні можливості базуються на принципах меритократії та відкритих конкурсів. Просування залежить від рівня компетентності, досвіду та результатів роботи.

IV. ІНШІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ

Академія APS — це мережевий центр навчання та розвитку, створений для співпраці з державними установами та галузевими партнерами. Її мета — зміцнювати потенціал і підвищувати продуктивність робочої сили Австралійської державної служби.

Роль Академії APS полягає у підтримці працівників APS

APS у розвитку навичок та знань які є унікальними та необхідними на державній службі. Ці навички та знання – це те, що ми називаємо «ремеслом публічної служби» здібностями.

Корпоративні угоди та відповідні політики відомств зазвичай включають положення про підтримку професійного розвитку співробітників, якщо це відповідає інтересам відомства.

Доступ до спортивних послуг та оздоровчих заходів

Відомства можуть пропонувати співробітникам платні абонементи в спортзали, соціальні клуби, спортивні команди, спортивні заходи в обідню перерву та оздоровчі заходи, такі як рекреаційні прогулянки.

Більші відомства (такі як Міністерство оборони) пропонують можливість брати участь у програмах і світових іграх, а також зміцнювати відносини в південно-західному регіоні Тихого океану через спорт, активний відпочинок і взаємодію.

Підтримка при реабілітації після хвороб або травм

Comcare, національний орган з охорони здоров'я та безпеки праці та компенсацій працівникам, співпрацює з установами APS з питань запобігання фізичним та психологічним травмам, раннього втручання, відновлення після травм, повернення до роботи та регулювання охорони здоров'я та безпеки на робочому місці.

Агенції можуть підтримувати відновлення працівників після хвороби або травми за допомогою таких ініціатив, як програми поетапного повернення до роботи, розумні коригування (наприклад, гнучкий графік роботи, робота з дому, зміна обов'язків, спеціальне обладнання).

Організації APS можуть пропонувати своїм працівникам програми добровільного страхування життя та здоров'я, які доповнюють національну систему *Medicare*.

Працівники мають доступ до Employee Assistance Program — безкоштовних і конфіденційних консультацій із психологами, юристами чи фінансовими радниками. Окремо працює APS Mental Health Unit, що розробляє програми підтримки психічного здоров'я та запобігання вигоранню.

Психологічна підтримка та консультування

Підрозділ APS з питань психічного здоров'я працює з установами APS для просування та стимулювання розвитку всієї служби грамотності, спроможності та досвіду персоналу APS у сфері психічного здоров'я та запобігання самогубствам. Працівники мають доступ до фінансованих агентством програм допомоги працівникам.

Відпочинкові бази та компенсація відпочинку

У законодавстві APS спеціальних відпусткових баз або компенсації відпочинку не закріплено. Водночас окремі відомства можуть надавати доступ до спортивних чи оздоровчих клубів.

Відшкодування витрат на послуги зв'язку

Вищий управлінський склад забезпечується службовими мобільними телефонами з можливістю розумного особистого користування. За потреби мобільні телефони можуть видаватися й іншим категоріям працівників для виконання службових завдань. Якщо ж службовець використовує власний телефон у службових цілях, йому може бути відшкодовано витрати відповідно до політики організації.

Пільги на харчування

При відрядженнях або роботі понаднормово службовці отримують доплати на харчування. На 2024–2025 роки орієнтовна ставка для понаднормових випадків становить 37,65 AUD. Витрати на харчування у відрядженні також відшкодовуються, або працівникам може надаватися урядова кредитна картка для покриття відповідних витрат.

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

Фінансування соціальних гарантій державних службовців Австралії здійснюється переважно за рахунок **державного бюджету** та внесків роботодавців у рамках пенсійних і страхових схем. Основні джерела:

1. Державне фінансування

Програми соціального захисту (Age Pension, допомога у разі настання інвалідності, виплати сім'ям) фінансуються безпосередньо з федерального бюджету Австралії.

Видатки на оплату праці, відпустки, компенсації та соціальні пільги для працівників APS закладаються у відповідні бюджетні статті міністерств і відомств.

2. Внески роботодавців (урядових агентств)

Обов'язкові відрахування.

Сплата страхових внесків у системі Comcare, яка покриває виробничі травми та програми реабілітації.

3. Добровільні внески працівників

Державні службовці можуть робити додаткові особисті внески у пенсійні фонди (Superannuation), що користуються податковими пільгами.

Це забезпечує індивідуальну надбудову до базових державних гарантій.

Таким чином, система фінансування поєднує бюджетну підтримку з накопичувальними механізмами, що робить соціальні гарантії австралійських державних службовців стійкими та довготривалими.

Система соціальних гарантій державних службовців Австралії є багаторівневою та стабільною. Вона спирається на поєднання трьох ключових елементів:

- законодавчу основу (*Public Service Act 1999, Fair Work Act 2009 тощо*);

- корпоративні угоди окремих агентств, що деталізують і доповнюють базові норми;

- історичні традиції (наприклад, *Long Service Leave*).

Особливістю австралійської моделі є поєднання обов'язкових накопичувальних внесків із державною пенсією за віком, високий рівень гарантій зайнятості, увага до професійного розвитку і турбота про добробут родин. Ця система демонструє, як держава може бути не лише роботодавцем, а й важливим гарантом соціальної стабільності та справедливості.

ЗАКОНИ ТА ПІДЗАКОННІ АКТИ

1. **Закон «Про державну службу»** (*Public Service Act*)
<https://www.agriculture.gov.au/sites/default/files/documents/DAFF-Enterprise-Agreement-2024-2027.pdf>
2. **Закон «Про забезпечення справедливих умов праці»** (*Fair Work Act*) <https://www.fwc.gov.au/unfairdismissal>
3. **Закон «Про декретну відпустку»** (*Maternity Leave Act*)
<https://www.agriculture.gov.au/sites/default/files/documents/DAFF-Enterprise-Agreement-2024-2027.pdf>
4. **Закон «Про пенсії»** (*Long Service Leave Act*)
<https://www.agriculture.gov.au/sites/default/files/documents/DAFF-Enterprise-Agreement-2024-2027.pdf>
5. **Закон «Про безпеку, реабілітацію та компенсацію»** (*SRC Act*) (*Safety, Rehabilitation and Compensation Act (SRC Act) & Safety, Rehabilitation and Compensation Act*) <https://www.comcare.gov.au/claims>
6. **Закон «Про охорону праці та техніку безпеки»** (*Work Health and Safety Act (WHS Act)*): <https://www.comcare.gov.au/claims>



АВСТРИЙСЬКА РЕСПУБЛІКА

Соціальні гарантії державних службовців в Австрії — це комплексна система матеріального, соціального та медичного захисту, яка базується на поєднанні солідарного страхування, прямих виплат з державного бюджету та спеціальних програм підтримки. Вона охоплює пенсійне забезпечення, медичне страхування, підтримку при тимчасовій або постійній втраті працездатності, пільги для сімей, можливості професійного розвитку та інші види соціальних виплат і послуг.

Вивчення австрійського досвіду може допомогти Україні модернізувати власну систему соціальних гарантій, створивши більш ефективну, стабільну та привабливу модель державної служби.

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА

Правова основа соціальних гарантій державних службовців Австрії чітко визначає умови призначення та розмір виплат, порядок надання послуг та пільг.

Основні нормативно-правові акти:

• **Закон «Про пенсійне забезпечення» 1965 року** - (*Pensionsgesetz 1965 – PG 1965*) регулює порядок призначення, розміри та умови виплати пенсій державним службовцям;

• **Закон «Про оплату праці державних службовців» 1956 року** - (*Gehaltsgesetz 1956*) визначає систему посадових окладів, надбавок і доплат для державних службовців;

• **Закон «Про контрактний персонал» 1948 року** - (*GehG - Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG*) встановлює умови праці, винагороди та соціального захисту працівників, які працюють на контрактній основі;

• **Закон «Про медичне страхування та страхування від нещасних випадків державних службовців»** – (*Unfallversicherungsgesetz – B-KUVG*) регулює медичне забезпечення та страхування від виробничих ризиків для державних службовців;

• **Закон «Про охорону материнства»** (*Mutterschutzgesetz – MSchG*) гарантує захист прав жінок під час вагітності та після пологів, включаючи відпустку та соціальні гарантії;

• **Положення «Про витрати на відрядження»** - (*Reisegebührenvorschrift – RGV 1955*) визначає порядок відшкодування витрат на службові поїздки, добові та транспортні компенсації.

I. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Австрійська модель соціального забезпечення державних службовців охоплює всі ключові елементи — від пенсії до захисту у випадку смерті працівника.

1. Пенсійне забезпечення

Пенсійна система для державних службовців Австрії має свої особливості, які склалися історично. Традиційно державні службовці отримували службове пенсійне забезпечення (Ruhegenuss), що відрізнялося від загальнообов'язкової пенсійної системи, якою користуються наймані працівники у приватному секторі. Це пояснювалося особливим статусом державної служби, який передбачав вищу стабільність зайнятості, але водночас – певні обмеження щодо кар'єрної мобільності.

З початку XXI століття в Австрії відбулися реформи, спрямовані на зближення умов пенсійного забезпечення державних службовців та інших категорій працівників. У результаті цього значна частина чиновників нині підпадає під загальну державну пенсійну систему, яка базується на однакових для всіх принципах. Водночас деякі відмінності для окремих категорій службовців зберігаються, особливо щодо розрахунку стажу та привілеїв для довготривалої служби.

Пенсії фінансуються за принципом солідарності поколінь. Це означає, що працююче населення сплачує внески, з яких формуються виплати для нинішніх пенсіонерів. Розмір майбутньої пенсії визначається, перш за все, тривалістю служби та рівнем заробітної плати, а також застосуванням спеціальних коефіцієнтів стажу. Таким чином, пенсія не встановлюється як фіксований відсоток від зарплати, а обчислюється за складною формулою, яка забезпечує певну справедливість та пропорційність між внесками й виплатами.

У 2025 році в Австрії відбулося суттєве підвищення пенсій. Уряд ухвалив рішення про індексацію на рівні 4,6 %, що повністю застосовується до пенсій, розмір яких не перевищує 6 060 € на місяць. Для тих, чиї пенсії вищі за цей поріг, встановлена фіксована надбавка у розмірі 278,76 €. Такий підхід дозволяє підтримувати баланс між соціальною справедливістю та фінансовою стабільністю пенсійної системи.

Особливу роль у системі відіграє вирівнювальна доплата (Ausgleichszulage). Вона гарантує мінімальний рівень доходів для пенсіонерів, які отримують занадто низькі пенсії. У 2025 році ця межа становила приблизно 1 274 € на місяць для самотніх осіб. Для подружніх пар мінімум є вищим, оскільки при розрахунку враховуються сукупні доходи домогосподарства. Таким чином, система передбачає захист від бідності у старшому віці та підтримує гідний рівень життя для найбільш уразливих категорій.

Крім того, право на отримання вирівнювальної доплати автоматично відкриває доступ до інших форм соціальної підтримки. Серед них –

субсидії на оплату житла та енергоносіїв, пільгове або безоплатне забезпечення рецептурними ліками, часткове звільнення від плати за телебачення чи телефон. Це робить пенсійне забезпечення не лише основним джерелом доходів після завершення служби, а й ключовим елементом ширшої системи соціального захисту в Австрії.

Таким чином, пенсійна модель для державних службовців Австрії поєднує традиційні елементи спеціального забезпечення з принципами загальнообов'язкової пенсійної системи. Вона спрямована на підтримку стабільності доходів, запобігання соціальній нерівності та створення умов для гідної старості всіх категорій населення.

2. Медичне страхування

Застраховані особи сплачують 7,635 % від своєї сукупної пенсії як внесок на медичне страхування. Внесок розподіляється між працівником (4,1 %) та роботодавцем (3,535 %). Медичне страхування охоплює повний пакет медичних послуг для всіх застрахованих, включно з державними службовцями.

3. Підтримка у разі тимчасової втрати працездатності та настання інвалідності

Виплати при тимчасовій втраті працездатності

Тривалість оплати у разі втрати працездатності визначається строком трудового договору і може становити до 182 днів поспіль.

Якщо тимчасова втрата працездатності триває довше, виплачується зменшена допомога з медичного страхування.

У разі відсутності на роботі через нещасний випадок або хворобу державний службовець має право на щомісячну винагороду від свого роботодавця. Точний розмір і тривалість виплат залежать від того, чи працює державний службовець на постійній основі або за контрактом.

Крім того, державні службовці мають можливість повернутися до роботи на умовах неповного робочого часу після щонайменше шести тижнів безперервної відсутності через нещасний випадок або хворобу.

Щотижнева тривалість робочого часу може бути скорочена щонайменше на чверть і щонайбільше наполовину від звичайної тривалості робочого часу, але не більше ніж на 6 тижнів.

Виплати при настанні інвалідності

Постійна втрата працездатності. Мінімальний вік для призначення виплат не встановлено; зазвичай вимагається загальний трудовий стаж не менше 5 років (за винятком випадків нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання). Настання інвалідності встановлюється, якщо посадова особа більше не може виконувати свої службові обов'язки і відсутня рівноцінна посада у межах її адміністративної сфери, яку вона могла б обіймати за станом здоров'я та з урахуванням особистих обставин. Розмір виплат становить від 60 до 65 % основної заробітної плати, 14 виплат на рік.

4. Гарантії та компенсації за роботу в особливих умовах

Якщо умови праці на місці роботи є такими, що наражають посадову особу або контрактного працівника на особистий ризик, йому виплачується додаткова надбавка.

При розрахунку надбавки за ризик необхідно враховувати характер і ступінь ризику.

5. Допомога у разі звільнення

Працівники, які працюють за контрактом, мають право на вихідну допомогу. Залежно від того, чи був трудовий договір укладений до або після 1 січня 2003 року, застосовуються різні системи виплати вихідної допомоги.

Державні службовці, працевлаштування яких ґрунтується на урядовому акті та публічному праві, мають право на вихідну допомогу лише у виняткових випадках, наприклад, якщо вони не мають права на звичайну пенсійну виплату.

1) Вихідна допомога державним службовцям публічного права. Розмір вихідної допомоги є кратним розміру останньої належної винагороди державного службовця і залежить від стажу роботи, який враховується при обчисленні пенсійної виплати.

2) «Стара» система вихідної допомоги для контрактників (застосовується до трудових договорів, укладених до 1 січня 2003 року). Залежно від кількості років, проведених на державній службі, Законом «Про контрактну службу» передбачо різні розміри вихідної допомоги, кратні розміру останньої заробітної плати. Розміри вихідної допомоги залежать від тривалості трудових відносин.

3) «Нова» система вихідної допомоги для контрактних працівників (застосовується до трудових договорів, які були укладені з 1 січня 2003 року). В рамках цієї системи розмір вихідної допомоги також залежить від кількості років, проведених на державній службі, але в інший спосіб: роботодавець сплачує встановлені внески (у розмірі 1,53 % від кожної місячної заробітної плати) до корпоративного фонду забезпечення, який управляє цими внесками та інвестує їх. Детальні правила щодо того, як бенефіціари (працівники) можуть отримати вихідну допомогу, викладені у Федеральному Законі «Про забезпечення корпоративного персоналу та самозайнятості» (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz).

6. Допомога у разі смерті державного службовця або його рідних

Той із подружжя, хто пережив іншого, має право на реверсивну пенсію, якщо померлий державний службовець мав або мав би право на пенсію на день смерті. Якщо шлюб був укладений після виходу державного службовця на пенсію, він повинен був проіснувати певний період часу залежно від різниці у віці між подружжям (від 3 до 10 років). За винятком випадків, коли вони не мають спільної дитини.

Розмір реверсивної пенсії коливається від 0 % до 60 % від розміру пенсії, на яку мав або мав би право померлий державний службовець. Щоб розрахувати відсоток, необхідно визначити базу для розрахунку. Для цього суму доходу померлого державного службовця та доходу дружини / чоловіка, що пережив / пережила, за останні два календарні роки перед смертю державного службовця, необхідно розділити на 24. На рік здійснюється 14 виплат. Якщо чоловік або дружина не мають права на пенсію у зв'язку з втратою годувальника, вони отримують одноразову виплату. Крім того, вони можуть мати право на спеціальний внесок на похоронні витрати, якщо у спадщині померлого недостатньо коштів для покриття витрат на похорон або якщо родичі, які залишилися в живих, відчувають економічні труднощі у зв'язку зі смертю.

Для працівників, які працюють за контрактом і мають право на вихідну допомогу за «старою» системою, також передбачена допомога на поховання (спеціальний внесок на поховання, який замінює вихідну допомогу у випадку смерті). Її розмір становить половину вихідної допомоги, але якщо трудові відносини тривали менше трьох років, вона дорівнює однократному розміру місячної заробітної плати. Допомога в разі смерті виплачується законним спадкоємцям контрактного працівника.

Роботодавець надає спеціальну допомогу і сплачує аванс (попереднє прийняття претензій), якщо з державним службовцем стався нещасний випадок на виробництві при безпосередньому виконанні службових обов'язків і нещасний випадок спричинив тілесні ушкодження або шкоду здоров'ю і внаслідок нещасного випадку державний службовець несе витрати на лікування або його працездатність може бути знижена щонайменше на десять календарних днів.

У разі смерті державного службовця внаслідок нещасного випадку на виробництві, роботодавець зобов'язаний надати особливу допомогу утриманцям, які пережили його смерть.

II. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА СІМЕЙ

Соціальні гарантії для працівників та їхніх сімей в Австрії спрямовані на створення стабільного та безпечного середовища, де поєднується професійна діяльність і сімейне життя. Вони охоплюють житлові пільги, різноманітні види відпусток, оздоровчі програми та можливості для членів родини державного службовця. Такий комплексний підхід підсилює соціальну захищеність і підтримує баланс між роботою та особистим життям.

1. Житло, кредити, субсидії

Державному службовцю та контрактнику в рамках трудових відносин може бути надано службове житло або житло в натурі. Службове житло – це житло, яке державний службовець повинен займати для виконання своїх службових обов'язків; житло в натурі – це будь-яке інше житло. Відносини оренди прямо не встановлюються призначенням (BDG 1979, VBG).

Державний службовець зобов'язаний виплачувати щомісячну винагороду за службове житло або житло в натуральній формі, яка складається з основної винагороди, а також експлуатаційних витрат, державних зборів і допоміжних витрат (GehG). Державні службовці сплачують 75 % цієї базової винагороди за житло в натуральній формі та 50 % за службове житло. Однак, якщо дозволено подальше використання квартири в натуральній формі, виплачується 100 %.

На прохання державного службовця може бути наданий аванс у розмірі до 7 300 €, якщо співробітник:

- потрапив у скрутне становище не з власної вини, або
- є інші причини, що заслуговують на увагу.

Державний службовець в Австрії має право на користування транспортним засобом, що належить роботодавцеві, зокрема службовим автомобілем. У певних випадках також можуть надаватися додаткові пільги в натуральній формі. Наприклад, якщо працівник використовує службовий автомобіль для особистих потреб, це вважається пільгою в натуральній формі і підлягає оподаткуванню відповідно до законодавства.

Якщо таку пільгу (наприклад, особисте використання автомобіля, житла або іншого майна) надають понад щомісячну заробітну плату, службовець зобов'язаний сплатити відповідну компенсацію. Розмір цієї компенсації визначається з урахуванням місцевих умов та витрат, які несе Федеральний уряд, і може бути частково або повністю утриманий із заробітної плати працівника.

За певних умов службовий велосипед може надаватися тим працівникам, службові обов'язки яких передбачають постійне пересування на відносно невеликій відстані. За користування велосипедом в особистих цілях необхідно сплачувати фіксований внесок, який вираховується з щомісячної заробітної плати.

Якщо для ділових поїздок використовується приватний автомобіль або велосипед, можна вимагати надбавку на пробіг.

2. Відпустки, оздоровлення

В Австрії система відпусток для державних службовців чітко регламентована і має кілька рівнів, які гарантують як базове право на відпочинок, так і спеціальні види відпусток у зв'язку з життєвими обставинами.

Основна щорічна відпустка

Тривалість: 5 тижнів (30 робочих днів) на рік.

Після 25 років трудового стажу тривалість щорічної відпустки збільшується до 6 тижнів (36 робочих днів).

Відпустка надається з повним збереженням заробітної плати.

Декретна відпустка та відпустка по догляду за дитиною

Перш за все, важливо зазначити, що в Австрії відпустка по догляду за дитиною та допомога по догляду за дитиною не пов'язані між собою. Відпустка по догляду за дитиною не є обов'язковою для отримання

допомоги по догляду за дитиною. Допомога по догляду за дитиною доступна для кожного з батьків, які відповідають критеріям, що дають право на її отримання. Однак однакові розміри цих трансфертних виплат надаються всім сім'ям незалежно від їхнього доходу або умов зайнятості, тому для державних службовців не існує спеціальних правил у цьому відношенні.

Допомога по догляду за дитиною (Kinderbetreuungsgeld)

Для отримання допомоги по догляду за дитиною (Kinderbetreuungsgeld) в Австрії необхідно виконати низку загальних вимог. Насамперед, як батьки, так і дитина повинні легально перебувати на території Австрії, а також мати центр життєвих інтересів у країні. Крім того, обов'язковою умовою є спільне проживання дитини з батьками в одному домогосподарстві.

Допомога може надаватися лише за умови, що батьки мають право на отримання сімейної допомоги (Familienbeihilfe) на цю дитину й фактично її отримують.

Окремо встановлюється ліміт допустимого додаткового доходу: якщо сукупний дохід батьків перевищує визначену межу, допомога може бути зменшена або не призначена.

Щоб мати право на отримання повної суми допомоги, потрібно також виконати умови, пов'язані з медичними оглядами: має бути проведено п'ять обов'язкових медичних оглядів майбутньої матері під час вагітності та п'ять перших медичних оглядів дитини після народження, що фіксуються у «паспорті матері та дитини» (Mutter-Kind-Pass). Невиконання цієї вимоги може призвести до скорочення виплат.

В Австрії батьки мають вибір між двома схемами: гнучка фіксована допомога по догляду за дитиною та допомога по догляду за дитиною, залежно від доходу.

Тривалість отримання фіксованої допомоги по догляду за дитиною можна обирати в межах визначеного діапазону від 365 до 851 дня, якщо на неї претендує лише один із батьків, або від 456 до 1063 днів, якщо її отримують обоє батьків.

На відміну від фіксованої допомоги по догляду за дитиною, яка надається тим батькам, які не мають / не мали оплачуваної роботи, допомога по догляду за дитиною з урахуванням доходу надається лише тим батькам, які мали оплачувану роботу протягом 182 календарних днів, що передували народженню дитини. Допомога призначена, насамперед, для того, щоб дати батькам, які краще заробляють, певну компенсацію заробітку, втраченого під час їх тимчасової відсутності на ринку праці, і становить 80 % останнього заробленого доходу, максимально - 76,60 € на день. Якщо тільки один з батьків претендує на допомогу, вона надається на період до 365 днів. Якщо обоє батьків отримують допомогу по догляду за дитиною, то 61 зарезервується для другого з батьків і не може бути переданий іншому. Таким чином максимальна тривалість виплат для обох

батьків разом становить до 426 днів. У всіх сценаріях розрахунковий період починається з дня народження дитини.

Відпустка по догляду за дитиною

Матері / батьки, які працюють за наймом (тобто наймані працівники), мають право на відпустку по догляду за дитиною від свого роботодавця. Відпустка по догляду за дитиною означає звільнення від роботи без збереження заробітної плати. Право на відпустку по догляду за дитиною, якщо її бере один із батьків, триває до закінчення 22 місяців життя дитини. Якщо обоє батьків беруть відпустку по догляду за дитиною по черзі, загальна тривалість відпустки може тривати до моменту, коли дитина досягне дворічного віку. Існують винятки, наприклад, для одиноких батьків. Мінімальна тривалість відпустки по догляду за дитиною становить два місяці.

Існують різні механізми захисту для (майбутніх) матерів:

- заборони на використання праці;
- захист від звільнення та скорочення штату;
- право на відпустку по догляду за дитиною;
- право на неповний робочий день.

Існує два види заборон на працевлаштування у зв'язку з вагітністю та материнством жінок:

- загальна заборона на працевлаштування;
- індивідуальний захист зайнятості.

Загальна заборона на працевлаштування

Від 8 тижнів до очікуваної дати пологів до 8 тижнів після пологів жінкам заборонено працювати без винятку. У певних випадках (багатоплідні пологи, передчасні пологи або пологи шляхом кесаревого розтину) заборона на працевлаштування триває 12 тижнів після пологів.

Заборона на працевлаштування також відома як «захисний період» або «захист материнства».

Під час заборони на працевлаштування роботодавець повинен продовжувати виплачувати заробітну плату державним службовцям (вона дорівнює приблизно середній заробітній платі, отриманій за останні 3 місяці).

Індивідуальна заборона на працевлаштування

У випадку ризику для матері та/або дитини, пов'язаного з подальшим виконанням трудових обов'язків, може бути видано індивідуальну заборону на працевлаштування з моменту, коли такий ризик установлено, навіть якщо це відбувається раніше ніж за 8 тижнів до передбачуваної дати пологів.

Інші обмеження та заборони на працевлаштування:

Вагітним жінкам, як правило, не дозволяється виконувати важку роботу (існує багато детальних правил, наприклад, щодо захисту від тютюнового диму).

Крім того, на вагітних та матерів, які годують груддю, поширюється:

- заборона на роботу в нічний час;
- заборона на понаднормову роботу;
- заборона на роботу в неділю та святкові дні.

Захист від звільнення та скорочення

Контрактний персонал не може бути звільнений під час вагітності та протягом 4 місяців після пологів. У цей період звільнення може відбутися лише за згодою суду з питань праці та соціального захисту.

Декретна відпустка

Відповідно до Закону Австрії «Про охорону материнства» (Mutterschutzgesetz), жінки – як державні службовці на постійній основі, так і за контрактом – мають право на декретну відпустку по догляду за дитиною. Це право настає після завершення обов'язкового періоду заборони на працевлаштування (Mutterschutzfrist), який триває зазвичай від 8 до 12 тижнів після пологів.

Період відпустки по догляду за дитиною може тривати до досягнення дитиною 22 місяців, і при цьому вважається частиною трудового стажу, що є важливим для нарахування інших прав, пов'язаних із тривалістю трудових відносин (наприклад, підвищення зарплати, щорічна відпустка, пенсійний стаж тощо).

Однак право на заробітну плату або винагороду під час цієї відпустки не передбачено. Замість цього батьки можуть претендувати на державну допомогу по догляду за дитиною (Kinderbetreuungsgeld), яка виплачується окремо на основі соціального забезпечення.

Право на декретну відпустку мають також батьки - чоловіки. Батько може взяти на себе відпустку по догляду за дитиною замість матері або по черзі з нею. Закон дозволяє максимум три окремі періоди відпустки по догляду за дитиною (Karenz), які можуть бути розподілені між обома батьками.

Відпустка по догляду за дитиною (Karenz) є гарантованим правом, за умови дотримання встановлених термінів повідомлення роботодавця та інших процедурних вимог.

Право на неповний робочий день.

І матері, і батьки мають право на неповний робочий день до досягнення дитиною 8 - річного віку. Точну організацію неповного робочого дня (початок, тривалість і т.д.) необхідно узгодити з роботодавцем. Неповний робочий день може розпочатися не раніше, ніж після зняття заборони на працевлаштування, наступної відпустки або відсутності на роботі через хворобу. Неповний робочий день можна також використовувати після відпустки по догляду за дитиною.

Сімейна допомога

Для компенсації додаткового фінансового навантаження, пов'язаного з харчуванням, одягом, житлом і вихованням дітей, батькам – незалежно від їхньої зайнятості або доходу – призначається сімейна допомога. Розмір допомоги залежить від віку та кількості дітей.

Діти віком до 18 років мають право на отримання сімейної допомоги без виконання будь-яких додаткових вимог. З 18 років виплата сімейної допомоги призначається лише за певних умов. За сімейною допомогою можна звернутися в будь-який час. Однак вона призначається тільки починаючи з місяця подання заяви і до п'яти років. Розмір сімейної допомоги на дитину у 2024 році становив:

- від народження 132,30 € на місяць;
- від 3 років 141,50 € на місяць;
- від 10 років 164,20 € на місяць;
- від 19 років 191,60 € на місяць;

Familienzeitbonus / сімейний часовий бонус.

Батьки, які працюють і піклуються виключно про свою сім'ю безпосередньо після народження дитини, і, таким чином, не працюють, мають право на «бонус за сімейний час». Як і для отримання допомоги по догляду за дитиною, для отримання цієї допомоги необхідні наступні умови: легальне перебування батьків і дитини в Австрії, спільне проживання батьків і дитини в одному домогосподарстві, батьки мають право на отримання сімейної допомоги на дитину і фактично її отримують. Для дітей, народжених після 1 січня 2024 року, ця допомога становить 52,43 € на день. Допомогою необхідно скористатися протягом визначеного періоду, який становить 91 день з моменту народження дитини, тривалістю щонайменше 28 днів і щонайбільше 31 день без перерви.

Відпустки з поважних причин

Догляд за хворою дитиною: до 2 тижнів оплачуваної відпустки на рік.

Догляд за хворим родичем: до 1 тижня оплачуваної відпустки на рік, з можливістю продовження до 3 - 6 місяців неоплачуваної.

- Відпустка для догляду за дитиною з інвалідністю: може тривати до досягнення дитиною 40 - річного віку.

- Відпустка для супроводу дитини на реабілітації: неоплачувана, але з можливістю отримання допомоги по догляду.

Спеціальні види відпусток

- Неповна відпустка по догляду (*Teilzeitkarenz*): скорочення робочого часу на 25 – 50 %.

- «Місяць дитини» (*Paramonat*): відпустка до 31 дня для батька або партнера одразу після народження дитини (неоплачувана, але з можливістю отримання бонусу за сімейний час).

- Додаткові дні відпустки можуть надаватися в разі особливих сімейних чи соціальних обставин.

3. Пільги та послуги для членів сімей

Члени родини державного службовця в Австрії мають право користуватися низкою соціальних гарантій, спрямованих на підтримку сімейного добробуту та зниження фінансового навантаження.

Спільне медичне страхування

У рамках страхування через BVAEB (Bundesverwaltungsagentur für das öffentliche Dienstrecht – Федеральне управління соціального страхування для державних службовців) можливе приєднання до поліса дітей, подружжя, зареєстрованих партнерів, а за певних умов – навіть батьків. Це забезпечує доступ до повного пакета медичних послуг без необхідності оформлення окремих дорогих полісів. Таким чином, система гарантує не лише безпеку самого державного службовця, а й стабільність для його родини.

Дошкільні та освітні послуги

Федеральний роботодавець надає доступ до дитячих садків, ясел і позашкільних освітніх закладів, що значно полегшує поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків. У великих установах можуть існувати власні дитсадки або партнерські програми з муніципальними закладами.

Фінансова підтримка сімей

Окрім базових виплат, на дітей виплачується сімейна допомога (*Familienbeihilfe*), розмір якої зростає з віком дитини та збільшується за наявності кількох дітей. Додатково діє сімейний часовий бонус (*Familienzeitbonus*), який дає можливість одному з батьків взяти час для догляду за дитиною після народження з отриманням щоденної фінансової підтримки.

Гнучкі умови праці для батьків

Державні службовці мають право на неповний робочий день до досягнення дитиною 8 - річного віку, що допомагає узгоджувати кар'єрні та сімейні обов'язки.

В Австрії спеціально передбачених на загальнодержавному рівні пільг у вигляді надання баз відпочинку або грошової компенсації за відпочинок для державних службовців немає.

Такі можливості можуть надаватися окремими федеральними міністерствами або відомствами на добровільних засадах і лише в межах наявних бюджетних ресурсів. Це можуть бути, наприклад: організація корпоративних оздоровчих заходів; доступ до спортивних або рекреаційних програм або участь у програмах профспілок, які іноді пропонують пільгові путівки чи організований відпочинок.

Отже, офіційна централізована система баз відпочинку як у деяких інших країнах — відсутня, але локальні або відомчі ініціативи можливі.

III. УМОВИ СЛУЖБИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

В Австрії формують основу ефективної та стабільної державної служби. Державні службовці отримують не лише чітко врегульовані умови праці та систему надбавок, а й широкі можливості для навчання, перекваліфікації та кар'єрного зростання. Такий підхід забезпечує високу мотивацію персоналу та підвищує якість надання державних послуг.

1. Робочий час, відрядження, надбавки

Тривалість робочого дня

Стандартний робочий тиждень для державних службовців становить 40 годин, тобто в середньому 8 годин на день.

У межах системи гнучкого графіка (*Gleitzeit*) службовці мають право самостійно визначати початок і кінець робочого дня в межах установлених годин.

При цьому можуть встановлюватися обов'язкові «основні години», коли працівник повинен бути присутній на роботі.

Якщо відсутні важливі службові або інші суспільні інтереси, робочий час є гнучким. Державний службовець може самостійно визначати початок і кінець свого щоденного робочого часу у встановлених межах (гнучкий графік). У рамках гнучкого графіка може бути визначений блоковий період, протягом якого державний службовець повинен перебувати на службі. Виконання звичайної тижневої норми робочого часу має бути гарантоване в середньому протягом тижнів календарного року.

Неповна зайнятість

Працівники можуть працювати на умовах скороченого робочого часу, зокрема батьки дітей віком до 8 років мають право на *part-time* без шкоди для трудових прав.

Неповна зайнятість також дозволяється у випадках догляду за родичами чи з медичних причин.

Регулярний тижневий робочий час державного службовця або працівника, який працює за контрактом, може бути скорочений з будь-якої причини на його або її прохання до половини кількості, передбаченої для повної зайнятості, якщо використання запитуваної кількості не суперечить важливим службовим інтересам

У випадку працівників, які працюють за договором, можливий також договір, який передбачає регулярний робочий тиждень, що складається з менш ніж 20 годин.

Неповна зайнятість батьків: можлива до досягнення дитиною 8 - річного віку (стосується всіх працівників).

Дострокова батьківська відпустка «Місяць дитини» - доступна для батьків, жінки та чоловіка в одностатевому партнерстві між народженням дитини та закінченням заборони матері працювати до 31 дня. Вона не оплачується проте передбачає можливість отримати «бонус сімейного часу» («бонус сімейного часу» поширюється на всіх працівників). Є можливість звільнитися з роботи зі збереженням заробітної плати у зв'язку з необхідністю догляду за близьким родичем - до одного тижня на робочий рік, догляду за хворою дитиною - до одного тижня на робочий рік (хворою дитиною віком до дванадцяти років - до двох тижнів) (аналогічні правила для всіх працівників).

Відпустка для догляду за близькими родичами: можна скоротити робочий час або отримати неоплачувану відпустку для догляду за близькими родичами або для догляду за важкохворими дітьми –

до 3 місяців, можливе продовження до 6 місяців, в особливих випадках – до 27 місяців (однакові правила для всіх працівників); можливість отримання «допомоги по догляду» протягом певного періоду часу (поширюється на всіх працівників).

Відпустка для догляду за дитиною з інвалідністю або родичем, який потребує догляду: неоплачувана відпустка для догляду за дитиною з інвалідністю до досягнення нею 40 річного віку або близьким родичем, який потребує догляду. Тривалість такої відпустки варіюється від одного місяця до необмеженого часу; (аналогічні правила існують для всіх працівників, але відпустка не настільки тривала); є можливість отримувати «допомогу по догляду» протягом певного періоду часу (стосується всіх працівників).

Неповна відпустка по догляду: звичайний тижневий робочий час державного службовця може бути скорочений на його прохання мінімум на один місяць і максимум на три місяці до чверті від обсягу, передбаченого для повної зайнятості, якщо немає важливих службових інтересів, що вимагають іншого.

Відпустка для супроводу реабілітаційного перебування: неоплачувана відпустка для супроводу дитини (віком до 14 років) під час реабілітаційного перебування (аналогічні правила існують для всіх працівників); можливість отримання «допомоги по догляду» протягом певного періоду часу (поширюється на всіх працівників).

Відрядження та компенсації

На державній службі відшкодовуються витрати на відрядження та переїзди в межах країни та за кордон у зв'язку з виконанням службових обов'язків; виплачуються добові та плата за ночівлю. У разі необхідності відшкодовуються також інші витрати, такі як витрати на переїзд, компенсація за оренду житла, вихідна допомога тощо. Усі витрати, понесені посадовою особою або цивільним службовцем у зв'язку із зовнішнім відрядженням і які підлягають компенсації, регулюються окремим федеральним законом RGV 1955 (Reisegebühreenvorschrift).

Вони охоплюють добові, оплату проживання, витрати на транспорт, а також компенсацію витрат, пов'язаних з переїздом у межах країни або за кордон.

За необхідності можуть покриватися й додаткові витрати (наприклад, оренда житла, витрати на облаштування).

Надбавки

Державним службовцям можуть надаватися надбавки за роботу у важких умовах, за особливий ризик, за понаднормові години чи нічну працю.

Розмір надбавок залежить від характеру виконуваної роботи і визначається у відповідності до положень *Gehaltgesetz (GehG)*.

2. Можливості навчання і кар'єри

Професійний розвиток державних службовців в Австрії є одним із ключових елементів державної кадрової політики. Навчання та підвищення кваліфікації організоване як на рівні федеральних інституцій, так і у відомчих структурах, що дозволяє поєднувати загальнодержавні стандарти підготовки з потребами окремих міністерств і служб.

Державні службовці мають доступ до певних навчальних закладів (наприклад, Федеральної адміністративної академії, Федеральної фінансової академії або військової академії). Навчання у вищих навчальних закладах, таких як університетські курси, може бути погоджено в окремих випадках, якщо це відповідає інтересам департаменту / підрозділу.

Державні службовці можуть бути зобов'язані відшкодувати витрати на навчання, що перевищують визначену суму, наприклад, у разі звільнення з посади без поважної причини.

Кілька федеральних міністерств пропонують відомчу підготовку та підвищення кваліфікації для різних сфер діяльності федеральних службовців через власні навчальні заклади.

Федеральна адміністративна академія (*Verwaltungsakademie des Bundes, VAB*) є центральним інститутом підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Вона пропонує широку навчальну програму для близько 10 000 учасників щороку і є відправною точкою для професійної кар'єри та рушійною силою для кар'єрного просування.

Існують також більш спеціалізовані навчальні заклади, такі як, наприклад, Федеральна фінансова академія або військова академія.

Федеральна адміністративна академія (Verwaltungsakademie des Bundes, VAB)

Центральний заклад навчання та підвищення кваліфікації для державних службовців. Академія щорічно реалізує програми для близько 10 000 слухачів, пропонуючи курси з права, управління, комунікацій, цифровізації та європейських студій. VAB є «стартовою точкою» кар'єри для молодих службовців і майданчиком для професійного зростання досвідчених кадрів.

Федеральна фінансова академія (Finanzakademie)

Спеціалізується на підготовці службовців у сфері державних фінансів, податкової та митної політики. Забезпечує як базову підготовку для нових співробітників фінансової служби, так і курси підвищення кваліфікації для керівників підрозділів.

Військова академія (Theresianische Militäarakademie)

Найстаріший військовий навчальний заклад Австрії (заснований у XVIII ст.), що готує офіцерів для австрійської армії та державних структур безпеки. Для цивільних службовців Міністерства оборони академія пропонує програми з управління оборонними ресурсами та кризового менеджменту.

Відомчі курси та спеціалізовані програми

Багато федеральних міністерств мають власні навчальні центри чи програми. Наприклад, у сфері охорони здоров'я, соціальної політики або юстиції пропонуються тематичні курси, які враховують специфіку діяльності відомства.

Вища освіта та відшкодування витрат

Державні службовці можуть отримати дозвіл на навчання в університетах, якщо це відповідає інтересам служби. У таких випадках держава компенсує повністю або частково витрати на навчання, реєстраційні збори та літературу. Якщо ж працівник звільняється без поважних причин невдовзі після завершення навчання, він може бути зобов'язаний відшкодувати частину витрат.

Кар'єрне зростання

Система просування на державній службі поєднує конкурсні процедури з внутрішнім механізмом ротації. Державний службовець може будувати кар'єру як у межах одного відомства, так і шляхом переходу між різними федеральними структурами, зберігаючи при цьому накопичені соціальні гарантії.

IV. ІНШІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ

Окрім класичних соціальних гарантій, австрійські державні службовці мають доступ до додаткових пільг і сервісів, що підсилюють їхню соціальну захищеність і сприяють збереженню фізичного та психічного здоров'я. Ці послуги формують комплексний підхід до добробуту працівника, поєднуючи матеріальні й нематеріальні елементи підтримки.

Страховання життя

Державні службовці, як правило, охоплені обов'язковими страховими схемами, що включають базове страхування життя. У разі смерті працівника його родина може отримати одноразову виплату або пенсію у зв'язку з втратою годувальника. У деяких випадках відомства надають можливість укладання додаткових корпоративних програм страхування на пільгових умовах.

Роботодавець сплачує внесок у розмірі 0,47 % від брутто - зарплати за нещасні випадки, пов'язані з роботою. У разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання виплачується допомога.

В Австрії страхування від нещасних випадків для державних службовців є обов'язковим та регулюється Законом про медичне страхування та страхування від нещасних випадків державних службовців (B-KUVG). Внесок становить 0,47 % від брутто - заробітної плати, який повністю сплачується роботодавцем.

Страховання охоплює:

- нещасні випадки, пов'язані з роботою – будь-які травми чи ушкодження, що сталися під час виконання службових обов'язків або безпосередньо в робочий час на робочому місці;
- професійні захворювання, що виникають у результаті впливу шкідливих чи небезпечних виробничих факторів;

- дорогу на роботу та з роботи (за певних умов, коли переміщення пов'язане зі службовими обов'язками).

У разі настання страхового випадку державний службовець або його родина можуть отримати:

- медичну допомогу – безоплатне лікування, госпіталізацію, реабілітаційні заходи, необхідні медикаменти;

- грошові виплати;

- допомогу при тимчасовій втраті працездатності (щоденна виплата замість заробітку на час відсутності);

- пенсію у разі стійкої втрати працездатності, розмір якої залежить від відсотка втрати працездатності та середнього заробітку;

- одноразові компенсації у разі менш значної шкоди здоров'ю.

Компенсації утриманцям – у разі смерті застрахованого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання передбачена реверсивна пенсія для того з подружжя, хто пережив іншого, виплати на дітей та допомога на поховання.

Реабілітаційні програми – відновлення працездатності через медичні, професійні та соціальні заходи, зокрема перекваліфікацію або перепідготовку.

Виплати здійснює Страхова компанія для державних службовців, залізниць та гірничодобувної промисловості (BVAEB) у співпраці з Австрійським загальним інститутом страхування від нещасних випадків (AUVA).

Психологічна підтримка

Відповідно до Федерального Закону «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний забезпечувати безпеку й охорону здоров'я працівників, включно з психічним благополуччям. На практиці це означає: доступ до консультацій психолога чи психотерапевта; профілактичні програми з управління стресом; тренінги із самоменеджменту та подолання професійного вигорання; спеціальні гарячі лінії для кризових ситуацій.

Корпоративні спортивні та оздоровчі програми

Кожне федеральне міністерство може надавати оздоровчі кошти на спортивні програми та соціальні пільги (наприклад, корпоративні виїзди, спортивні заходи, корпоративне оздоровлення) на добровільних засадах і відповідно до наявних (бюджетних) ресурсів у рамках розпоряджень, що стосуються конкретного відомства.

Деякі міністерства пропонують можливості для індивідуальних тренувань та відповідне тренувальне обладнання, якщо, наприклад, фізична підготовка не є обов'язковою для виконання службових обов'язків (наприклад, в армії та поліції). Профспілки можуть пропонувати спеціальні умови в рамках членства в них.

Багато міністерств та відомств пропонують працівникам:

- абонементи у спортзали;

- участь у корпоративних спортивних клубах;

- організацію оздоровчих заходів і профілактичних програм;
- пільгові умови для занять фізичною культурою, особливо у структурах із підвищеним рівнем стресу (армія, поліція, судові органи).

Забезпечення технічними засобами для дистанційної роботи

У контексті поширення гнучких форм зайнятості державні службовці отримують необхідне обладнання для віддаленої роботи: ноутбуки, планшети, смартфони, захищені канали зв'язку. Якщо працівник змушений використовувати власні пристрої для виконання службових завдань, він має право на відшкодування витрат або спеціальні надбавки.

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

1. Державний бюджет: це основне джерело, яке забезпечує фінансування більшості соціальних гарантій.

2. Внески працівників та роботодавців:

Пенсійні внески (Pensionsbeiträge): покривають витрати на пенсії.

Медичні внески (Krankenversicherungsbeiträge): фінансують державне медичне страхування.

3. Страхові внески (Arbeitslosenversicherungsbeiträge): на випадок безробіття.

Корпоративні фонди: забезпечують додаткові соціальні виплати, такі як додаткові пенсійні заощадження (у рамках Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) або інші бонуси.

Австрійська система соціальних гарантій для державних службовців – це не просто набір стандартних виплат, а унікальна модель соціальної інженерії, що вражає своєю багатогранною архітектурою. Вона базується на трьох принципах:

Надійність: завдяки фінансуванню з державного бюджету та обов'язковим внескам працівників, система забезпечує класичні, але міцні пенсійні та медичні механізми.

Гнучкість: розширений набір пільг для сімей, підтримка work-life balance і унікальна модель вихідної допомоги («стара» та «нова» системи, що регулюються окремими законами, зокрема BMSVG), дозволяють адаптуватися до сучасних викликів. Це дозволяє державним службовцям отримувати додаткові виплати, що не є частиною традиційної пенсійної системи, тим самим забезпечуючи додатковий захист.

Законодавче закріплення: кожна деталь цієї системи ретельно прописана в законах, таких як BDG 1979 (Beamten-Dienstrechtsgesetz) та VBG (Vertragsbedienstetengesetz).

У результаті, Австрія демонструє, як надійно захистити державну службу від соціальних ризиків, одночасно адаптуючи її до потреб сучасної родини та робочого середовища. Це робить державну службу не тільки престижною, але й надзвичайно привабливою, формуючи стабільний і високопрофесійний кадровий склад.

ЗАКОНИ ТА ПІДЗАКОННІ АКТИ

1. **Закон «Про пенсійне забезпечення» 1965 року** - *(Pensionsgesetz 1965 – PG 1965)* - <http://www.sozdok.at/>
2. **Закон «Про медичне страхування та страхування від нещасних випадків державних службовців»** – *(Unfallversicherungsgesetz – B-KUVG)* – <http://www.sozdok.at/sozdok/dokument/dokumentanzeige.xhtml?dokid=ASVG%3D PARA%3D292%3D31%3D2022-03-18%3D2022-01-01&dokStat=0&csrlid=357412&tllid=1731076296584&navBar=1>
3. **Закон «Про оплату праці державних службовців» 1956 року** *(Gehaltsgesetz 1956) Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG*);
4. **Закон «Про медичне страхування та страхування від нещасних випадків державних службовців»** – *(Unfallversicherungsgesetz – B-KUVG)* <https://www.bvaeb.at/> та <https://www.gesundheitskasse.at/>
5. **Закон «Про охорону материнства»** - *(Mutterschutzgesetz – MSchG)* **«Положення про витрати на відрядження»** - *(Reisegebührenvorschrift – RGV 1955)* - <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/family/family-benefits/childcare-allowance.html>



ЕСТОНСЬКА РЕСПУБЛІКА

Соціальні гарантії державних службовців в Естонії є важливим елементом публічного управління, що поєднує стабільність кар'єри, рівність із приватним сектором та мінімально необхідний соціальний захист. Естонська модель відзначається прозорістю, уніфікацією для всіх працюючих громадян і сильним акцентом на страхові механізми, а не на спеціальні пільги для державних службовців.

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА

- Закон «Про державну службу» (*Riigiteenistuse seadus*) – визначає правовий статус державних службовців, умови їх прийняття на службу, права та обов'язки, систему оплати праці, гарантії та дисциплінарну відповідальність.

- Закон «Про медичне страхування» (*Ravikindlustuse seadus*) – регулює систему обов'язкового медичного страхування, порядок фінансування медичних послуг, права застрахованих осіб та механізми забезпечення доступу до медичної допомоги.

- Закон «Про соціальне забезпечення» (*Sotsiaalhoolekande seadus*) – встановлює засади надання соціальних послуг і допомоги громадянам, включаючи підтримку у випадках настання інвалідності, втрати працездатності, малозабезпеченості чи інших складних життєвих обставин.

- Закон «Про сімейні виплати» (*Peretoetuste seadus*) – визначає порядок і види державної підтримки сімей із дітьми: допомога при народженні дитини, щомісячні виплати на дітей, додаткові пільги для багатодітних сімей тощо.

- Підзаконні акти уряду та інструкції державних установ – деталізують механізми реалізації положень законів: порядок призначення та виплати допомог, процедури адміністрування страхових внесків, регламенти службової діяльності державних службовців.

I. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Серед країн Балтії Естонія вирізняється однією з найсучасніших та найефективніших систем соціального захисту, що ґрунтується на прозорому законодавстві, цифровізації та високому рівні соціальної відповідальності. Для державних службовців ця система забезпечує не лише базові права — охорону здоров'я, пенсії, допомогу у разі втрати працездатності — але й ряд спеціальних гарантій, притаманних працівникам державного сектору

1. Пенсійне забезпечення

У 2025 році нормативний пенсійний вік в Естонії становить 64 роки й 9 місяців. Від 2027 року естонське законодавство встановлює новий підхід: пенсійний вік буде обчислюватися не за роком народження, а на основі календарного року, з урахуванням середньої очікуваної тривалості життя 65 - річних, і уряд затверджуватиме його за два роки наперед. Пенсійне забезпечення для державних службовців Естонії, які є учасниками загальнонаціональної системи пенсійного страхування, передбачає трирівневу систему:

- базову державну пенсію, яка фінансується через соціальні внески;
- накопичувальну пенсійну систему, до якої державні службовці також можуть робити добровільні внески;
- приватні пенсійні фонди, що дозволяють додаткові заощадження.

Запровадження накопичувальної пенсійної системи для службовців може підвищити стабільність та прозорість у пенсійному забезпеченні.

Державні службовці, які вступили на державну службу з 1 січня 2020 року, не мають пенсійних виплат. В Естонії немає спеціальних соціальних виплат для державних службовців після виходу на пенсію. Соціальні виплати після виходу на пенсію є однаковими для державного та приватного секторів.

2. Медичне страхування

В Естонії існує єдина національна система медичного страхування, яка фінансується за рахунок внеску у розмірі 13 % від зарплати. Усі службовці мають рівний доступ до медичних послуг.

Єдине національне медичне страхування.

Внески на медичне страхування та доступ до необхідної допомоги не залежать від віку, доходу або ризиків для здоров'я. Всі застраховані особи в Естонії мають право на отримання рівних і якісних медичних послуг.

Державним службовцям Естонії надано доступ до системи медичного страхування на тих самих умовах, що і всім громадянам країни.

Це включає в себе обсяг медичних послуг, на які мають право державні службовці; страхові внески, що оплачуються частково державою; компенсації за лікарняні дні, а також спеціальні умови для осіб з особливими медичними потребами.

3. Підтримка у разі тимчасової втрати працездатності та настання інвалідності

Лікарняні оплачуються роботодавцем (з 4 - го по 8 - й день) та Фондом медичного страхування (з 9 - го дня). У разі каліцтва чи захворювання на службі передбачені значні одноразові компенсації залежно від ступеня втрати працездатності.

Роботодавець і Естонський Фонд медичного страхування виплачують працівнику допомогу у зв'язку з хворобою на підставі лікарняного листа, мета якої – частково компенсувати працівникові втрату заробітку за період

хвороби. За перші три дні хвороби допомога не виплачується. Роботодавець виплачує допомогу з 4 - го по 8 - й день хвороби. Починаючи з 9 - го дня допомогу виплачує Естонський Фонд медичного страхування. Не існує спеціальних пільг для державних службовців у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

Положення про пільги та заходи соціального забезпечення є однаковими для всіх державних службовців. У разі повної втрати працездатності, якщо на підставі положень Закону «Про допомогу у зв'язку з втратою працездатності внаслідок травми або захворювання, отриманих у результаті нещасного випадку, пов'язаного з виконанням службових обов'язків», встановлено, що державний службовець втратив працездатність, йому виплачується допомога, виходячи з рівня працездатності, встановленого Естонським Фондом страхування від безробіття під час першого обстеження, у розмірі середнього показника працездатності за останні сім років. Якщо встановлено, що службовець не має можливості працювати на підставі Закону «Про допомогу по втраті працездатності у зв'язку з отриманою травмою або хворобою, що виникла в результаті нападу на нього або в результаті боротьби з кримінальним злочином, ліквідації надзвичайної ситуації або протидії загрозі, пов'язаної з виконанням службових обов'язків», йому виплачується допомога, виходячи з рівня працездатності, встановленого Естонським Фондом страхування від безробіття під час першого огляду, в розмірі його середньої заробітної плати за 13 років.

4. Гарантії та компенсації за роботу в особливих умовах

Спеціальних пільг та компенсацій для державних службовців, які працюють у небезпечних та шкідливих умовах праці, не передбачено.

5. Допомога у разі звільнення

При звільненні зі служби за скороченням штатів державному службовцю виплачується компенсація в розмірі середнього місячного заробітку державного службовця. При звільненні зі служби за скороченням державний службовець також має право на отримання страхового відшкодування на умовах і в порядку, передбачених Законом «Про страхування на випадок безробіття».

У разі скорочення штату державному службовцю надається письмове попередження про звільнення зі служби у зв'язку зі скороченням штату, якщо його стаж роботи на посаді тривав:

- 1) менше одного року – не менше ніж за 15 календарних днів;
- 2) від одного до п'яти років – не менше ніж за 30 календарних днів;
- 3) від п'яти до десяти років – не менше ніж за 60 календарних днів;
- 4) десять і більше років – щонайменше за 90 календарних днів.

6. Допомога у разі смерті державного службовця або його рідних

У разі загибелі (смерті) державного службовця внаслідок нещасного випадку, пов'язаного з виконанням ним службових обов'язків, його дитині, одному з батьків, вдові (вдівцю), зареєстрованому партнеру, договір реєстрації партнерства з яким закінчився внаслідок загибелі (смерті), а також іншій особі, яка відповідно до Закону «Про сімейне право» перебувала на утриманні державного службовця, виплачується одноразова допомога в загальному розмірі десятирічної середньої заробітної плати загиблого (померлого) державного службовця. У разі загибелі (смерті) державного службовця внаслідок нападу на нього у зв'язку з виконанням ним службових обов'язків або внаслідок боротьби з кримінальним правопорушенням, ліквідації наслідків надзвичайної ситуації чи протидії загрози, його дитині, батькам, вдові (вдівцю), зареєстрованому партнеру, договір зареєстрованого партнерства з яким закінчився внаслідок загибелі (смерті), а також іншій особі, яка перебувала на утриманні державного службовця, виплачується одноразова допомога в розмірі середньої заробітної плати державного службовця за двадцять років, протягом яких він перебував на його утриманні.

II. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА СІМЕЙ

Естонська модель соціальних гарантій вирізняється мінімалістичним та універсальним підходом: державні службовці користуються тими ж самими правами та соціальними пільгами, що й інші працівники, без спеціально виділених додаткових привілеїв. Основний акцент робиться на загальнонаціональній системі соціального страхування, що охоплює всіх працюючих.

1. Житло, кредити, субсидії

В Естонії не передбачено спеціальних житлових чи кредитних пільг для державних службовців. Усі працівники, включно з державними службовцями, користуються загальними ринковими умовами для отримання іпотеки, оренди чи соціального житла, яке надається лише вразливим категоріям населення.

2. Відпустки, оздоровлення

Відпустки регулюються Загальним Трудовим кодексом і є однаковими для всіх категорій працівників.

Основна щорічна відпустка становить 28 календарних днів.

Додаткові дні можуть надаватися лише за специфікою посади (наприклад, для педагогів чи працівників зі шкідливими умовами праці).

Санаторних чи оздоровчих програм спеціально для державних службовців не існує. Працівники організують відпочинок і медичне відновлення самостійно або через приватні страхові пакети.

В Естонії існує система спільної батьківської та декретної відпустки. У той час як допомога по вагітності та пологах і допомога по догляду за

дитиною є індивідуальними правами батьків, спільна батьківська допомога – це право, яке поділяється між батьками, тобто батьки самі вирішують, хто з них буде отримувати допомогу. Спільною батьківською допомогою батьки можуть користуватися, як правило, з моменту, коли дитині виповнився 31 день, до досягнення нею 3 років, і її можна планувати по днях. Відпустка по догляду за дитиною триває до 475 днів і може бути використана до досягнення дитиною 3 років. Під час виплати спільної батьківської допомоги ви можете працювати (якщо ви заробляєте до 2366,76 € на місяць, розмір батьківської допомоги не зменшується) або перебувати у відпустці по догляду за дитиною. Мінімальна сума становить 725 € на місяць брутто (діє з 01 січня 2024 року). Максимальна сума 4733,53 € на місяць брутто (157,78 € на день, діє з 01 січня 2024 року).

Відпустка по догляду за дитиною включає медичне страхування та додаткові внески на загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне страхування тільки для одного одержувача одночасно.

3. Пільги та послуги для членів сім'ї

Відсутні окремі пільги, окрім компенсацій у разі смерті чи поранення службовця, що надаються на загальних умовах.

III. УМОВИ СЛУЖБИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

Естонія послідовно формує сучасну модель державної служби, у якій особлива увага приділяється умовам праці та професійному розвитку службовців. В основі цієї системи – поєднання гнучких підходів до організації робочого часу, прозорих правил кар'єрного зростання та стимулювання безперервного навчання. Держава активно інвестує у цифрові рішення, що полегшують щоденну роботу та сприяють ефективності, а також підтримує програми підвищення кваліфікації. Такий підхід дозволяє не лише забезпечувати належний рівень умов служби, а й формувати конкурентоспроможний кадровий корпус, готовий до викликів сучасного врядування.

1. Робочий час, відрядження, надбавки

Організація робочого часу державних службовців в Естонії регулюється Законом про державну службу (Public Service Act) та трудовим законодавством країни. Основна мета цих положень – забезпечити ефективну роботу державних інституцій, дотримання принципу балансу між службовими обов'язками і відпочинком, а також гарантії справедливих умов праці.

Повний робочий час державного службовця становить *40 годин на тиждень*, тобто, як правило, *вісім годин на день*. Робочий графік може бути як фіксованим, так і гнучким, залежно від потреб конкретного органу державної влади. За згодою працівника можливе встановлення *неповного робочого часу*. У разі потреби може застосовуватися *сумування обліку робочого часу*, що дозволяє розподіляти навантаження нерівномірно в

межах розрахункового періоду — до чотирьох місяців. При цьому загальний середній робочий час разом із понаднормовими годинами *не може перевищувати 48 годин на тиждень*. Напередодні визначених державних свят — Нового року, Дня Республіки Естонія, Дня перемоги та Святвечора — *робочий день скорочується на три години*. Це правило є частиною соціальної політики, спрямованої на підтримку балансу між службовим навантаженням і особистим життям працівників.

Закон встановлює, що на час відрядження за державним службовцем зберігається посада і заробітна плата. Умови і порядок відрядження державних службовців та відшкодування витрат, пов'язаних з відрядженням, у тому числі розмір добових, строки і порядок їх виплати, встановлюються постановою Уряду Естонської Республіки.

Що стосується довгострокового відрядження за кордон і відшкодування цих витрат, то під час довгострокового відрядження за кордон посадовій особі щомісяця додатково до заробітної плати виплачується надбавка за відрядження за кордон. Розмір надбавки за відрядження за кордон розраховується шляхом множення початкового розміру надбавки у зв'язку з відрядженням на коефіцієнт приймаючого міста, до якого відряджено державного службовця. Розмір надбавки за відрядження за кордон визначається з урахуванням міських коефіцієнтів, установлених відповідно до Закону «Про дипломатичну службу», або, у разі їх відсутності, — коефіцієнтів міст, затверджених постановою Уряду Естонської Республіки згідно із Законом «Про державну службу». У разі довгострокового відрядження за кордон покриваються такі витрати, понесені державним службовцем, який перебуває за кордоном, і членом сім'ї, який його супроводжує:

- 1) витрати на переїзд;
- 2) витрати на проживання;
- 3) витрати на страхування та медичне обслуговування;
- 4) плата за дитячий дошкільний заклад або витрати на оплату праці помічника по господарству;
- 5) витрати на здобуття початкової та середньої освіти супроводжуваної дитини віком до п'яти років, якщо в приймаючій державі передбачено більш раннє обов'язкове відвідування школи;
- 6) витрати на проїзд до Естонії у відпустку та назад до місця служби один раз на рік.

2. Можливості навчання і кар'єри

В Естонії існує кілька систем і програм, які підтримують розвиток професійних компетентностей, лідерства та можливості кар'єрного зростання серед державних службовців. Доступ до них забезпечується на основі відкритих конкурсів, оцінки компетентностей і готовності брати на себе більшу відповідальність.

В Естонії кар'єра на державній службі часто пов'язана з участю у програмах розвитку лідерства (*Newton, Leadership Talent*). Це підвищує шанси бути обраним на керівні посади.

Конкурси та відбір на топ-посади здійснюється за чіткими критеріями: освіта, досвід, компетентності, знання мов. Державна служба вимагає постійного оновлення знань — курси, стажування, участь у реформах.

Програма Newton (Newton Programme)

Програма організована Центром досконалості на державній службі при Уряді Естонії (*Top Civil Service Excellence Centre*).

Її метою є підготовка майбутніх керівників / топ - державних службовців, які готові обіймати керівні посади у державних структурах протягом 2 років після завершення програми.

Умови участі: магістерський ступінь, знання естонської та англійської мов, досвід управління (наприклад, керівництво структурним підрозділом).

Recruitment and Selection of Top Civil Servants

В Естонії проводяться відкриті конкурси на високі керівні посади на державній службі — генеральні секретарів, керівників агентств і відомств тощо.

Комісія добору керівників (*Top Civil Servants Selection Committee*) керує процесом відбору керівних посад, забезпечуючи прозорість, компетентність і нейтральність.

Leadership Talent Program / Succession of Top Civil Servants

Програма талант-менеджменту (*Leadership Talent Program*) дає державним службовцям можливість працювати тимчасово на вищих керівних посадах або поруч із топменеджментом, щоб познайомитися з відповідальністю та функціями цього рівня управління.

Це допомагає розвитку навичок лідерства і готує кандидатів на керівні ролі.

Інші навчальні курси та програми

Estonian School of Diplomacy (ESD) пропонує короткі курси для дипломатів або працівників державних інституцій (*executive programmes*), що включають такі теми: міжнародні відносини, реформування, електронне урядування, управління проектами тощо.

Додатково є приватні та міжнародні курси (наприклад, цифрове урядування, лідерство) — державні службовці можуть брати участь у таких навчаннях за підтримки своєї установи.

IV. ІНШІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ

Естонія надає державним службовцям, поряд із базовими соціальними гарантіями, також кілька додаткових соціальних послуг, які здебільшого визначаються законом або внутрішніми політиками установ, а не як спеціальні пільги лише для державних службовців.

Страхування життя та від нещасних випадків під час виконання обов'язків

У Законі «Про державну службу» передбачено, що службовці, які отримали травму або захворювання внаслідок виконання службових обов'язків (або внаслідок нападу, кримінального злочину тощо) можуть мати виплати відповідно до Закону «Про допомогу у зв'язку з втратою працездатності». Зокрема, якщо встановлена часткова чи повна втрата працездатності, службовець має право на компенсацію, рівну середній заробітній платі за два роки (для часткової втрати) чи сім років (для повної).

Проте загального обов'язкового страхування життя або розширених виплат типу «коштів на смерть» чи «покриття сім'ї» спеціально передбачених для державних службовців як окремої категорії не встановлено. Відповідні виплати (наприклад, компенсація у разі смерті на службі) визначені у законі, але фінансово реалізуються через державні страхові чи соціальні фонди, а не через службові страхові програми.

Психологічна підтримка (на рівні окремих відомств)

Загальних громадянських чи національних законів, які б вимагали від державних установ надавати психологічну допомогу саме державним службовцям, не виявлено.

Однак є наявні державні та недержавні програми психічного здоров'я, доступні для населення у цілому, включно з працівниками державного сектору. Також внутрішні політики установ можуть передбачати підтримку, зокрема у випадку стресу, кризи або травми — наприклад, через служби охорони здоров'я або через робоче середовище.

Додаткові послуги, які визначаються внутрішніми актами установ

Багато відомств можуть мати власні політики або колективні договори, які надають надбавки за ризик, додаткові дні відпустки, компенсації за надурочний час, премії чи винагороди за особливі обов'язки.

Також можуть бути внутрішні служби підтримки, корпоративні пакети медичного обслуговування чи страхування, які включають членів сім'ї, але це залежить від конкретного відомства чи рівня управління.

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

1. Державний бюджет (центральна влада) — основне джерело фінансування соціальних гарантій, зокрема пенсій, основного страхування, компенсацій у разі службових травм чи настання інвалідності.

2. Бюджети місцевих органів самоврядування — в тих випадках, коли державні службовці працюють у місцевих адміністраціях чи у структурах, фінансованих місцевими бюджетами.

3. Соціальні внески — пенсійні, медичні та страхові внески, які фінансують систему охорони здоров'я, страхування від хвороб / травм, пенсійний фонд. Службовці і роботодавці (державні структури) роблять внески відповідно до законодавства.

Естонська модель соціальних гарантій для державних службовців побудована на принципах рівності з іншими працівниками, прозорості та страхового підходу. Вона не передбачає широких пільг чи привілеїв, але забезпечує стабільні й чіткі механізми підтримки у випадках ризику. Найцікавішими положеннями є:

- система компенсацій у разі поранення чи загибелі на службі, яка має надзвичайно високі виплати;
- гнучкий підхід до пенсійного віку, прив'язаний до тривалості життя населення;
- широкий пакет для відряджень за кордон, що охоплює навіть освіту дітей.

Естонський досвід може бути корисним для України в частині уніфікації соціальних гарантій, мінімізації привілеїв та впровадження справедливої страхової моделі.

ЗАКОНИ ТА ПІДЗАКОННІ АКТИ

1. **Закон «Про державну службу» (*Riigiteenistuse seadus*)**
https://www.riigiteataja.ee/en/tolge/pdf/506012025007?utm_source
2. **Закон «Про медичне страхування» (*Health Insurance Fund Act*)**
<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/517072024001/consolide>
3. **Соціальний кодекс (*Sotsiaalkodeksi üldosa seadus*)**
https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509052022001/consolide?utm_source
4. **Закон «Про соціальне забезпечення» (*Sotsiaalhoolekande seadus*)**
https://www.riigiteataja.ee/en/eli/504042016001/consolide?utm_source
5. **Закон «Про сімейні виплати» (*Family Benefits Act*)** <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/519012024007/consolide>



ЛАТВІЙСЬКА РЕСПУБЛІКА

Соціальні гарантії державних службовців у Латвії побудовані на поєднанні загальнонаціональної системи соціального страхування та спеціальних пільг для окремих категорій службовців (дипломатів, військових, рятувальників, прикордонників). Основний принцип – забезпечення базового рівня соціальної захищеності для всіх працівників державного сектору з урахуванням особливостей умов праці та рівня відповідальності.

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА

- Закон «Про державну службу» (*Valsts civildienesta likums*) – регламентує статус, права та обов'язки державних службовців, умови служби, систему оплати праці та соціальні гарантії.
- Закон «Про оплату праці посадових осіб і працівників органів державної влади та місцевого самоврядування» (*Likums par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību*) – визначає порядок винагороди, доплат, надбавок, премій та компенсацій.
- Закон «Про державне соціальне страхування» (*Likums par valsts sociālo apdrošināšanu*) – встановлює правила сплати внесків, порядок та розміри виплат за пенсіями, допомогами у разі втрати працездатності, безробіття, материнства тощо.
- Закон «Про державні пенсії» (*Likums par valsts pensijām*) – регламентує порядок виходу на пенсію, мінімальний стаж, розрахунок розміру пенсії та пільги для окремих категорій.
- Закон «Про страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань» (*Likums par apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām*) – передбачає компенсації у разі травм або хвороб, пов'язаних із виконанням службових обов'язків.
- Закон «Про дипломатичну і консульську службу» (*Diplomātiskā un konsulārā dienesta likums*) – визначає додаткові соціальні гарантії для дипломатів і членів їхніх сімей під час роботи за кордоном.
- Закон «Про військову службу» (*Likums par militāro dienestu*) – врегульовує соціальний захист військовослужбовців та їхніх сімей.
- Постанови Кабінету Міністрів Латвії – деталізують порядок надання компенсацій, виплат при звільненні, покриття витрат на житло, транспорт та відрядження, а також соціальні гарантії для окремих служб.

I. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Соціальне забезпечення державних службовців у Латвії базується на загальній системі державного соціального страхування, доповненій спеціальними виплатами для окремих категорій.

1. Пенсійне забезпечення

У Латвії право на пенсію за віком мають жінки та чоловіки, які досягли 65 років і мають страховий стаж не менше 20 років.

Пенсія за віком розраховується за наступною формулою:

P - річний розмір пенсії, дванадцятою частиною якого є щомісячний розмір пенсії = K - пенсійний капітал / Π - період (у роках), починаючи з року призначення пенсії за віком.

У разі звільнення державного службовця з державної служби у зв'язку з досягненням ним пенсійного віку державному службовцю виплачується вихідна допомога у розмірі середнього заробітку:

а) за один місяць, якщо стаж роботи на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування не перевищував п'яти років;

б) за два місяці, якщо посадова особа перебувала на службі в органах державної влади або органах місцевого самоврядування безперервно від п'яти до 10 років;

в) за три місяці, якщо посадова особа перебуває на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування безперервно від 10 до 20 років;

г) за чотири місяці, якщо посадова особа перебуває на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування безперервно понад 20 років.

Варто зазначити, що це стосується лише державних службовців, але не працівників, які працюють в органах державної влади на підставі трудового договору (трудового законодавства). Така різниця зумовлена тим, що трудове законодавство не передбачає такої підстави для припинення трудового договору, як досягнення пенсійного віку.

2. Медичне страхування

Усі державні службовці та працівники органів місцевого самоврядування (як і всі жителі Латвії) мають право на обов'язкову державну медичну допомогу відповідно до Закону «Про фінансування охорони здоров'я».

Держава або орган місцевого самоврядування можуть страхувати здоров'я посадових осіб (працівників) відповідно до наданих їм фінансових ресурсів. Виплати стосовно медичного страхування не можуть перевищувати 750 €, якщо не вказано інше.

Державні установи та органи місцевого самоврядування мають право, але не обов'язок, надавати працівникам додаткові соціальні гарантії, які можуть включати приватне медичне страхування (або компенсацію медичних витрат) у межах наданих їм фінансових ресурсів.

3. Підтримка у разі тимчасової втрати працездатності та настання інвалідності

Підтримка державних службовців у разі втрати працездатності в Латвії забезпечується через систему обов'язкового державного соціального страхування та додаткові гарантії, передбачені трудовим законодавством.

Тимчасова втрата працездатності (хвороба) компенсується за рахунок двох джерел:

1. Компенсація від роботодавця: зазвичай роботодавець (державна установа) оплачує перші дні втрати працездатності (лікарняний лист А). Розмір виплат визначається трудовим законодавством і становить не менше 75 % від середньої заробітної плати працівника.

2. Компенсація від Державного агентства соціального страхування (VSAA): з 9 - го дня втрати працездатності виплату здійснює VSAA (лікарняний лист В). Розмір допомоги становить 80 % від середньої заробітної плати, з якої сплачувалися соціальні внески.

Настання інвалідності (постійна втрата працездатності)

У разі встановлення інвалідності (постійної втрати працездатності) державний службовець має право на пенсію по інвалідності (*invaliditātes pensija*), яку виплачує VSAA.

Призначення: призначення та розмір пенсії залежать від групи інвалідності (яка визначає ступінь втрати працездатності) та тривалості соціального страхового стажу особи.

Захист: у деяких випадках державні службовці, які отримали інвалідність під час виконання службових обов'язків, можуть мати право на додаткові компенсації або виплати, передбачені окремими нормативними актами для публічного сектору або спецслужб.

Ці гарантії забезпечують фінансову стабільність службовця та його сім'ї під час періодів, коли він не може виконувати свої робочі обов'язки через стан здоров'я.

4. Гарантії та компенсації за роботу в особливих умовах

Посадова особа (працівник) отримує спеціальні доплати за виконану роботу (надану послугу), пов'язану з особливим ризиком.

Особливим ризиком вважається посада (служба, робота), яка, згідно з оцінкою ризику робочого середовища, пов'язана з підвищеним психологічним або фізичним навантаженням або ризиком для безпеки і здоров'я працівника в такій мірі що цього не може бути попереджено або зведено до допустимого рівня заходами охорони праці.

Посадова особа (працівник) отримує доплату до 25 % від зазначеної місячної зарплати за роботу (послугу), пов'язану з особливим ризиком.

5. Допомога у разі звільнення

Вихідна допомога при звільненні зі служби може бути тільки в певних випадках. Виплачується у випадку коли службові (трудові) відносини припиняються у зв'язку з ліквідацією органу або посади, скороченням кількості посадових осіб (працівників): за станом здоров'я, що не відповідає вимогам, встановленим для посади (у тому числі, у випадку втрати працездатності); досягненням віку, після якого перебування на службі не допускається; набуттям стажу, необхідного для призначення пенсії за вислугу років; а також у разі, коли посадова особа (працівник), яка раніше виконувала відповідні службові обов'язки, поновлюється на посаді.

Крім зазначених вище випадків, вихідна допомога також може бути виплачена у разі звільнення посадової особи (працівника), яка працює за трудовим законодавством, зокрема, якщо працівник розриває трудові відносини з поважних причин або якщо йому бракує необхідної професійної компетентності для виконання покладених обов'язків.

У разі звільнення у випадках, зазначених вище посадовою особою (працівником), надається вихідна допомога у розмірі середнього заробітку:

а) за один місяць, якщо державний службовець працює в органах державної влади або місцевого самоврядування безперервно менше 5 років;

б) за два місяці, якщо державний службовець безперервно працює в органах державної влади або місцевого самоврядування протягом 5 - 10 років;

в) за три місяці, якщо державний службовець безперервно працює в органах державної влади або місцевого самоврядування протягом 10 - 20 років;

г) за чотири місяці, якщо державний службовець працює в органах державної влади або місцевого самоврядування безперервно більше 20 років.

6. Допомога у разі смерті державного службовця або його рідних

У Латвії підтримка сім'ї у випадку смерті державного службовця або його рідних реалізується через систему державного соціального страхування та додаткові гарантії, передбачені законодавством.

Підтримка сім'ї у випадку смерті державного службовця або його близьких у Латвії реалізується через обов'язкову систему державного соціального страхування та додаткові гарантії, передбачені законодавством. У разі смерті самого службовця сім'я має право на державну допомогу на поховання (*Apbedīšanas pabalsts*), яку виплачує Державне агентство соціального страхування (VSAA). Розмір цієї допомоги є значним і дорівнює двом місячним заробітним платам померлого, що є важливою фінансовою підтримкою в період втрати. Якщо помирає член сім'ї (наприклад, дитина або особа, що була на утриманні),

також виплачується державна допомога у фіксованому розмірі, встановленому нормативними актами. Крім того, у випадках втрати працездатності членами сім'ї, які були на утриманні померлого (а також діти до 18 або 24 років, якщо вони навчаються), вони мають право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника (*Apģādnieka zaudējuma pensija*), яку призначає та виплачує VSAA, забезпечуючи довгострокову фінансову стабільність. Органи державної влади та самоврядування можуть також надавати додаткову одноразову матеріальну допомогу сім'ї згідно з внутрішніми положеннями або через Фонд соціальних послуг. У випадках смерті, що настала внаслідок нещасного випадку або хвороби, пов'язаної з виконанням службових обов'язків (що критично важливо для працівників спецслужб, поліції та армії), передбачаються особливі та значно більші компенсаційні виплати, розмір і порядок яких чітко регулюється окремими законами про соціальні гарантії для груп підвищеного ризику.

II. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА СІМЕЙ

Соціальні гарантії становлять наріжний камінь політики у сфері державної служби, забезпечуючи гідні умови праці та захист від життєвих ризиків. Ці положення спрямовані не лише на самих працівників, а й на підтримку їхніх родин, що є ключовим елементом у досягненні балансу між професійним та особистим життям. Комплекс соціальних пільг включає обов'язкове медичне та пенсійне страхування, а також низку додаткових послуг і компенсацій, що сприяють добробуту та безпеці. Таким чином, держава інвестує у свій кадровий потенціал, створюючи умови для залучення та утримання висококваліфікованих фахівців. Ефективна система соціальних гарантій є відображенням відповідального ставлення до публічної служби та її цінності для суспільства.

1. Житло, кредити, субсидії

Державні службовці можуть отримувати компенсацію за оренду житла – до 250 € на місяць.

Військовослужбовцю, який не отримав службову квартиру, виплачується компенсація за покриття витрат на оренду житлового приміщення та комунального господарства. Розмір компенсації та порядок її надання визначаються Кабміном і не можуть перевищувати 250 € на місяць.

Посадовій особі (працівнику), яка була переселена на іншу адміністративну територію Латвійської Республіки на певний період, виплачується компенсація за оренду житлового приміщення та комунального господарства. Ця компенсація не може перевищувати 250 € на місяць.

Надання компенсацій, субсидій та знижок, особливих умов кредитування, відшкодування, субсидій і знижок для державних службовців в Латвії не передбачено.

2. Відпустки, оздоровлення

У Латвії державні службовці мають ті ж права на відпустки, що й інші працівники, але для деяких категорій існують специфічні положення, які враховують особливості служби чи особливі посади.

Державним службовцям Латвії гарантовано право на відпустки, які часто довші чи передбачають додаткові умови, якщо вони займають посади зі спеціальним статусом чи виконують особливо важливі чи ризиковані завдання. Проте оздоровчі програми чи спеціальні бази відпочинку можливі через внутрішні домовленості або бюджети конкретних установ.

Щорічна оплачувана відпустка

За Латвійським трудовим законодавством кожен працівник має право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше ніж чотири календарні тижні (без врахування державних свят).

Частина відпустки може бути надано у різні періоди року за домовленістю із роботодавцем, але одна із частин відпустки має бути не менше двох послідовних календарних тижнів.

У випадках, коли надання повної відпустки в поточному році може завадити виконанню основної діяльності установи, допускається перенесення частини відпустки на наступний рік за згодою працівника.

Додаткові пільги / відпустки для державних службовців зі спеціальним статусом

Державні службовці з осіб, які мають спеціальні службові ranks в структурах Міністерства внутрішніх справ або Пенітенціарної системи, мають право на особливі умови: наприклад, їхня щорічна відпустка може бути 30 календарних днів (без врахування державних свят) і може бути поділена на частини, але одна частина має бути не менше ніж 14 календарних днів.

Також після кожних п'яти років служби для таких посадовців передбачається збільшення тривалості відпустки на три календарні дні — до максимального обмеження, яке визначено законом.

Відпустки для догляду за дитиною та інші сімейні відпустки

Закон «Про державну соціальну допомогу» застосовується до всіх громадян Латвії. Вона включає допомогу по вагітності та пологах, яка називається допомога по догляду за дитиною.

Види державної соціальної допомоги включають:

- допомога по догляду за дитиною (допомога виплачується регулярно);
- допомога при народженні дитини (допомога виплачується один раз);
- державна допомога.

Допомога по догляду за дитиною надається особі, яка опікується дитиною віком до двох років.

Закон «Про державне соціальне страхування» визначає термін «службовець» у широкому сенсі, включаючи державних службовців, а також інші категорії державних службовців (депутатів Сейму, членів

Кабінету Міністрів, посадових осіб установи системи Міністерства внутрішніх справ тощо).

Цей Закон визначає види соціального страхування, які включають страхування материнства, страхування батьківства та страхування батьків.

Що стосується допомоги по вагітності та пологах, є одним з видів державних соціальних страхових виплат. Вона надається жінкам, які відповідають критеріям, встановленим у регламенті на весь період пренатальної відпустки та післяпологової відпустки.

Закон «Про винагороду посадових осіб і працівників державних та місцевих органів влади» (*Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums*) передбачає оплачувану відпустку для батька дитини (або іншої особи, яка фактично доглядає за дитиною) після народження. Обоє батьків мають право на відпустку по догляду за дитиною протягом 18 місяців. Це передбачено трудовим законом.

Також існують пільги / допомоги, пов'язані з навчанням чи вступом дитини до початкової школи, та деякі святкові дні, які можуть надаватися як оплачувані вихідні працівникові або його дитині.

Під час оздоровлення чи лікування

Загальних окремих санаторних програм чи спеціальних державних баз для оздоровлення саме державних службовців національним законом не передбачено. Працівники можуть користуватись загальнодержавними медичними послугами, оплачуваними з державного бюджету або через систему охорони здоров'я.

3. Пільги та послуги для членів сім'ї

У Латвії законодавство передбачає спеціальні соціальні гарантії та пільги для членів сімей державних службовців, особливо у випадках, коли службові обов'язки пов'язані з роботою за кордоном або зміною місця проживання в інтересах держави.

По-перше, соціальні гарантії поширюються на членів сімей дипломатичних працівників, які перебувають на службі в закордонних дипломатичних установах. Дипломати, посадові особи дипломатичної та консульської служби, а також з особливих доручень, прокурори, офіцери зв'язку, військовослужбовці, а також службові особи органів державного управління та безпеки отримують надбавку на утримання дружини (чоловіка) і дітей під час виконання службових обов'язків за кордоном. Додатково їм компенсуються витрати на навчання дітей у школах та дошкільних закладах (згідно з Постановою Кабінету Міністрів).

По-друге, передбачені гарантії для сімей посадових осіб системи Міністерства внутрішніх справ, Адміністрації в'язниць, органів державної безпеки та військовослужбовців у випадку зміни місця служби в межах Латвії. Якщо дружина або чоловік державного службовця втрачає роботу у зв'язку з переїздом і не отримує допомогу по безробіттю, пенсію чи інший

регулярний дохід, то службовець має право на щомісячну компенсацію у розмірі 10 % від своєї заробітної плати.

Таким чином, система пільг у Латвії спрямована на підтримку сімей державних службовців, забезпечуючи соціальну стабільність і фінансову безпеку в умовах службової мобільності як усередині країни, так і за її межами.

III. УМОВИ СЛУЖБИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

Умови державної служби в Латвії спрямовані на забезпечення стабільної роботи та стимулювання професійного розвитку службовців. Вони передбачають як загальні гарантії, що поширюються на всіх працівників, так і спеціальні пільги для окремих категорій посад, пов'язаних із підвищенням навантаженням або особливими умовами служби.

1. Робочий час, відрядження, надбавки

Загальна тривалість робочого тижня становить 40 годин (8 годин на день, п'ятиденний робочий тиждень). Для окремих категорій службовців (наприклад, у поліції, службі безпеки чи пенітенціарній системі) можливий спеціальний графік роботи з урахуванням цілодобового чергування та ненормованого робочого дня. У таких випадках надаються додаткові компенсації або відпочинок.

Враховуючи характер завдань, які виконує кожна установа, керівник установи визначає внутрішню політику щодо гнучких режимів роботи, в тому числі дистанційної та офісної роботи для установи.

Трудове законодавство передбачає наступне (це стосується і державних службовців):

- роботодавець встановлює неповний робочий час на прохання вагітної жінки, жінки в період після пологів до одного року, а якщо жінка годує груддю - на весь період годування груддю, а також працівника з інвалідністю, працівника, який має дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю віком до 18 років, або працівника, який доглядає за повнолітньою особою з інвалідністю з дитинства, яка потребує особливого догляду;

- працівник, який має дитину віком до восьми років або повинен особисто доглядати за чоловіком/дружиною, батьками, дитиною чи іншим близьким членом сім'ї, або особою, яка проживає з працівником в одному домогосподарстві і потребує значного догляду або підтримки через серйозні медичні показання, має право вимагати від роботодавця встановлення пристосування до організації робочого часу. Це також стосується прохання про можливість виконувати роботу дистанційно.

Відрядження регулюються загальними нормами. Державним службовцям компенсуються витрати на проїзд, проживання, добові, а також інші необхідні витрати, пов'язані з виконанням службових обов'язків. Порядок і розмір добових визначаються Кабінетом Міністрів.

Транспортні витрати службовців у зв'язку з виконанням обов'язків покриваються за спеціальними правилами.

Законодавство також передбачає одноразову компенсацію у випадках, коли службовець змінює місце проживання у зв'язку з інтересами служби:

- військовослужбовець на початку професійної служби або при переведенні на іншу;
- адміністративну територію отримує допомогу в розмірі однієї місячної заробітної плати та додатково 50 % окладу за кожного члена сім'ї, який переїздить разом з ним;
- посадова особа системи Міністерства внутрішніх справ, тюремного управління або державної безпеки у випадку переведення також отримує допомогу в розмірі однієї місячної заробітної плати, визначеної для нової посади, плюс 50 % місячного окладу за кожного члена сім'ї, який змінює місце проживання разом із службовцем.

2. Можливості навчання і кар'єри

Органи державної влади мають право фінансувати навчання у вищих навчальних закладах, якщо воно пов'язане з виконанням службових обов'язків.

Витрати на навчання можуть бути компенсовані посадовим особам (службовцям), якщо вони виникають з ініціативи органу влади або за взаємною згодою з разі успішного навчаються в акредитованому державою вищому навчальному закладі або навчальному закладі іноземної держави, сертифікати якої визнаються в Латвії, з метою здобуття спеціальних знань, необхідних для виконання посадових (службових) обов'язків. Розмір компенсації, що виплачується посадовим особам (працівникам) для покриття витрат на навчання, визначає керівник органу влади. Якщо здобуття освіти потребує повного або часткового тимчасового відриву від виконання посадових (службових, трудових) обов'язків, орган державної влади або орган місцевого самоврядування та посадова (службова) особа, домовляючись про надання компенсації вартості навчання, також домовляються про збереження місячної заробітної плати та умови її виплати.

Для державних службовців Латвії доступне професійне навчання та підвищення кваліфікації.

Латвійська школа державного управління є державною адміністративною установою, що знаходиться під наглядом Державної канцелярії і реалізує державну політику у сфері освіти державних службовців з метою підготовки високопрофесійних державних службовців.

Латвійська школа державного управління проводить різноманітні навчальні заходи з різних тем для державних службовців.

Окремі сектори мають власні навчальні центри, які надають спеціалізовану освіту, характерну для цього сектору.

Орган державної влади може направити посадову особу, яка має спеціальне звання спеціального призначення органу чи установи системи Міністерства внутрішніх справ або Адміністрації виконання покарань, державного службовця Державної податкової служби, посадову (службову) особу, яка працює в органах прокуратури, посадову особу Бюро з питань запобігання та протидії корупції (далі разом – посадова особа правоохоронного органу), посадову особу органу державної безпеки, військовослужбовця до навчального закладу для здобуття ними освіти, необхідної для виконання відповідних обов'язків. Якщо працівник правоохоронного органу, співробітник органу державної безпеки або військовослужбовець здобуває вищезазначену освіту з відривом від виконання службових обов'язків, за цими особами на цей період зберігаються місячний посадовий оклад, доплата за спеціальне звання, надбавка за вислугу років та грошова компенсація за продовольчий пайок.

Якщо службовець направлений на навчання органом влади, за ним зберігається заробітна плата та надбавки на період навчання.

Для підвищення кваліфікації широко застосовується система курсів та тренінгів у державних і міжнародних навчальних закладах.

IV. ІНШІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ

Соціальні послуги та додаткові гарантії для державних службовців у Латвії формують важливу складову системи підтримки, спрямованої на збереження їхнього здоров'я, стабільності та мотивації. Ці послуги охоплюють як страхування життя і медичну допомогу, так і психологічну підтримку, відшкодування витрат на зв'язок та транспорт, а також компенсації за харчування.

Страхування життя у Латвії передбачене для окремих категорій службовців. Особа зі спеціальним званням установи системи Міністерства внутрішніх справ та Адміністрації виконання покарань має право на курс медичної реабілітації тривалістю не більше двох тижнів протягом одного року після нещасного випадку на виробництві, травми або хірургічного втручання. Крім того, такі службовці, а також працівники Служби екстреної медичної допомоги, залучені до надання екстреної медичної допомоги, можуть проходити курс психологічної підтримки у Центрі здоров'я та спорту Міністерства внутрішніх справ. *Психологічна допомога* також надається іншим категоріям працівників, які виконують свої обов'язки у високостресових умовах, зокрема військовим, рятувальникам та поліцейським.

Окреме місце займає питання забезпечення *засобами зв'язку*. Надання мобільного телефону та відшкодування витрат на послуги мобільного зв'язку вирішується кожною установою індивідуально. Витрати на зв'язок відшкодовуються посадовій особі, якій мобільний телефон надано для виконання службових обов'язків, у розмірі, встановленому органом державної влади або органом місцевого самоврядування. Якщо службовець використовує власний мобільний телефон для виконання

службових завдань, компенсація витрат також передбачена — у порядку та розмірах, визначених відповідними органами.

У сфері харчування державним службовцям також гарантуються певні пільги. Зокрема, військовослужбовцям виплачується компенсація за продовольчий пайок.

Не менш важливими є *транспортні гарантії*. За загальним правилом, службовий транспортний засіб і водій доступні для членів Кабінету Міністрів та керівників установ, хоча такі можливості прямо не врегульовані, а фінансуються за рахунок витрат на технічне обслуговування. Транспортні витрати, що виникають у зв'язку з відрядженням чи службовою поїздкою, відшкодовуються відповідно до процедур і в розмірах, визначених Кабінетом Міністрів. У випадках використання громадського транспорту для виконання службових завдань службовець має право на компенсацію витрат, однак витрати на користування таксі не компенсуються. Якщо ж з об'єктивних причин неможливо використати громадський транспорт або службовий автомобіль, і службовець змушений використовувати власний транспортний засіб, йому виплачується компенсація за амортизацію та експлуатаційні витрати.

Особливої уваги заслуговує страхування від нещасних випадків. Воно є обов'язковим для певних категорій посадових осіб, які під час виконання службових обов'язків наражаються на реальну небезпеку для життя чи здоров'я. Це стосується, наприклад, дипломатів і працівників дипломатичної та консульської служби, якщо їх місце служби знаходиться за кордоном, а також спеціалізованих аташе.. Вона поєднує у собі медичні, психологічні, транспортні й побутові гарантії, створюючи умови для більшої привабливості державної служби та підтримуючи належний рівень соціальної захищеності службовців у різних життєвих і професійних ситуаціях.

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

1. Державний бюджет Латвії, з якого покривається значна частина витрат, пов'язаних із забезпеченням стабільності та ефективності державної служби.

2. Обов'язкові соціальні внески, саме вони формують основу для фінансування пенсійного забезпечення, медичного страхування та допомог у разі тимчасової втрати працездатності чи настання інвалідності.

3. Спеціальні фонди, які створюються для фінансування окремих категорій службовців. Наприклад, це можуть бути фонди, спрямовані на покриття соціальних виплат військовослужбовцям чи дипломатичним працівникам, чиї умови служби пов'язані з підвищеними ризиками та специфічними потребами.

Соціальні гарантії державних службовців у Латвії є багаторівневими: з одного боку, усі вони охоплені загальною системою соціального страхування, з іншого – окремі категорії (військові, дипломати, рятувальники) отримують розширені гарантії. Характерною особливістю латвійської моделі є значні компенсаційні виплати у випадках смерті чи настання інвалідності службовців (до 100 000 €), а також адресна підтримка для членів сімей, які перебувають за кордоном разом із дипломатом чи військовим. Це підкреслює прагнення Латвії створити систему соціального захисту, яка враховує як стандартні ризики, так і специфічні виклики професії державного службовця.

ЗАКОНИ ТА ПІДЗАКОННІ АКТИ

1. **Трудовий кодекс** - <https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law>
2. **Закон «Про державну службу» (*Valsts civildienesta likums*)** - <https://likumi.lv/ta/en/en/id/10944-state-civil-service-law>
3. **Закон «Про державні пенсії» (*Likums par valsts pensijām*)** - <https://likumi.lv/ta/en/en/id/38048-on-state-pensions>
4. **Закон «Про оплату праці посадових осіб і працівників органів державної влади та місцевого самоврядування» (*Likums par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību*)** - <https://likumi.lv/ta/en/en/id/202273-law-on-remuneration-of-officials-and-employees-of-state-and-local-government-authorities>
5. **Положення № 361 «Положення щодо оплати праці посадових осіб та працівників органів державної влади та порядку визначення такої винагороди, а також щодо професій та конкретних сфер, до яких застосовується ринковий коефіцієнт»:** <https://likumi.lv/ta/en/en/id/333463-regulations-regarding-the-remuneration-of-officials-and-employees-of-state-authorities-and-the-procedures-for-determining-such-remuneration-and-also-regarding-the-professions-and-specific-fields-to-which-a-market-coefficient-shall-be-applicable>
6. **Положення «Про Латвійську школу державного управління» (*Valsts administrācijas skolas nolikums*)** <https://likumi.lv/ta/id/278065-valsts-administrācijas-skolas-nolikums>
7. **Закон «Про страхування у зв'язку з вагітністю та пологами» (*Likums par maternitātes un slimības apdrošināšanu*)** https://www.vvc.gov.lv/lv/latvijas-republikas-tiesibu-akti-anglu-valoda/likums-par-maternitates-un-slimibas-apdrosinasanu-ar-grozijumiem-lidz-20102022?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F
8. **Закон «Про соціальні послуги та соціальну допомогу» (*Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums*)** - <https://likumi.lv/ta/id/68488-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-likums>



ЛИТОВСЬКА РЕСПУБЛІКА

Соціальні гарантії для державних службовців у Литві охоплюють усе найважливіше: пенсії, медичне страхування, відпустки, компенсації та підтримку у складних життєвих ситуаціях. Вони ґрунтуються на Законі Литовської Республіки «Про державну службу», Трудовому кодексі Литовської Республіки та спеціальних актах, що забезпечують стабільність і захист працівників.

Система поширюється на дві групи посад державної служби:

- кадрові службовці (установи, міністерства, муніципалітети);
- службовці за контрактом (силові структури, внутрішня служба).

Для поліції, митниці, військових і пожежників діють особливі пенсійні та соціальні механізми.

Важливими залишаються гарантії безпеки праці, надбавки за шкідливі умови, відпустки по догляду за дитиною та допомога сім'ям у разі загибелі службовця.

Попри меншу привабливість у порівнянні з приватним сектором, ці гарантії створюють головну цінність державної служби — стабільність і впевненість у завтрашньому дні.

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА

• Закон Литовської Республіки «Про державну службу» (*Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas*) — основний нормативний акт, який визначає правовий статус державних службовців, їхні права та обов'язки, умови праці, систему компенсацій, соціальні та інші гарантії. Документ встановлює базову оплату праці, надбавки за стаж, кваліфікацію, роботу у шкідливих умовах, а також передбачає компенсації за понаднормову роботу.

• Закон Литовської Республіки «Про соціальні страхові пенсії» (*Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatymas*) — регламентує порядок призначення та виплати пенсій у межах системи соціального страхування.

• Закон Литовської Республіки «Про державні пенсії для службовців та військовослужбовців» (*Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymas*) — визначає спеціальні умови пенсійного забезпечення для цієї категорії працівників.

• Трудовий кодекс Литовської Республіки (*Lietuvos Respublikos darbo kodeksas*) — встановлює загальні норми трудових відносин, включно з рівністю прав, безпекою праці, гендерною рівністю в оплаті та умовах роботи. Для державних службовців діють окремі положення, однак базові трудові гарантії застосовуються у повному обсязі.

• Інші нормативні акти та урядові постанови (*kiti teisės aktai ir Vyriausybės nutarimai*) — деталізують процедури відбору, оцінювання та просування державних службовців, а також регламентують окремі аспекти їхніх умов праці.

I. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Соціальні пільги для державних службовців у Литві охоплюють пенсійне забезпечення, медичне страхування, допомогу у разі втрати працездатності чи смерті, а також компенсації за роботу в небезпечних умовах.

1. Пенсійне забезпечення

Спеціальних пільг для кадрових державних службовців, які вийшли на пенсію, не передбачено. Кадрові державні службовці – це державні службовці, які працюють у міністерствах, відомствах та муніципалітетах.

Державні службовці (поліція, державна гвардія, служба цивільної безпеки, служба розслідування фінансових злочинів, рятувальна служба, Литовська митниця, Литовська пенітенціарна служба, Литовська служба пробації) мають право на державну пенсію для службовців і військовослужбовців.

Державні пенсії для службовців призначаються і виплачуються службовцям, які вийшли у відставку та військовослужбовцям, які:

1. прослужили в органах внутрішніх справ, внутрішньої служби, державної безпеки, національної оборони, Службі спеціальних розслідувань, Департаменті виконання покарань або підпорядкованих йому установах і державних підприємствах, митній системі, Службі безпеки керівництва 25* і більше років;

2. прослужили в органах прокуратури 20 років і більше та досягли віку виходу на пенсію за віком»;

3. втратили з причин, пов'язаних з проходженням служби 50 % і більше працездатності(до 31 грудня 2023 року – працездатність; до 1 липня 2005 року визнані особами з інвалідністю);

4. звільнені за станом здоров'я, за наявності висновку відомчої центральної військово-лікарської комісії, або втратили 45 % і більше працездатності (до 31 грудня 2023 року – працездатність; до 1 липня 2005 року визнані особами з інвалідністю) з причин, не пов'язаних зі службою, а також ті, хто проходили службу в органах внутрішніх справ, внутрішньої служби, державної безпеки, національної оборони, прокуратури, мають вислугу 5 і більше років у Службі спеціальних розслідувань, Державному департаменті з питань виконання покарань або підпорядкованих йому установах і державних підприємствах, митній системі, Службі охорони керівництва;

5. досягли встановленого законом або статутом граничного віку звільнення в запас (якщо такий вік не встановлено – пенсійного віку) та мають вислугу в органах внутрішніх справ, внутрішньої служби, державної безпеки, національної оборони, прокуратури, Службі спеціальних розслідувань, Державній пенітенціарній службі або підпорядкованих їй установах і державних підприємствах, митній системі, Службі охорони керівництва 5 років і більше.

2. Медичне страхування

Спеціального обов'язкового медичного страхування для державних службовців немає. Вони користуються загальною системою охорони здоров'я.

Кадрові державні службовці можуть мати додаткове медичне страхування за рахунок бюджету установи, якщо це передбачено профспілковою угодою.

За законом передбачена можливість добровільного страхування, яке покриває ті медичні послуги або медикаменти, що не входять у стандартний пакет Privalomasis sveikatos draudimas – обов'язкового медичного страхування (PSD) або мають часткову оплату. Це можуть бути, наприклад, стоматологічні, певні лікувально-консультаційні послуги, прискорений доступ до спеціалістів чи приватні клініки.

Витрати на додаткове страхування здійснюють окремі особи або організації (наприклад, державні установи через профспілкові угоди), якщо це передбачено договором. Кадрові службовці можуть отримати додаткове страхування через бюджет установи, якщо це обумовлено профспілковою угодою, але офіційно встановлених державних вимог, що зобов'язують усіх службовців до такого додаткового страхування, немає.

Якщо службовець має тільки PSD, він має право на всі базові послуги, але може стикнутися з чергами, обмеженим вибором часу чи приватної клініки. Додаткове страхування часто використовується, щоб уникнути таких обмежень.

Розмір внесків і покриття залежить від договору. Деякі державні установи можуть піклуватися про те, щоб надати більш вигідні умови (наприклад, співфінансування), але це не стандартизовано в усьому державному секторі.

Починаючи з липня 2024 року, зміни в законодавстві передбачають, що члени сімей іноземних фахівців матимуть можливість включення у систему охорони здоров'я навіть якщо вони не працюють, за виконання певних умов (наприклад, наявності статусу тимчасового проживання або робочого контракту).

Це підтверджує, що система стає більш інклюзивною і прагне розширити охоплення, навіть поза межами стандартного працевлаштування.

3. Підтримка у разі тимчасової втрати працездатності та настання інвалідності

Службовці мають право на лікарняні та інші виплати відповідно до системи соціального страхування.

Щоб мати право на лікарняний, службовець має бути застрахованим у системі соціального страхування та відповідати одній з вимог:

- мати страховий стаж не менше 3 місяців протягом останніх 12 місяців перед настанням втрати працездатності;

- мати щонайменше 6 місяців страхового стажу протягом останніх 24 місяців.

Перші два дні хвороби лікарняний виплачує роботодавець. Сума коливається від 62,06 % до 100 % середньої заробітної плати службовця.

З третього дня виплати здійснює Державний фонд соціального страхування («Sodra»). Сума зазвичай складає 62,06 % від «компенсованої заробітної плати».

У випадку догляду за хворим членом сім'ї, або дитиною, або за визначених спеціальних обставин (наприклад, інфекційна хвороба), рівень виплат може бути вищим (близько 65,94 %) або застосовуватися з першого дня втрати працездатності.

Якщо втрата працездатності спричинена нещасним випадком на роботі або професійним захворюванням – передбачено окрему схему з вищими ставками (наприклад, близько 77,58 % компенсаційної зарплати).

Виплати тривають, поки працівник не одужає або поки не буде встановлений рівень працездатності / інвалідності, або до початку професійної реабілітації.

Особи, що отримали інвалідність у зв'язку зі службою, мають право на спеціальні компенсації.

Якщо особа отримує інвалідність, існує постійна пенсія за втрату працездатності.

Вона надається тим, хто визнаний особою з інвалідністю відповідно до рівня втрати працездатності, і хто має мінімальний страховий стаж (залежно від віку – чим старший, тим більші вимоги до стажу).

Розмір пенсії залежить від трьох компонентів:

1. рівня втрати працездатності (наприклад, часткової чи повної);
2. страхового стажу;
3. заробітної бази, тобто середньої заробітної плати, на якій базувалися страхові внески.

Є також компенсації або одноразові виплати у разі певних рівнів інвалідності або при втраті працездатності через нещасний випадок чи професійне захворювання.

4. Гарантії та компенсації за роботу в особливих умовах

Відповідно до Трудового кодексу Литовської Республіки та кожному працівникові повинні бути забезпечені безпечні умови праці незалежно від виду діяльності суб'єкта господарювання, виду трудового договору, кількості працівників, прибутковості суб'єкта господарювання, місцезнаходження робочого місця, умов праці, характеру роботи, тривалості робочого дня або робочої зміни, а також національності, раси, етнічного походження, статі, сексуальної орієнтації, віку, соціального походження, політичних або релігійних переконань працівника.

Роботодавці зобов'язані забезпечити працівникам безпечні умови праці.

Положення та інших нормативно-правових актів про охорону праці не поширюються на офіцерів і солдатів національної оборони, службовців системи внутрішньої служби, державної безпеки та інших установ, службові відносини яких визначаються відповідними статутами та Законом Литовської Республіки «Про розвідку», лише у випадках, коли ці особи здійснюють діяльність, яка характеризується специфічними оперативними особливостями. Нормативно-правові акти, що регулюють службу посадових осіб і військовослужбовців цих установ, повинні встановлювати вимоги щодо безпеки та охорони здоров'я, пов'язані з конкретною діяльністю, яку вони виконують.

Державним службовцям встановлюється надбавка за високі досягнення у праці у разі виявлення шкідливих та/або небезпечних факторів, що впливають на них:

- якщо ризик є дуже низьким і прийнятним, надбавка не виплачується;
- якщо виявлений ризик є низьким і допустимим, надбавка виплачується у розмірі до 10 % посадового окладу посадової особи;
- за помірний та прийнятний ризик – надбавка у розмірі від 10 до 15 % посадового окладу посадової особи;
- якщо виявлений ризик є високим та прийнятним – надбавка у розмірі 20 % посадового окладу посадової особи;
- у разі виявлення дуже високого та неприйняттого ризику в результаті виконання роботи виплачується надбавка у розмірі 20 % посадового окладу посадової особи.

5. Допомога у разі звільнення

Станом на 1 січня 2025 року система державної служби Литовської Республіки передбачала чітко визначені соціальні гарантії для службовців, серед яких важливе місце посідає *вихідна допомога*. Вона є одним із механізмів захисту державних службовців у разі втрати посади не з їхньої вини, забезпечуючи фінансову стабільність під час переходу до нового етапу професійного життя.

Відповідно до положень *Закону Литовської Республіки «Про державну службу»* державним службовцям, які звільняються у зв'язку з *ліквідацією посади або скороченням штату*, надається вихідна допомога. Її розмір залежить від тривалості служби в державному секторі:

- при стажі до одного року – один місячний середній заробіток;
- при стажі від одного до п'яти років – два місячні заробітки;
- при стажі від п'яти до десяти років – три місячні заробітки;
- при стажі від десяти до двадцяти років – чотири місячні заробітки;
- при стажі понад двадцять років – п'ять місячних заробітків.

Окремо визначено, що у випадку, коли державного службовця звільняють через *поновлення на посаді іншої особи за рішенням суду*, йому виплачується *вихідна допомога в розмірі одного місячного середнього заробітку*.

Розрахунок вихідної допомоги здійснюється на основі *середньої заробітної плати за останні три місяці служби*, а фінансування виплат відбувається за рахунок *державного бюджету*. Така система відповідає принципам соціальної справедливості та європейським стандартам публічної служби, забезпечуючи належний рівень соціального захисту для працівників державного сектору.

6. Допомога у разі смерті державного службовця або його рідних

Соціальний захист державних службовців у Литві охоплює також гарантії у випадку загибелі або смерті працівника під час виконання службових обов'язків. Відповідні положення містяться в *Законах Литовської Республіки «Про державну службу» та «Про статут внутрішньої служби» (Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas)*.

Кадрові державні службовці

У випадку, якщо державний службовець *загинув під час виконання службових обов'язків або помер з причин, пов'язаних із службою*, держава забезпечує поховання *за державний кошт*.

Сім'ї загиблого (дружина, чоловік, партнер, діти, батьки або інші утриманці) мають право на *одноразову грошову допомогу*, розмір якої встановлюється Урядом. У разі, якщо смерть настала під час виконання службових обов'язків або внаслідок них, *загальна сума компенсації не може перевищувати 101370 €*. Компенсація може бути виплачена одноразово або частинами, але не довше ніж протягом трьох років.

Якщо державний службовець *отримав травму чи захворів у зв'язку з виконанням службових обов'язків*, йому може бути виплачена *одноразова компенсація*, розмір якої визначається залежно від ступеня втрати працездатності.

Державні службовці внутрішньої служби

Для працівників внутрішньої служби (поліції, прикордонної, пенітенціарної та інших спеціальних служб) умови соціального захисту є ще більш конкретизованими. Відповідно *Закону Литовської Республіки «Про статут внутрішньої служби»*, сім'ї службовця, який *загинув або смерть якого пов'язана з виконанням службових обов'язків*, виплачується *одноразова компенсація у розмірі 100 середньомісячних заробітних плат* загиблого (зменшена на суму страхових виплат, якщо вони були отримані).

Якщо службовець внутрішньої служби отримав *поранення або ушкодження здоров'я* під час виконання службових обов'язків, йому виплачується *одноразова компенсація*, розмір якої залежить від *ступеня втрати працездатності*. Порядок визначення ступеня ушкодження здоров'я та розміру компенсації встановлюється Урядом Литви.

Також держава компенсує *витрати на поховання та перевезення тіла* у випадку смерті службовця за кордоном, якщо смерть настала під час виконання службових обов'язків.

II. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА СІМЕЙ

Державна служба у Литві турбується не лише про самих службовців, а й про добробут їхніх родин. Це підкреслює підхід держави до соціальної політики: підтримка громадянина має бути комплексною та охоплювати як професійну, так і сімейну сферу життя.

1. Житло, кредити, субсидії

Кадрові державні службовці не мають пільг на отримання службового житла.

Відповідно до Закону Литовської Республіки «Про державну службу», державному службовцю, який не має сам або його дружина (чоловік), співмешканка (співмешканець), неповнолітні діти (усиновлені діти) або інші члени сім'ї, які проживають разом з ним за місцем служби, житлового приміщення, що належить службовцю, придатного для проживання однієї особи або сім'ї та відповідає вимогам будівельних норм і спеціальних норм (санітарних, протипожежних та інших), може бути надано службове житло, може бути надано в порядку, встановленому Урядом, службове жила приміщення, обладнане і відремонтоване відповідно до умов даної місцевості, придатне для проживання одинокі особи або сім'ї, яке відповідає вимогам будівельних і спеціальних норм (санітарних, протипожежних та інших), з фонду службових жилих приміщень, наявних у населеному пункті, в якому розташоване міністерство, центральний орган виконавчої влади. За надану службову квартиру (службове житло) державний службовець сплачує орендну плату за житло, яка обчислюється в порядку, встановленому Урядом, а також плату за енергоносії, зв'язок та всі комунальні послуги за тарифами, що діють у даній місцевості.

Державним службовцям може виплачуватися допомога для повного або часткового відшкодування витрат на оренду житла за місцем служби за рахунок коштів, передбачених на утримання міністерства або центрального органу виконавчої влади

2. Відпустки, оздоровлення

Мінімальна тривалість відпустки – 28 календарних днів на рік.

Деякі категорії мають подовжену відпустку: особи, молодші 18 років; особи з інвалідністю; матері або батьки, які самостійно виховують дитину з інвалідністю до 16 років – 35 календарних днів.

Відпустку можна брати частинами, але обов'язково мінімум 14 календарних днів має бути суцільною частиною.

Після народження дитини

Батьківська відпустка тривалістю 30 календарних днів (зазвичай використовується батьком, але може бути й інший родич, якщо він фактично доглядає дитину). Її можна поділити на дві частини. Вона надається у будь-який час з моменту народження дитини до досягнення нею одного року. Як для кадрових державних службовців, так і для

державних службовців за контрактом, а також для інших працівників допомога по вагітності та пологах/по догляду за дитиною становить 77,58% від заробітку, що підлягає компенсації.

Батьківська відпустка до трьох років

За вибором сім'ї відпустка може бути надана матері (мачусі), батьку (вітчиму), бабусі, дідусю чи іншому родичу, який фактично виховує дитину, а також опікуну.

Вона може використовуватися повністю, частинами або по чергово між батьками чи іншими особами.

З 1 січня 2025 року ведено поняття невід'ємної частини відпустки для батька/матері: 62 календарні дні (приблизно 2 місяці) кожен із батьків має використати особисто, і ця частина не може бути передана іншому з батьків чи родичу. Ці 62 дні можна брати одним блоком або кількома частинами, а також комбінувати з відпусткою іншого з батьків. Це забезпечує, щоб обидва батьки мали гарантований час для догляду за дитиною. Таким чином, законодавство Литви чітко встановило невід'ємні 62 дні для кожного з батьків, які не можна передати іншій особі.

Не використані відпустки можуть «згоріти»: якщо службовець не скористався відпусткою за конкретний робочий рік, після кількох років невикористання (звичайно до 3 років) право використати її може втратитися.

Роботодавець зобов'язаний узгоджувати терміни відпустки, але відпустку можна переносити або змінювати при взаємній згоді.

3. Пільги та послуги для членів сім'ї

У Литві законодавство приділяє значну увагу соціальному захисту членів сімей дипломатичних працівників та державних службовців, які проходять службу за кордоном. Це пояснюється необхідністю забезпечити стабільність та безпеку не лише самого службовця, а й його близького оточення, яке супроводжує його під час тривалих відряджень.

До членів сім'ї дипломата або працівника дипломатичної установи належать подружжя, діти (включно з усиновленими), які проживають разом із батьками та перебувають на їхньому утриманні, а також інші особи, які з об'єктивних причин були утриманцями ще до початку служби. Для цієї категорії встановлюється низка пільг і компенсацій.

Найбільш поширеними є надбавки на утримання подружжя та дітей. Якщо чоловік або дружина проживає за кордоном разом із дипломатичним працівником і не має власного доходу, передбачена щомісячна надбавка до заробітку службовця. Додаткові виплати на дітей залежать від їхнього віку: для наймолодших сума менша, а для школярів і студентів, які ще не отримали середню освіту, – вища. Окремо держава компенсує витрати на дошкільну та шкільну освіту дітей, які проживають разом з батьками за кордоном.

Важливим елементом соціальних гарантій є забезпечення житлом та покриття витрат, пов'язаних із переїздом на нове місце служби. Членам

сім'ї компенсуються витрати на транспортування речей, а також на щорічний переїзд до Литви та назад. Відповідно до встановлених урядом правил, ці витрати покриваються для всіх членів сім'ї, які проживають із працівником у країні призначення.

Окремо регламентується питання медичного страхування. Якщо у країні перебування неможливо забезпечити належний страховий захист, держава відшкодовує витрати на лікування та медичні послуги членів сім'ї. Крім того, якщо подружжя службовця не має власного доходу, за нього сплачуються внески до системи державного соціального страхування, що гарантує право на пенсію та інші соціальні виплати у майбутньому.

Передбачені й спеціальні гарантії на випадок нещасних випадків чи смерті працівника під час виконання ним службових обов'язків за кордоном. У такій ситуації члени його сім'ї отримують фінансову компенсацію, а також допомогу з організації повернення до Литви або транспортування останків.

III. УМОВИ СЛУЖБИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

Соціальні гарантії становлять наріжний камінь політики у сфері державної служби, забезпечуючи гідні умови праці та захист від життєвих ризиків. Ці положення спрямовані не лише на самих працівників, а й на підтримку їхніх родин, що є ключовим елементом у досягненні балансу між професійним та особистим життям. Комплекс соціальних пільг охоплює обов'язкове медичне та пенсійне страхування, а також низку додаткових послуг і компенсацій. Таким чином, держава інвестує у свій кадровий потенціал, створюючи умови для залучення та утримання висококваліфікованих фахівців.

1. Робочий час, відрядження, надбавки

Відповідно до *Трудового кодексу Литовської Республіки*, працівники державних і муніципальних установ, які фінансуються з державного або муніципального бюджету, а також державних соціальних фондів, працюють за загальними правилами робочого часу. *Стандартна тривалість робочого тижня становить 40 годин, а робочого дня – 8 годин.*

Разом із тим передбачені *пільги для працівників із сімейними обов'язками*. Працівники (у тому числі державні службовці), які виховують дітей віком до 3 років, мають право на *скорочений робочий час – до 32 годин на тиждень* зі збереженням повної заробітної плати. Це право може бути використане одним із батьків (усиновителем або опікуном) за їхнім вибором.

Умови праці державних службовців можуть бути визначені індивідуально в трудовому договорі або регулюватися *колективними угодами*. Закон також дозволяє застосування *гнучких форм зайнятості*, включаючи дистанційну та гібридну роботу, якщо це не суперечить характеру виконуваних функцій. Така практика особливо поширена серед

державних службовців, які виконують аналітичні або адміністративні завдання.

Згідно із Законом Литовської Республіки «Про основи захисту прав дитини» (*Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas*), державні та муніципальні установи, у яких працює понад 100 осіб, зобов'язані облаштовувати кімнати короткочасного догляду за дітьми. Якщо установа має менше 100 працівників, створення таких кімнат не є обов'язковим, але рекомендованим.

У сфері оплати праці та надурочних робіт у 2024-2025 роках відбулися важливі зміни. Починаючи з 1 січня 2025 року, понаднормова робота у святкові дні оплачується за підвищеною ставкою – не менше ніж 2,5 розміру звичайної годинної оплати. Крім того, з цього ж періоду роботодавці можуть залучати працівників до понаднормової роботи лише за письмовою згодою працівника, що забезпечує більший захист трудових прав.

Ще одне уточнення стосується передсвяткових днів: якщо відповідно до закону робочий день має бути скорочений на одну годину, але фактично цього не відбулося, невиконане скорочення вважається понаднормовою роботою і має бути компенсоване. Це положення діє з 25 жовтня 2024 року.

Таким чином, система регулювання робочого часу державних службовців у Литві є гнучкою та орієнтованою на баланс між службовими обов'язками та особистим життям працівників.

2. Можливості навчання і кар'єри

У Литві державні службовці мають доступ до декількох основних видів соціальних послуг, що покликані забезпечити їх добробут і стимулювати професійний розвиток.

Професійне навчання та підвищення кваліфікації:

Керівники установ проходять обов'язкове навчання, яке організовує Агентство державного управління.

Державні службовці здебільшого проходять навчання в державних закладах професійної освіти (наприклад, у Школі поліції Литви). Відповідно до потреб, державні службовці можуть також проходити навчання в громадських організаціях. Державним службовцям у Литві доступні програми підвищення кваліфікації та професійного навчання. Міністерство внутрішніх справ і державні установи організовують курси та тренінги, які допомагають службовцям розвивати професійні навички і сприяють їх кар'єрному зростанню.

Керівники державних установ проходять обов'язкове навчання, яке організовує Агентство державного управління. Це допомагає формувати єдині стандарти лідерства й управлінської культури.

Державні службовці здебільшого навчаються у державних закладах професійної освіти: наприклад, у Школі поліції Литви, закладах Міністерства внутрішніх справ або профільних центрах підготовки.

За потреби можливе проходження навчання й у недержавних установах або громадських організаціях, якщо це сприяє виконанню службових завдань.

Навчання є ключовою умовою для просування по службі: атестація та конкурси на вищі посади часто включають підтвердження рівня кваліфікації чи сертифікати з професійних курсів.

У державному секторі діє принцип «кар'єрних сходів»: службовець може поступово зростати від спеціаліста до керівника підрозділу чи навіть установи, за умови постійного розвитку й успішної роботи.

Особлива увага приділяється підготовці кадрів для секторів безпеки та правопорядку (поліція, пожежна служба, прикордонники), де навчання поєднує теорію й інтенсивну практику.

Литва активно впроваджує європейські стандарти державної служби: програми навчання орієнтуються на цифрову трансформацію, антикорупційну політику, управління людськими ресурсами.

Державні службовці можуть брати участь у міжнародних освітніх та обмінних програмах, що дозволяє переймати досвід інших країн ЄС.

Поширюється практика онлайн-курсів і дистанційних тренінгів, що робить навчання більш доступним та гнучким.

Таким чином, державна служба у Литві – це не лише стабільна робота, а й можливість постійного саморозвитку, формування лідерських навичок і побудови довгострокової кар'єри.

IV. ІНШІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ

Соціальні гарантії в державній службі Литви є важливими, але не завжди сприймаються як дієві через соціальні виклики і конкуренцію з приватним сектором. Незважаючи на це, держава продовжує розвивати систему мотивації для збереження кадрів і підтримки конкурентоспроможності.

Підтримка при реабілітації після хвороб або травм здійснюється за рахунок коштів державного бюджету, виділених міністерствам внутрішніх справ, фінансів та юстиції або центральним органам виконавчої влади. Оплачується наступне:

1) медична реабілітація, відновлення здоров'я та реабілітаційне лікування посадових осіб, які постраждали під час виконання службових обов'язків, якщо таке лікування не покривається з бюджету Фонду загальнообов'язкового медичного страхування;

2) медична реабілітація, реабілітаційне та відновлювальне лікування, профілактична медична та психологічна реабілітація посадових осіб у закладах охорони здоров'я, які належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ, та інших закладах охорони здоров'я особистого та громадського здоров'я;

3) медико-психологічна реабілітація, медична реабілітація та реабілітація курсантів, які постраждали внаслідок залучення їх до виконання функцій, передбачених законами, що регулюють діяльність

статутних органів, якщо таке лікування не здійснюється за рахунок коштів бюджету Фонду загальнообов'язкового медичного страхування.

Психологічна підтримка та консультування: З метою забезпечення надання та доступності психологічної допомоги офіцерам наказом Міністра внутрішніх справ Литовської Республіки від 29 червня 2023 року № 1V-410 також затверджено опис порядку практичної діяльності психолога в статутних установах, підконтрольних Міністру внутрішніх справ, який регламентує мету практичної діяльності психолога, завдання психологічної допомоги, кваліфікацію психолога та сфери його діяльності, напрями та організацію діяльності психолога та організацію психологічної допомоги, а також оцінку організації психологічної допомоги.

Юридична допомога: Може надаватися профспілками.

Додаткові фінансові компенсації: У разі виконання небезпечних завдань, роботи у важких умовах чи понаднормової праці службовці можуть отримувати фінансові компенсації. Це включає виплати за нічну роботу, чергування у святкові або вихідні дні, а також доплати за виконання завдань, що виходять за межі їх основних обов'язків.

Відповідно до Закону Литовської Республіки «Про статут внутрішньої служби», державним службовцям, які за характером службових обов'язків здійснюють службові поїздки пасажирським транспортом або транспортом, що перебуває у власності, наймі, оренді чи іншому законному користуванні, крім службового, відшкодовуються витрати на проїзд, за винятком витрат на таксі або витрат на користування послугами кур'єрської служби.

Відшкодування витрат на проїзд за один кілометр становить 0,08 € для тих, хто їде до місця служби і назад приватним транспортом.

Державним службовцям, які за родом своєї служби користуються пасажирським або приватним транспортом в офіційних цілях, максимальна сума становить 53,56 €/місяць/особа (0,03 базової ставки, базова ставка – 1785,4 €).

Для державних службовців, які відповідно до потреб або характеру служби їздять до місця роботи і назад громадським або приватним транспортом, максимальна сума становить 285,66 €/місяць на особу (0,16 базової ставки).

Кадрові державні службовці не забезпечуються транспортними засобами та не отримують відшкодування транспортних витрат, передбачених законодавством.

Кадрові державні службовці можуть мати компенсацію транспортних витрат, якщо це передбачено профспілковою угодою. Наприклад, муніципалітет міста Вільнюс щомісяця відшкодовує службовцям вартість проїзду в громадському транспорті.

Спортивні послуги та оздоровчі заходи можуть бути передбачені у профспілковій угоді.

Відповідно до Закону Литовської Республіки «Про статут внутрішньої служби», державні службовці забезпечуються харчуванням відповідно до

фізіологічних норм харчування або їм виплачується грошова компенсація вартості харчування на час виконання спеціального завдання, пов'язаного з обмеженням виїзду за межі місця виконання спеціального завдання, а також при проходженні служби у польових умовах (3,5 €/день).

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

1. Державний бюджет Литовської Республіки.
2. Соціальні внески працівників і роботодавців (зокрема до фонду соціального страхування).
3. Спеціальні фонди для пенсій військовослужбовців, поліції та інших силових структур.
4. Муніципальні бюджети – для програм житлового забезпечення та соціальної підтримки.

Система соціальних гарантій у Литві має чітку законодавчу базу та охоплює всі ключові сфери життя державного службовця: від базової безпеки праці до допомоги сім'ї у кризових ситуаціях. Її сильними сторонами є прозорість, деталізованість компенсацій і спеціальні пенсійні механізми для силових структур. Разом з тим, загальні пільги для кадрових службовців не завжди є достатньо конкурентними, що призводить до міграції кадрів у приватний сектор. Особливістю є суворота системи компенсацій у разі небезпечних умов праці та чітко регламентовані виплати у випадках загибелі службовців, що підкреслює соціальну відповідальність держави.

ЗАКОНИ ТА ПІДЗАКОННІ АКТИ

1. Закон Литовської Республіки «Про державну службу» (*Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas*) <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr>
2. Закон Литовської Республіки «Про статус внутрішньої служби» (*Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas*) <https://www.e-tar.lt/portal/en/legalAct/TAR.4FC026AC03AE/zUtvzNNHmq>
3. Трудовий кодекс Литовської Республіки (*Lietuvos Respublikos darbo kodeksas*) <https://www.infolex.lt/ta/368200>



РЕСПУБЛІКА БОЛГАРІЯ

Служба державних службовців у Болгарії здійснюється в межах правової системи ЄС, із застосуванням національних законів, які гарантують соціальний і трудовий захист працівників державного сектору. Вони мають такі ж права, що й інші працівники, але з деякими особливими положеннями для державної служби.

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА

• **Закон «Про державних службовців» (Закон за державния служител)** – регулює статус, права, обов'язки, вступ на державну службу, кар'єрне зростання, дисципліну, припинення служби.

• **Закон «Про адміністративні послуги» (Закон за административното обслужване)** – стосується обслуговування населення, в тому числі обов'язків державних службовців.

• **Закон «Про державний бюджет» (Закон за державния бюджет)** – фінансові рамки, зокрема щодо фінансування системи державної служби.

• **Закон «Про соціальне забезпечення» (Закон за социалното осигуряване)** та

• **Кодекс соціального страхування (Кодекс за социално осигуряване)** – охоплюють пенсійні права, страхування, випадки хвороб, інвалідності тощо.

• **Трудовий кодекс Болгарії (Labour Code)** – положення щодо робочого часу, відпусток, захисту працівників, умов праці.

• **Кодекс соціального страхування (Кодекс за социално осигуряване)** – детально регламентує порядок соціального та пенсійного страхування, включно з умовами для державних службовців.

• **Ордонанси і підзаконні акти (регламенти)** – наприклад, щодо видів робіт з ризиком, додаткових оплачуваних відпусток, медичних оглядів, санаторно-курортного лікування тощо.

I. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Державні службовці охоплені болгарською системою соціального страхування, включаючи пенсійні, медичні страхування та інші виплати (тимчасова втрата працездатності, інвалідність, допомоги у разі смерті). Законодавство передбачає як загальні, так і спеціальні випадки залежно від виду служби.

1. Пенсійне забезпечення

Станом на 2025 рік вихід на пенсію для болгарських державних службовців залежить від двох основних факторів: *пенсійного віку* та *страхового стажу*. Для чоловіків пенсійний вік становить *64 роки та 8 місяців* при наявності *39 років і 8 місяців* страхового стажу, а для жінок –

62 роки та 4 місяці при мінімальному страхуванні 36 років і 8 місяців. Законодавство передбачає поступове збільшення пенсійного віку: для чоловіків до 65 років до 2029 року, а для жінок до 65 років до 2037 року, при цьому мінімальні вимоги до страхового стажу залишаються незмінними до 2027 року. Розмір пенсії визначається індивідуально залежно від страхового доходу та стажу роботи. Станом на 2025 рік середня пенсія в Болгарії становить близько 975,18 BGN на місяць, що на 10,4 % більше, ніж у попередньому році, а мінімальна пенсія з 1 липня 2025 року становить 630,50 BGN (~322 €). Ці показники відображають тенденцію поступового підвищення рівня пенсійних виплат у країні та забезпечують базовий рівень соціального захисту державних службовців.

Норма Кодексу соціального страхування створила можливість реалізації права на достроковий вихід на пенсію зі зниженою пенсією за чітко визначених умов. Згідно із зазначеною нормою, особи, які мають необхідний страховий стаж відповідно до Кодексу соціального страхування, можуть за своїм бажанням вийти на пенсію на один рік раніше за свій вік. Пенсія призначається з дати подання заяви та виплачується у зниженому розмірі довічно. Зниження унормовано Кодексом соціального страхування, згідно з яким розмір пенсії зменшується на 0,4% за кожен місяць, протягом якого особа не досягає віку.

При призначенні пенсії на підставі Кодексу соціального страхування на 12 місяців раніше за досягнення віку її буде зменшено на 4,8%.

Зменшений розмір пенсії довічно означає, що після того, як особа скористалася можливістю, передбаченою Кодексом соціального страхування, та реалізувала своє право на зменшену пенсію, вона не має права вимагати повної пенсії після досягнення загального пенсійного віку. Тобто вона отримуватиме зменшену пенсію довічно, і жодного іншого виду пенсії за страховий стаж та вік не призначається.

Пенсія перераховується та оновлюється за тими ж правилами, що й для інших трудових пенсій, але розмір зменшення у відсотках не змінюється. Це означає, що під час перерахунку/оновлення пенсії, призначеної на підставі Кодексу соціального страхування, новий розмір пенсії розраховується із суми, визначеної без урахування зменшення при її призначенні, після чого застосовується відсоток зменшення, визначений відповідно до Кодексу, який не змінюється.

До категорій осіб, які мають право на достроковий вихід на пенсію, належать:

- військовослужбовці та резервісти;
- державні службовці Міністерства внутрішніх справ, органів спеціальної розвідки, установ виконання покарань і тримання під вартою;
- працівники поштових служб, слідчі та молодші слідчі, а також особи, що здійснюють діяльність із захисту судової влади;
- працівники Державного агентства національної безпеки та Державного розвідувального агентства;

- офіцери та сержанти Служби національної безпеки;
- працівники Головного управління пожежної безпеки та захисту населення, зокрема водолази;
- особи, які виконують спеціальні функції льотного складу, десантників, екіпажів підводних човнів та водолазних екіпажів.

Для цих категорій передбачено достроковий вихід на пенсію за умов наявності певного страхового стажу та служби у відповідних органах. Спеціальні пільги дозволяють державним службовцям, які працюють у ризикованих або відповідальних сферах, завершити службу раніше за загальні пенсійні вимоги, забезпечуючи соціальний захист та належну компенсацію за складність і небезпеку виконуваних обов'язків.

З 1 січня 2025 року військовослужбовці набули право на пенсію після досягнення 54 років і 4 місяців та 27 років загального страхового стажу, з яких 2/3 або 18 років фактично прослужили як військовослужбовці згідно із Законом про оборону та Збройні сили Республіки Болгарія та/або як резервісти на дійсній військовій службі та/або строковій службі у добровільному резерві згідно із Законом про резерв Збройних Сил Республіки Болгарія.

Державні службовці, які працюють у Міністерстві внутрішніх справ, органах спеціальної розвідки, установах виконання покарань і тримання під вартою, поштових службах, органах боротьби з корупцією, а також особи, які здійснюють діяльність із захисту судової влади, слідчі та молодші слідчі з досвідом роботи на відповідних посадах до серпня 2016 року, мають право на дострокову пенсію.

Особи, які не скористалися правом на достроковий вихід на пенсію, можуть продовжувати працювати без змін вимог до віку або страхового стажу.

Вихідна допомога державному службовцю при виході на пенсію становить *десятикратний розмір заробітної плати*, що забезпечує фінансову підтримку у період завершення трудової діяльності.

2. Медичне страхування

Відповідно до законодавства, медичне страхування державних службовців оплачується за рахунок державного бюджету. У Болгарії всі громадяни мають право на профілактичні медичні огляди.

Державні службовці, як усі застраховані, охоплені системою обов'язкового медичного страхування. Медичні послуги включають профілактичні огляди. Оплата страхових внесків покривається держбюджетом чи змішаним фінансуванням, як передбачено в законодавстві.

3. Підтримка у разі тимчасової втрати працездатності та настання інвалідності

Для державних службовців немає спеціальних положень/правил страхування від нещасних випадків.

У разі тимчасової втрати працездатності через хворобу чи нещасний випадок працівник має право на компенсацію.

- У разі загальної захворюваності працівник отримує близько 80 % середнього заробітку, починаючи з четвертого дня втрати працездатності (перші три дні частково оплачує роботодавець).

- У випадку трудового нещасного випадку або професійного захворювання виплачується близько 90 % середнього заробітку.

У разі постійної інвалідності, пенсія призначається відповідно до положень Кодексу соціального страхування.

Для державних службовців діють загальні правила, якщо спеціальні умови не передбачені окремо.

4. Гарантії та компенсації за роботу в особливих умовах

У Болгарії спеціальних законодавчих правил для роботи в небезпечних або ризикованих умовах немає.

Проте працівники, зайняті на роботах із підвищеним ризиком, мають право на додаткову оплачувану відпустку – щонайменше п'ять робочих днів на рік. Перелік таких робіт визначено відповідними ордонансами.

Перед початком роботи, а також періодично впродовж трудової діяльності, працівники проходять обов'язкові медичні огляди, особливо якщо їхня робота пов'язана з ризиком для здоров'я

У разі стихійного лиха державним службовцям гарантується мінімальний рівень заробітку – не нижчий за базову ставку найнижчої посади.

Якщо ж стається нещасний випадок на роботі, адміністрація має право вимагати відшкодування збитків від винних осіб.

5. Допомога у разі звільнення

За скорочення чи звільнення за ініціативою роботодавця може надаватися компенсація, залежно від виду звільнення, стажу, умов контракту. Застосовуються загальні правила трудового законодавства до державної служби.

Компенсація надається лише у наступних випадках:

- у разі звільнення: компенсація становить 2 заробітні плати (за 2 місяці без роботи)

- у разі узгодженої компенсації: до 6 заробітних плат.

Спеціальних законів, які б значно відрізняли допомогу для державних службовців в разі безробіття чи звільнення, ніж для інших працівників, не передбачено.

6. Допомога у разі смерті державного службовця або його рідних

Відповідно до законодавства, у разі смерті працівника компенсація обраховується розміром зарплати, що визначається роками служби державного службовця, але не більше 20 зарплат.

Також існує спадкова пенсія (для дружини/чоловіка, дітей), мінімальний розмір якої встановлений законом.

У разі повної неієздатності (не зменшення) звільнений державний службовець отримує компенсацію в розмірі 6 зарплат.

II. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА СІМЕЙ

Соціальні гарантії у Болгарії спрямовані не лише на самого державного службовця, а й на його найближчих – родину. Законодавство Болгарії забезпечує широкі можливості для працівників: воно гарантує оплачувані щорічні та додаткові відпустки, спеціальні відпустки для вирішення особистих або сімейних питань, пільги для батьків із малими дітьми, а також гнучкі умови догляду за дитиною і соціальну підтримку у разі кризових обставин. Ці гарантії формують соціальний «щит», який дозволяє службовцю поєднувати кар'єру з особистим життям, залишатися ефективним на роботі й водночас бути залученим у сімейне середовище.

1. Житло, кредити, субсидії

Не всі установи болгарської державної адміністрації надають житло своїм працівникам за пільговими умовами. Там, де така можливість існує, вона застосовується лише за певними критеріями та умовами, визначеними внутрішніми правилами конкретної установи.

У сфері кредитів і субсидій державні службовці можуть користуватися загальнодержавними програмами підтримки, проте спеціальних законодавчих пільг, які б поширювалися на всіх держслужбовців, не передбачено.

Закон «Про державного службовця» містить лише загальні норми, що регулюють перебування держслужбовця на посаді в установах Європейського Союзу, у відрядженні в іншому регіоні Болгарії або в міжнародній організації, розташованій у країні. При цьому окремі гарантії щодо оплати праці чи забезпечення житлом у таких випадках не встановлені.

Водночас деякі спеціальні закони передбачають пільги щодо житла або фінансової підтримки для окремих категорій державних службовців – залежно від особливостей їхніх посад, функцій або умов служби.

2. Відпустки, оздоровлення

Законодавство Болгарії гарантує працівникам право на *щорічну оплачувану відпустку*. Мінімальна тривалість такої відпустки становить *20 робочих днів*, що передбачено *Трудовим кодексом*. Право на відпустку надається після набуття певного трудового стажу – *щонайменше 8 місяців безперервної роботи*.

Окремі категорії працівників можуть отримувати *додаткову відпустку*. Вона надається тим, хто працює в *несприятливих умовах* або має *нерегулярний робочий графік*, і становить *щонайменше 5 додаткових днів*.

Особливе значення мають *відпустки, пов'язані з батьківством і материнством*. Державні службовці мають ті ж права, що й інші працівники, у сфері сімейних відпусток. *Вагітні жінки та батьки новонароджених дітей* можуть скористатися *410 календарними днями оплачуваної відпустки*, частину якої можна використати ще до пологів, забезпечуючи майбутнім батькам додатковий захист і підтримку.

Мати чи батько можуть використовувати *батьківську відпустку*, а частину відпустки з дозволу іншого з батьків чи опікуна можна передавати. Існує також *батьківська відпустка із виплатою*, розрахованою на основі *середнього заробітку або страхового доходу*, який працівник отримав перед відпусткою.

В Болгарії передбачено, що *батьківська відпустка (parental leave)* може тривати до *2 років*, з виплатами через *Національний інститут соціального забезпечення*.

У минулому багато болгарських державних установ мали *бази відпочинку та дитячі табори* для своїх працівників. Наразі такі заклади збереглися лише у деяких установах.

3. Пільги та послуги для членів сім'ї

Важливо зазначити, що на відміну від деяких інших країн Європейського Союзу, у Болгарії наразі не передбачені спеціальні надбавки на утримання подружжя чи компенсація вартості навчання дітей, безпосередньо пов'язані із закордонними відрядженнями дипломатів або службовців. Проте існуюча система допомог та пільг забезпечує мінімально необхідний рівень соціального захисту, а військовослужбовці та дипломати користуються додатковими гарантіями через свій службовий статус.

III. УМОВИ СЛУЖБИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

У Болгарії система державної служби базується на поєднанні законодавчо визначених умов праці та можливостей для професійного розвитку. Особлива увага приділяється регулюванню робочого часу, відряджень і надбавок, що створює передбачувані та прозорі умови для службовців. Держава інвестує у навчальні програми та підтримує підвищення кваліфікації, орієнтуючись на розвиток компетентностей і кар'єрне зростання кадрів. Такий підхід сприяє зміцненню професійності державної служби та підвищує її привабливість для нових поколінь фахівців.

1. Робочий час, відрядження, надбавки

Умови державної служби в Болгарії регулюються спеціальним законодавством і передбачають прозорі правила відбору, стабільність зайнятості та можливості для кар'єрного зростання. Значну увагу приділено професійному навчанню й підвищенню кваліфікації службовців через систему постійного навчання та спеціалізовані програми.

Державні службовці, відповідно до законодавства Болгарії, призначаються на основі конкурсної процедури.

Закон передбачає окремі винятки з вищезазначеного ключового правила – наприклад, у випадку мобільності, заміщення тощо.

За законом, тривалість робочого часу в Болгарії становить 8 годин на день (40 годин на тиждень, 5-денний робочий тиждень).

Болгарські адміністрації мають право встановлювати гнучкий графік роботи.

Закон дозволяє за бажанням працівника мати тимчасово неповний робочий день/скорочений робочий час з особистих причин (наприклад, дитина, хвороба, навчання тощо).

Болгарські адміністрації прагнуть забезпечити хороші і здорові умови праці.

Кожна адміністрація зобов'язана визначати посади для зайняття громадянами з постійними вадами – на умовах, визначених Законом.

Такі особи також мають право на продовження оплачуваної відпустки (6 днів).

Надбавки: за роботу в умовах ризику чи небезпеки, за ненормований графік, за час відрядження або виконання службових завдань поза основним місцем роботи.

Відрядження регулюються законодавчо та через внутрішні правила установ. Державні службовці можуть отримати компенсацію витрат залежно від бюджету установи.

2. Можливості навчання і кар'єри

В Болгарії соціальні послуги, доступні для державних службовців сконцентровані навколо професійного навчання та підвищення кваліфікації.

Інститут державного управління — це спеціальний навчальний заклад для регулювання болгарського державного управління, створений відповідно до чинного законодавства. Інститут є юридичною особою з місцезнаходженням у місті Софія. Виконавчий директор Інституту є вторинним менеджером – з бюджетом відповідно до бюджету Ради Міністрів. Утримання Інституту формується з бюджетних коштів та доходів від власної діяльності. Інститут є розпорядником власних надходжень з різних джерел.

Основний напрямок діяльності Інституту пов'язаний із забезпеченням підготовки кадрів для професіоналізації та сервісної орієнтованості системи державного управління, а також проведенням або організацією навчання вищих державних службовців. Офіційно ІДУ був заснований в 2000 році на основі спеціального акту Ради міністрів (уряду Болгарії) – Постанови

№ 82/15.05.2000. Кожна болгарська установа повинна виділяти кошти на професійне навчання своїх державних службовців (до 2% свого бюджету на заробітну плату).

Інститут державного управління забезпечує навчання новоприйнятих державних службовців (безкоштовне), а також працівників, які вперше обіймають керівну посаду.

Фінансова підтримка (відшкодування) витрат державних службовців на навчання у вищих навчальних закладах не передбачена.

IV. ІНШІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ

Окрім базових гарантій і сімейних пільг, державні службовці Болгарії можуть розраховувати на низку додаткових соціальних послуг. Їхній перелік та умови залежать від конкретної установи чи колективних домовленостей, проте вони спрямовані на підвищення добробуту, захисту та психологічного комфорту працівників.

Страхування життя – спеціальної загальнообов'язкової системи страхування життя для державних службовців як організованої надбудови не передбачено. Однак, страхування може здійснюватися через приватну компанію або через установу, якщо це передбачено контрактом або колективним договором.

Психологічна допомога – окремо створеної системи психологічної допомоги для державних службовців не передбачено. Водночас, її надання залежить від стандартів роботи конкретних установ та може реалізовуватися через медичні страхові фонди чи внутрішні програми.

Інші пільги – наприклад, додаткові оплачувані дні, пільги за роботу у свята чи надурочний час, спеціальні премії чи надбавки, залежно від відомства чи служби. Деякі адміністрації/установи надають своїм працівникам власні місця для харчування за зниженими цінами.

Державні установи Болгарії мають можливість (згідно з бюджетом або проектами) мати в своєму розпорядженні автомобілі, але використовувати їх тільки у службових цілей і за певними правилами.

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

1. Основне джерело – державний бюджет Болгарії, через відповідні міністерства і відомства.

2. Соціальні страхові фонди (національні страхові фонди) отримують внески від працівників та роботодавців (для державних службовців роботодавцем часто є держава).

3. Додаткове фінансування через місцеві бюджети (за необхідності), гранти, міжнародні програми, якщо стосується підвищення кваліфікації чи розвитку.

Підсумовуючи вищевикладене, виокремимо наступні положення:

Система соціальних гарантій у Болгарії поєднує універсальні права та можливість врахування специфіки діяльності деяких категорій державних службовців (військові, правоохоронці, працівники зі шкідливими умовами).

Випадки тимчасової втрати працездатності та материнство/батьківство гарантовані на високому рівні (оплата близько 90 % середнього заробітку у випадку хвороби, страхові виплати, тривалі оплачувані відпустки по догляду за дитиною).

Суттєвим є додаткове оплачуване право для працівників, які виконують діяльність за шкідливих або ризикованих умов, у тому числі додаткові дні відпустки.

Здійснюється поступове вирівнювання пенсійного віку між жінками і чоловіками, встановлено чіткі правила щодо дострокового виходу на пенсію зі зниженням виплат.

Відпустки пов'язані не лише зі щорічним відпочинком, але й освітою, доглядом за дитиною, сімейними обов'язками.

ЗАКОНИ ТА ПІДЗАКОННІ АКТИ

1. **Закон «Про державних службовців» (Zakon za dържавnia sluzhitel)** <https://lex.bg/laws/ldoc/2134673408>

2. **Закон «Про адміністративні послуги** <https://lex.bg/laws/ldoc/2134443520>

3. **Кодекс соціального страхування** https://nssi.bg/wp-content/uploads/Kodeks_SO.pdf

4. **Закон «Про державний бюджет»** <https://www.minfin.bg/bg/1643>

5. **Закон «Про дипломатичну службу»** <https://lex.bg/laws/ldoc/2135565718>



РЕСПУБЛІКА МОЛДОВА

Соціальні гарантії державних службовців у Республіці Молдова становлять цілісну систему підтримки, що поєднує стабільність, фінансову безпеку та соціальний захист. Вона охоплює оплату праці, пенсійне забезпечення, медичне страхування та спеціальні компенсації, створюючи належні умови для професійної діяльності та довгострокового розвитку кар'єри. Завдяки цьому державна служба розглядається не лише як виконання важливих обов'язків перед суспільством, а й як сфера, яка гарантує своїм працівникам упевненість у майбутньому, престиж і соціальну захищеність.

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА

- **Закон «Про державну службу та статус державного службовця»** – визначає умови роботи та основні права і обов'язки державних службовців.
- **Трудовий кодекс Республіки Молдова** – регулює загальні положення щодо трудових відносин та соціальних гарантій.
- **Закон «Про оплату праці державних службовців»** – визначає систему нарахування та виплат, включаючи премії та доплати.
- **Закон «Про державну пенсійну систему»** – регламентує пенсійні права та забезпечення державних службовців.
- **Закон «Про систему державного соціального страхування»** - регулює механізми соціального страхування, що забезпечують соціальний захист працівників та інших застрахованих осіб.
- **Закон «Про допомогу у разі тимчасової втрати працездатності та інші виплати соціального страхування»** – визначає порядок надання виплат у разі тимчасової втрати працездатності та інші види соціальних виплат застрахованим особам
- **Закон «Про державну соціальну допомогу деяким категоріям громадян»** – спрямований на підтримку соціально вразливих категорій громадян та осіб з низькими доходами, яким необхідна фінансова допомога.

I. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Соціальне забезпечення державних службовців – це не лише набір пільг і гарантій, а й важливий механізм зміцнення престижу публічної служби. Сукупність цих складових та їх практична реалізація створює умови для ефективної роботи та довготривалої мотивації працівників державного сектору.

1. Пенсійне забезпечення

Державні службовці в Республіці Молдова отримують пенсійні виплати відповідно до умов Закону № 156/1998 «Про державну пенсійну систему».

Відповідно до Закону № 156/1998, з 1 липня 2019 року для чоловіків встановлено стандартний пенсійний вік 63 роки, а з 1 липня 2028 року стандартний пенсійний вік 63 роки буде встановлений і для жінок. Ці вікові межі будуть досягнуті шляхом щорічного підвищення пенсійного віку. Станом на 1 липня 2025 року, пенсійний вік для жінок становив 61 рік 6 місяців; плановане підвищення до 62 років – з 1 липня 2026 року, і до 63 років – з 1 липня 2028 року.

Державні службовці зі спеціальним статусом можуть скористатися правом на пенсію після 25 років служби.

Положення щодо пенсійного забезпечення державних службовців також викладені в Законі № 158/2008 «Про державну службу та статус державного службовця» (далі – Закон № 158/2008), де зазначено, що у разі дострокового виходу на пенсію, дострокового виходу на пенсію за вислугу років або отримання права на пенсію за віком, державний службовець за письмовою заявою має право на одноразову допомогу за кожний повний рік служби на державній службі в розмірі 15% посадового окладу, визначеного відповідно до класу оплати праці на момент подання заяви.

Надання цієї допомоги фіксується в особовій справі державного службовця та реєструється в реєстрі державної служби. Якщо державний службовець, який отримав одноразову допомогу, продовжує працювати на державній службі або у разі повторного вступу на державну службу, припинення службових відносин або виходу на пенсію під час перебування на посаді державної служби, одноразова допомога надається в розмірі, що належить за повні роки служби на державній службі після періоду, за який виплачувалася попередня одноразова допомога.

Відповідно до статті 41 Закону № 158/2008, після досягнення 63-річного віку державний службовець середнього або вищого корпусу може бути призначений на посаду за рішенням особи/органу, уповноваженої/ого на здійснення державних призначень, на строк до одного року, але не більше 5 років сукупно, з яких не більше 2 років на раніше займаній керівній посаді державної служби, із збереженням пенсії та заробітної плати відповідно до законодавства. Призначення на посаду здійснюється лише за згодою державного службовця.

Уряд збільшив пенсії та соціальні виплати на 10 %, з 1 квітня 2025 року. Мінімальна пенсія становить 3 055 лей, а середня – 4 407 лей. Також гарантований мінімальний дохід зріс на 7 %

З 1 травня 2025 року особи з повним стажем (40 років) мають право на мінімальну пенсію 3 300 лей.

2. Медичне страхування

Станом на 2025 рік у Республіці Молдова *обов'язковий внесок на медичне страхування* для працівників становив 9 % від заробітної плати та інших винагород. Цей внесок повністю сплачується працівниками.

Закон також передбачає *фіксовану щорічну суму внеску*, яку сплачують інші категорії платників, наприклад, самозайняті особи; у 2025 році ця сума становить *12 636 леїв*.

Для *державних службовців зі спеціальним статусом* передбачено *безоплатне медичне обслуговування*, яке включає як амбулаторне, так і стаціонарне лікування. Це право надається незалежно від сплати обов'язкових внесків

3. Підтримка у разі тимчасової втрати працездатності та настання інвалідності

Допомога у разі тимчасової втрати працездатності регулюється Законом № 289/2004 «Про допомогу у разі тимчасової втрати працездатності та інші види страхових виплат» та Постановою Уряду № 108/2005 «Про затвердження Положення про умови призначення, обчислення та виплати допомоги у разі тимчасової втрати працездатності», і повністю поширюється на державних службовців.

Застраховані особи в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування мають право на допомогу у разі тимчасової втрати працездатності внаслідок загального захворювання або нещасного випадку, не пов'язаного з виробництвом, допомогу у разі тимчасової втрати працездатності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, по догляду за хворою дитиною.

Умови надання грошових виплат:

Застраховані особи мають право на виплати, якщо:

- а) підтверджено загальний страховий стаж не менше 3 років;
- б) підтверджено загальний страховий стаж до 3 років за умови наявності мінімального страхового стажу не менше 9 місяців протягом останніх 24 місяців перед настанням страхового випадку.

Перші п'ять календарних днів у разі тимчасової втрати працездатності оплачуються за рахунок коштів роботодавця або за рахунок коштів самозайнятих осіб, які здійснюють професійну діяльність у сфері юстиції, але не більше 15 календарних днів сумарно протягом календарного року у разі декількох періодів у разі тимчасової втрати працездатності. У випадку безробітних осіб допомога у разі тимчасової втрати працездатності виплачується з першого дня з бюджету державного соціального страхування.

Починаючи з шостого календарного дня у разі тимчасової втрати працездатності, а в разі декількох періодів у разі тимчасової втрати працездатності – з першого дня після закінчення 15 днів, оплачених сумарно за рахунок коштів роботодавця або за рахунок коштів самозайнятих осіб, які провадять професійну діяльність у сфері юстиції, допомога у разі тимчасової втрати працездатності виплачується за рахунок коштів бюджету державного соціального страхування.

Виплата допомоги у разі тимчасової втрати працездатності внаслідок захворювання на туберкульоз, СНІД, онкологічне захворювання або загрози переривання вагітності, а також допомога у разі тимчасової втрати працездатності вагітним жінкам, які перебувають на обліку в лікувально-профілактичних закладах, здійснюється повністю за рахунок коштів бюджету державного соціального страхування, починаючи з першого календарного дня тимчасової втрати працездатності.

Допомога по у разі тимчасової втрати працездатності надається на період, зазначений у медичному висновку, виданому лікувально-профілактичним закладом.

Період, за який надається допомога, не може перевищувати 180 днів у календарному році.

База для розрахунку: середньомісячна заробітна плата за останні 12 календарних місяців, що передують місяцю настання страхового випадку, з якої були нараховані та сплачені страхові внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Розмір страхової виплати:

- 60% розрахункової бази – для осіб, які мають 5 років страхового стажу;

- 70% розрахункової бази – для осіб, які мають від 5 до 8 років страхового стажу

- 90% від бази розрахунку – для осіб, які мають понад 8 років страхового стажу;

- 100% розрахункової бази – для осіб, хворих на туберкульоз, СНІД або будь-які онкологічні захворювання.

Щомісячний розмір допомоги у разі тимчасової втрати працездатності, що виплачується за рахунок коштів роботодавця, встановлюється у розмірі 75% середньої заробітної плати працівника.

Особи з інвалідністю – це особи, які мають тривалі фізичні, психічні, інтелектуальні або сенсорні порушення, що у взаємодії з різними бар'єрами можуть перешкоджати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими.

Інвалідність визначається на основі тяжкості індивідуальних функціональних порушень, спричинених захворюваннями, дефектами, травмами, що призводять до обмеження життєдіяльності та участі, виражених у психосоціальному функціонуванні, і буває трьох ступенів – важка, акцентована та помірна.

Громадяни з інвалідністю отримують, залежно від обставин, кілька видів соціальних виплат, зокрема: пенсію з інвалідності або, залежно від обставин, державну соціальну допомогу, допомогу на догляд, супроводження та нагляд, державну грошову допомогу, компенсацію за транспортні послуги, залежно від обставин, соціальну допомогу та допомогу на холодну пору року, грошову допомогу.

Пенсія з інвалідності виплачується в повному обсязі, в тому числі пенсіонерам, які отримують дохід, що підлягає державному соціальному страхуванню.

Починаючи з 1 квітня 2024 року, розміри пенсій з інвалідності встановлені в розмірі 2 083,40 лей для осіб з важкою формою інвалідності, 1 944,50 лей для осіб з вираженою формою інвалідності та 1 388,93 лей для осіб з помірною формою інвалідності.

Громадяни з інвалідністю користуються всіма правами, встановленими Трудовим кодексом та іншими нормативними актами в цій галузі.

Ніхто не може обмежувати право на працю осіб з інвалідністю інакше як на підставі положень чинного законодавства.

4. Гарантії та компенсації за роботу в особливих умовах

В Республіці Молдова законодавство встановлює обов'язок держави забезпечувати безпечні та здорові умови праці для всіх державних службовців. Відповідно до Трудового кодексу Республіки Молдова та Закону про охорону здоров'я та безпеку праці, працівник має право на робоче середовище, яке не загрожує його фізичному чи психічному здоров'ю, відповідає вимогам гігієни, техніки безпеки та охорони довкілля.

У випадках, коли державний службовець виконує обов'язки у шкідливих або небезпечних умовах, передбачені спеціальні компенсації. До них належать додаткові виплати за роботу в умовах підвищеного ризику, скорочений робочий час або додаткові дні відпустки, а також безоплатне забезпечення засобами індивідуального захисту, включно зі спецодягом, взуттям та іншим обладнанням для безпеки. Працівники проходять періодичні медичні огляди за рахунок держави для контролю стану здоров'я та своєчасного виявлення професійних захворювань.

Крім того, в Молдові діє система страхування від нещасних випадків на виробництві. Вона забезпечує виплати у разі отримання травм, професійних захворювань або смерті, пов'язаних із виконанням службових обов'язків. Компенсації можуть включати оплату тимчасової втрати працездатності, компенсацію за стійку інвалідність або виплати у разі смерті працівника.

Для окремих категорій службовців, таких як військовослужбовці та правоохоронці, передбачені додаткові гарантії. Серед них – право на достроковий вихід на пенсію, підвищені пенсійні виплати, а також додаткові соціальні пільги, такі як безкоштовне медичне обслуговування та житлові субсидії.

Перелік робіт та робочих місць із важкими, шкідливими або небезпечними умовами праці затверджується Урядом Республіки Молдова після консультацій із профспілками та роботодавцями. Він слугує основою для визначення розміру компенсацій та інших гарантій для державних службовців, які працюють у таких умовах.

Таким чином, молдовська система соціального забезпечення державних службовців створює умови для безпечної праці та забезпечує матеріальну компенсацію у разі виконання обов'язків у небезпечних або шкідливих умовах.

5. Допомога у разі звільнення

Відповідно до Закону № 158/2008, звільнення державного службовця не допускається під час його щорічної відпустки, відпустки у зв'язку з навчанням, періоду призупинення службових відносин у зв'язку з хворобою або травмою, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною, частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, додаткової відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною віком від 3 до 4 років, а також під час відрядження, за винятком випадку ліквідації органу державної влади.

У разі припинення службових відносин державний службовець має право на підставі письмової заяви, поданої до настання вищезазначених ситуацій, на одноразову допомогу за кожний повний рік служби, розраховану відповідно до статті 41 Закону № 158/2008, у розмірі 15% від базової заробітної плати, визначеної на момент подання заяви.

У разі ліквідації органу державної влади, скорочення штату або ліквідації державної посади, державні службовці, які не можуть бути переведені та/або працевлаштовані звільняються із займаної посади з виплатою допомоги по безробіттю в розмірі однієї середньомісячної заробітної плати та вихідної допомоги, розрахованої відповідно до стажу роботи в державному секторі, у таких розмірах:

а) 2 середньомісячні заробітні плати за наявності стажу роботи від 2 до 7 років;

б) 4 середньомісячні заробітні плати за наявності стажу роботи від 7 до 15 років;

в) 6 середньомісячних заробітних плат за наявності стажу роботи понад 15 років.

Вихідна допомога виплачується роботодавцем або його правонаступником щомісяця протягом 2, 4 або 6 місяців відповідно, починаючи з першого числа місяця, наступного за місяцем звільнення державного службовця, після пред'явлення в паперовій або електронній формі виписки з рахунку персонального соціального страхування застрахованої особи, виданої уповноваженим органом.

Вихідна допомога не надається, якщо державний службовець має стаж роботи в публічному секторі менше 2 років, отримує пенсію за вислугу років відповідно до спеціальних нормативних актів, отримує пенсію за віком, або у випадку осіб, які мають право на достроковий вихід на пенсію відповідно до Закону № 156/1998 «Про державну пенсійну систему», які отримують вихідну допомогу, але не менше однієї

середньомісячної заробітної плати і не більше 6 середньомісячних заробітних плат.

Якщо в період виплати вихідної допомоги державний службовець працює на державну службу, виплата зазначеної допомоги припиняється з першого числа календарного місяця, наступного за місяцем, в якому державний службовець був працює на державну службу.

Роботодавець зобов'язаний протягом 3 робочих днів письмово повідомити орган державної влади, відповідальний за виплату вихідної допомоги, про працює відповідного державного службовця.

Компенсація по безробіттю виплачується роботодавцем або його правонаступником у разі, якщо після закінчення терміну виплати вихідної допомоги особа не була працює на ринку праці. Допомога по безробіттю виплачується за умови пред'явлення підтверджуючих документів про реєстрацію статусу безробітного в територіальному підрозділі адміністративного органу, відповідального за реалізацію політики сприяння зайнятості населення.

Крім того, державні службовці зі спеціальним статусом при звільненні можуть отримати від 14 до 18 середніх заробітних плат в якості компенсації (15-20 середніх заробітних плат для державних службовців антикорупційних органів).

II. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА СІМЕЙ

У Молдові система соціальних гарантій охоплює не лише самих державних службовців, а й членів їхніх родин, забезпечуючи комплексну підтримку та захист. Такий підхід підкреслює важливість соціальної стабільності, зміцнює довіру до державної служби та сприяє формуванню належних умов життя для службовців і їхніх близьких.

1. Житло, кредити, субсидії

Державні службовці із загальним статусом не отримують житлових пільг.

Житлові пільги державним службовцям зі спеціальним статусом надаються Постановою Уряду № 914/2016 «Про затвердження Положення про порядок надання службового житла».

Службове житло надається особам та членам їх сімей на певних умовах. Основною вимогою є відсутність у власності житла на тій самій адміністративно-територіальній одиниці, де вони виконують свої службові обов'язки. Дане житло може бути виділено після підписання акту призначення та подальшого укладення договору оренди. Але якщо особа згодом придбає інше житло в тій самій адміністративно-територіальній одиниці, де вона виконує свої обов'язки, це є підставою для розірвання договору найму.

Для оформлення службового житла громадяни разом із заявою подають документи, зазначені у пункті 6 зазначеного Положення. Ці заяви

вносяться до журналу реєстрації заяв за встановленим зразком і розглядаються в порядку їх реєстрації.

Остаточний розподіл службового житла здійснюється на підставі рішення спеціальної комісії та оформляється наказом роботодавця.

Крім того, відповідно до Постанови Уряду №694/2018 військовослужбовцям, які проходять військову службу за контрактом і не забезпечені житлом, у тому числі службовим, у гарнізоні, де вони проходять військову службу, щомісячно призначається грошова допомога за найм житла у розмірі 1900 лей. Це положення встановлює як порядок та умови компенсації витрат на оренду житла цим військовослужбовцям, так і фіксований розмір щомісячної компенсаційної допомоги.

Державні службовці користуються програмою «Перше житло», тобто позику, яку вони можуть отримати, що пропонується в рамках Державної програми, призначеної для придбання житла, відповідно до умов, визначених законодавством. Згідно з Державною програмою «Перше житло», бенефіціари мають право на державну компенсацію для часткового покриття платежів за іпотечним кредитом. Щоб відповідати вимогам, вартість нерухомості не повинна перевищувати 600 000 лей (як зазначено в договорі купівлі-продажу). З державного бюджету передбачається відшкодування у розмірі 50% основної суми іпотечного кредиту, зазначеної в кредитному договорі. Ці компенсаційні платежі щомісячно перераховуються Міністерством фінансів безпосередньо на іпотечний рахунок бенефіціара в його кредитній установі протягом фінансового року.

2. Відпустки, оздоровлення

Система відпусток у Молдові є важливою складовою соціальних гарантій державних службовців, адже вона спрямована не лише на забезпечення відпочинку, а й на підтримку здоров'я, сімейного балансу та професійної стійкості працівників публічного сектору.

Основним видом відпочинку є щорічна оплачувана відпустка, яка становить щонайменше 28 календарних днів і надається кожному державному службовцю. До цієї тривалості не зараховуються офіційні святкові та неробочі дні, тож фактичний період відпочинку може бути довшим. Для окремих категорій працівників, які мають значний стаж чи виконують службу в особливих умовах, передбачено додаткові дні відпустки. Це сприяє формуванню справедливої системи винагороди за довготривалу службу та забезпечує додаткові можливості для відновлення сил.

Окрім базової відпустки, державні службовці мають право на додаткові відпустки спеціального характеру. Серед них – дні для догляду за хворим родичем, що проживає разом із працівником. Така відпустка є неоплачуваною та може тривати до 5 робочих днів на рік, надаючи можливість поєднувати професійну діяльність із турботою про близьких.

Відповідно до Трудового кодексу Республіки Молдова працівницям і ученицям, а також дружинам працівників, які перебувають на їх утриманні, надаються відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів (у разі вагітності трьома і більше плодами – 112 календарних днів) і післяпологові відпустки тривалістю 56 календарних днів (у разі ускладнених пологів або народження двох чи більше дітей – 70 календарних днів) з виплатою за цей період допомоги у розмірі, передбаченому законодавством.

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами застрахованій особі за її письмовою заявою надається частково оплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою допомоги за рахунок коштів державного бюджету соціального страхування. Частково оплачувана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за вибором одному з батьків, бабі, діду, іншому родичу, який безпосередньо доглядає за дитиною, або опікуну.

Частково оплачувана відпустка по догляду за дитиною може бути використана обома батьками по черзі, частинами, залежно від можливості кожного, за умови, що частки не збігаються. Ця відпустка зараховується до стажу роботи, в тому числі за спеціальним стажем, і до страхового стажу.

У разі надання частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною частинами відпустка надається протягом 30 днів з дня подання заяви на строк, зазначений у заяві. До запиту необхідно додати копію свідоцтва про народження дитини.

Частково оплачувана відпустка по догляду за дитиною, народженою двійнею, трійнею або багатоплідністю, надається за письмовою заявою обом батькам або іншим забезпеченим застрахованим особам.

Працівник має право повернутися з частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до закінчення встановленого у заяві строку, попередивши про це роботодавця письмовою заявою за 15 робочих днів. Цей строк може бути скорочений за письмовою згодою сторін.

Відпустка по догляду за дитиною надається на умовах, передбачених законом для забезпечення ефективної участі батька у догляді за новонародженою чи усиновленою дитиною.

Батько новонародженої дитини має право на відпустку по догляду за дитиною тривалістю до 15 календарних днів. Батько усиновленої дитини має право на відпустку по догляду за дитиною тривалістю до 15 календарних днів.

Відпустка по догляду за дитиною може бути надана повністю або розділена на три частини протягом перших 12 місяців після народження дитини. Частина відпустки становить не менше 5 календарних днів. Працівник отримує відпустку по догляду за дитиною на підставі заяви, поданої не менше ніж за 5 днів до кожної частини відпустки, за винятком випадків, коли періоди частин попередньо узгоджені з роботодавцем.

Батькам, які усиновили дітей, відпустка по догляду за дитиною надається за письмовою заявою протягом перших 12 місяців з дня прийняття рішення про усиновлення. До заяви необхідно додати копію рішення суду про усиновлення та копію свідоцтва про народження дитини. Якщо батько, який усиновив дитину, скористався оплачуваною відпусткою, він не має права на відпустку по догляду за дитиною.

Відпустка по догляду за дитиною надається за письмовою заявою протягом перших 12 місяців після народження дитини. До запиту необхідно додати копію свідоцтва про народження дитини.

У разі повного або часткового збігу відпустки по догляду за дитиною з відпусткою для лікування за письмовою заявою працівника невикористана відпустка по догляду за дитиною продовжується повністю або частково.

Під час відпустки по догляду за дитиною працівнику виплачується допомога по догляду за дитиною, яка не може бути меншою за середньомісячний страховий дохід за відповідний період і виплачується за рахунок коштів державного соціального страхування.

Роботодавець зобов'язаний заохочувати працівників до відпустки по догляду за дитиною.

Випадки, коли роботодавець створює ситуації, які ставлять у невигідне становище працівників, які беруть відпустку по догляду за дитиною, вважаються випадками дискримінації з боку роботодавців і караються згідно із законом.

Важливим елементом сучасної політики у сфері відпочинку є впровадження системи ваучерів на відпочинок. З 2026 року працівники державного сектору можуть отримувати спеціальні туристичні ваучери, які надають право на відпочинок і оздоровлення у сільських регіонах країни. Частина витрат за такими ваучерами не підлягає оподаткуванню та сплаті соціальних внесків, що робить їх додатковим стимулом до активного і здорового способу життя.

Особлива увага приділяється питанням використання та збереження днів відпустки. Якщо працівник не скористався правом на відпочинок протягом двох років, невикористані дні вважаються втраченими. Разом із тим законодавство зобов'язує роботодавців завчасно інформувати працівників про кількість днів, які підлягають використанню, та погоджувати графік відпусток. Це дозволяє не лише уникнути накопичення невикористаних відпусток, а й забезпечує регулярний та повноцінний відпочинок державних службовців.

Таким чином, молдовська система відпусток та оздоровлення поєднує традиційні форми соціальних гарантій із сучасними механізмами підтримки. Вона сприяє відновленню працездатності, підвищує якість життя працівників і їхніх родин та водночас формує позитивний імідж державної служби як стабільного та привабливого місця роботи.

3. Пільги та послуги для членів сім'ї

У Молдові члени сімей державних службовців (дружини/чоловіки, діти, інколи підопічні) можуть користуватись певними соціальними пільгами та послугами, які спрямовані на підтримку їхнього добробуту, забезпечення стабільності сімейного життя та зменшення фінансового тягаря.

Державні службовці, які мають дітей, можуть отримувати соціальні виплати, пов'язані з вихованням та навчанням дітей, включаючи допомогу при народженні дитини та виплати для багатодітних сімей.

Державні програми допомоги та виплат сім'ям із дітьми: сім'ї, в яких є діти, отримують державну підтримку через щомісячні допомоги, одноразові виплати при народженні дитини, а також виплати для сімей із дітьми з інвалідністю. Ці виплати не завжди пов'язані з тим, чи працює батько/мати саме на державній службі – вони частина загальнодержавної соціальної політики.

Відповідно до Закону № 489/1999 «Про систему державного соціального страхування», допомога у зв'язку зі смертю застрахованої особи – це одноразова виплата, призначена для фінансової підтримки сім'ї померлої особи або особи, яка взяла на себе витрати, пов'язані зі смертю.

Право на таку допомогу мають: будь-який член сім'ї померлої особи, чоловік (дружина), батьки, опікун або піклувальник або інша особа, яка взяла на себе витрати, пов'язані зі смертю. Допомога надається одноразово у розмірі 1100 леїв.

У разі смерті членів сім'ї померлого компенсуються витрати, пов'язані з похованням.

Пільги для сімей військовослужбовців: сім'ї військових мають додаткові соціальні гарантії. Наприклад, у законопроектах передбачено, що час перебування у відпустці у зв'язку з доглядом за дитиною або усиновленням враховується до стажу служби. Вони також можуть мати право на безкоштовний проїзд у громадському транспорті за службовими потребами.

Компенсація оренди житла або квартирне забезпечення: співробітники з особливим статусом у Міністерстві внутрішніх справ, які не забезпечені житлом за місцем роботи і проживають на відстані понад 30 км, можуть отримати компенсацію за оренду дому. Якщо чоловік та дружина обидва є державними службовцями з таким статусом, обидва мають право на компенсацію. Відповідно Закону № 158/2008 органи державної влади зобов'язані забезпечувати відшкодування витрат, понесених у зв'язку з переведенням в інтересах служби, а також надавати службове житло відповідно до закону.

Крім того, Постанова Уряду № 10/2012 регулює порядок внутрішніх і міжнародних службових відряджень персоналу молдавських організацій, а також компенсацію витрат, пов'язаних із збільшенням витрат на харчування та проживання.

Соціальне забезпечення через міжнародні угоди: члени сімей, зокрема в ситуаціях інвалідності або смерті працівника, можуть бути охоплені пільгами за міжнародними угодами про соціальне страхування між Молдовою та іншими країнами. Це може включати пенсійні виплати членам сімей загиблого/помираючого чи інвалідність.

III. УМОВИ СЛУЖБИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

Державна служба в Молдові зараз переживає етап реформ, спрямованих на підвищення прозорості, ефективності й привабливості для молодих спеціалістів. Ці реформи включають модернізацію системи оцінювання діяльності, впровадження нових механізмів кар'єрного зростання та обов'язкову сертифікацію знань. Головна мета – створити професійний, політично нейтральний та мотивований корпус державних службовців.

1. Робочий час, відрядження, надбавки

Для державних службовців Республіки Молдова встановлюється стандартна тривалість робочого часу – 8 годин на день та 40 годин на тиждень. За письмовою згодою державного службовця або на його вмотивоване прохання керівник органу публічної влади може запровадити індивідуальний графік роботи, у тому числі виконання службових обов'язків вдома чи дистанційно. Особливості надомної чи дистанційної роботи визначаються у посадових інструкціях, правилах внутрішнього розпорядку або в окремих розпорядчих актах.

Законодавство Молдови також передбачає скорочену тривалість робочого часу для окремих категорій працівників. Зокрема, для осіб віком від 15 до 16 років робочий тиждень становить 24 години, для осіб від 16 до 18 років – 35 годин. Такий самий режим діє для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, а також для працівників із підвищеним інтелектуальним чи психоемоційним навантаженням. Для осіб з важкими формами інвалідності може встановлюватися 30-годинний робочий тиждень без зменшення рівня заробітної плати та інших соціальних гарантій. На прохання вагітних жінок, осіб, які мають дітей віком до 10 років чи дітей з інвалідністю, а також працівників, що доглядають за хворими членами сім'ї, роботодавець зобов'язаний надавати можливість працювати неповний день або тиждень.

Державні службовці можуть залучатися до надурочних робіт, у вихідні та святкові дні, однак закон обмежує їхню кількість — не більше 120 годин на рік. У виняткових випадках цей ліміт може бути підвищений до 240 годин за згодою службовців або їхніх представників. Робота у святкові та вихідні дні, у нічний час чи понаднормово оплачується за підвищеними тарифами або компенсується додатковими днями відпочинку.

Окрім того, державні службовці мають право на надбавки за роботу у шкідливих умовах, нічні зміни, надурочні години та роботу у вихідні дні. На підставі обґрунтованої заяви їм може надаватися матеріальна допомога

для вирішення медичних, соціальних і побутових проблем за рахунок економії коштів, передбачених на відповідний рік. Державні службовці зі спеціальним статусом забезпечуються безоплатним форменим одягом, спеціальним спорядженням та засобами індивідуального захисту.

Державному службовцю на підставі обґрунтованої заяви може бути надана матеріальна допомога для вирішення медичних, соціальних і побутових проблем на умовах, передбачених законом, яка виплачується за рахунок економії коштів, передбачених на відповідний рік. Розмір і порядок надання матеріальної допомоги, передбаченої цим пунктом, регулюються органом державної влади внутрішнім нормативним актом.

Державні службовці зі спеціальним статусом мають право на безоплатне отримання форменого одягу, спеціального спорядження та засобів індивідуального захисту.

2. Можливості навчання і кар'єри

Розвиток професійних навичок та підвищення кваліфікації державних службовців у Молдові є одним із ключових елементів ефективності державної служби. Відповідно до Закону № 158/2008, кожному державному службовцю гарантується право на безперервне навчання і щороку забезпечується не менше 40 годин професійного розвитку. Для цього органи публічної влади зобов'язані виділяти не менше 2% річного бюджету на підготовку та підвищення кваліфікації персоналу.

Система професійного навчання включає державні програми, курси, семінари та тренінги, які спрямовані на вдосконалення управлінських, аналітичних та комунікативних навичок. Особлива увага приділяється розвитку компетенцій у сфері цифрового врядування, антикорупційної політики, європейської інтеграції та управління людськими ресурсами. Участь у таких заходах дозволяє державним службовцям не лише підтримувати актуальність знань, але й формувати кар'єрний потенціал.

Згідно з Законом № 158/2008, період навчання у програмах безперервного розвитку, організованих за ініціативою чи в інтересах державного органу, оплачується як звичайний робочий час. Якщо ж тривалість навчання перевищує 180 календарних днів поспіль, службовець відсторонюється від виконання обов'язків, а службові відносини припиняються з незалежних від волі сторін причин, без збереження заробітної плати.

У випадках, коли навчальні заходи проводяться за межами населеного пункту, де розташований орган державної влади, службовець має право на компенсацію витрат, пов'язаних із проїздом. Додатково, участь у програмах тривалістю понад 90 днів на рік або у магістерських програмах (як у країні, так і за кордоном, за винятком тих, що фінансуються за власний кошт) вимагає від державного службовця підписання письмового зобов'язання. Відповідно до нього державний службовець повинен після завершення навчання відпрацювати на державній службі від 2 до 5 років, залежно від тривалості навчання.

Порядок складання та виконання таких зобов'язань затверджується Урядом.

Кар'єрний розвиток у державній службі Молдови тісно пов'язаний із результатами професійного навчання. Підвищення кваліфікації та участь у програмах професійного розвитку враховуються під час оцінювання діяльності службовців та можуть бути підставою для просування по службі, призначення на керівні посади або отримання додаткових пільг. Таким чином, система навчання і розвитку в Молдові поєднує інвестиції держави у кадровий потенціал з механізмами підвищення мотивації та формування професійної кар'єри державних службовців.

IV. ІНШІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ

Окрім базових гарантій – оплати праці, пенсійного та медичного забезпечення, – державні службовці в Молдові мають доступ до додаткових соціальних послуг, які спрямовані на покращення умов праці та підвищення рівня соціальної захищеності. Їх метою є не лише компенсація витрат або створення більш комфортних умов роботи, а й формування стабільної та мотивованої системи державної служби. Завдяки цьому соціальні послуги стають важливим інструментом зміцнення престижу публічної служби та залучення кваліфікованих кадрів до роботи в державному секторі.

Державні службовці із загальним статусом мають право на відшкодування транспортних витрат за умови пред'явлення підтверджуючих документів. Це стосується витрат на проїзд до місця призначення, розміщення, визначеного місця роботи або проживання за тарифами економ-класу на повітряному, залізничному та морському транспорті, а також на громадському автомобільному транспорті, орендованих автомобілях або таксі.

У виняткових випадках, зумовлених невідкладним відрядженням у складі офіційної делегації, для Прем'єр-міністра та Віце-прем'єр-міністрів, а також інших делегатів дозволяється централізоване бронювання проїзних квитків та оплата витрат на проїзд повітряним транспортом за тарифами бізнес-класу. Для інших делегованих осіб, дозволяється придбання квитків вище класу на рейси тривалістю понад 5 годин (включаючи час пересадки), а також квитків бізнес-класу на поїзди у разі службових відряджень, за винятком навчальних поїздок (семінари, тренінги тощо).

За відсутності проїзних документів компенсація транспортних послуг у межах Республіки Молдова здійснюється відповідно до мінімальних тарифів на регулярні пасажирські автомобільні перевезення або пасажирські залізничні перевезення, затверджених компетентним органом. У разі використання делегованим персоналом автомобільного транспорту, в тому числі орендованого або особистого, відшкодовуються витрати на паливно-мастильні матеріали, виходячи з їх питомої витрати та відстані, пройденої до місця призначення. Також компенсуються витрати на дорожні збори, переправу, паркування, страхування цивільної

відповідальності чи міжнародні поліси («зелена карта»), за умови подання підтвердних документів або копій, завірених підписом делегованої особи під її особисту відповідальність.

Державні службовці зі спеціальним статусом, які працюють в органах внутрішніх справ, користуються правом безоплатного проїзду всіма видами міського, приміського та міжміського транспорту (крім таксі) по всій території країни. Водночас службовці із загальним статусом не отримують пільг на харчування, тоді як для службовців зі спеціальним статусом передбачені відповідні компенсації або безкоштовне харчування.

Крім транспортних і харчових пільг, соціальні послуги можуть охоплювати й інші сфери підтримки: надання матеріальної допомоги у випадках складних життєвих обставин; допомогу для вирішення житлових питань; забезпечення форменим одягом і засобами індивідуального захисту; доступ до медичних та оздоровчих програм. Такі заходи не лише гарантують дотримання прав державних службовців, але й створюють умови для підвищення лояльності, професійної ефективності та довгострокового закріплення кадрів у державному секторі.

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

1. Державний бюджет країни – це основне джерело фінансування передбачене для соціального забезпечення державних службовців.

Система соціального забезпечення державних службовців Молдови є багатокomпонентною та спрямованою на поєднання класичних соціальних гарантій із додатковими формами підтримки. Вона включає пенсійне та медичне страхування, обов'язкові внески працівників і роботодавців, різні види соціальних допомог, компенсацій і пільг. Особливістю системи є поєднання загальних положень Кодексу праці та спеціальних норм Закону № 158/2008 «Про державну службу та статус державного службовця», що дозволяє враховувати як універсальні стандарти захисту працівників, так і специфіку публічної служби.

Розгалужена система соціальних послуг – від транспортних і житлових компенсацій до матеріальної допомоги та пільг на харчування для службовців зі спеціальним статусом – сприяє створенню більш комфортних умов роботи й забезпечує додаткову мотивацію. Разом із програмами професійного розвитку, можливостями навчання та кар'єрного зростання, соціальне забезпечення стає інструментом підвищення престижу державної служби та залучення кваліфікованих кадрів до публічного сектору.

Водночас ефективність реалізації соціальних гарантій значною мірою залежить від фінансових ресурсів, належного управління та зменшення бюрократичних бар'єрів. Подальший розвиток цієї системи передбачає модернізацію соціальних послуг, цифровізацію процедур і посилення прозорості, що дозволить забезпечити стабільність, привабливість і конкурентоспроможність державної служби в Молдові.

ЗАКОНИ ТА ПІДЗАКОННІ АКТИ

1. **Закон № 156/1998 «Про державну пенсійну систему»** (*Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii*)
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=139808&lang=ro#
2. **Закон № 158/2009 «Про державну службу та статус державного службовця»** (*Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*) -
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=143046&lang=ro#
3. **Закон № 489/1999 «Про систему державного соціального страхування»** (*Legea nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale*) https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=139810&lang=ro#
4. **Закон № 420/2023 «Про кошти на обов'язкове медичне страхування»** (*Legea nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale*) https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=140887&lang=ro#
5. **Закон № 1593/2002 «Про розмір, спосіб та строки сплати внесків на обов'язкове медичне страхування»**
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=144913&lang=ro#
6. **Трудовий кодекс Республіки Молдова № 154/2003** (*Codul muncii nr. 154/2003*)
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=142356&lang=ro#
7. **Закон № 756/1999 «Про страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань»** (*Legea nr. 756/1999 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale*)
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=121298&lang=ro#
8. **Постанова Уряду № 1361/2005 «Про затвердження Положення про розслідування нещасних випадків на виробництві»**
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125198&lang=ro#
9. **Закон № 289/2004 «Про допомогу у разі тимчасової втрати працездатності та інші види страхових виплат»** (*Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale*)
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=139812&lang=ro#
10. **Постанова Уряду № 108/2005 «Про затвердження Положення про умови призначення, обчислення та виплати допомоги у разі тимчасової втрати працездатності»** (*Hotărârea Guvernului nr. 108/2005 privind condițiile de stabilire, calculare și plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă*)
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=142240&lang=ro#
11. **Закон № 499/1999 «Про державну соціальну допомогу деяким категоріям громадян»** (*Legea nr. 499/1999 privind asistența socială de stat pentru unele categorii de cetățeni*)
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=138812&lang=ro#
12. **Постанова Уряду № 1245/2016 «Про затвердження Положення про умови призначення, порядок обчислення та виплати**

допомоги при народженні дитини» (*Hotărârea Guvernului nr. 1245/2016 privind condițiile de stabilire, modul de calcul și plată a indemnizației la nașterea copilului*)

https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=142242&lang=ro#

13. Постанова Уряду № 914/2016 «Про затвердження Положення про порядок надання службового житла» (*Hotărârea Guvernului nr. 914/2016 privind alocarea locuinței de serviciu*)

https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113840&lang=ro

14. Постанова Уряду №694/2018 «Про затвердження Положення про визначення та виплату щомісячного грошового утримання військовослужбовців за контрактом» (*Hotărârea Guvernului nr. 694/2018 privind stabilirea și plata întreținerii bănești lunare a militarilor prin contract*) https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=137322&lang=ro#

15. Постанова Уряду №567/2018 «Про затвердження Положення про порядок надання з державного бюджету компенсації працівникам бюджетної сфери, які беруть участь у державній програмі «Перше житло» (*Hotărârea Guvernului nr. 567/2018 privind compensarea din bugetul de stat a angajaților din sectorul bugetar participanți la Programul de stat „Prima Casă”*)

https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=140459&lang=ro#

16. Закон № 162/2005 «Про статус військовослужбовців» (*Legea nr. 162/2005 privind statutul militarilor*)

https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=121250&lang=ro

17. Постанова Уряду № 941/2006 «Про затвердження Положення про проходження військової служби у Збройних Силах» (*Hotărârea Guvernului nr. 941/2006 pentru aprobarea Regulamentului privind modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate*)

https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=134651&lang=ro#



РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА

Польща, як одна з розвинутих країн Європейського Союзу, приділяє значну увагу забезпеченню соціальних прав і гарантій для своїх державних службовців, що відповідають загальним європейським стандартам. Збереження балансу між правами працівників державного сектору та вимогами до їх професійної діяльності є ключовим елементом стабільності як на національному, так і на міжнародному рівні. Саме тому соціальні гарантії для державних службовців у Польщі охоплюють не лише трудові та фінансові права, а й відображають європейські принципи соціальної справедливості та захисту гідності кожного працівника.

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА

- Трудовий кодекс (*Kodeks pracy*) – регулює трудові відносини, права й обов'язки працівників та роботодавців, умови праці, відпустки, час роботи.

- Закон «Про внесення змін до Трудового кодексу та деяких інших законів» від 1 грудня 2022 року (*Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 poz. 240)*) – запровадив дистанційну роботу до Трудового кодексу, водночас скасував попередні положення щодо телепраці.

- Закон «Про спеціальні правила припинення трудових відносин з працівниками з причин, незалежних від працівників» від 13 березня 2003 року (*Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*).

- Закон «Про державну службу» (*Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej*) – визначає статус, права та обов'язки державних службовців, порядок прийняття на службу та проходження кар'єри.

- Закон «Про систему соціального страхування» (*Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych*) – регулює питання пенсійного й соціального забезпечення, страхування від нещасних випадків, виплати у зв'язку з хворобою й материнством.

- Закон «Про фонд соціальних виплат підприємств» (*ZFŚS (Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych)*) – регламентує створення та використання соціальних фондів на підприємствах для підтримки працівників (соціальні виплати, пільги, допомога).

I. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Система соціального забезпечення державних службовців у Польщі інтегрована в загальнодержавну систему соціального страхування, що охоплює пенсійні, медичні та інші допоміжні виплати. Державні службовці мають специфічний статус, який визначається Законом «Про державну службу», що встановлює додаткові гарантії порівняно з працівниками приватного сектору. Зокрема, законодавство гарантує захист від незаконного звільнення, доступ до оплачуваних відпусток і компенсацій за наднормову працю та інші додаткові виплати.

1. Пенсійне забезпечення

Польща має специфічні пенсійні гарантії для державних службовців, які відрізняються від загальних пенсійних умов для інших категорій працівників. *Умови надання:* Державні службовці в Польщі мають право виходу на пенсію за загальним законодавством – чоловіки у віці 65 років, жінки – у 60 років. Існує можливість дострокового виходу на пенсію для деяких категорій службовців, які працюють у важких умовах. Такий підхід узгоджується із загальною системою, але для державних службовців визначено спеціальні умови законодавством про державну службу.

З 2025 року пенсійний вік для жінок поступово зрівнюється з чоловіками (63 роки).

Розмір виплат: Пенсійні виплати залежать від середнього заробітку протягом всієї кар'єри та тривалості трудового стажу. Розмір пенсії обчислюється на основі індивідуальних внесків до фонду соціального страхування. Наприклад, для службовців із понад 20 роками стажу ця виплата може складати три оклади.

Мінімальна пенсія: У 2025 році мінімальна пенсія (*emerytura minimalna*) становить *PLN 1 878,91 зл бруто* (від 1 березня 2025 року), після щорічної індексації.

Індексація: Пенсії та ренти в Польщі індексуються щорічно; індексація 2025 року становить $\approx 5,5\%$, з урахуванням інфляції та середнього зростання заробітної плати.

Додаткові гарантії:

Система передбачає *доплату до мінімальної пенсії* (*wyrównanie*) для тих, чиї пенсійні виплати після нарахування є нижчими за встановлений мінімум, за умови досягнення віку 60 років для жінок і 65 років для чоловіків, а також наявності необхідного страхового стажу (для жінок – мінімум приблизно 20 років; для чоловіків – близько 25 років).

Є так звані *соціальні пенсії* (*social pension*) для осіб, які через фізичні порушення втратили працездатність ще до повноліття або під час освіти; вони виплачуються з державного бюджету й можуть коригуватися залежно від доходу.

2. Медичне страхування

Державні службовці мають обов'язкове медичне страхування через Національний фонд охорони здоров'я (NFZ, Narodowy Fundusz Zdrowia). Усі працівники за трудовим договором, незалежно від громадянства, підпадають під цю систему страхування. Внески на обов'язкове медичне страхування сплачуються через роботодавця або з доходу працівника; частина фінансування також надходить із державного бюджету.

Пакет послуг:

Стандартний пакет NFZ включає: консультації у лікарів загальної практики та спеціалістів за направленням, стаціонарне лікування, невідкладну (швидко) допомогу, діагностичні послуги, лабораторні тести, а також реабілітацію.

Деякі спеціалізовані медичні процедури, стоматологічні та офтальмологічні послуги, медикаменти можуть бути покриті лише частково або за доплату, або доступні через приватні страхові програми.

Додаткові можливості та пільги:

Особи, які мають перерву в обов'язковому страхуванні (наприклад, через зміну статусу працівника, безробіття тощо), можуть оформити добровільне медичне страхування в NFZ.

У разі перерви понад 3 місяці застосовується плата додаткового внеску (*surcharge*), розмір якої залежить від тривалості перерви. Наприклад, у Люблінському воєводстві (Oddział Wojewódzki NFZ w Lublinie) встановлено, що:

- 20 % бази внеску при перерві від 3 місяців до року;
- 50 % – при перерві понад рік до 2 років;
- 100 % – для перерви понад 2 до 5 років;
- і більше (до 200 %) для дуже тривалих перерв.

У системі NFZ є електронна перевірка прав на медичні послуги (eWUŚ Elektroniczna Weryfikacja Uprawnień Świadczeniobiorców), що дозволяє медичним установам миттєво перевірити, чи особа має право на забезпечення.

Обов'язок заявити членів сім'ї до страхування – дитину, дружину/чоловіка тощо, якщо вони не мають іншого виду страхування – передбачений законом.

3. Підтримка у разі тимчасової втрати працездатності та настання інвалідності

У випадку серйозних захворювань або необхідності дорогого лікування, державні службовці можуть отримувати фінансову допомогу від держави для покриття медичних витрат. Ця допомога може надаватися як одноразова виплата або як часткове відшкодування витрат на лікування.

Державні службовці також мають доступ до послуг психологічної підтримки та консультацій. (Це є однією з практик у системі охорони здоров'я, включених у програми реабілітації або оздоровлення, але

офіційно не завжди виділене як спеціальний пільговий пакет для державних службовців.)

Виплати під час хвороби / у разі втрати працездатності

Якщо службовець тимчасово не може працювати через хворобу або травму, він має право на лист непрацездатності (sick leave). За загальним законодавством, працівник отримує 80 % середньої заробітної плати за період хвороби.

У випадках, коли хвороба спричинена нещасним випадком на роботі, під час шляху до або з роботи, або виникла під час вагітності, чи в процесі необхідних процедур донорства, виплата може бути 100 % заробітної плати.

Тривалість «звичайного» оплачуваного лікарняного листа: до 33 днів у календарному році (для працівників до 50 років) або 14 днів для тих, хто досяг віку 50 у році. Після цього періоду витрати переходять на соціальне страхування через ZUS і максимальний період виплат лікарняного/допомоги при хворобі складає до 182 днів.

Настання інвалідності

Державні службовці, як і інші застраховані, мають право на пенсію з інвалідності (disability pension/пенсія у разі втрати працездатності), якщо виконані умови страхового стажу і встановлені медичні показники втрати працездатності.

Розмір такої пенсії залежить від ступеня інвалідності (часткова чи повна), а також від попередніх внесків та страхового стажу. Наприклад, пенсія при частковій втраті працездатності може складати 75 % від повної інвалідної пенсії.

Також існують допоміжні виплати, наприклад для догляду (nursing allowance), якщо особа, окрім того, що не може працювати, потребує допомоги в повсякденному житті.

Реабілітаційні послуги та профілактика

Через ZUS (Social Insurance Institution) існують програми профілактики інвалідності: медична реабілітація осіб, які перебувають під ризиком тривалої втрати працездатності, покривається повністю. Реабілітація може бути як стаціонарною, так і амбулаторною (залежно від випадку).

Також реабілітаційні центри покривають проживання, харчування, деякі витрати на доставку до центру та назад.

4. Гарантії та компенсації за роботу в особливих умовах

У Польщі питання оплати праці державних службовців у складних або небезпечних умовах регулюється поєднанням загальних норм трудового законодавства та внутрішніх актів окремих органів державної влади.

По-перше, Трудовий кодекс передбачає, що робота у шкідливих чи особливо небезпечних умовах повинна бути компенсована. На практиці це може здійснюватися через доплати до заробітної плати або спеціальні

надбавки, встановлені у внутрішньому «регламенті оплати праці» чи колективних угодах конкретного органу.

По-друге, члени корпусу державної служби можуть отримувати, так звані, додаткові виплати за виконання особливих завдань, які надаються у випадках підвищеного ризику чи роботи в надзвичайних ситуаціях (наприклад, під час ліквідації наслідків стихійних лих або в умовах соціальних заворушень).

По-третє, у випадку втрати працездатності внаслідок нещасного випадку чи професійного захворювання діє загальна система соціального страхування (ZUS), яка забезпечує грошові компенсації та пенсійні пільги. Деякі органи влади додатково впроваджують власні програми групового страхування для працівників.

Таким чином, у Польщі державні службовці, що виконують завдання в небезпечних умовах, можуть розраховувати на комплекс заходів: від доплат до заробітної плати – до компенсацій і страхових виплат, які гарантуються як законодавством, так і внутрішніми актами державних органів.

5. Допомога у разі звільнення

У Польщі державні службовці, як і інші категорії працівників, мають право на певні гарантії у разі звільнення.

Допомога по безробіттю надається у разі скорочення посади або звільнення. Службовець має право на цю допомогу, якщо пропрацював не менше року.

Розмір виплат визначається як відсоток від середньої зарплати за останній рік.

Основою є Трудовий кодекс, який визначає строки попередження про розірвання трудового договору. Тривалість залежить від стажу роботи у даного роботодавця: від 2 тижнів до 3 місяців. Це правило поширюється і на державних службовців, якщо інше не передбачено спеціальними актами.

При звільненні з підстав, що не залежать від працівника (наприклад, у зв'язку з ліквідацією посади чи скороченням штату), державний службовець має право на вихідну допомогу (odprawa pieniężna). Її розмір визначається Законом від 13 березня 2003 року «Про спеціальні правила припинення трудових відносин із працівниками з причин, незалежних від працівників». Виплата становить від одного до трьох місячних окладів залежно від стажу роботи.

У корпусі державної служби додатково передбачена можливість отримання допомоги при виході на пенсію або у зв'язку з переходом на іншу державну посаду. Такі виплати регулюються спеціальним законодавством про державну службу та деталізуються у внутрішніх документах органів.

Таким чином, система гарантій у Польщі поєднує загальні норми трудового права з особливими положеннями для державних службовців,

що забезпечує мінімальний захист у випадках втрати роботи з незалежних від працівника причин.

6. Допомога у разі смерті державного службовця або його рідних

У Польщі держава забезпечує спеціальні соціальні гарантії у випадках смерті державного службовця або його близьких родичів. Такі заходи мають на меті підтримати родину у складних життєвих ситуаціях та зменшити фінансове навантаження, пов'язане з втратою.

У разі смерті державного службовця його найближчі родичі мають право на грошову допомогу – «odprawa pośmiertna». Вона виплачується дружині чи чоловікові, дітям або іншим утриманцям працівника. Розмір допомоги залежить від тривалості служби: від одного до шести місячних окладів.

Якщо помирає близький родич самого державного службовця, він має право на додаткові дні оплачуваної відпустки для участі у похороні та виконання сімейних обов'язків. Зазвичай це 1-2 дні, залежно від ступеня спорідненості.

Окремі органи державної влади можуть передбачати додаткові компенсації або страхові виплати, наприклад, одноразову допомогу на поховання чи участь у програмах групового страхування.

Таким чином, система підтримки у Польщі включає:

- матеріальну допомогу родині у разі смерті державного службовця;
- право на оплачувану відпустку у зв'язку зі смертю близьких;
- можливість додаткових відомчих чи страхових виплат.

Ці гарантії формують відчуття соціальної захищеності та підкреслюють, що держава дбає не лише про працівника, але й про його родину.

II. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА СІМЕЙ

Соціальні гарантії є важливою складовою державної служби, адже вони забезпечують працівникам відчуття стабільності та захищеності. Вони охоплюють як умови праці та оплати, так і підтримку у випадках хвороби, втрати роботи чи сімейних обставин. Окреме значення мають пільги та допомога для членів сімей службовців, що створює цілісну систему соціального захисту.

1. Житло, кредити, субсидії

Забезпечення житлових і соціально-побутових потреб є важливою складовою системи соціальних гарантій для державних службовців. Польське законодавство, а також внутрішні акти окремих органів передбачають низку механізмів підтримки, спрямованих на полегшення умов життя працівників державної служби та їхніх сімей. Такі заходи сприяють підвищенню соціальної стабільності, мобільності кадрів і формуванню належних умов для виконання службових обов'язків.

У випадках, коли державного службовця переводять на роботу в інший регіон або він змушений переїхати через службові обов'язки, передбачено надання допомоги для оренди житла чи компенсації витрат на переїзд. У деяких ситуаціях можливе надання службового житла або часткове відшкодування витрат на його утримання. Такі пільги особливо важливі для молодих службовців чи тих, хто працює у великих містах із високою вартістю оренди.

Державні службовці можуть користуватися пільговими умовами отримання житлових кредитів, що суттєво полегшує процес придбання власного житла. Окрім цього, у певних випадках вони мають право на додаткову фінансову підтримку – субсидії на побутові витрати, одноразові виплати для вирішення соціальних потреб чи допомогу на придбання необхідних товарів і послуг.

Окремим категоріям працівників надаються пільги на оплату комунальних послуг – електроенергії, води, опалення. Це особливо важливо для службовців, які працюють у регіонах із високими тарифами або у складних кліматичних умовах. Крім того, деякі види допомоги можуть поширюватися на освітні потреби дітей державних службовців, включаючи відшкодування витрат на придбання шкільних матеріалів чи часткову оплату навчання.

Таким чином, система житлових і соціально-побутових гарантій у Польщі спрямована на створення комфортних умов праці та життя державних службовців, що сприяє підвищенню престижу державної служби та її привабливості для нових кадрів.

2. Відпустки, оздоровлення

Державні службовці мають право на основну щорічну оплачувану відпустку (*urlor wuросczynkowy*) на загальних підставах, як і всі працівники в Польщі. Її тривалість залежить від загального стажу роботи:

Загальний стаж роботи	Тривалість відпустки (календарні дні на рік)
Менше 10 років	20 днів
Не менше 10 років	26 днів

Особливістю соціального пакета кадрових державних службовців (*urzędniów służby cywilnej*) є право на додаткову відпустку (*dodatkovy urlor wuросczynkowy*), яка додається до основної. Після п'яти років роботи на державній службі, включно з періодами зайнятості в публічній адміністрації, службовець отримує один день додаткової відпустки, а за кожен наступний рік служби ця відпустка збільшується на один день, доки не досягає максимального розміру 12 днів. Таким чином, службовці з необхідним стажем можуть мати сумарно до 38 днів оплачуваної відпустки на рік – 26 днів основної та 12 днів додаткової.

Право на додаткову відпустку також мають інші професійні групи, що працюють у публічному секторі (наприклад, судді, прокурори, деякі

категорії інспекторів праці), але її умови та розмір можуть визначатися окремими галузевими законами.

Державні службовці мають право на декретну відпустку, яка триває від 20 до 52 тижнів (залежно від кількості дітей, які народжуються). Стандартний термін – 32 тижні оплачуваної відпустки, з можливістю поділу між обома батьками. Під час декретної відпустки виплачується матеріальна допомога, яка частково або повністю замінює заробітну плату. Після закінчення декретної відпустки, державні службовці можуть брати додаткову відпустку по догляду за дитиною до досягнення дитиною певного віку. Ця відпустка також може бути оплачуваною або частково оплачуваною.

Матері отримують основну частину відпустки, але частина може бути передана батькові. У разі народження дитини надається одноразова допомога. Розмір виплати може відрізнитися залежно від місцевих рішень, але є стандартною для всіх працевлаштованих.

Вони також можуть отримувати фінансову допомогу або надбавки для покриття витрат на виховання дітей, включаючи допомогу на освіту та додаткові витрати, пов'язані з вихованням дітей.

Соціальна підтримка та дофінансування оздоровлення державних службовців, як і в інших великих установах, здійснюється через Заснований фонд соціальних послуг (Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, ZFŚS).

Фонд створюється з відрахувань роботодавця і має на меті надання соціальної допомоги та пільг працівникам, пенсіонерам, а також членам їхніх сімей.

Діяльність ZFŚS у сфері відпочинку:

1. «Wczasy pod Gruszą» (буквально «Відпочинок під грушею»): Це найбільш відома форма дофінансування індивідуально організованого відпочинку працівників. Для отримання виплати зазвичай вимагається використати безперервну відпустку тривалістю щонайменше 14 календарних днів.

2. Дотації на організований відпочинок: Фонд також може дофінансувати організований відпочинок (тури, санаторно-курортне лікування) працівників, а також дитячий відпочинок (колонії, табори).

Ключовою особливістю розподілу коштів ZFŚS є застосування соціального критерію. Розмір дофінансування залежить від матеріального, сімейного та життєвого становища особи, а не від її посади, стажу чи кваліфікації. Це означає, що працівники з нижчим доходом на члена сім'ї отримують вищі виплати на оздоровлення.

Таким чином, система відпусток та оздоровлення державних службовців у Польщі поєднує в собі загальні трудові гарантії з додатковими днями відпочинку за стаж у публічній адміністрації та фінансовою підтримкою оздоровлення, яка ґрунтується на принципах соціальної справедливості.

3. Пільги та послуги для членів сім'ї

Кадрова політика в Польщі спрямована на створення комфортних та безпечних умов праці й життя для державних службовців, що передбачає поширення соціальних пільг і на членів їхніх родин. Члени сімей державних службовців також можуть користуватися різними соціальними послугами, зокрема медичним страхуванням, соціальною підтримкою у випадку важких життєвих ситуацій, програмами відпочинку та оздоровлення.

Сім'ї службовців можуть отримувати доступ до цих програм на підставі трудових договорів або спеціальних державних програм. Наприклад, медичне страхування зазвичай покриває чоловіка або дружину, а також дітей службовця.

Ці соціальні послуги допомагають державним службовцям підтримувати здоровий баланс між роботою та особистим життям, сприяють їхньому професійному розвитку та надають необхідну підтримку їхнім сім'ям. Це дозволяє створити комфортні та безпечні умови праці й життя для державних службовців, що є важливою частиною кадрової політики в Польщі.

III. УМОВИ СЛУЖБИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

Умови служби в польській публічній службі чітко регламентовані Законом «Про державну службу» та Трудовим кодексом і спрямовані на забезпечення стабільності, професіоналізму та соціальної захищеності службовців.

1. Робочий час, відрядження, надбавки

Стандартний робочий час для державних службовців відповідає нормам Трудового кодексу, але має певні особливості, визначені Законом «Про державну службу».

Робочий час не може перевищувати 8 годин на добу та в середньому 40 годин на тиждень у прийнятому розрахунковому періоді (зазвичай 4 місяці).

Керівник установи може встановлювати гнучкий графік роботи або іншу систему робочого часу, якщо це виправдано потребами установи.

Надурочні роботи (*Praca w godzinach nadliczbowych*): Робота понад установлену норму робочого часу може бути компенсована додатковим оплачуваням вільним часом у співвідношенні 1:1,5 (1 година надурочної роботи = 1,5 години відпочинку). За роботу в нічний час, вихідні чи святкові дні, компенсація може надаватися у вигляді додаткового відпочинку або, у виняткових випадках, грошової надбавки.

Особи з інвалідністю мають право на скорочений робочий час, що зазвичай передбачає зменшення робочого тижня до 30 або 32 годин в залежності від ступеня інвалідності. По-друге, батьки мають можливість скористатися скороченим робочим часом для того, щоб краще поєднувати роботу з доглядом за дитиною, особливо в перші роки після її народження. Також скорочений робочий час може бути надано в випадках

профілактичного лікування або медичних процедур, які потребують частого або тривалого часу відсутності на роботі.

Державні службовці можуть бути направлені у відрядження (як у межах Польщі, так і за кордон) для виконання службових завдань.

Умови відряджень, зокрема розмір добових (*diety*), компенсації витрат на проїзд та проживання, регулюються відповідними нормативними актами для бюджетної сфери.

Добові виплачуються для покриття підвищених витрат на харчування та інші потреби під час відрядження. Їхній розмір фіксований і періодично оновлюється.

Система оплати праці на державній службі передбачає низку додаткових виплат та надбавок, що мають стимулюючий та компенсаційний характер:

Вислуга років (*Dodatek stażowy*) – це обов'язкова надбавка, розмір якої залежить від загального стажу роботи. Вона є важливою частиною винагороди.

Службовці можуть отримувати премії за особливі досягнення, якісні результати роботи або реалізацію важливих проектів.

Державні службовці мають право на додаткову річну винагороду («*тринадцята зарплата*»), яка виплачується зазвичай на початку наступного календарного року, за умови відпрацювання в установі не менше шести місяців у поточному році.

2. Можливості навчання і кар'єри

Система державної служби Польщі (*Służba Cywilna*) активно підтримує принцип меритократії, за якого просування та розвиток залежать від заслуг, знань та професійної придатності. Це забезпечується через прозорі механізми кар'єрного росту та постійного підвищення кваліфікації. На відміну від багатьох інших систем, просування на вищі посади відбувається переважно через внутрішні або зовнішні конкурси (*konkursy*). Це гарантує, що вакантні місця займають найбільш кваліфіковані кандидати, а не ті, хто має неформальні зв'язки.

Особливі переваги мають кадрові державні службовці (*urzędnicy służby cywilnej*), які успішно склали Іспит на державну службу (*egzamin w służbie cywilnej*) після закінчення Національної школи публічної адміністрації (*Krajowa Szkoła Administracji Publicznej, KSAP*) або мають відповідний стаж.

Кадрові службовці мають підвищені гарантії зайнятості та можуть бути переведені на іншу посаду чи в іншу установу лише у випадках, передбачених законом. Вони мають більше можливостей для горизонтального і вертикального переміщення між різними органами адміністрації, що сприяє накопиченню різноманітного досвіду.

У Польщі державні службовці можуть отримати відшкодування за навчання у випадку, якщо навчальна програма безпосередньо пов'язана

з їхньою професійною діяльністю і сприяє підвищенню кваліфікації. Зазвичай необхідно узгодити навчання з керівництвом.

Розмір компенсації залежить від бюджету установи та конкретних умов договору, але може покривати частину або повну вартість навчання. Крім того, можуть відшкодовуватися витрати на навчальні матеріали чи оплату за складання іспитів.

Іноді службовця можуть зобов'язати працювати в установі певний час після завершення навчання. В іншому випадку відшкодування може бути повернене.

Основним завданням є підтримка постійного професійного зростання, адаптація працівників до сучасних викликів і підвищення ефективності роботи в державному секторі. Державні службовці мають доступ до програм професійного навчання, курсів підвищення кваліфікації та тренінгів, які допомагають оновлювати знання та покращувати професійні навички.

Більшість програм організуються за державний кошт і можуть включати як внутрішнє навчання, так і спеціалізовані курси в зовнішніх навчальних закладах. Часто доступні також семінари, вебінари та навчальні сесії, пов'язані з новими стандартами чи реформами.

IV. ІНШІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ

Державні службовці в Польщі мають доступ до широкого спектра додаткових гарантій, заохочень та компенсацій, спрямованих на підтримку комфорту та професійної ефективності.

Серед фінансових пільг – премії за добру службу (одноразові виплати або надбавки за особливі досягнення) та компенсація витрат на транспорт (зокрема, часткове покриття дороги до місця роботи) та службовий транспорт. Важливим елементом є компенсація витрат на зв'язок (мобільний зв'язок, інтернет) для тих, хто використовує засоби комунікації у службових цілях, особливо під час дистанційної роботи; ця компенсація зазвичай надається в межах визначеного ліміту. Крім того, службовцям доступні різні форми пільгового кредитування, зокрема на придбання житла чи автомобіля, які передбачають нижчі відсоткові ставки або знижені вимоги до забезпечення.

Система соціального забезпечення також активно сприяє здоров'ю та добробуту службовців. У деяких державних установах є доступ до субсидованого харчування в робочих їдальнях або кафе. Це частково фінансується державою, що дозволяє знизити вартість обідів для працівників.

Зазвичай знижка становить 20-50% від вартості харчування. У деяких випадках працівники отримують щомісячні ваучери на харчування, які можна використовувати у визначених закладах харчування.

Додаткові пільги:

У періоди надмірного навантаження або роботи в екстремальних умовах службовцям можуть надавати додаткові харчові пайки або безкоштовні обіди.

Додатково надається доступ до спортивних залів, басейнів та програм оздоровлення, а також знижки на членство у приватних фітнес-закладах і знижки на культурні заходи.

Для забезпечення психологічного комфорту доступна психологічна підтримка (консультації, гарячі лінії) для тих, хто працює у стресових умовах, а у випадку правових питань, пов'язаних із роботою чи особистими справами, надається юридична допомога та консультації.

У великих установах можуть бути штатні юристи або укладені контракти з юридичними фірмами, що забезпечують консультації. Послуги зазвичай безкоштовні або надаються за мінімальну плату.

Ці соціальні гарантії також охоплюють підтримку сімей службовців, що є ключовим для забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Державні службовці можуть скористатися перевагами доступу до якісних дитячих дошкільних закладів і шкіл для своїх дітей. У багатьох випадках надається допомога у влаштуванні дітей у заклади дошкільної освіти або у виборі шкіл, які відповідають потребам сім'ї.

У певних установах є домовленості з дошкільними та освітніми закладами, що надають пріоритетний або пільговий доступ для дітей державних службовців. Додатково можуть бути знижки на оплату або субсидії.

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

Соціальне забезпечення, оплата праці та всі пільги для державних службовців у Польщі фінансуються з кількох основних джерел, які чітко розмежовані відповідно до їхнього цільового призначення.

Державний бюджет є *основним і найбільшим джерелом фінансування*. Він покриває базові та обов'язкові витрати: оплата праці, відпустки, обов'язкові компенсації, соціальні внески, навчання.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) є *цільовим фондом*, призначеним виключно для соціальної підтримки працівників та їхніх сімей.

Кошти надходять від обов'язкових відрахувань роботодавця (державної установи) на користь Фонду, розмір яких щорічно визначається Законом про ZFŚS і залежить від середньої заробітної плати у країні. З Фонду фінансуються пільги, що надаються за соціальним критерієм (залежно від доходу на члена сім'ї):

- дофінансування відпочинку ("*Wczasy pod Gruszą*");
- пільгові позики на житлові цілі;
- одноразова матеріальна допомога у важких життєвих ситуаціях;
- субсидії на дитячий відпочинок (табори, колонії) та пільги на харчування.

Інші джерела фінансування

- Європейські фонди: певні програми професійного розвитку, навчання та перекваліфікації можуть частково або повністю фінансуватися за рахунок коштів Європейського Союзу, особливо ті, що стосуються впровадження політики ЄС або цифрової трансформації.

- Власні кошти установ: у деяких випадках (наприклад, невеликі заохочувальні премії або покриття дуже специфічних компенсаційних витрат) можуть використовуватися власні, небюджетні кошти державних установ.

- Партнерські програми: пільги, такі як знижки на фітнес-центри або пільгове кредитування, часто реалізуються через угоди з приватними партнерами (банками, спортивними клубами), де державна установа може виступати лише гарантом або посередником, а не прямим фінансистом.

Соціальні гарантії для державних службовців у Польщі та членів їхніх родин є важливою частиною системи державної служби. Вони включають матеріальну підтримку у разі хвороби, втрати працездатності або смерті, допомогу при переведенні на інше місце роботи, пільги на житло та комунальні послуги, а також підтримку освіти дітей. Такі заходи забезпечують стабільність і соціальну безпеку працівників, підвищуючи їхню мотивацію та лояльність до державних органів. Комплексність і доступність цих гарантій робить державну службу в Польщі більш привабливою та конкурентоспроможною. Водночас вони демонструють турботу держави не лише про самого службовця, а й про добробут його родини. Завдяки цим механізмам соціального захисту польські державні службовці можуть ефективніше виконувати свої обов'язки, будучи впевненими у підтримці у складних життєвих ситуаціях.

ЗАКОНИ ТА ПІДЗАКОННІ АКТИ

1. Трудовий кодекс (*Kodeks pracy*)

<https://www.gov.pl/web/family/basic-information-on-labour-law>

2. Закон «Про внесення змін до Трудового кодексу та деяких інших законів» від 1 грудня 2022 року (*Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 poz. 240)*)

<https://www.gov.pl/web/rodzina/podstawowe-informacje-z-zakresu-prawa-pracy?page=1&size=10>

3. Закон «Про спеціальні правила припинення трудових відносин з працівниками з причин, незалежних від працівників» від 13 березня 2003 року (*Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*) <https://www.gov.pl/web/rodzina/uprawnienia-zwiazane-z-rodzicielstwem>

4. **Закон «Про державну службу»** (*Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej*) <https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/akty-prawne>

5. **Закон «Про систему соціального страхування»** (*Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych*)

<https://www.gov.pl/web/rodzina/ubezpieczenia-spoeczne>

<https://www.gov.pl/web/rodzina/wiadczenia-chorobowe-i-macierzynskie>

<https://www.gov.pl/web/rodzina/system-emerytalny>

<https://www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki/wskazniki/emerytury-i-renty>

6. **Закон «Про фонд соціальних виплат підприємств» (ZFŚS)** (*Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*) <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19940430163/U/D19940163Lj.pdf>.



РЕСПУБЛІКА ПОРТУГАЛІЯ

Соціальні гарантії державних службовців Республіки Португалія є важливою складовою частиною їхньої професійної діяльності, що забезпечує стабільність і ефективність роботи державних інститутів. Законодавство країни передбачає широкий спектр прав та пільг для осіб, які працюють на державній службі, що сприяє їх соціальному захисту та підтримці. Система соціальних гарантій охоплює не лише фінансові пільги, а й забезпечення трудових прав, медичного обслуговування, відпусток та інших соціальних благ. Визначення та регулювання цих гарантій має на меті підвищення ефективності державного управління та стимулювання професіоналізму серед державних службовців.

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА

• **Закон «Статут про пенсійне забезпечення»** (*Estatuto da Aposentação*) – визначає умови, порядок та правила нарахування пенсій для державних службовців у Португалії. Встановлює права і обов'язки осіб, що перебувають на пенсії, а також їх соціальний захист.

• **Закон «Про затвердження правового режиму захисту на випадок інвалідності та старості в межах загальної системи соціального забезпечення»** (*Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio*) – вводить новий правовий режим соціального захисту державних службовців у разі хвороби. Включає аспекти медичного обслуговування та виплат у випадку тимчасової втрати працездатності.

• **Закон «Про загальний режим трудових відносин на державній службі»** (*Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP*) – регулює загальні умови праці, права та обов'язки державних службовців у Португалії. Охоплює аспекти трудових відносин, відпусток, заробітної плати та умов роботи.

• **Закон «Про компенсацію за нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання»** (*Regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais*) – описує процедуру компенсації для державних службовців у разі нещасного випадку на робочому місці або професійного захворювання, включаючи медичну допомогу та фінансові виплати.

• **Закон «Про правовий режим нещасних випадків на службі та професійних захворювань у державному управлінні»** (*Regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública*) – визначає умови, процедури та відповідальність за нещасні випадки та професійні захворювання серед працівників державного сектору.

• **Закон «Правовий режим соціального захисту батьківства в межах системи соціального забезпечення та субсистеми солідарності»** (*Regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade*) – цей закон

регулює права та пільги для батьків, які працюють на державній службі, у разі народження дитини, включаючи допомогу та компенсації.

- Декрет-закон № 322/90 від 18 жовтня (*Decreto-Lei n.º 322/90, de 18 de outubro*) – визначає та регулює захист у разі смерті бенефіціарів (застрахованих осіб) загальної системи соціального забезпечення.

- Декрет-закон № 223/95 від 8 вересня (*Decreto-Lei n.º 223/95, de 8 de setembro*) – визначає правовий режим допомоги у зв'язку зі смертю, що призначається в межах режиму соціального захисту державної служби.

- Декрет-закон № 220/2006 від 3 листопада (*Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro*) – встановлює правовий режим соціального захисту на випадок безробіття для найманих працівників.

- Декрет-закон № 89/2009 від 9 квітня (*Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril*) – про регулювання соціального захисту батьківства у випадках материнства, батьківства та усиновлення для працівників, які здійснюють державні функції та охоплені конвергентним режимом соціального захисту.

- Декрет-закон № 272/88 від 3 серпня (*Decreto-Lei n.º 272/88*) – про режим прирівнювання до стипендіата державних службовців та агентів адміністрації на території країни.

- Постанова Ради Міністрів № 112/2002 від 24 серпня (*Resolução do Conselho de Ministros n.º 112/2002, de 24 de agosto*) –переглядає критерії відшкодування витрат на домашні телефони та мобільні телефони для службового користування.

- Закон № 38/2004 від 18 серпня (*Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto*) – визначає загальні основи правового режиму профілактики, абілітації, реабілітації та участі осіб з інвалідністю.

- Декрет-закон № 29/2001 від 3 лютого (*Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro*) – встановлює систему квот на працевлаштування для людей з інвалідністю в органах державного управління.

I. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Система соціального забезпечення державних службовців є важливою складовою соціальної політики будь-якої держави, оскільки вона гарантує працівникам державного сектора захист їхніх прав у різних життєвих ситуаціях. У Португалії система соціального забезпечення для державних службовців охоплює широкий спектр соціальних гарантій, які включають пенсійне забезпечення, медичне обслуговування, компенсації за нещасні випадки на роботі, допомогу у разі хвороби, батьківства та інші види соціальної підтримки.

Завдяки чітко визначеній правовій базі, що включає численні закони та декрети, португальська система соціального забезпечення забезпечує стабільність та захищає інтереси державних службовців на всіх етапах їх професійної діяльності. Вона сприяє підвищенню ефективності та професіоналізму в державному управлінні, створюючи умови для соціальної справедливості і добробуту працівників.

1. Пенсійне забезпечення

Пенсійне забезпечення в Португалії є важливою складовою системи соціального захисту державних службовців і має чітко визначену солідарну модель фінансування. Португальська пенсійна система, заснована на принципі солідарності, передбачає, що пенсійні виплати фінансуються за рахунок внесків працюючих осіб у систему соціального забезпечення. Це означає, що працівники фінансують пенсії для тих, хто вже вийшов на пенсію.

Право на отримання пенсії мають громадяни, які зареєстровані в одній з систем соціального забезпечення, досягли встановленого законом пенсійного віку та сплатили мінімальну кількість внесків – не менше як за 15 років. Важливим аспектом є те, що пенсійний вік у Португалії поступово збільшувався протягом останніх десятиліть. У 1999 році він становив 60 років, а вже до 2015 року був підвищений до 65 років. Пенсійний вік в Португалії визначається на основі очікуваної тривалості життя, що відображає зміни в демографічній ситуації. Це дозволяє державі адаптувати пенсійний вік до реальних умов і забезпечити фінансову стійкість системи.

У 2024 році пенсійний вік в країні досяг 66 років і 4 місяців, а з 1 січня 2025 року він збільшився до 66 років і 7 місяців. Це коригування проводиться автоматично за допомогою спеціальної формули, яка враховує зміни середньої тривалості життя. Така система дозволяє уникнути необхідності прийняття окремих політичних рішень щодо змін у пенсійному віці і забезпечує адаптацію до демографічних змін на довгострокову перспективу. Однак, пенсійний вік може бути також знижений для деяких категорій осіб, зокрема для тих, хто працює в небезпечних чи шкідливих умовах.

Для того, щоб отримати повну пенсію в Португалії, особа повинна мати 40 років трудового стажу. Ця вимога підкреслює важливість тривалого внеску до системи соціального забезпечення, оскільки пенсії в Португалії є диференційованими: чим більше років стажу та чим вищі внески, тим більшу пенсію отримує громадянин.

Система нарахування пенсій в Португалії також враховує економічні фактори. Розмір пенсії не тільки залежить від внесків, а й від рівня середніх заробітків за весь період трудової діяльності, що підвищує справедливість системи, адже пенсії нараховуються на основі заробітної плати, а не лише на кількості внесків. Це дозволяє уникати значних диспропорцій між пенсіями тих, хто отримував високі зарплати, і тих, хто працював на менш оплачуваних посадах.

Додатково: пенсійне забезпечення державних службовців в Португалії часто передбачає спеціальні умови, зокрема вищий рівень виплат для деяких категорій працівників, таких як співробітники правоохоронних органів або військовослужбовці. Це може включати як

додаткові виплати, так і знижений пенсійний вік для певних професій, що зумовлено специфікою їх роботи.

Водночас, законодавство Португалії регулярно переглядається з метою адаптації до демографічних змін та економічної ситуації. У зв'язку з «старінням» населення країни та змінами на ринку праці, система соціального забезпечення неодноразово зазнавала реформ. Однією з таких реформ було впровадження індексації пенсій на основі змін у рівні інфляції та економічних показників країни, що дозволяє забезпечити стабільність пенсій навіть в умовах економічних потрясінь.

Також, в Португалії є пенсійні фонди та інші інвестиційні механізми, що дозволяють накопичувати додаткові кошти для майбутніх виплат, зокрема, через приватні пенсійні плани, хоча основна частина пенсійного забезпечення залишається державною. Ці додаткові накопичення можуть стати важливим чинником для осіб, які бажають забезпечити собі більш комфортну старість.

Загалом, пенсійна система Португалії є однією з найбільш комплексних в Європейському Союзі, орієнтуючись на забезпечення справедливості, рівності та фінансової стабільності для державних службовців і всіх громадян країни. Вона стимулює громадян до тривалої трудової діяльності і підтримує стабільність та адаптацію системи до нових економічних і демографічних умов.

2. Медичне страхування

В Португалії функціонує автономний державний орган, що виконує функції системи медичного страхування для державних службовців та пенсіонерів, які працювали в публічній адміністрації – *ADSE (Assistência na Doença aos Servidores do Estado)*:

ADSE створений у 1963 році як допоміжна система для державних службовців, охоплює як активних державних службовців, так і пенсіонерів, котрі працювали в публічній адміністрації. ADSE підпорядковується Міністерству фінансів Португалії та фінансується через внески (3,5% від зарплати чи пенсії) і надає доступ до медичних послуг у державному та приватному секторі. ADSE включає: амбулаторне лікування, госпіталізацію, стоматологію, психічне здоров'я, медикаменти зі знижками, протезування, фізіотерапію тощо.

ADSE означає додатковий рівень медичного й соціального захисту: розширений доступ до лікування, більші знижки на медикаменти, ширша мережа постачальників (включаючи приватні клініки). ADSE пропонує систему прямих виплат і відшкодуваних витрат.

Основні категорії покриття (2025):

- амбулаторні послуги: консультації у лікарів-спеціалістів, діагностика, аналізи;
- госпіталізація: витрати на перебування в лікарні, операції, анестезія;
- медикаменти: часткове відшкодування вартості лікарських засобів, особливо хронічних;

- стоматологія: терапевтична стоматологія, протези, ортодонція;
- психічне здоров'я: психотерапія, психіатричні консультації;
- реабілітація та фізіотерапія;
- оптика та слухові апарати;
- протези й ортопедичні вироби.

Механізм фінансування ADSE включає внески: 3,5% від зарплати/пенсії державних службовців; джерела доходів: відрахування учасників + співфінансування держави через управління ADSE; модель солідарності: активні працівники частково фінансують систему, якою користуються й пенсіонери.

Хворобою вважається будь-який хворобливий, еволюційний стан, не пов'язаний з професійною причиною або актом відповідальності третьої особи, за який належить відшкодування, що зумовлює тимчасову втрату працездатності.

Соціальний захист на випадок хвороби має на меті гарантувати виплати, які замінюють втрачений дохід від роботи через хворобу працівника.

Це досягається шляхом призначення допомоги у разі тимчасової втрати працездатності, яка призначається і виплачується органами соціального забезпечення або державним роботодавцем.

Нарахування допомоги у разі тимчасової втрати працездатності залежить від дотримання трьох вимог: перевірка гарантійного періоду, відповідність індексу професіоналізму та засвідчення тимчасової втрати працездатності.

3. Підтримка у разі тимчасової втрати працездатності та настання інвалідності

Підтримка державних службовців у випадку тимчасової втрати працездатності або інвалідності є важливою складовою системи соціального захисту в Португалії. Ця система забезпечує соціальний захист для осіб, які через хворобу, травму або нещасний випадок тимчасово не можуть виконувати свої обов'язки. Підтримка надається у вигляді лікарняних виплат, а також у випадку тривалої втрати працездатності – у вигляді допомоги через настання інвалідності.

Тимчасова втрата працездатності може бути спричинена різними факторами, такими як хвороба, травми або нещасний випадок. Для осіб, які працюють в державному секторі, передбачено відшкодування заробітку на період втрати працездатності. Виплати надаються для компенсації передбачуваної втрати заробітку на період тимчасової втрати працездатності, що дозволяє працівникам підтримувати стабільний рівень доходу в цей період.

Сума компенсації у разі тимчасової втрати працездатності залежить від стажу та розміру внесків до системи соціального забезпечення. Зазвичай виплати у разі тимчасової втрати працездатності починаються після короткого періоду самооплати (наприклад, перші три дні хвороби, які

покриваються за рахунок роботодавця). Від четвертого дня починаються виплати від соціальної служби, які зазвичай покривають певний відсоток від зарплати (наприклад, 55% за перші 30 днів хвороби, з поступовим збільшенням до 75% або більше в залежності від тривалості та серйозності стану).

Тимчасова втрата працездатності через нещасні випадки або хворобу, що трапляється під час виконання службових обов'язків, також може забезпечувати спеціальні компенсації. Окрім стандартних лікарняних виплат, для таких випадків існують додаткові програми відшкодування, що включають витрати на лікування, реабілітацію та інші витрати, пов'язані з відновленням працездатності.

Якщо тимчасова втрата працездатності переростає в постійну інвалідність, то працівник може претендувати на допомогу, пов'язану з інвалідністю. Для цього потрібна ретельна медична оцінка, яка підтверджує, що працівник більше не здатен виконувати свою роботу через стійке порушення здоров'я. У таких випадках може бути призначено спеціальну допомогу у вигляді пенсії або компенсації через інвалідність.

Пенсія у випадку інвалідності визначається залежно від ступеня втрати працездатності та трудового стажу. Якщо інвалідність повністю обмежує здатність працювати, особа може отримувати повну інвалідну пенсію, розмір якої розраховується на основі внесків, сплачених до соціального забезпечення протягом трудового життя. Якщо ж інвалідність часткова, виплати можуть бути менш значними, але також надаються з урахуванням довготривалої втрати здатності до роботи.

Пенсії в разі отримання інвалідності в Португалії можуть бути різними для осіб, що отримали інвалідність через нещасний випадок на роботі або професійну хворобу, оскільки такі випадки зазвичай покриваються додатковими спеціальними фондами. Згідно з законодавством, ці особи можуть претендувати на особливі виплати для компенсації шкоди, що була завдана їхньому здоров'ю під час виконання службових обов'язків.

Умови призначення допомоги у разі тимчасової втрати працездатності або настання інвалідності безпосередньо пов'язані з загальними вимогами для виходу на пенсію. Це означає, що особа повинна бути зареєстрована в системі соціального забезпечення, мати певний трудовий стаж і виконати інші умови для отримання підтримки. Проте відмінність полягає в тому, що для отримання допомоги в разі настання інвалідності або тимчасової втрати працездатності не обов'язково досягти пенсійного віку.

Ще однією важливою умовою є медична перевірка, яка визначає ступінь втрати працездатності. У разі настання інвалідності чи хронічної хвороби, якщо працівник не здатний виконувати свої обов'язки через фізичні або психічні проблеми, можуть бути застосовані додаткові заходи, такі як реабілітація або переведення на іншу, легшу роботу. Відповідно,

пенсія чи компенсація визначатиметься залежно від того, чи є можливість повернення на роботу або реабілітація працівника.

Система підтримки в разі тимчасової втрати працездатності та настання інвалідності відіграє важливу роль у забезпеченні соціальної стабільності для працівників державного сектору Португалії. Вона не тільки захищає права працівників, але й дозволяє зберегти рівень життя навіть в умовах хвороби чи травми. Це особливо важливо для державних службовців, які часто працюють в умовах підвищеного фізичного та емоційного навантаження.

Завдяки справедливій та ефективній системі соціального забезпечення, працівники можуть отримати підтримку у разі необхідності, не турбуючись про те, як вони зможуть забезпечити себе або своїх родичів. Це сприяє підвищенню морального духу серед працівників та забезпечує їхню довгострокову професійну активність і продуктивність.

4. Гарантії та компенсації за роботу в особливих умовах

В Португалії система соціального захисту державних службовців передбачає спеціальні виплати та компенсації для працівників, які працюють у небезпечних або шкідливих умовах праці. Ці виплати включають допомогу в разі вагітності та пологів, а також компенсації, пов'язані з професійними захворюваннями. Оскільки професійні захворювання можуть виникнути внаслідок впливу шкідливих фізичних, хімічних чи біологічних факторів, система соціального забезпечення Португалії надає необхідну підтримку постраждалим державним службовцям.

Поруч із традиційними виплатами у разі тимчасової втрати працездатності, державні службовці, які перебувають у стані вагітності або після пологів, мають право на допомогу по вагітності та пологах. Ця допомога покриває частину втрати заробітку в період тимчасової втрати працездатності, що виникає через фізіологічні зміни в організмі жінки.

Згідно з португальським законодавством, сума допомоги обчислюється на основі заробітної плати жінки до моменту тимчасової втрати працездатності. Тривалість виплат залежить від періоду, на який жінка тимчасово втрачає працездатність, і може змінюватися в залежності від конкретних умов праці та законодавчих змін.

Професійні захворювання – це захворювання, які виникають унаслідок тривалого впливу на працівника шкідливих умов праці. Під шкідливими умовами розуміють такі фактори, як:

- фізичні (шум, вібрація, радіація);
- хімічні (контакт із токсичними речовинами, пестицидами, шкідливими парами);
- біологічні (віруси, бактерії, грибки).

Ці захворювання повинні бути належним чином кваліфіковані та підтверджені медичними органами, що спеціалізуються на медицині праці. Професійне захворювання не повинно бути результатом нормального

зносу організму, а саме прямим наслідком виконання робочих обов'язків, що включають в себе шкідливі фактори.

Якщо у державного службовця діагностують професійне захворювання, він має право на:

- виплати у разі тимчасової втрати працездатності: ці виплати покривають частину втраченого заробітку на час лікування та відновлення;

- компенсацію за тривале лікування або настання інвалідності: якщо професійне захворювання призводить до стійкої втрати працездатності, державний службовець може отримати допомогу на постійній основі для покриття витрат на медичне обслуговування та реабілітацію;

- компенсацію на лікування: медичні витрати, які пов'язані з лікуванням професійних захворювань, покриваються через систему соціального забезпечення.

У разі смерті державного службовця внаслідок професійного захворювання його родина має право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника. Ця пенсія є регулярною виплатою, що має на меті компенсувати втрату доходу, який родина отримувала від працівника. Виплати здійснюються протягом певного часу після смерті годувальника.

Також родині може бути виплачена одноразова допомога у зв'язку зі смертю. Ця допомога призначена для того, щоб покрити додаткові витрати, які виникають одразу після смерті працівника, і допомогти сім'ї адаптуватися до нових умов життя.

Усі професійні захворювання, пов'язані з умовами праці, регулюються Законом про охорону праці та Медичними стандартами праці, які чітко визначають, які захворювання можуть бути класифіковані як професійні, і яким чином проводити реєстрацію, діагностику та лікування таких захворювань. Також передбачено, що всі випадки професійних захворювань повинні реєструватися відповідними органами соціального забезпечення, що дозволяє працівникам скористатися правом на компенсацію.

Ці механізми допомагають забезпечити соціальний захист для працівників, які зазнають ризику професійних захворювань, і гарантують компенсацію та підтримку у разі втрати працездатності або смерті через роботу в небезпечних умовах.

5. Допомога у разі звільнення

У Португалії трудові відносини можуть припинятися з різних причин. Найпоширенішими підставами є: закінчення строкового контракту, розірвання за згодою сторін, звільнення з дисциплінарних причин, ініціатива працівника (з попереднім повідомленням або з поважних причин). Окрім цього, законодавство передбачає звільнення з об'єктивних підстав (ліквідація посади, економічні чи технологічні причини), а також колективні звільнення, що вимагають спеціальних процедур та консультацій з профспілками. Тривалість періоду попереднього повідомлення залежить від стажу: від 15 днів (менше року служби) до 75 днів (понад 10 років стажу).

Захист на випадок втрати роботи спрямований на те, щоб гарантувати тимчасову заміну доходу для осіб, які залишилися без роботи з незалежних від них причин, але є працездатними та готовими працювати. Такий захист реалізується через дві основні форми: допомогу по безробіттю (Subsídio de Desemprego) та соціальну допомогу по безробіттю (Subsídio Social de Desemprego). Вибір форми залежить від наявності в працівника гарантійного періоду – мінімального періоду сплати внесків до системи соціального забезпечення.

Право на допомогу по безробіттю надається за умови проживання на території країни, перебування в ситуації вимушеного безробіття, здатності та готовності працювати, реєстрації в центрі зайнятості як шукача роботи та дотримання гарантійного періоду. Для призначення стандартної допомоги працівник повинен мати щонайменше 360 днів страхових внесків протягом попередніх 24 місяців перед настанням безробіття. Якщо цієї вимоги не виконано, або після завершення періоду отримання стандартної допомоги, можливе надання соціальної допомоги по безробіттю. У цьому випадку достатньо меншого страхового стажу (наприклад, 180 днів протягом останніх 12 місяців), однак додатково враховується рівень доходів сім'ї.

Розмір допомоги по безробіттю визначається виходячи з попереднього заробітку і зазвичай становить 65% від середньої заробітної плати, з урахуванням мінімальних та максимальних меж. Виплата здійснюється щоденно, розрахунок ведеться за 30 днів на місяць. Тривалість отримання допомоги залежить від віку та тривалості страхового стажу: молодші працівники та ті, хто має коротший стаж, отримують допомогу менший термін, тоді як старші та зі значним трудовим стажем – довший. За певних умов передбачені підвищені виплати, зокрема для осіб із дітьми на утриманні.

Для державних службовців застосовуються ті самі базові правила соціального захисту, що і для працівників приватного сектору. Водночас дисциплінарні процедури та порядок звільнення можуть мати окремі особливості, визначені законодавством про державну службу.

6. Допомога у разі смерті державного службовця або його рідних

У Португалії система соціального захисту передбачає підтримку сім'ї у випадку смерті працівника або пенсіонера, зокрема державного службовця. Основними формами такої підтримки є пенсія у зв'язку з втратою годувальника та одноразова допомога у зв'язку зі смертю. Їхнє завдання полягає у забезпеченні фінансової стабільності родини після втрати доходу та компенсації додаткових витрат, що виникають у цей складний період.

Пенсія у зв'язку з втратою годувальника є щомісячною грошовою виплатою, яка покликана компенсувати втрату заробітку чи пенсії померлого працівника або пенсіонера. Вона надається вдові чи вдівцю, які перебували у шлюбі з померлим, фактичному партнеру за умови спільного проживання протягом щонайменше двох років, дітям до 18 років або до 27 років, якщо вони продовжують навчання, дітям з інвалідністю незалежно від віку, а також у певних випадках іншим родичам, які перебували на утриманні, зокрема батькам чи братам і сестрам. Розмір пенсії залежить від попереднього доходу або пенсії померлого і розподіляється між усіма правомірними отримувачами. Тривалість виплати визначається віком і статусом одержувачів: для дітей – до досягнення встановленого віку чи завершення навчання, для вдови або вдівця – здебільшого довічно, але з урахуванням можливих змін у сімейному статусі чи появи іншого стабільного джерела доходу.

Допомога у зв'язку зі смертю є одноразовою виплатою, яка надається для покриття додаткових витрат, що особливо відчуваються відразу після смерті працівника або пенсіонера. Вона виплачується членам сім'ї, які мали право на утримання, а за їх відсутності – тим, хто фактично оплатив витрати на поховання. Її розмір залежить від заробітку померлого та складу сім'ї і не виключає можливості одночасного отримання пенсії у зв'язку з втратою годувальника.

Для державних службовців діють загальні правила, встановлені системою соціального забезпечення, але в окремих випадках можуть існувати додаткові особливості щодо підтвердження стажу або пільгові умови для членів їхніх сімей. Таким чином, пенсія у зв'язку з втратою годувальника забезпечує довгострокову фінансову підтримку родини, тоді як допомога у зв'язку зі смертю дозволяє впоратися з негайними витратами, сприяючи збереженню соціальної та економічної стабільності сім'ї у складних життєвих обставинах.

II. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА СІМЕЙ

Соціальні гарантії для державних службовців у Португалії спрямовані на забезпечення належних умов життя як самих працівників, так і їхніх родин. Вони охоплюють широкий спектр підтримки – від пенсійного та медичного забезпечення до допомоги у разі втрати роботи чи смерті годувальника. Така система гарантує стабільність і соціальний захист, що є важливою складовою державної служби.

1. Житло, кредити, субсидії

У системі соціальних гарантій Португалії відсутні спеціальні пільги щодо житла, кредитів чи субсидій, які б надавалися лише державним службовцям. Це означає, що працівники державної служби перебувають у рівних умовах із рештою громадян країни у сфері житлової політики. Держава не забезпечує їх окремими квартирами, службовим житлом чи пільговими умовами кредитування, які б прямо залежали від займаної посади чи статусу.

Водночас Португалія має розвинену систему загальних програм житлової підтримки, що покликана гарантувати доступність житла для різних соціальних груп. Цими програмами можуть користуватися й державні службовці, якщо вони відповідають визначеним критеріям.

Серед ключових інструментів державної житлової політики можна назвати такі:

Програма “1 Direito” («Перше право») – спрямована на підтримку сімей із низьким доходом або тих, хто живе у непридатних для життя умовах. Вона передбачає фінансування оренди, придбання чи реновації житла, щоб забезпечити мінімальні стандарти гідного проживання.

Державна гарантія для молоді (до 35 років) при купівлі першого житла – інструмент, що дозволяє отримати банківський кредит із покриттям до 100% вартості житла, завдяки чому молоді сім'ї мають більше шансів придбати власне житло без початкового капіталу.

Субсидії на сплату відсотків за іпотекою – держава надає компенсацію частини процентної ставки для позичальників, які опинилися у складних економічних обставинах, зокрема через зростання вартості кредитів.

Програми розвитку доступного житла – фінансуються за рахунок співпраці уряду з Європейським інвестиційним банком та Європейським Союзом. Їхня мета – будівництво та реконструкція соціального й доступного житла, яке надається в оренду за цінами нижчими від ринкових.

Таким чином, державні службовці Португалії можуть користуватися всіма передбаченими загальнонаціональними механізмами житлової підтримки, проте вони не мають окремих привілеїв чи спеціальних гарантій, що відрізняли б їх від інших громадян. Це відображає підхід португальської соціальної політики, яка орієнтована не на окремі професійні групи, а на рівність доступу до соціальних благ для всього населення.

2. Відпустки, оздоровлення

У Португалії державні службовці не мають особливих привілеїв щодо відпусток чи оздоровлення. Вони підпадають під дію загального трудового законодавства, яке забезпечує високі стандарти захисту прав працівників. Це означає, що державні службовці користуються усіма видами відпусток

та соціальних гарантій, доступних будь-якому працівнику, який офіційно працевлаштований.

Щорічна оплачувана відпустка.

Кожен працівник, включно з державними службовцями, має право на 22 робочі дні оплачуваної відпустки на рік. Це мінімальна гарантована тривалість, встановлена Трудовим кодексом. Якщо працівник тільки влаштовується на роботу, відпустка нараховується пропорційно: за кожен відпрацьований місяць додається 2 дні, проте загальний обсяг за перший рік не може перевищувати 20 днів.

Важливо, що невикористані дні можна переносити на наступний календарний рік, але їх слід використати до 30 квітня. При цьому максимальна тривалість відпустки, разом із перенесеними днями, не може перевищувати 30 робочих днів на рік.

Державні та місцеві свята.

Окрім щорічної відпустки, працівники мають оплачувані вихідні у дні національних свят, а також у дні місцевих свят, що встановлені в окремих муніципалітетах. Таким чином, календар відпочинку для державних службовців у Португалії складається не лише з відпустки, а й з додаткових офіційних вихідних.

Лікарняні та оздоровлення.

У разі хвороби, травми чи інших медичних обставин державні службовці мають право на оплачувані лікарняні. Ці виплати здійснюються за рахунок системи соціального забезпечення і залежать від тривалості втрати працездатності: на коротких періодах компенсація є нижчою, тоді як при довготривалих випадках частка виплат зростає.

Таким чином, система відпусток і оздоровлення у Португалії забезпечує державних службовців достатніми можливостями для відпочинку та відновлення працездатності. Хоча окремих додаткових пільг для них не передбачено, загальні норми трудового законодавства країни гарантують як щорічний відпочинок, так і захист у випадках хвороби.

Відпустка по догляду за дитиною

Особливе місце у трудовому законодавстві займають батьківські відпустки. У Португалії вони передбачають гнучку систему для обох батьків.

Обов'язкова відпустка для матері після пологів становить щонайменше 6 тижнів.

Батьківська відпустка (maternity/paternity leave) може загалом досягати 120 або 150 днів із компенсацією заробітку (повністю чи частково залежно від тривалості).

Відпустка може бути розподілена між обома батьками, що сприяє рівності у вихованні дитини.

Крім того, існують додаткові відпустки для догляду за дитиною до 6 років (частково оплачувані або неоплачувані), які дозволяють батькам залишатися вдома довше.

Такі гарантії забезпечують баланс між професійною діяльністю і сімейним життям та є важливим елементом соціальної політики держави.

3. Пільги та послуги для членів сім'ї

Працівники державної служби в Португалії мають ті ж права на соціальну допомогу для членів сім'ї, що й решта громадян. Однією з основних форм підтримки є сімейна допомога для дітей та молоді (Abono de Família para Crianças e Jovens), що виплачується щомісяця, щоб компенсувати витрати, пов'язані з вихованням і освітою.

У 2025 році в Португалії сімейна допомога на одну дитину залежно від віку дитини або молодої людини та доходів сім'ї мала такі характерні розміри:

- для дітей віком до або рівних 36 місяців у першому доходному рівні (1.º escalão) сума складає 186,87 € на місяць;
- якщо дитина старша за 36 місяців (і до 72 місяців) у тому ж 1-му доходному рівні, сума – 73,51 € на місяць;
- для дітей віком понад 72 місяці в 1-му рівні – теж 73,51 €, залежно від доходів і інших умов.

У сім'ях із меншим доходом (нижчі рівні доходів) – 2-му, 3-му чи 4-му рівні – суми допомоги зменшуються. Наприклад:

- у 2-му доходному рівні для дітей до 36 місяців – 158,17 €; для старших вікових категорій – близько 73,51 € або менше;
- у 3-му рівні для дітей віком до 36 місяців – 129,23 €, для дітей віком 36–72 місяців – ≈ 58,05 €, для дітей старше 72 місяців – ≈ 53,18 €;
- у 4-му рівні для дітей віком до 36 місяців – 86,53 €, для дітей віком 36–72 місяці – ≈ 43,81 €, для старших вікових категорій – виплати можуть бути меншими або припиняються залежно від ситуації. Додатково:
 - якщо сім'я має двох або більше дітей у віці до 36 місяців, передбачені надбавки (majoração) до базового розміру виплат. Наприклад, для 1-го рівня – надбавка ≈ 63,56 €; для 2-го — ≈ 56,40 €; для 3-го і 4-го рівнів – відповідно менше;
 - у сімей з однією дитиною або у разі, якщо дитина утримується одним з батьків (monoparental family), розмір допомоги може бути збільшений на ≈ 50% від базового у 1-4 рівнях для дітей до 72 місяців.

Також існують інші допомоги для сімей:

- Abono pré-natal – допомога перед пологами, її отримує вагітна жінка (з 13-го тижня вагітності), залежно від доходу сім'ї;
- є гарантія “Garantia para a Infância” – для сімей із ризиком бідності; це доповнення до сімейної допомоги для дітей чи молоді.

III. УМОВИ СЛУЖБИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

Державні службовці в Португалії працюють за чітко визначеними умовами, які регулюються законодавством, угодами з профспілками та політиками уряду. Основні умови служби включають чіткі правила щодо робочого часу, вихідних, відпусток та компенсацій, що сприяють балансу між роботою та особистим життям. Також є система кар'єрного росту, яка дозволяє державним службовцям просуватися по службі через оцінку

результативності, підвищення кваліфікації та виконання спеціалізованих завдань. Системи підвищення кваліфікації та професійного розвитку включають як обов'язкові, так і факультативні курси, тренінги та участь у національних та міжнародних проєктах, що дозволяють співробітникам розвивати свої навички і компетенції.

1. Робочий час, відрядження, надбавки

Робочий час

У Португалії робочий час для державних службовців регулюється відповідно до Кодексу праці та спеціальних норм, які стосуються публічної адміністрації. Стандартний робочий день для державних службовців становить 7,5 годин на день або 37,5 годин на тиждень. У окремих випадках робочий час може бути гнучким, особливо в умовах державних служб, де допускається певна гнучкість, щоб підтримувати баланс між роботою та особистим життям співробітників.

Для деяких категорій державних службовців, таких як співробітники поліції, лікарі та інші, що працюють у спеціальних умовах, робочий час може бути встановлений індивідуально залежно від вимог служби. В таких випадках, як правило, передбачено чергування або посилене навантаження, яке компенсується додатковими пільгами або надбавками.

Відрядження

Португальські державні службовці мають право на відрядження, яке регулюється внутрішніми нормативними актами та колективними договорами. Відрядження можуть бути як внутрішніми (по країні), так і міжнародними, якщо це пов'язано з виконанням службових обов'язків.

Під час відрядження по території Португалії або за кордон, державний службовець має право на компенсацію витрат, пов'язаних з перебуванням у відрядженні. Це включає витрати на проїзд, проживання, добові та інші витрати, що можуть виникнути під час виконання службових обов'язків. Розмір добових залежить від тривалості відрядження та країни, до якої направляється працівник. Як правило, для внутрішніх відряджень компенсація становить близько 30-50 € на добу, а для міжнародних – значно більше, залежно від стандартів кожної окремої країни.

Відрядження за кордон також часто пов'язане з додатковими перевагами, такими як спеціальні компенсації для родини, покриття витрат на навчання дітей або медичне обслуговування. Водночас державні службовці можуть отримувати додаткові бонуси за участь у міжнародних конференціях, роботі в міжнародних організаціях або у спільних проєктах.

Державні службовці в Португалії мають право на різноманітні надбавки, які визначаються з урахуванням їхньої посади, особливостей роботи та виконуваних функцій. Основні види надбавок включають:

- *надбавки за виконання додаткових обов'язків* (Complemento de Função) – надаються службовцям, які виконують додаткові або складні

функції. Це можуть бути посадові обов'язки, які потребують спеціальних знань або великої відповідальності;

- *надбавки за спеціальні умови праці* – надаються працівникам, які працюють в умовах, що передбачають підвищену небезпеку або труднощі. Це можуть бути надбавки для працівників екстрених служб, таких як пожежники, поліцейські або медики;

- *надбавки за стаж* – для державних службовців, які мають великий досвід роботи, передбачені додаткові виплати в залежності від стажу служби. Вони можуть становити невелику частину від заробітної плати, але є важливою частиною системи мотивації працівників;

- *надбавки за навчання та підвищення кваліфікації* – заохочуються ті державні службовці, які проходять курси підвищення кваліфікації, здобувають додаткові дипломи або сертифікати, що підвищують їхню компетентність у професійній діяльності;

- *надбавки за роботу в важких умовах* – для працівників, які працюють у регіонах з важкими кліматичними умовами або в районах, де проживає менше населення, також передбачено доплати.

Згідно з португальським законодавством, усі надбавки, премії та бонуси, які отримують державні службовці, мають бути чітко прописані в трудових договорах або колективних угодах. Крім того, компенсації за відрядження та інші додаткові виплати повинні бути прозорими та відповідати державним стандартам, щоб уникнути будь-яких форм дискримінації чи зловживань. Тому, перед тим, як державний службовець вирушає у відрядження або отримує надбавки, він має чітко знати правила та умови, на яких вони базуються.

Таким чином, система оплати праці та пільг для державних службовців Португалії є гнучкою та справедливою, з акцентом на баланс між професійними обов'язками та особистим життям службовців, а також стимулюванням їхнього розвитку та кар'єрного зростання.

2. Можливості навчання і кар'єри

Державна служба в Португалії надає державним службовцям численні можливості для професійного розвитку та навчання, сприяючи їхньому кар'єрному зростанню та підвищенню кваліфікації. Португальський уряд активно підтримує систему безперервного навчання та розвитку працівників публічного сектору через різноманітні програми, курси та ініціативи, що забезпечують вдосконалення їхніх компетенцій у різних сферах діяльності.

Державні службовці мають доступ до широкого спектру програм підвищення кваліфікації, які організуються як державними, так і приватними навчальними закладами. В рамках цих програм працівники можуть отримувати як професійні сертифікати, так і вищу освіту в таких галузях як управління, право, економіка, соціальна робота, технічні дисципліни тощо. Важливою частиною навчання є курси з підвищення ефективності державного управління, управління проектами, а також

специфічні тренінги для роботи з новими технологіями та цифровими інструментами.

Для організації професійного навчання існують спеціалізовані установи та центри, такі як Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), яка є основною державною установою, що забезпечує освітні програми для працівників публічної адміністрації. ENAP пропонує курси, семінари та тренінги з тем, пов'язаних з розвитком навичок управління, ефективного використання ресурсів, боротьби з корупцією, цифрових технологій в публічному секторі, а також з вдосконалення управління і комунікативних навичок.

У Португалії система кар'єрного розвитку для державних службовців включає чітко визначені кар'єрні сходи та можливості для внутрішньої мобільності між різними державними органами. Мобільність працівників в межах публічної адміністрації дозволяє їм набувати нового досвіду, змінювати напрямки професійної діяльності та отримувати додаткові навички в різних сферах державного управління.

Кар'єрне просування в державній службі Португалії визначається не лише за кількістю років досвіду, а й за результатами виконаної роботи, рівнем компетенцій, якістю управлінської діяльності та участю в програмах професійного розвитку. Для кандидатів на вищі керівні посади важливим є проходження спеціальних тренінгів та курсів, зокрема щодо лідерства та стратегічного управління.

Для державних службовців, які прагнуть обіймати керівні посади, існують програми розвитку лідерських і управлінських навичок. Ці програми включають тренінги з управління змінами, стратегічного планування, управління людськими ресурсами та кризовими ситуаціями. Державний сектор Португалії також сприяє участі своїх працівників у міжнародних освітніх проєктах та конференціях, що дає можливість отримати нові знання і навички для ефективного управління.

Для молодих фахівців, які тільки починають свою кар'єру в державному секторі, існують програми стажування та практики. Ці програми дозволяють молодим державним службовцям набути практичного досвіду, навчитися основам публічного управління і підвищити свою кваліфікацію в реальних умовах роботи. Крім того, молоді професіонали мають можливість брати участь у спеціальних тренінгах та отримувати менторську підтримку від досвідченіших колег, що дозволяє їм швидше адаптуватися до робочих процесів і розвиватися професійно.

Державні службовці Португалії також мають можливості для участі в міжнародних програмах навчання, обміні досвідом та співпраці з іншими країнами. Це дає змогу підвищити кваліфікацію у міжнародному контексті, здобути додаткові знання в галузі європейських та міжнародних стандартів публічного управління, а також налагодити професійні контакти за кордоном.

Державні службовці можуть отримати фінансову підтримку для навчання через програми, фінансовані державою або Європейським

Союзом. Це можуть бути стипендії, гранти або компенсації за витрати на навчання, що покривають частину витрат на навчання у вищих навчальних закладах чи на професійних курсах.

Можливості для навчання і кар'єри в Португалії для державних службовців сприяють не лише підвищенню кваліфікації, а й розвитку кар'єри через різноманітні програми, мобільність та навчання. Система професійного розвитку в державному секторі є важливим інструментом для покращення ефективності публічного управління та забезпечення високої якості державних послуг, що відповідають вимогам сучасного суспільства та технологічних змін.

IV. ІНШІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ

Державні службовці в Португалії мають доступ до широкого спектру соціальних послуг і пільг, що сприяють покращенню їхнього соціального забезпечення та умов праці. Ці пільги включають відшкодування транспортних витрат, дотації на харчування, послуги психологічної підтримки, доступ до спортивних та оздоровчих заходів, а також пільги на зв'язок.

Дотація на харчування

Дотація на харчування є важливою складовою соціального забезпечення для державних службовців Португалії. Це щоденна допомога, що надається роботодавцем для покриття витрат на харчування, які виникають у дні, коли службовець перебуває поза межами свого постійного місця проживання. Дотація на харчування поширюється на дні фактичного виконання роботи, зокрема під час відряджень або в разі понаднормової роботи. Величина цієї дотації може варіюватися, але зазвичай вона покриває основні витрати на обід або вечерю і надається через систему електронних карт або як грошове відшкодування.

Юридична допомога

Державні службовці в Португалії мають доступ до юридичних послуг у рамках своєї кар'єри, що можуть охоплювати правову допомогу в питаннях, пов'язаних з трудовими відносинами, правами на пенсію, соціальними виплатами, а також у разі необхідності захисту їхніх інтересів у судових справах. Державна адміністрація може забезпечити безкоштовну або пільгову юридичну допомогу для вирішення спорів з роботодавцем чи іншими органами. Це забезпечує додаткову підтримку для службовців у складних ситуаціях, пов'язаних з правами на робочому місці.

Відшкодування транспортних витрат

Державним службовцям, які змушені пересуватися в межах країни або за її межами у зв'язку з виконанням службових обов'язків, зазвичай надається компенсація транспортних витрат. Це може включати покриття витрат на квитки для поїздок на поїзді, автобусах, літаках або компенсацію витрат на власний автомобіль. Крім того, для працівників, які працюють у

віддалених або сільських районах, можуть передбачатися додаткові компенсації за використання власного транспорту.

Психологічна допомога

У Португалії для державних службовців також передбачено надання психологічної допомоги у разі необхідності. Це може бути корисно для працівників, які стикаються з високим рівнем стресу, емоційним вигоранням або проблемами в особистому житті, що можуть впливати на їхню професійну діяльність. Психологічна допомога надається через програму підтримки співробітників або через спеціалізовані клініки та послуги. Це також може включати консультування з питання професійного розвитку та стратегії для покращення психоемоційного стану.

Відшкодування витрат на послуги зв'язку

Державним службовцям можуть відшкодувати витрати на послуги зв'язку, які виникають у зв'язку з їхньою професійною діяльністю. Це може включати відшкодування витрат на мобільний зв'язок або інтернет, якщо ці послуги використовуються для виконання службових обов'язків. Витрати на зв'язок зазвичай покриваються в межах затверджених норм, які визначаються в контексті обов'язків працівника.

Доступ до спортивних та оздоровчих заходів

Державні службовці в Португалії мають доступ до різноманітних спортивних послуг та оздоровчих заходів, які підтримують їхнє фізичне та психічне здоров'я. Це можуть бути програми для відпочинку та оздоровлення, що включають членство в спортклубах, тренування, заняття фітнесом або йоги, а також участь в інших фізичних активностях. Вони також можуть отримати пільгові умови для участі в державних спортивних заходах, що проводяться у межах програми підтримки здорового способу життя.

Доступ до спортивних та оздоровчих програм є частиною корпоративної культури в деяких державних органах. Програми підтримки здоров'я та благополуччя є поширеною практикою в рамках програм для працівників публічного сектору.

Пільги на харчування

Крім дотації на харчування в дні відряджень або роботи поза межами постійного місця проживання, в деяких випадках державні службовці можуть мати доступ до пільг на харчування в місцях роботи. Це може включати надання безкоштовних або пільгових обідів у їдальнях, що працюють при державних установах. Деякі установи також забезпечують доступ до системи харчування через електронні картки або сертифікати на продукти харчування, що є частиною соціальних пільг.

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

Основним джерелом фінансування для соціальних гарантій державних службовців в Португалії є державний бюджет. Однак, додатково використовуються соціальні фонди, міжнародне фінансування (за наявності програм), а також місцеві бюджети в певних випадках. Однак

система фінансування соціальних виплат та пільг для державних службовців включає кілька важливих компонентів:

1. *Державний бюджет*

Велика частина соціальних гарантій фінансується безпосередньо за рахунок державного бюджету. Це включає виплати на пенсії, медичне забезпечення, відшкодування транспортних витрат, дотації на харчування, допомоги на дітей тощо. Основна частина цих коштів надходить з податкових надходжень.

2. *Соціальні фонди (Segurança Social)*

Крім державного бюджету, важливу роль у фінансуванні соціальних виплат відіграють спеціалізовані соціальні фонди, зокрема Система соціального забезпечення Португалії (Segurança Social). Цей фонд фінансується через відрахування з заробітної плати працівників та роботодавців. Внески йдуть на покриття різноманітних соціальних витрат, включаючи допомогу по безробіттю, медичне страхування, пенсійне забезпечення та інші соціальні послуги.

3. *Спеціальні програми і гранти*

Окрім цього, можуть бути передбачені окремі гранти або програми, які фінансуються як з державного бюджету, так і з Європейських фондів розвитку, якщо йдеться про підтримку соціальної інтеграції, освіти або професійного розвитку державних службовців.

Соціальні гарантії для державних службовців у Португалії створюють надійний фундамент для стабільного та безпечного професійного життя. Вони охоплюють широкий спектр підтримки – від пенсійного та медичного забезпечення до допомоги у випадку тимчасової втрати працездатності, професійних захворювань чи смерті годувальника. Особливу увагу приділено адаптації системи до демографічних та економічних змін, що забезпечує фінансову стійкість і справедливість. Незважаючи на відсутність спеціальних житлових чи кредитних пільг, державні службовці користуються загальними соціальними програмами, що гарантують рівність і доступність допомоги для всіх громадян. Завдяки такому комплексному підходу, система соціальних гарантій стимулює професіоналізм, підтримує моральний дух працівників і сприяє розвитку ефективного державного управління.

ЗАКОНИ ТА ПІДЗАКОННІ АКТИ

1. **Закон «Про статус про пенсійне забезпечення» (*Estatuto da Aposentação*)** - <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1972-34576175>

2. **Закон від 10 травня № 187/2007 «Про режим соціального захисту на випадок інвалідності та старості в межах загальної системи соціального забезпечення» (*Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio*)** – <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/187-2007-520669>

3. Загальний закон «Про загальний режим трудових відносин на державній службі» (*Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP*) <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>
4. Закон «Про компенсацію за нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання» (*Regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais*) <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>
5. Закон «Про правовий режим нещасних випадків на службі та професійних захворювань у державному управлінні» (*Regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública*) <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1999-34565375>
6. Трудовий кодекс (*Código do Trabalho – CT*) <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>
7. Режим компенсації нещасних випадків на виробництві та професійних хвороб (*Regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais*) <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>
8. Декрет-Закон № 322/90 від 18 жовтня (*Decreto-Lei n.º 322/90, de 18 de outubro*) <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/89-2009-603958>
9. Декрет-Закон № 220/2006 від 3 листопада (*Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro*) <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/220-2006-546202>
10. Закон «Правовий режим соціального захисту батьківства в межах системи соціального забезпечення та субсистеми солідарності» (*Regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade*) <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-70157403>
11. Декрет-Закон № 89/2009 від 9 квітня (*Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril*) <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/89-2009-603958>
12. Декрет-закон № 106/98 «Про допомоги на відрядження за кордоном» (*Decreto-Lei n.º 192/95, de 28 de julho*) <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1995-107684416>
13. Декрет-Закон № 272/88 (*Decreto-Lei n.º 272/88*) <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/272-1988-378095>
14. Закон 4/2007 «Про основи системи соціального забезпечення» (*Bases gerais do sistema de segurança social*) <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2007-66798712>
15. Резолюція Ради Міністрів № 112/2002 від 24 серпня «Про встановлення лімітів витрат на офіційні телефонні розмови для

керівного персоналу державної адміністрації» (*Resolução do Conselho de Ministros n.º 112/2002, de 24 de agosto*)
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/112-2002-173075>

16. Декрет-Закон 57-V/84 «Про новий розмір та режим виплати допомоги на харчування (субсидії на харчування) працівникам та агентам центральної та місцевої державної адміністрації, а також органам економічної координації та іншим державним інститутам, що мають характер персоналізованих служб або державних фондів» (*Novo quantitativo e regime de subsídio de refeição a atribuir aos funcionários e agentes da administração central e local, bem como dos organismos de coordenação económica e demais institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos*)
<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1984-889794474>

17. Закон № 38/2004 (*Lei n.º 38/2004*)
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/38-2004-480708>

18. Декрет-Закон № 29/2001 від 3 лютого (*Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro*) <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>



РЕСПУБЛІКА ХОРВАТІЯ

Соціальні гарантії державних службовців у Хорватії мають важливу роль у забезпеченні стабільності та ефективності державної служби. Хорватія, як країна-член ЄС, приділяє значну увагу захисту трудових прав та соціальному забезпеченню своїх працівників, що є однією з основних складових розвитку державного управління.

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА

• **Закон «Про державних службовців»** (*Zakon o državnim službenicima*) – визначає основні права та обов'язки державних службовців, а також їхній соціальний захист.

• **Закон «Про соціальне страхування»** (*Zakon o obveznim odnosima i pravima iz obveznih osiguranja*): закріплює права на соціальне та пенсійне забезпечення працівників державного сектору.

• **Закон «Про охорону здоров'я»** (*Zakon o zdravstvenom osiguranju*) – визначає права працівників на державне медичне страхування, а також умови для отримання медичних послуг.

• **Закон «Про пенсійне страхування»** (*Zakon o mirovinskom osiguranju*) – цей закон регулює пенсійну систему в Хорватії, встановлюючи обов'язкове страхування для всіх працівників, включаючи державних службовців, приватний сектор та самозайнятих осіб.

• **Закон «Про обов'язкове медичне страхування»** (*Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju*) – встановлює загальну систему медичного страхування, яка охоплює всіх громадян Хорватії, включаючи державних службовців, студентів та пенсіонерів.

• **Закон «Про материнські та батьківські пільги»** Хорватії (*Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama*) – встановлює права та пільги для батьків, зокрема для матерів та батьків, які мають право на відпустку по догляду за дитиною, а також фінансову підтримку під час цієї відпустки.

I. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У Республіці Хорватія соціальне забезпечення державних службовців базується на загальнодержавній системі соціального захисту та спеціальних положеннях, що регулюють їхню службу. Вона охоплює пенсійне та медичне страхування, допомогу у разі безробіття, а також додаткові соціальні гарантії, спрямовані на підтримку добробуту та стабільності публічної служби.

1. Пенсійне забезпечення

Система пенсійного страхування в Республіці Хорватія складається з:

1) обов'язкового пенсійного страхування на основі принципу солідарності поколінь;

2) обов'язкового пенсійного страхування на основі індивідуальних капіталізованих заощаджень;

3) добровільного пенсійного страхування на основі індивідуальних капіталізованих заощаджень. Застрахована особа має право на пенсію за віком після досягнення 65 років та наявності 15 років страхового стажу. Право на дострокову пенсію за віком застрахована особа має після досягнення 60 років та наявності 35 років страхового стажу.

Процедуру надання права на пенсію проводить Хорватський інститут пенсійного страхування за заявою застрахованої особи. Страховий стаж, заробітна плата та інші факти, що впливають на визначення прав, враховуються при наданні права на пенсію на підставі даних, встановлених у реєстрі.

Державні службовці та бюджетники, які виходять на пенсію, мають право на вихідну допомогу в розмірі двох розмірів посадових окладів державних службовців та бюджетники, які діятимуть в останній день роботи на державній службі перед виходом на пенсію державного службовця та бюджетника. Вихідна допомога збереглася, база для розрахунку переглянута відповідно до бюджету поточного року (у 2025 році орієнтовно ~970 € брутто).

2. Медичне страхування

Права в межах обов'язкового медичного страхування, в тому числі у випадку виробничого травматизму та професійного захворювання, згідно із Законом про обов'язкове медичне страхування, включають в себе право на медичну допомогу та право на грошову компенсацію.

Право на медичну допомогу включає: первинну медичну допомогу; спеціалізовану консультативну медичну допомогу; стаціонарну медичну допомогу; право на ліки, визначені основним та додатковим переліком ліків Хорватського фонду медичного страхування; стоматологічні засоби, визначені основним та додатковим переліком стоматологічних засобів Фонду; ортопедичні та інші засоби, визначені основним та додатковим переліком ортопедичних та інших засобів Фонду; медичну допомогу в інших державах-членах ЄС, державах-учасницях ЄС та третіх державах.

Право на грошову компенсацію у разі настання нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання включає в себе: компенсацію заробітної плати під час тимчасової втрати працездатності, спричиненої нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням; компенсацію транспортних витрат у зв'язку з отриманням медичної допомоги з обов'язкового медичного страхування внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання; компенсацію витрат на поховання у разі смерті застрахованої особи, якщо смерть є прямим наслідком нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.

3. Підтримка у разі тимчасової втрати працездатності та настання інвалідності

У разі відсутності на роботі у зв'язку з хворобою тривалістю до 42 днів державний службовець та працівник державного сектору має право на компенсацію заробітної плати в розмірі 85% його заробітної плати при роботі в режимі повної зайнятості, або в розмірі 85% його середньомісячної заробітної плати, нарахованої за три місяці, що передують місяцю, в якому настав період тимчасової втрати працездатності (з урахуванням усіх доходів у грошовій та натуральній формі, що є компенсацією за роботу), якщо це є більш вигідним для державного службовця та працівника державного сектору.

Компенсація заробітної плати за період тимчасової втрати працездатності, починаючи з 43-го дня, нараховується і виплачується юридичною або фізичною особою – роботодавцем, при цьому Фонд зобов'язаний повернути виплачену компенсацію заробітної плати протягом 45 днів з дня отримання заяви-розрахунку.

Компенсація заробітної плати в розмірі 100% суми середньомісячної заробітної плати, заробленої за три місяці, що передують місяцю, в якому настав випадок втрати працездатності, виплачується державному службовцю та працівнику, який перебуває на лікарняному у зв'язку з професійним захворюванням або нещасним випадком на виробництві, а також за весь період перебування на лікарняному у зв'язку з професійним захворюванням або нещасним випадком на виробництві.

Застрахована особа має право на пенсію по інвалідності внаслідок часткової або повної втрати працездатності, якщо часткова або повна втрата працездатності настала внаслідок захворювання або каліцтва, одержаних у неробочий час, до досягнення нею віку 65 років і якщо страховий стаж становить не менше третини тривалості трудового життя.

Державні службовці та бюджетники мають право на матеріальну допомогу в разі втрати працездатності державних службовців та бюджетників, а також їхніх неповнолітніх дітей або дружини (чоловіка) – у розмірі однієї бюджетної ставки, одноразово, виходячи з настання інвалідності.

4. Гарантії та компенсації за роботу в особливих умовах

Законодавство Хорватії передбачає, що працівники, які працюють у важких умовах, мають право на підвищення заробітної плати (*allowance/supplement*). Це може бути встановлено через колективні договори, правила внутрішнього трудового розпорядку чи індивідуальні контракти.

Важкість умов праці оцінюється на основі оцінки ризиків (*risk assessment*) згідно із законодавством з охорони праці. Якщо робота створює для працівника підвищений ризик чи є шкідливою навіть за умови вжиття заходів безпеки, такі умови праці можуть визнаватися як важкі.

Надбавка/доплата (*allowance/supplement*) за важкі/шкідливі умови може бути закріплена у колективному договорі. Наприклад, в галузевих чи державних-адміністративних колективах угоди можуть включати положення про спеціальні умови праці, «*hardship pay*» або аналогічні надбавки.

Також, як у випадку з режимами праці в нічний час, понаднормових годин, роботи в святкові дні – існують законодавчі норми, які зобов'язують надавати надбавки. Якщо важкі чи шкідливі умови пов'язані з такими надурочними чи нічними змінами, то надбавки можуть бути більшими.

Закон Хорватії передбачає, що працівники, які працюють у шкідливих умовах, мають право на збільшену тривалість щорічної відпустки. Згідно з «*Labor Law in Croatia. Employment Regulations at a Glance*», працівники, які працюють в роботах з шкідливими наслідками або підвищеним ризиком, мають п'ять тижнів оплачуваної щорічної відпустки, замість стандартних чотирьох тижнів.

Державні службовці та бюджетники мають право на щорічну відпустку тривалістю не менше 30 робочих днів, якщо вони зайняті на роботах, де навіть із застосуванням заходів з охорони праці неможливо усунути шкідливі впливи, а також на роботах з особливими або важкими умовами праці.

Ця норма може застосовуватися і до державних службовців, якщо їхній трудовий статус передбачає такі угоди/регулювання. Але відсутні законодавчі підстави для автоматичного встановлення доплат для всіх державних службовців без індивідуальної чи колективної домовленості.

5. Допомога у разі звільнення

У Хорватії державні службовці мають гарантоване право на вихідну допомогу (*severance pay*) у випадках, коли припинення державної служби відбувається не з їхньої вини, а через об'єктивні причини, наприклад – відсутність вакантних посад, на які вони відповідають кваліфікаційним вимогам. Такий механізм є важливим елементом соціального захисту, адже він компенсує втрату стабільного доходу та дозволяє службовцю адаптуватися до нових умов.

Вихідна допомога визначається за чіткою формулою: 65 % середньомісячної заробітної плати за останні три місяці служби за кожний рік роботи у державному секторі. Вона виплачується в останній день державної служби, що забезпечує безперервність соціальних гарантій та фінансову підтримку при переході в інші сфери зайнятості. Подібна норма узгоджується з європейською практикою, де державна служба розглядається як особливий вид зайнятості з підвищеним рівнем соціальних гарантій.

6. Допомога у разі смерті державного службовця або його рідних

Система соціального забезпечення в Хорватії передбачає також підтримку сімей державних службовців у випадку тяжких життєвих обставин, зокрема смерті працівника чи його близьких родичів.

У разі загибелі державного службовця під час виконання службових обов'язків, родина має право на одноразову матеріальну допомогу у розмірі трьох бюджетних ставок, а також компенсацію витрат на поховання.

У разі смерті державного службовця, яка не пов'язана з виконанням службових обов'язків, його родині виплачується допомога у розмірі двох бюджетних ставок.

Додатково, самі державні службовці та працівники мають право на матеріальну допомогу у випадку смерті найближчих членів родини (чоловіка або дружини, дитини, батьків) – у розмірі одного місячного грошового утримання.

Такі положення є проявом принципу соціальної відповідальності держави за своїх службовців і слугують гарантією підтримки для їхніх родин у кризових ситуаціях. Це не лише допомагає зменшити фінансове навантаження у важкі моменти, а й зміцнює довіру до державної служби як сфери діяльності, що забезпечує піклування про добробут не лише працівників, а й їхніх родин.

Діти або законні опікуни дітей державних службовців та бюджетників, які загинули при виконанні службових обов'язків, отримують щомісячну грошову допомогу, а саме:

- на дитину дошкільного віку – 50% середньої заробітної плати нетто в секторі економіки Республіки Хорватія за попередній рік;

- на дитину до закінчення восьмого класу початкової школи – 70% середньої заробітної плати нетто в секторі економіки Республіки Хорватія за попередній рік;

- на дитину до закінчення середньої школи або студента денної форми навчання – 90% середньої заробітної плати нетто в секторі економіки Республіки Хорватія за попередній рік.

II. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА СІМЕЙ

У Хорватії система соціальних гарантій для державних службовців охоплює не лише самих працівників, а й їхні родини. Вона поєднує матеріальну підтримку у складних життєвих обставинах, додаткові виплати та пільги, спрямовані на забезпечення добробуту сім'ї, а також механізми компенсацій у випадках втрати годувальника чи інших надзвичайних ситуацій. Такий підхід відображає принцип турботи держави про людський капітал та посилює соціальну стабільність публічної служби.

1. Житло, кредити, субсидії

Державний службовець має право на компенсацію за проживання окремо від сім'ї, якщо роботодавець доручив йому виконувати роботу за

місцем роботи, яке не є місцем його постійного проживання, у зв'язку з чим він проживає окремо від сім'ї. Компенсація виплачується для покриття збільшених витрат на проживання у зв'язку з проживанням окремо від сім'ї. Якщо державний службовець або посадова особа забезпечені належним житлом або цілодобовим харчуванням, розмір компенсації зменшується на 25%, а якщо вони забезпечені як належним житлом, так і цілодобовим харчуванням, розмір компенсації зменшується на 50%. Розмір компенсації за проживання окремо від сім'ї державних службовців та посадових осіб становить щонайменше 132,72 € на місяць або визначаються Урядом.

Пільги, пов'язані з кредитуванням, відшкодуванням, субсидіями та знижками, не передбачені.

2. Відпустки, оздоровлення

У Хорватії система соціальних гарантій для державних службовців та їхніх сімей побудована так, щоб поєднувати професійну діяльність із сімейним життям, турботою про дітей та підтримкою здоров'я. Вона включає різні види відпусток, які забезпечують захист прав працівників у найважливіші життєві періоди.

Щорічна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 4 тижні на рік. Для державних службовців, які працюють у шкідливих умовах, – не менше 30 робочих днів.

Особливе місце займає відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, якою можуть скористатися всі працюючі або самозайняті жінки. Вона починається за 28 днів до передбачуваної дати пологів і триває до досягнення дитиною шестимісячного віку, при цьому складається з обов'язкової та додаткової частин. У цей час жінка отримує компенсацію у розмірі 100% заробітку без жодних обмежень максимальної суми. Після цього батьки можуть скористатися відпусткою для догляду за дитиною, що триває до восьми років залежно від умов, визначених законом. Це право є особистим для кожного з батьків, тому вони можуть самостійно вирішувати, хто саме і на який період скористається відпусткою. У перші шість-вісім місяців виплачується компенсація у розмірі повної заробітної плати, але не більше ніж 995,44 € на місяць. Такі ж самі гарантії поширюються й на усиновителів, які отримують однакові права з біологічними батьками.

Окремо передбачено право на відпустку у випадках догляду за хворою дитиною чи іншим членом сім'ї. Її тривалість залежить від характеру захворювання та медичних рекомендацій, а на період відсутності працівник отримує компенсацію заробітної плати у визначених законом межах. Державні службовці також користуються додатковими відпустками: за роботу в небезпечних чи шкідливих умовах, у складних умовах праці або у зв'язку з особливими соціальними обставинами, наприклад, статусом громадянина з інвалідністю чи вихованням дитини з інвалідністю.

Щорічна оплачувана відпустка для всіх працівників становить щонайменше чотири тижні, однак для службовців, зайнятих у шкідливих умовах, цей термін збільшується до 30 робочих днів. Окрім цього, держава забезпечує оздоровчі заходи: один раз на рік працівники та члени їхніх сімей мають право на відшкодування витрат на лікування, придбання ліків чи необхідних медичних засобів, у межах суми, що не перевищує однієї бюджетної ставки.

Таким чином, система відпусток і оздоровчих гарантій у Хорватії не лише охоплює періоди батьківства та догляду за родиною, але й сприяє підтриманню здоров'я службовців. Вона створює умови для збереження працездатності та підвищення якості життя, поєднуючи турботу про добробут сімей з ефективністю державної служби.

Державний службовець має право на відшкодування витрат у розмірі сплачених коштів, але не більше одного розміру бюджетної ставки, один раз на рік для покриття витрат на лікування або витрат на придбання допоміжних засобів медичного призначення чи лікарських засобів, які за рекомендацією компетентного лікаря-спеціаліста системи охорони здоров'я є абсолютно необхідними та незамінними згідно з правилами медичної практики (без можливості заміни або використання іншого допоміжного чи медичного засобу), затвердженими Фондом для державних службовців та бюджетників, їхніх неповнолітніх дітей та повнолітніх дітей, які за рішенням компетентного органу визнані повністю і назавжди нездатними до самостійного життя і роботи відповідно до спеціальних правил, або для їхнього чоловіка (дружини), і якщо покриття витрат не було затверджено Фондом на основі обов'язкового та додаткового медичного страхування.

3. Пільги та послуги для членів сімей

У Хорватії соціальні гарантії державних службовців поширюються не лише на них самих, але й на членів їхніх родин. Такий підхід відображає принцип людиноцентричності, коли держава визнає, що добробут працівника безпосередньо залежить від стабільності та захищеності його сім'ї.

Члени сімей державних службовців мають право на користування низкою пільг і послуг, які допомагають поєднувати роботу з турботою про дітей, доглядом за літніми чи хворими родичами, а також забезпечують додатковий соціальний захист. Наприклад, дружина або чоловік, неповнолітні діти чи повнолітні діти з інвалідністю можуть отримати відшкодування витрат на лікування та придбання медичних засобів. Це право діє за умови, що витрати не були компенсовані системою обов'язкового чи додаткового медичного страхування.

Крім медичної підтримки, сім'ям державних службовців надаються оздоровчі заходи. Один раз на рік держава може відшкодувати вартість санаторно-курортного лікування, профілактичних програм або придбання

необхідних лікарських препаратів. Така допомога спрямована на те, щоб зберігати здоров'я не лише працівника, але й його близьких.

Важливою частиною є також підтримка у випадках особливих життєвих ситуацій. У разі смерті державного службовця чи члена його сім'ї передбачені одноразові компенсації для покриття витрат на поховання та надання фінансової допомоги родині. Це дозволяє зменшити навантаження у складні моменти та гарантує, що сім'я не залишиться без підтримки.

Таким чином, система пільг і послуг для членів сімей державних службовців у Хорватії має комплексний характер: від медичного та соціального забезпечення до фінансової підтримки у кризових ситуаціях. Вона робить модель державної служби більш привабливою та водночас підкреслює цінність балансу між професійними обов'язками і сімейними потребами.

III. УМОВИ СЛУЖБИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

У Хорватії державна служба будується на принципах прозорості, стабільності та стимулювання професійного розвитку. Умови служби передбачають не лише гарантоване дотримання трудових прав, але й створення середовища, яке сприяє особистісному зростанню, підвищенню кваліфікації та ефективному виконанню службових обов'язків.

1. Робочий час, відрядження, надбавки

У Хорватії законодавство забезпечує гнучкість робочого часу для державних службовців, враховуючи особливі життєві обставини. Загальний робочий тиждень становить 40 годин, розподілених, як правило, на п'ять робочих днів. Державний службовець, який працює щонайменше шість годин на день, має право на 30-хвилинну оплачувану перерву, що зараховується до робочого часу. Зокрема, для осіб з обмеженою працездатністю, а також для працюючих матерів, передбачена можливість переходу на неповний робочий день.

Для осіб з обмеженою працездатністю: державний службовець, який за висновком компетентного органу має обмежену працездатність, може бути призначений на посаду з неповним робочим днем, якщо це відповідає його можливостям.

Для матерів: працююча мати може скористатися правом на неповний робочий час після декретної відпустки, аж до досягнення дитиною віку дев'яти місяців. Також, якщо дитина потребує підвищеного догляду за станом здоров'я, один із батьків може працювати неповний день до досягнення дитиною трирічного віку. Це право надається, якщо обидва батьків мають статус зайнятих, або у випадку, коли один з батьків самостійно виховує дитину.

За певних умов, наприклад, при надзвичайних ситуаціях або значному збільшенні обсягу роботи, може бути потрібна робота в

надурочний час. Однак існують обмеження: надурочна робота не може перевищувати 180 годин на рік, хоча колективні угоди можуть збільшити цей ліміт до 250 годин. За надурочну роботу передбачена компенсація, розмір якої, як правило, встановлюється колективними договорами.

Відрядження: коли державний службовець або посадова особа направляється у відрядження, він або вона має право, серед іншого, на компенсацію транспортних витрат. Державні службовці повинні отримати наказ про відрядження щонайменше за 24 години до початку поїздки. У наказі про відрядження повинен бути зазначений рекомендований вид транспорту. Якщо державний службовець використовує власний транспортний засіб, використання якого не було затверджено, він має право на відшкодування транспортних витрат у розмірі вартості квитка на затверджений транспортний засіб. Відшкодування здійснюється за фактичними витратами. Якщо державний службовець використовує власний автомобіль для службових поїздок, він має право на компенсацію витрат у розмірі близько 0.50 € за кілометр.

Державні службовці та працівники мають право на відшкодування фактичних витрат.

Для відряджень у межах Хорватії передбачено добові в розмірі до 30 €. Для закордонних відряджень суми залежать від країни призначення.

2. Можливості навчання і кар'єри

Система державної служби в Хорватії надає широкі можливості для професійного розвитку, що є однією з ключових соціальних гарантій.

Як основний вид соціальної послуги доступних для державних службовців виступає можливість професійного навчання та підвищення кваліфікації. Державним службовцям може бути дозволено брати участь у спеціалізованих освітніх програмах поза межами державної служби з метою вдосконалення професійних навичок, необхідних для виконання роботи в державному органі, в якому вони працюють, або на державній службі в цілому.

Навчальні програми для державних службовців можуть бути загальними або спеціальними. Загальні навчальні програми – це навчальні програми, призначені для всіх державних службовців, незалежно від державного органу, в якому вони працюють. Спеціальні навчальні програми – це навчальні програми, призначені виключно для державних службовців, які працюють в одному державному органі. Як правило, навчальні програми організовуються Державною школою державного управління. Спеціальні навчальні програми можуть бути організовані державними органами самостійно.

Участь у навчальній програмі вважається частиною обов'язків державних службовців, а керівники зобов'язані надавати можливість державним службовцям, призначеним у структурні підрозділи, якими вони керують, відвідувати навчальні програми, затверджені державним

органом. Час, витрачений на навчання, вважається робочим часом. Витрати на навчання на державній службі покриваються з державного бюджету.

Окрім того, державний службовець має право подати заяву на отримання оплачуваної або неоплачуваної навчальної відпустки для навчання в університеті в Хорватії або за кордоном, максимум на один навчальний рік. До заяви додається навчальна програма і план навчальної відпустки з чітким зазначенням загальної тривалості навчальної відпустки та окремих періодів, в які планується її використання. Навчальна відпустка затверджується керівником державного органу за попередньою згодою органу державного управління, відповідального за питання державної служби, відповідно до програми навчальної відпустки. Навчальна відпустка не може бути надана державному службовцю, який перебуває на випробувальному терміні. Програма навчальної відпустки повинна відповідати сфері роботи, а метою програми має бути підвищення кваліфікації або компетентності державного службовця. Під час оплачуваної навчальної відпустки державний службовець має право на компенсацію в розмірі заробітної плати, як якщо б він працював у звичайний робочий час. Витрати на навчання покриваються з державного бюджету. Після закінчення навчальної відпустки державний службовець має право повернутися на ту саму або іншу відповідну посаду в державному органі. Після закінчення оплачуваної навчальної відпустки державний службовець зобов'язаний залишатися на державній службі щонайменше вдвічі довше, ніж час навчання. Якщо державний службовець у цей період здобуває нову освіту, то період здобуття нової освіти не зараховується до часу, протягом якого державний службовець зобов'язаний залишатися на державній службі. Якщо державний службовець не залишається на державній службі після завершення навчання протягом строку, визначеного Законом про державних службовців, він зобов'язаний повернути всю суму коштів, витрачених на його навчання. Якщо державний службовець не завершує освітню програму, він зобов'язаний повернути всю суму коштів, витрачених на його навчання, за винятком випадків припинення державної служби, визначених законом.

IV. ІНШІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ

Окрім основних соціальних гарантій, державна служба в Хорватії забезпечує низку додаткових послуг та пільг, які сприяють підвищенню добробуту та захисту своїх працівників. Ці послуги охоплюють різні аспекти, від фінансової підтримки у випадку нещасних випадків до юридичної допомоги та компенсації витрат на проїзд.

Страхування

Державні службовці та бюджетники колективно застраховані від наслідків нещасного випадку під час виконання службових обов'язків та у вільний від роботи час, на 24 години, із зобов'язанням Міністерства,

відповідального за питання державної служби, опублікувати чинний страховий поліс на своєму веб-сайті. Поліс страхування від нещасних випадків включає такі страхові випадки:

- смерть внаслідок нещасного випадку (страхова сума: 5 600,00 € з індексацією на рівень інфляції та перегляд бюджету);
- смерть внаслідок хвороби (страхова сума: 2 400,00 €);
- постійна інвалідність внаслідок нещасного випадку (страхова сума: 9 600,00 €).

Наведені страхові суми стосуються страхового полісу на період з 1 січня 2025 року по 31 грудня 2025 року. Страховий поліс також поширюється на працівників державних служб, але не поширюється на військовослужбовців Збройних сил Республіки Хорватія.

Компенсація зв'язку

Службовими мобільними телефонами можуть користуватися всі державні службовці та посадові особи керівного складу до рівня керівника служби, а також, як виняток, водій та адміністративний секретар державного службовця.

Керівник державного органу може спеціальним письмовим рішенням дозволити використання службового мобільного телефону іншим державним службовцям та працівникам, якщо цього вимагають потреби державної служби. Витрати на мобільний телефон включають витрати на мобільний інтернет.

Спортивні послуги

Доступ до спортивних послуг та оздоровчих заходів не поширюється на більшість державних службовців та працівників бюджетної сфери. Однак поліцейські та працівники Міністерства оборони мають доступ до відповідних спортивних послуг та заходів.

Психологічна підтримка

Психологічна підтримка та консультування не стосується більшості державних службовців та працівників бюджетної сфери, але поліцейські можуть отримати певні форми підтримки та консультування з питань психічного здоров'я.

Юридичні послуги

Стосовно юридичної підтримки, то варто наголосити на тому, що роботодавець зобов'язаний надавати правову допомогу державним службовцям і посадовим особам у провадженнях, ініційованих проти державного службовця і посадової особи третіми особами у зв'язку з виконанням обов'язків і завдань, що входять до його посадової інструкції, за винятком випадків, коли проти державного службовця і посадової особи ведеться провадження у тій самій справі в Трибуналі з питань державної служби, і в цій процедурі він був визнаний відповідальним за серйозне порушення службового обов'язку.

У разі порушення вимог статей Колективного договору, державні службовці можуть звернутися до вищого по рангу державного службовця, представника профспілки або особи, уповноваженої роботодавцем

приймати і вирішувати скарги, пов'язані із захистом гідності (конфіденційний радник). Державний службовець вищого рангу і представник профспілки зобов'язані інформувати уповноважену особу про будь-яку скаргу щодо порушення гідності державних службовців та державних службовців.

У провадженні у справі про порушення службових обов'язків державний службовець має право на захисника.

На прохання державного службовця, посадової особи, щодо якої ведеться провадження, орган, який здійснює провадження у справі про порушення службових обов'язків, зобов'язаний забезпечити участь профспілки, членом якої вона є, у розгляді справи. У провадженні профспілка відіграє роль, що дорівнює ролі адвоката.

Компенсація проїзду

Державні службовці та бюджетники мають право на компенсацію витрат на проїзд до місця роботи і назад за умови, що відстань від місця їх проживання до місця роботи становить не менше двох кілометрів. Якщо від місця проживання державних службовців і бюджетників до місця роботи організовано рух громадського транспорту, вони мають право на компенсацію вартості річного проїзного квитка, якщо є можливість придбати річний квиток, місячного квитка, якщо немає можливості придбати річний квиток, або індивідуального квитка, якщо немає можливості придбати річний або місячний квиток. Якщо немає організованого громадського транспорту від місця проживання до місця роботи, компенсація транспортних витрат виплачується в розмірі 0,18 € за кожен кілометр проїзду.

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

Основним джерелом фінансування, передбаченим для соціального забезпечення державних службовців, є державний бюджет Республіки Хорватія.

Як країна-член Європейського Союзу, Хорватія активно імплементує європейські норми та директиви у сфері захисту прав працівників, керуючись принципами Європейської соціальної хартії. Завдяки цьому, система соціальних гарантій для державних службовців у країні відповідає високим європейським стандартам і забезпечує значний рівень соціальної захищеності.

Сформована нормативно-правова база створює не лише умови для соціальної підтримки працівників, а й сприяє підвищенню ефективності державного управління. Це, своєю чергою, позитивно впливає на стабільність публічної служби, що є критично важливим для економічного розвитку та соціального добробуту всього суспільства. Високий рівень соціальних гарантій робить державну службу привабливою, залучаючи та утримуючи кваліфікованих фахівців, що є запорукою успішного функціонування держави в цілому.

ЗАКОНИ ТА ПІДЗАКОННІ АКТИ

1. **Закон «Про державних службовців»** (*Zakon o državnim službenicima*) <https://www.zakon.hr/z/108/Zakon-o-dr%C5%BEavnim-slu%C5%BEbenicima>
2. **Закон «Про пенсійне страхування»** (*Zakon o mirovinskom osiguranju*) <https://www.zakon.hr/z/91/Zakon-o-mirovinskom-osiguranju>
3. **Закон «Про обов'язкове медичне страхування»** (*Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju*) <https://www.zakon.hr/z/192/Zakon-o-obveznom-zdravstvenom-osiguranju>
4. **Закон «Про материнські та батьківські пільги»** (*Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama*). <https://www.zakon.hr/z/214/Zakon-o-rodiljnim-i-roditeljskim-potporama>

РОЗДІЛ III. ОГЛЯД КЛЮЧОВИХ ТЕНДЕНЦІЙ

Сучасний розвиток держави вимагає не лише формального функціонування управлінського апарату, а й справжньої інституційної стійкості, професіоналізму та високої кадрової культури. Державна служба сьогодні — це не просто система виконання рішень, а ключовий механізм суспільного розвитку, який забезпечує сталість політичного курсу, ефективність урядування та довіру громадян до інституцій. Її результативність безпосередньо залежить від мотивації, стабільності та соціальної захищеності кадрів.

У сучасному світі соціальні гарантії державних службовців перестають бути лише «пільгами» чи «додатковими витратами» — вони перетворюються на стратегічну інвестицію в людський капітал. Саме вони формують кадровий потенціал, визначають рівень відданості справі, стають потужним інструментом запобігання корупційним ризикам і збереження висококваліфікованих працівників у публічному секторі.

Якісний соціальний пакет є водночас і показником довіри держави до своїх службовців, і демонстрацією поваги до їхньої праці. Він гарантує лояльність персоналу, знижує ризики плинності кадрів, сприяє стабільності державних інституцій. Така політика — це своєрідний «барометр» рівня цивілізованості держави, адже ставлення до службовців відображає загальне ставлення влади до власного людського ресурсу.

Для України, яка проходить складний етап післявоєнного відновлення, системної трансформації та європейської інтеграції, питання побудови сучасної системи соціального забезпечення державних службовців набуває стратегічного значення. Йдеться не лише про технічне вдосконалення оплати праці чи пенсійного забезпечення, а про формування нової культури державної служби, що базується на гідності, стабільності та розвитку. Досвід провідних країн світу підтверджує: ігнорування потреб службовців призводить до ослаблення інституційної спроможності, тоді як турбота про кадри — це основа ефективного, стійкого та етичного державного управління.

Проведений аналіз міжнародних практик соціального захисту дозволив охопити широку палітру адміністративних традицій — від інноваційних моделей Австралії та Австрійської Республіки до європейських підходів країн Балтії, Центральної та Південної Європи, зокрема Естонії, Латвії, Литви, Болгарії, Молдови, Польщі, Португалії та Хорватії. Такий порівняльний огляд створює цілісне уявлення про різноманітність систем соціального забезпечення державних службовців і водночас дозволяє виявити спільні закономірності, тенденції та принципи, що визначають їхню ефективність.

Попри суттєві регіональні, історичні та економічні відмінності, у більшості країн простежуються єдині напрямки розвитку соціальної політики: комплексний підхід до забезпечення службовців, поєднання

базових гарантій із додатковими пільгами для окремих категорій, підтримка гнучких форм зайнятості, інклюзивність, орієнтація на баланс між професійним і сімейним життям, а також інтеграція принципів психологічного добробуту у політику управління персоналом.

Саме на стику цих підходів — між стабільністю соціальних гарантій та динамікою реформ — формується сучасне бачення державної служби як професійної спільноти, орієнтованої на результат, розвиток і служіння суспільству.

Дослідження міжнародного досвіду показує, що, незалежно від політичних традицій чи рівня економічного розвитку, більшість країн дотримуються спільних принципів: послідовності у соціальній політиці, захисту людського потенціалу та інвестицій у професійне зростання службовців. Саме ці елементи створюють фундамент інституційної довіри — як усередині державного апарату, так і в очах громадян.

3.1. Загальні тенденції у міжнародній практиці

Світова практика державного управління демонструє чітку закономірність: рівень соціальних гарантій державних службовців безпосередньо впливає на якість, стабільність і ефективність державної служби. Там, де службовець почувається захищеним, де він впевнений у завтрашньому дні та бачить перспективу професійного зростання, — там формується висока культура відповідальності, зростає довіра до держави, підвищується продуктивність праці, а плинність кадрів знижується до мінімуму.

Досвід провідних країн переконливо доводить: сильна держава починається із захищеного службовця. Саме соціальна стабільність стає тим «невидимим каркасом», який підтримує не лише індивідуальну мотивацію, а й цілісність державних інституцій. Країни з розвиненими системами соціального забезпечення демонструють вищий рівень управлінської етики, кращу кадрову дисципліну та меншу схильність до корупційних ризиків, оскільки соціальний добробут тут сприймається не як привілей, а як елемент державної стабільності та довіри.

Поступово соціальні гарантії перестають бути лише фінансовим інструментом підтримки працівника. Вони трансформуються у механізм стратегічного розвитку людського потенціалу, який визначає не лише рівень задоволеності кадрів, а й спроможність державного апарату ефективно виконувати свої функції. У цьому контексті державна служба все більше сприймається як система партнерства між державою та службовцем, заснована на взаємній відповідальності, стабільності та повазі до професійної ролі кожного працівника.

Сучасна модель соціальної політики у сфері державної служби ґрунтується на низці універсальних принципів, які можна вважати світовими орієнтирами для розбудови ефективної системи управління людськими ресурсами. Ці принципи об'єднують досвід різних адміністративних традицій — від соціально орієнтованих моделей

Західної Європи до інноваційних практик країн ОЕСР. Вони визначають, як саме держава може перетворити соціальний захист на рушійну силу ефективності, інноваційності та професійної гідності державної служби.

КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Першою спільною рисою сучасних моделей соціальної політики є комплексність — прагнення охопити всі ключові аспекти життєдіяльності державного службовця, створюючи стійку систему підтримки від початку кар'єри до виходу на пенсію.

Соціальний захист державного службовця у більшості країн уже давно перестав бути просто набором пільг чи грошових виплат — він перетворився на багаторівневу систему управління людським потенціалом, що поєднує фінансові, соціальні, освітні та психологічні інструменти.



До базових елементів системи гарантій належать: пенсійне забезпечення, що гарантує гідний рівень життя після завершення служби; медичне страхування та програми профілактики здоров'я; страхування від нещасних випадків і втрати працездатності; допомога у разі звільнення, скорочення або смерті службовця; пільги для членів родини — компенсація вартості навчання дітей, житлові програми, доступ до державних кредитів, субсидій і соціальних послуг.

Такі гарантії формують замкнений цикл підтримки, у якому службовець перебуває під соціальним «захисним куполом» протягом усього життя. Це створює умови для стабільності кадрів, професійної відданості та довгострокової мотивації.

Практики країн світу: спільні підходи в різних моделях

У *Австрії* система соціального забезпечення базується на ідеї «служіння державі — гарантія захисту». Державні службовці мають право на пенсію за спеціальною схемою, яка враховує не лише стаж, а й характер служби. Крім того, діє державна доплата *Ausgleichszulage*, що запобігає соціальній нерівності серед пенсіонерів.

В *Естонії* соціальні гарантії пов'язані з цифровими сервісами — держава забезпечує онлайн-доступ до страхових і медичних програм, спрощує процедури оформлення компенсацій. Особлива увага приділяється здоров'ю службовців — з 2022 року держава фінансує програми профілактики стресу та ментального вигорання у державному секторі.

Польща і Литва демонструють приклад гібридного підходу: поєднання обов'язкових державних гарантій із добровільними корпоративними програмами для службовців, які впроваджують міністерства або великі агенції. У Польщі, наприклад, працівники центральних органів можуть отримувати пільгові кредити на житло та відпустки на професійний розвиток, що фінансуються з фондів державної служби.

У *Болгарії і Хорватії* збережено акцент на соціальній безпеці сім'ї службовця — державні органи компенсують частину витрат на дитячі садки та оздоровлення дітей, а також надають додаткові вихідні у разі виникнення певних сімейних обставин.

Португалія стала однією з перших країн ЄС, що інтегрувала в систему держслужби програми добробуту (*well-being programs*), спрямовані на психологічну підтримку та профілактику професійного вигорання.

В *Австралії* комплексність соціальної політики вражає масштабом: службовець має доступ до системи *Superannuation Guarantee*, медичного страхування, оплачуваних «днів добробуту» (*mental health days*), а також до програм розвитку компетентностей через державну *APS Academy*. Соціальний пакет розглядається не як витрата бюджету, а як інвестиція в людський капітал держави.

Європейський тренд: від соціального пакета до культури добробуту

У сучасних умовах комплексність соціального захисту все частіше доповнюється гуманітарним виміром — турботою про психологічний стан, рівновагу між роботою та приватним життям (*work-life balance*), розвиток кар'єри та почуття причетності до спільної місії.

Такий підхід чітко простежується у країнах Північної Європи, де соціальна політика державної служби фактично є частиною національної стратегії людського розвитку.

Комплексність у соціальному забезпеченні означає не лише наявність багатьох інструментів, а й їхню узгодженість. Держава діє не

фрагментарно, а системно — поєднуючи матеріальні, етичні та культурні фактори добробуту службовця.

Таким чином, комплексний підхід є не просто набором гарантій, а інтегрованою моделлю соціальної стабільності, у якій захист, розвиток і мотивація службовця з'єднані в єдину логіку.

У державах, де ця модель реалізована послідовно — як-от в Австралії, Естонії чи Австрії — спостерігається зростання ефективності управлінських інституцій, зниження плинності кадрів і посилення престижу державної служби.

Комплексний соціальний захист — це нова мова довіри між державою і службовцем, що перетворює державну службу на стабільне, передбачуване і привабливе середовище для професійного зростання.

ПОЄДНАННЯ СОЛІДАРНИХ І НАКОПИЧУВАЛЬНИХ ЕЛЕМЕНТІВ

Однією з ключових тенденцій сучасної соціальної політики у сфері державної служби є прагнення до балансу між державними гарантіями та особистою відповідальністю службовця за власне майбутнє. У більшості країн ОЕСР формується змішана пенсійна модель, яка поєднує солідарний (розподільчий) принцип — коли нинішні працівники утримують нинішніх пенсіонерів — із накопичувальним, за якого кожен службовець створює власний резервний фонд.

Таке поєднання дає змогу системі бути стійкою, передбачуваною й гнучкою одночасно. Солідарний елемент забезпечує соціальну рівність і захист тих, хто має коротший стаж чи нижчу заробітну плату, тоді як накопичувальний — формує індивідуальну фінансову незалежність і стимулює відповідальне ставлення до праці.

У Австралії діє одна з найуспішніших моделей змішаного типу — Superannuation Guarantee. Роботодавець (у тому числі держава) сплачує від 12% (станом на 1 липня 2025 року) до 15,4% від заробітної плати службовця до персонального пенсійного фонду. Накопичені кошти інвестуються в економіку через спеціальні трастові компанії, що забезпечує не лише прибутковість для працівників, а й сталий розвиток фінансової системи країни.

Австрія поєднує солідарну допомогу із адресною підтримкою найуразливіших працівників. Її пенсійна система передбачає базові державні виплати, доповнені Ausgleichszulage — спеціальною доплатою для громадян із низьким доходом. Таким чином, держава гарантує мінімальний соціальний стандарт, але водночас стимулює добровільні накопичення через приватні фонди.

У Польщі і Литві реалізовано подібний підхід: базова частина пенсії формується за рахунок обов'язкових державних внесків, тоді як накопичувальний рівень здійснюється у межах персональних рахунків, до яких внески сплачують і службовці, і роботодавці. У Польщі ця модель

функціонує у рамках Pracownicze Plany Kapitałowe — Пенсійних планів для працівників, що охоплюють і державний, і приватний сектор.

Естонія відома своєю цифровою прозорістю пенсійної системи. Тут кожен державний службовець має доступ до власного «пенсійного дашборду», де онлайн відображаються внески, прогноз виплат і динаміка інвестицій. Це створює новий рівень довіри між державою та громадянином.

У Болгарії держава зберігає класичний розподільчий принцип, але запроваджує додаткові добровільні накопичувальні фонди, які стимулюються податковими пільгами.

У Португалії функціонує змішана трикомпонентна модель: державна базова пенсія, професійна корпоративна система та приватне накопичення. Для державних службовців же діють спеціальні професійні пенсійні схеми, що враховують тривалість служби, регіон і рівень відповідальності CGA (Caixa Geral de Aposentações) — державна пенсійна установа.

Сучасний тренд полягає у переході від «держави, що забезпечує», до «держави, що створює умови для накопичень».

Така трансформація означає, що держава гарантує базовий рівень соціального захисту, але водночас відкриває можливості для індивідуального вибору, фінансової грамотності та планування майбутнього.

У результаті пенсійна система перестає бути суто фіскальним механізмом — вона стає частиною соціального контракту між державою і службовцем, де кожна сторона виконує свою роль: держава — гарантує стабільність і прозорість правил; службовець — формує власну фінансову безпеку через участь у накопичувальних програмах; суспільство — отримує більш зрілу й відповідальну державну службу.

Модель поєднання солідарних і накопичувальних елементів виявилася найефективнішою в країнах, які прагнуть збалансувати соціальну справедливість і економічну реальність. Вона дозволяє державі зберігати соціальну функцію, але водночас стимулює службовців до відповідальності, планування й участі у формуванні власного добробуту.

Сучасна держава не просто «забезпечує» службовця — вона надає йому інструменти для безпечного майбутнього.

Саме у цьому полягає суть модерної соціальної політики — партнерство, а не патерналізм.

Світовий тренд: перехід від «держави, що забезпечує» до «держави, що гарантує умови для власних накопичень».

ІНТЕГРАЦІЯ З МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ ТА ПРАКТИКАМИ

Однією з найвиразніших тенденцій у сфері соціальної політики державної служби є прагнення держав гармонізувати свої національні моделі із міжнародними стандартами доброго врядування. Це стосується не лише технічних аспектів — рівня пенсій, медичного страхування чи соціальних виплат, — а й більш глибоких принципів: прозорості, рівності, гендерного балансу, інклюзивності та сталості державної служби.

Відповідно до цього підходу, соціальні гарантії державних службовців перестають сприйматися як внутрішня справа окремої країни — вони стають частиною спільного європейського та світового управлінського простору, де стандарти добробуту відображають рівень професіоналізму держави та її спроможність служити громадянам.

Європейський Союз розглядає соціальний захист державних службовців як ключовий елемент Європейського соціального права. Основні орієнтири закладено у Принципах Європейського стовпа соціальних прав (European Pillar of Social Rights), схвалених у 2017 році, які визначають 20 базових принципів соціальної справедливості, зокрема:

- справедливу оплату праці, що гарантує гідний рівень життя;
- доступ до соціального захисту для всіх працівників, незалежно від форми зайнятості;
- баланс між роботою та особистим життям, підтримку батьків і опікунів;
- право на безпечні, здорові та адаптивні умови праці;
- рівність можливостей і недискримінацію.

Особливе значення мають також такі документи:

Директива ЄС 2019/1158 «Про баланс між професійним і приватним життям батьків і опікунів», яка передбачає право обох батьків на оплачувану відпустку, можливість дистанційної роботи та скороченого графіка без втрати соціальних гарантій.

Європейський кодекс соціального забезпечення, який встановлює мінімальні стандарти пенсійного, медичного й сімейного захисту для працівників, у тому числі державних службовців.

Ці норми формують основу для спільної соціальної архітектури країн ЄС, стимулюючи гармонізацію політик у сфері державної служби та створення рівних умов для всіх категорій працівників публічного сектору.

Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) послідовно доводить, що добробут державних службовців є не витратною статтею бюджету, а стратегічною інвестицією в якість управління.

У низці рекомендацій і звітів ОЕСР визначає сучасні стандарти державної служби:

- OECD Recommendation on Public Service Leadership and Capability (2019) — підкреслює важливість створення умов для професійного розвитку, інституційної стабільності й балансу між стимулюванням і соціальним захистом;

- OECD Recommendation on Gender Equality in Public Life (2015) — акцентує на рівному доступі жінок і чоловіків до державних посад, прозорих механізмах оплати праці та кар'єрного зростання;

- Щорічний звіт «Government at a Glance» — порівнює показники ефективності, плинності кадрів, рівня задоволеності роботою та соціальної підтримки службовців у різних країнах.

За висновками ОЕСР (Government at a Glance, 2023), держави, які впровадили політики work-life balance, підтримку психічного здоров'я і прозорі системи винагороди (як-от Австралія, Естонія), демонструють:

- на 25–30% нижчий рівень плинності кадрів;
- на 20% вищу мотивацію та залученість;
- зростання суспільної довіри до державних інституцій.

Таким чином, соціальні гарантії стають ключовим індикатором державної спроможності — адже вони безпосередньо впливають на стабільність управлінських структур, моральний клімат у колективах і якість надання публічних послуг.

Програма SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management) — спільна ініціатива ЄС та ОЕСР — відіграє особливу роль у трансформації системи державного управління країн-кандидатів, зокрема України.

У Принципах державного управління Програми SIGMA (2023) окремий акцент зроблено на соціальному вимірі кадрової політики. Програма визначає п'ять орієнтирів, обов'язкових для європейської моделі публічної служби:

- Передбачуваність і стабільність кар'єри — службовець має бути захищений від політичного впливу та мати прозорі умови професійного зростання.

- Справедливий і конкурентний рівень оплати праці, що відповідає складності завдань і соціальним потребам.

- Система соціального страхування, медичного забезпечення та захисту у випадку звільнення, хвороби чи виходу на пенсію.

- Гендерний баланс та інклюзивність робочого середовища.

- Прозорість і підзвітність кадрових процедур.

Для України, як країни-кандидата на вступ до ЄС, дотримання принципів Програми SIGMA є обов'язковою умовою наближення національної кадрової політики до стандартів *acquis communautaire* — правової бази Європейського Союзу.

Гармонізація української системи соціальних гарантій державних службовців із міжнародними стандартами дає змогу:

- забезпечити сумісність із європейським управлінським простором, підвищуючи привабливість державної служби;

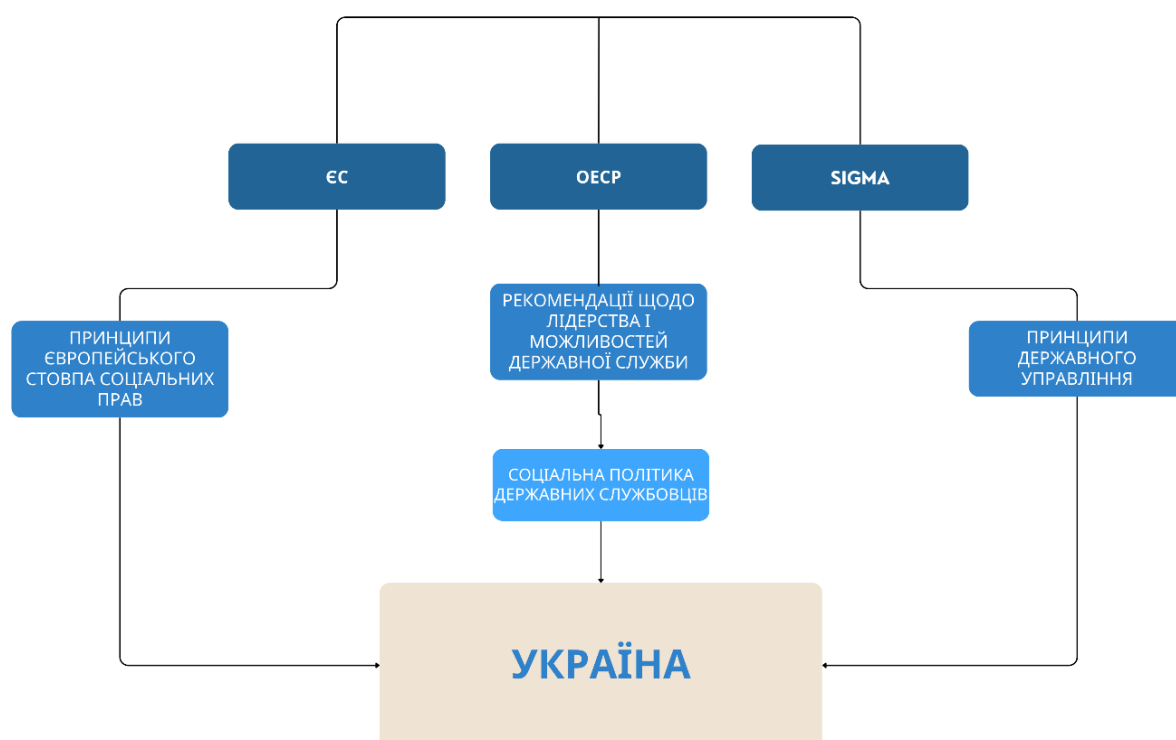
- зміцнити довіру суспільства до інститутів влади через запровадження чітких і прозорих правил;

- підвищити якість управління людськими ресурсами, залучаючи найкращі практики без дублювання помилок інших країн;

- створити передумови для професійної мобільності державних службовців у межах європейського простору;
- забезпечити стабільність і сталість кадрової політики, незалежно від політичних циклів.

Таким чином, інтеграція в міжнародний управлінський простір не лише задає рамки реформ, а й формує нову управлінську культуру, у центрі якої — службовець як носій публічних цінностей, а не просто виконавець адміністративних завдань.

МІЖНАРОДНА СИСТЕМА ОРІЄНТИРІВ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖСЛУЖБИ



Інтеграція міжнародних стандартів — це не лише зовнішня вимога, а внутрішній орієнтир розвитку держави, яка прагне не просто управляти, а служити.

WORK-LIFE BALANCE ЯК ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА

Сучасна державна служба поступово переосмислює саме поняття «робоче місце». Якщо раніше ефективність працівника визначали насамперед через професійну компетентність і дисципліну, то нині дедалі більше урядів визнають: результативність державного службовця прямо залежить від гармонії між роботою та особистим життям.

Work–life balance — це вже не цікава фраза, а новий управлінський стандарт, який визначає якість державного управління на рівні з цифровими технологіями чи антикорупційними механізмами.

Дослідження ОЕСР підтверджують, що державні установи, які впроваджують політики підтримки балансу між роботою і життям, отримують вищу продуктивність, меншу плинність кадрів і значно нижчий рівень професійного вигорання. Йдеться не лише про гнучкі графіки чи коротший робочий день, а про нову культуру праці, де цінується не кількість відпрацьованих годин, а якість виконаних завдань.

У більшості розвинених країн цей підхід реалізується через цілісні програми, що включають:

- гнучкий графік роботи та можливість дистанційної зайнятості — службовці самі обирають формат, який дозволяє ефективно виконувати обов'язки без шкоди для сімейного життя;
- державні програми підтримки психічного здоров'я — консультації, корпоративні тренінги, платформи анонімної допомоги;
- розширені сімейні відпустки та гендерно збалансовані можливості для догляду за дітьми;
- гуманізований підхід до оцінювання ефективності праці, який враховує емоційне вигорання, залученість і командну взаємодію.

Австралія є одним із світових лідерів у сфері work–life balance. Її державна служба активно впроваджує програми психологічного добробуту та підтримки батьків. Від 2027 року тривалість оплачуваної відпустки по догляду за дитиною для обох батьків буде зрівняна — по 18 тижнів. Крім того, у державних установах діє політика «Family Friendly Workplace», яка дозволяє службовцям працювати з дому до трьох днів на тиждень.

У Естонії, де цифровізація стала частиною повсякденного життя, гнучкість праці перетворена на норму. Естонські держслужбовці мають електронний кабінет працівника, через який узгоджують режим роботи, відпустки чи дистанційні завдання. З 2021 року запроваджено державну програму «Healthy Workplace», що охоплює профілактику стресу, компенсацію занять спортом і психологічні консультації.

Австрія робить акцент на підтримці сімей: державні службовці мають право на гнучку часткову зайнятість у перші три роки після народження дитини. Крім того, у державному секторі функціонують дитячі кімнати при установах, а графік на літній період адаптується до потреб родин.

У Польщі впроваджено державну програму, яка передбачає дистанційну роботу, скорочений робочий тиждень для батьків дітей до 8 років та онлайн-курси із самоменеджменту.

Литва і Португалія включили work–life balance у свої національні стратегії державного управління. В Португалії уряд фінансує корпоративні програми емоційного добробуту для всіх міністерств.

Болгарія, Хорватія та Молдова демонструють поступовий перехід до гнучких моделей. У цих країнах держава стимулює віддалену роботу, забезпечує службовців технічними засобами (ноутбуки) і розвиває культуру «гнучкої присутності» — коли головне не місце, а результат.

Сьогодні баланс між роботою та життям розглядається не як пільга, а як право і необхідна умова сталого розвитку державної служби.

У країнах ЄС цей підхід інтегровано до кадрової політики через чіткі нормативні акти, колективні угоди та стратегії людських ресурсів. Уряди дедалі частіше оцінюють ефективність інституцій не лише за показниками продуктивності, а й за індексом добробуту працівників (Public Sector Wellbeing Index).

Поступово формується нова управлінська культура — культура довіри, у якій службовець сприймається не як «виконавець», а як партнер держави, який має право на повноцінне життя поза межами офісу.

Таким чином, політика work–life balance стає не лише частиною соціального пакета, а індикатором зрілості державної служби. Вона демонструє, що сучасна держава дбає не лише про продуктивність, а й про гідність і людяність праці.

Де є гармонія — там з'являється мотивація, а де є мотивація — там формується професійна відданість, що є фундаментом ефективної та довіреної державної служби.

Служити державі — не означає жертвувати собою.

Це означає мати можливість бути ефективним на роботі й щасливим у житті.

МОТИВАЦІЯ ТА УТРИМАННЯ КАДРІВ ЧЕРЕЗ СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ

У розвинених державах соціальні гарантії перестали бути лише проявом турботи про службовця — вони стали інструментом стратегічного управління людськими ресурсами.

Державна служба конкурує з приватним сектором не рівнем зарплати, а стабільністю, довірою та системою соціальних пільг, які гарантують довгострокову впевненість у завтрашньому дні.

Уряди дедалі частіше розглядають соціальний пакет як механізм залучення, розвитку і збереження талантів у публічному секторі.

Показовим є те, що в сучасних моделях соціальна підтримка охоплює не лише фінансові виплати, а й елементи, пов'язані з професійним зростанням, добробутом сім'ї та психологічним комфортом службовця.

Окрім базових виплат і страхування, більшість країн запроваджують такі інструменти мотивації: вихідна допомога у разі звільнення, реорганізації або скорочення штату; службові кредити на житло та програми державних іпотек з пільговими ставками; субсидії на освіту дітей та компенсації за професійне навчання службовців; гнучкі графіки роботи, що дозволяють поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками; допомога родинам у разі втрати годувальника, включно з одноразовими виплатами та довгостроковими пільгами.

Такі заходи створюють передбачуване середовище, у якому працівник відчуває, що держава дбає про нього не лише як про фахівця, а й як про людину.

Австрія є прикладом системності та послідовності. Окрім стандартного страхування і пенсійного забезпечення, державні службовці мають право на компенсації при реорганізації або переведенні, оплачувані навчальні відпустки, а також допомогу при виході на пенсію, розмір якої залежить від тривалості служби. Це створює відчуття стабільності та прогнозованості кар'єри.

Естонія, відома своїми цифровими інноваціями, застосовує гнучкі схеми винагороди, які поєднують матеріальні та нематеріальні стимули. До них належать оплата навчання, можливість участі у міжнародних програмах обміну, компенсації витрат на догляд за дітьми, а також програми психологічної підтримки службовців. Саме завдяки цьому рівень задоволеності працівників державного сектору в Естонії один із найвищих серед країн Балтії.

У Польщі соціальна політика в державній службі спрямована на утримання досвідчених кадрів. Діють «доплати за стаж» (до 20% окладу після 20 років служби), компенсації витрат на професійне навчання, а також пільгові житлові програми для службовців місцевих адміністрацій. Завдяки цьому рівень плинності кадрів у польській держслужбі менший, ніж у приватному секторі.

Литва робить акцент на кар'єрному розвитку як частині соціальних гарантій. Державні службовці мають право на щорічні навчальні відпустки, оплачувані курси підвищення кваліфікації та індивідуальні плани розвитку компетентностей. У такий спосіб держава демонструє, що інвестує у своїх працівників не лише через зарплату, а через можливості зростання.

Португалія та Хорватія запровадили комплексні програми «добробуту на роботі» (workplace wellbeing programmes), які включають медичне страхування родини, пільгові кредити, додаткові відпустки для соціально вразливих категорій, а також вихідну допомогу у випадку скорочення.

У Болгарії діє система «службових соціальних фондів», які фінансують виплати на оздоровлення, дитячий відпочинок та часткове відшкодування витрат на освіту.

Молдова, попри обмежені ресурси, запровадила практику довгострокових контрактів для кращих державних службовців, що

передбачають додаткові надбавки за результативність, житлову підтримку та компенсацію транспортних витрат.

Такі системи пільг формують середовище лояльності та довіри, у якому службовець не сприймає державу як роботодавця «на час». Натомість він бачить у ній стратегічного партнера, який інвестує в його стабільність і розвиток.

Згідно з оцінками ОЕСР, державні інституції, що активно розвивають соціальні пакети, мають на 25–30% нижчу плінність кадрів та вищий рівень залученості працівників. Цей показник безпосередньо впливає на якість державних послуг, ефективність управління та суспільну довіру.

Таким чином, соціальні пільги перетворюються на стратегічний ресурс державного управління, який зміцнює інституційну спроможність і зменшує кадрові ризики.

Там, де службовець почуватється захищеним, зростає не лише його особиста мотивація, а й якість управлінських рішень, інноваційність і стабільність державної системи.

Мотивація в державній службі народжується не лише з обов'язку, а з відчуття, що держава цінує людину — не лише її працю, а її життя.

СИСТЕМНІСТЬ ТА ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ГАРАНТІЙ

Високий рівень соціального захисту державних службовців можливий лише тоді, коли він спирається на чітку нормативно-правову основу. У країнах із розвиненою державною службою соціальні гарантії не залишаються на рівні політичних обіцянок чи відомчих рішень — вони закріплені в законах, кодексах або спеціальних актах, що мають силу стабільних правових норм.

Саме така системність забезпечує прозорість, передбачуваність і стійкість соціальної політики незалежно від політичних змін або економічних коливань.

Юридична визначеність гарантій виконує кілька ключових функцій: захисну, адже унеможлиблює довільне трактування чи обмеження прав службовців; регулятивну, бо визначає єдині стандарти соціальної підтримки для всіх категорій держслужбовців; інституційну, оскільки формує сталі механізми реалізації політики у сфері соціального захисту.

У Австрії соціальні гарантії державних службовців закріплені у Федеральному законі про державну службу (Beamten-Dienstrechtsgesetz) та Федеральному законі про пенсійне забезпечення. Ці акти детально регулюють питання оплати праці, надбавок, відпусток, пенсій, страхування, компенсацій у разі звільнення чи травми. Особливість австрійської моделі — високий рівень юридичної деталізації, що унеможлиблює суб'єктивне трактування прав службовців навіть на рівні керівників відомств.

Польща ухвалила Закон «Про державну службу» (Ustawa o służbie suwılnej), який містить окремий розділ, присвячений соціальному захисту та пільгам. До нього входять гарантії оплати під час відпустки, допомога у зв'язку з хворобою, вагітністю чи пологами, виплати у разі звільнення, компенсації під час переведення. Закон також передбачає обов'язкове страхування життя та здоров'я службовців, що підвищує рівень довіри до держави як роботодавця.

У Литві Закон «Про державну службу» (2018 р.) поєднує принципи стабільності та ефективності: у ньому вперше було передбачено систему персоналізованих соціальних гарантій, що враховують посаду, стаж і результати діяльності. Такий підхід демонструє перехід від «однакових» пільг до гнучкої системи соціальної справедливості.

У Болгарії законодавче регулювання соціальних гарантій охоплює трудове, страхове та фінансове право. Закон про державну службу містить чіткі статті щодо страхування життя, обов'язкових відпусток, компенсацій при звільненні та соціальної допомоги для родини у разі смерті службовця.

Португалія застосовує «уніфіковану модель» — усі соціальні гарантії інтегровані до Закону про загальні основи державної служби (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas). Така системність забезпечує єдність підходів до працівників державного сектору і сприяє прозорості у кадровій політиці.

У Хорватії соціальні гарантії регулюються Законом про державних службовців та посадових осіб, який визначає стандарти матеріального забезпечення, компенсацій і додаткових відпусток. Хорватська модель вирізняється чітким механізмом захисту прав службовців через спеціалізований державний трибунал.

Естонія інтегрувала соціальні гарантії в Public Service Act, де визначено порядок надання відпусток, компенсацій, страхування життя, підтримки при хворобі чи нещасних випадках. Важливо, що всі положення діють у цифровій формі — через єдину онлайн-систему e-State Employee Portal, що спрощує реалізацію гарантій і забезпечує їхню повну прозорість.

Молдова у 2023 році ухвалила нову редакцію Закону про державну службу, якою чітко закріпила соціальні пільги: матеріальну допомогу при звільненні, компенсацію витрат на навчання, оплату відпусток та соціальне страхування. Це важливий крок для країни, яка реформує свій державний сектор за європейськими стандартами.

В Австралії система гарантій визначається Public Service Act 1999 і низкою підзаконних актів, що встановлюють обов'язкове медичне страхування, оплачувані відпустки, компенсації при звільненні, а також спеціальні програми «Employee Assistance» для підтримки службовців у кризових ситуаціях.

Системність і правове закріплення соціальних гарантій є ключем до стійкості та ефективності державної служби.

Законодавчо гарантовані права не лише захищають службовців, а й зміцнюють державу як інституцію, що діє за принципом передбачуваності, чесності й відповідальності.

Сильна правова база — це найкраща соціальна гарантія. Там, де закон є основою служби, там довіра стає частиною державної культури.

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК — СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

У сучасній моделі державного управління освіта і професійне навчання розглядаються не як привілей чи додаткова можливість, а як невід’ємне право та обов’язок кожного державного службовця.

Світовий досвід доводить: лише ті державні апарати, які системно інвестують у розвиток компетентностей своїх кадрів, демонструють стабільність, гнучкість та інституційну зрілість.

Згідно з рекомендаціями ОЕСР (Recommendation on Public Service Leadership and Capability, 2019), безперервне навчання є ключовим елементом сучасної кадрової політики. Держава має створювати умови, за яких службовець може оновлювати знання протягом усього кар’єрного циклу, поєднуючи професійне зростання з соціальним захистом.

Сучасна концепція державної служби виходить із розуміння, що компетентність є формою соціальної гарантії. Підтримка розвитку службовця — це спосіб захисту його професійної стабільності, конкурентоспроможності та адаптивності до змін. У цьому контексті професійне навчання стає не лише інструментом підвищення ефективності, а й засобом запобігання професійному вигоранню, бюрократичній інертності та кадровій деградації.

Країни з високими стандартами публічного управління (Австралія, Австрія, Естонія, Литва, Польща) розглядають розвиток персоналу як частину соціального контракту між державою і службовцем, у межах якого держава бере на себе обов’язок забезпечувати умови для безперервного вдосконалення знань, навичок і управлінської культури.

Австралія є одним із найуспішніших прикладів у цій сфері. У системі державної служби функціонує APS Academy — національний центр навчання, створений у межах Australian Public Service Commission. Академія реалізує концепцію «One APS Learning», за якою кожен службовець має персональну освітню траєкторію, що включає онлайн-курси, менторські програми та спеціалізовані тренінги з управління, аналітики, інновацій та цифрових технологій. Навчання в APS Academy фінансується державою, а участь у програмах входить до системи службової оцінки. Це означає, що освіта інтегрована в кар’єрне просування, а не є додатковим навантаженням.

Австрія також має усталену традицію поєднання соціальної підтримки з професійним навчанням. Державні службовці мають право на службову навчальну відпустку (Bildungskarenz), під час якої отримують компенсацію

від держави, якщо беруть участь у сертифікованих програмах підвищення кваліфікації. У багатьох відомствах існують так звані Dienstprüfungen — службові іспити, що підтверджують рівень професійної готовності й відкривають шлях до підвищення.

Естонія активно впроваджує принципи lifelong learning у державну службу. Через платформу Riigikantselei Õpikeskus службовці мають доступ до онлайн-курсів, навчальних модулів та програм етичного лідерства. Кожен державний орган зобов'язаний формувати річний план професійного розвитку працівників, фінансований із державного бюджету.

У Польщі діє Національна школа державного управління ім. Леха Качинського (Krajowa Szkoła Administracji Publicznej), яка функціонує як освітньо-дослідницький інститут. Випускники школи автоматично зараховуються до резерву державної служби, що гарантує стабільну кар'єру і державні соціальні пільги.

Литва реалізує стратегію «Smart Learning for Smart Governance», у межах якої кожен державний орган має визначений бюджет на розвиток персоналу. Система навчання поєднана з програмами підтримки ментального здоров'я та work-life balance.

Європейський Союз у Принципах Європейського стовпа соціальних прав (2017) прямо визначає доступ до освіти і професійного навчання як базове соціальне право кожного працівника.

А Програма SIGMA у своїх Принципах державного управління (2023) наголошує, що професійне навчання — це не лише інструмент підвищення кваліфікації, а складова системи управління ефективністю, яка має бути закріплена нормативно.

Рекомендації OECD «Skills Strategy for Public Service» (2020) визначають чотири стратегічні напрями для держав:

- Інтегрувати навчання в кар'єрний розвиток.
- Зміцнювати управлінські та лідерські компетентності.
- Забезпечити цифрову грамотність та адаптацію до технологічних змін.
- Формувати культуру навчання у державному секторі.

Для України впровадження цих підходів має подвійне значення. По-перше, воно сприяє підвищенню якості кадрового потенціалу, що є основою ефективної публічної політики.

По-друге, воно дозволяє перейти від формального навчання до безперервного професійного зростання, пов'язаного з оцінюванням компетентностей, кар'єрним плануванням і системою мотивації.

Професійний розвиток — це не лише навчання, а спосіб мислення державного службовця. Там, де вчать, там розвивається не лише людина — розвивається держава.

ПРІОРИТЕТ ПІДТРИМКИ СІМЕЙ ТА ДІТЕЙ

Підтримка сім'ї та створення умов для гармонійного поєднання професійного та особистого життя поступово перетворюється на один із провідних напрямів соціальної політики у державній службі. Країни, які прагнуть зберегти кваліфіковані кадри, зміцнити інституційну стабільність і підвищити якість державного управління, розглядають добробут працівників і їхніх родин як частину кадрової стратегії, а не лише як соціальну пільгу.

Досвід країн, проаналізованих у попередньому розділі — Австралії, Австрії, Естонії, Латвії, Литви, Болгарії, Молдови, Польщі, Португалії та Хорватії, — свідчить: підтримка сімей державних службовців є не лише моральним зобов'язанням держави, а й механізмом забезпечення стійкості публічної служби.

Ключовою тенденцією є перехід від формальної рівності до реальної підтримки батьківства і сімейного добробуту. Уряди дедалі більше усвідомлюють, що службовець, який має змогу поєднувати роботу й турботу про дітей, працює ефективніше, лояльніше й довше залишається у системі державної служби.

Так, в Австралії держава послідовно реалізує принцип «family-friendly public service». Крім того, державні установи зобов'язані забезпечувати гнучкий графік і доступ до державних дитячих центрів на робочих майданчиках, що підтримує рівність між працівниками з дітьми та без них.

В Австрії соціальна політика у сфері сімейного добробуту є однією з найрозвиненіших у Європі. Державні службовці мають право на скорочений робочий день або часткову зайнятість протягом перших трьох років після народження дитини, а також можуть оформлювати «Familienkarenz» — тривалу оплачувану відпустку для обох батьків. Додатково держава надає «Kinderbetreuungsgeld» — щомісячну допомогу на дитину, а в установах створюються дитячі кімнати короткотривалого догляду.

В Естонії питання сімейної підтримки інтегроване в політику work-life balance. Батьки мають право на 435 днів оплачуваної відпустки, яку можуть ділити між собою, а державні органи активно впроваджують гнучкі та дистанційні режими роботи. У державних установах створюються «family-friendly offices» — простори, адаптовані для батьків із дітьми.

Латвія і Литва розвивають подібні підходи, роблячи акцент на гендерній рівності у догляді за дітьми.

У Литві оплачувана батьківська відпустка становить до 24 місяців з гнучкою оплатою (від 60% до 100% заробітку залежно від обраної тривалості), що є одним із найдовших показників у ЄС.

У Латвії службовці мають можливість отримати частково оплачувану відпустку до трьох років та зберігати робоче місце, що суттєво знижує рівень плинності кадрів серед жінок у державному секторі.

Держслужбовець службовець — це не ресурс, а цінність, а його родина — частина соціальної екосистеми держави.

Порівняльна характеристика соціальних моделей державної служби в окремих європейських країнах і партнерах

Країна	Ключові елементи соціальної моделі для держслужбовців	Управлінська особливість
AT Австрія	Стабільна кар'єрна служба; розвинена система професійної освіти та наставництва; сильне соціальне партнерство.	Орієнтація на довгострокову зайнятість і професійну гідність службовця.
AU Австралія	Обов'язкові внески роботодавців у персональні пенсійні фонди; інвестиційне управління коштами.	Поєднання приватної відповідальності та державного контролю — приклад ефективної накопичувальної моделі.
EE Естонія	Повна цифровізація процесів управління; компетентнісний підхід до добору кадрів; безперервне навчання.	Модель «цифрової держави» — фокус на інноваціях, відкритості й гнучкості.
LT Литва	Система прозорих конкурсів; гнучкі форми роботи; підтримка розвитку лідерства.	Акцент на оновленні державної служби через залучення молодих фахівців.
LV Латвія	Єдина рамка компетенцій для всіх держорганів; ефективна програма розвитку навичок і кар'єри.	Орієнтація на управління компетенціями та підвищення привабливості служби.
HR Хорватія	Централізоване управління державною службою; система соціальних гарантій і публічного контролю.	Поєднання стабільності служби з елементами децентралізації HR-рішень.
PT Португалія	Гнучкі кадрові механізми; інвестиції у професійний розвиток.	Модель «стійкої трансформації» — підвищення ефективності через навчання.
MD Молдова	Розбудова нової системи оплати праці; впровадження компетентнісної моделі; адаптація до стандартів ЄС.	Система в перехідному стані — акцент на модернізації та залученні молоді.
PL Польща	Прозорість добору; competency-based управління; інтеграція системи професійного навчання.	Орієнтація на ефективність і підзвітність результатів державної служби.
BG Болгарія	Класична розподільча пенсійна система із добровільними накопиченнями; підвищення соціальної стабільності держслужбовців.	Модель «соціальної безпеки» — збереження традицій при поступовому оновленні.

МІЖНАРОДНІ ПІДХОДИ ДО ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Джерела фінансування.

У більшості країн ЄС соціальне забезпечення державних службовців фінансується з двох основних джерел:

- державного бюджету (Болгарія, Естонія, Молдова, Португалія, Хорватія);
- страхових внесків працівників і роботодавців через систему соціального страхування (Австрія, Литва, частково Польща).

Спеціальні механізми для державних службовців.

В окремих державах (Австрія, Литва) функціонує змішана або спеціальна система: уряд не сплачує внесків до загальної системи, але напяму забезпечує виплати з державного бюджету для службовців і членів їхніх сімей.

У Польщі, крім обов'язкових соціальних внесків, кожен орган із понад 50 працівниками створює Фонд соціальних виплат (Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych), який використовується для фінансової допомоги, оздоровлення, відпочинку, дитячих садків, житлових позик тощо.

Розподіл за рівнями влади.

У країнах із децентралізованою системою управління (Естонія, Латвія, Австралія) джерела фінансування можуть відрізнятися залежно від рівня - державного або місцевого бюджету.

Ключова тенденція.

Незалежно від моделі, основним принципом є поєднання бюджетних коштів і страхових механізмів, що гарантує сталість системи соціального забезпечення, а також надання додаткових соціальних благ (страхування, компенсації, допомога на відпочинок, оздоровлення, навчання дітей тощо).

3.2. Унікальні міжнародні практики та національні особливості

Попри те, що більшість країн світу рухаються у спільному напрямі — підвищення соціального захисту, професіоналізації державної служби та створення комфортного середовища для праці, — шляхи до цієї мети різняться настільки, наскільки різними є самі держави.

Кожна країна формує власну соціальну модель, у якій переплітаються історичний досвід, національна культура, адміністративна традиція та цінності суспільства.

Для одних державна служба — це гарантія стабільності, що забезпечує тяглість і довіру громадян. Для інших — простір професійного розвитку, де створюються всі умови для навчання, самореалізації й кар'єрного зростання. А для третіх — місія служіння суспільству, що вимагає не лише фахових знань, а й високих моральних стандартів.

Разом ці моделі утворюють мозаїку світового досвіду, у якій відображено, як різні нації розуміють і практикують соціальну відповідальність держави перед своїми службовцями.

Австралія: держава-партнер і добробут як стратегія

В Австралії державна служба ґрунтується на філософії «people first» — «люди передусім». Це не просто гасло, а концепція державного управління, де службовець виступає партнером держави у творенні суспільного добробуту, а не лише виконавцем рішень.

Тут соціальна політика поєднує фінансову стабільність із людяністю, а матеріальні гарантії — з турботою про психологічний комфорт.

Ключовим елементом є пенсійна система Superannuation Guarantee. Це не просто накопичення, а механізм довіри: держава демонструє, що бачить у кожному службовцеві партнера на довгострокову перспективу.

Не менш важливу роль відіграє APS Academy — національний навчальний центр державної служби, який забезпечує безперервне професійне вдосконалення кадрів. Тут службовець має можливість здобувати нові компетенції, опановувати сучасні інструменти публічного управління та будувати кар'єру, не залишаючи систему.

Австралія також є прикладом країни, де соціальна політика торкається не лише фінансів, а й якості життя працівника. Програми work-life balance тут є нормою: службовці можуть працювати за гнучким графіком або дистанційно, користуватися психологічними консультаціями, брати участь у програмах фізичного здоров'я.

Це рішення символізує не просто рівність, а державну повагу до родини як базової соціальної інституції.

Окремої уваги заслуговує практика «mental health days» — оплачуваних днів психологічного відновлення. Така ініціатива, започаткована ще у 2021 році, засвідчила, що держава визнає емоційне здоров'я важливою складовою продуктивності та лояльності працівників.

У підсумку, Австралія стала символом соціальної держави нового типу — гнучкої, людяної, технологічно ефективної. Її приклад показує, що сучасна система державної служби може поєднувати раціональність фінансових механізмів із щирою турботою про людину.

Австрія: соціальна стабільність як державна філософія

Австрія уособлює європейський ідеал стабільної державної служби, де соціальні гарантії розглядаються як частина суспільного договору між державою та її працівниками.

Це країна, у якій повага до службовця — не декларація, а норма, закріплена в численних законах, що регулюють пенсійне, медичне й професійне забезпечення.

Австрійська модель поєднує традиції солідарності з гнучкістю сучасного підходу.

Пенсійна система працює за принципом поколінної взаємодопомоги, коли старше покоління отримує підтримку від молодшого через обов'язкові внески, а держава компенсує нестачу малозабезпеченим службовцям через програму Ausgleichszulage.

Це не просто фінансовий інструмент — це моральне підтвердження ідеї, що держава не залишає своїх людей поза увагою.

Серед унікальних елементів — *Bildungskarenz*, оплачувана навчальна відпустка тривалістю до року. Вона дозволяє службовцям здобути нову кваліфікацію або пройти перепідготовку, не втрачаючи місця роботи. Так формуються кадри, які вчаться протягом життя — *lifelong learners*, що готові до викликів цифрової епохи.

Не менш вагомим є акцент на сімейній підтримці. В Австрії діє програма *Familienkarenz* — тривала відпустка по догляду за дитиною до трьох років, яку можуть брати як матері, так і батьки. Державні установи зобов'язані створювати умови для часткової зайнятості, а працівники мають право на повернення на попередню посаду.

Така стабільність породжує головне — довіру. Державний службовець у цій системі відчувається не «найманцем», а представником держави, який має соціальні права, гідність і захист.

Естонія: цифровий вимір соціальної держави

Естонія — це приклад того, як сучасні технології можуть стати союзником соціальної політики. У країні, де понад 99 % державних послуг надаються онлайн, цифровізація стала синонімом ефективності, прозорості й довіри.

Та головне — Естонія довела, що цифрові рішення можуть бути не лише технічними, а й людяними.

Соціальні гарантії тут інтегровані у цифрове середовище: пенсійні рахунки (*e-Pension*), медичне страхування (*e-Health*), кадровий облік — усе доступне через електронну ідентифікацію.

Для службовців це означає не бюрократію, а зручність і контроль над власними правами.

Особливу роль відіграє Riigikantselei Õpikeskus — онлайн-платформа безперервного навчання, де державні службовці проходять курси з управління, етики, цифрових навичок і комунікацій.

Тут формується покоління «цифрових державників» — мобільних, відкритих і гнучких.

Цікаво, що уряд Естонії запровадив індекс Employee Happiness Score, який щорічно вимірює рівень задоволеності держслужбовців роботою.

Це не символічний крок, а реальний інструмент оцінки ефективності. У державі, де понад 60 % працівників працюють дистанційно або за змішаною моделлю, комфорт і добробут службовця стали офіційним критерієм якості державного управління.

Балтійські країни: соціальна рівність і турбота про сім'ю

Латвія й Литва часто розглядаються разом — не лише через географічну близькість, а й через спільну філософію державної служби: соціальна політика — це шлях до зміцнення демократії.

Після здобуття незалежності обидві держави будували нову систему публічного управління з опорою на людський фактор — чесність, рівність і соціальну безпеку.

У Литві одна з найдовших у Європі оплачуваних відпусток по догляду за дитиною — до 24 місяців, причому батьки можуть гнучко розподіляти час і рівень оплати. Державна служба гарантує збереження робочого місця, а після повернення — підтримку через програму Public Servant Parent Mentor, яка допомагає адаптуватися до професійного середовища.

Латвія зробила ставку на гнучкість. Працівники можуть тимчасово перейти на часткову зайнятість або дистанційний режим без втрати статусу. У багатьох державних установах створено family-friendly offices — робочі простори з кімнатами для дітей, що полегшує поєднання роботи і сімейних обов'язків.

Така політика зменшила плинність кадрів серед жінок і підвищила рівень довіри громадян до державної служби.

Польща: стабільність і професіоналізм як соціальний капітал

Польща вирізняється прагненням до системності та правової чіткості. Тут соціальний захист не є проявом щедрості держави, а — правом, закріпленим у законах.

Ключову роль відіграє Національна школа державного управління (KSAP) — унікальний навчальний заклад, випускники якого автоматично потрапляють до кадрового резерву.

Так формується замкнена, але ефективна екосистема професійної державної служби, де соціальний захист поєднано з високими вимогами до компетентності.

Польські держслужбовці мають доступ до державних житлових кредитів, освітніх субсидій для дітей і пільгового медичного страхування.

Але найбільша сила цієї системи — у культурі поваги до служби. Службовець у Польщі — це не просто працівник, а представник держави, який уособлює її сталість. Соціальні гарантії, як кажуть самі поляки, — це не «пільги», а «визнання гідності праці».

Болгарія та Молдова: соціальні рішення в умовах обмежених ресурсів

Болгарія та Молдова демонструють важливий урок сучасної європейської політики: навіть за обмежених фінансових можливостей держава може бути соціально відповідальною, якщо діє цілеспрямовано й системно.

Обидві країни перебувають на етапі трансформації публічної служби, але спільною для них є стратегія: підтримати лояльність кадрів і підвищити престиж державної служби не лише через рівень зарплат, а насамперед через адресні соціальні гарантії, які реально відчуває службовець.

Болгарська система державної служби вирізняється прагненням утримати кадри в апараті шляхом матеріальної й нематеріальної мотивації.

Після реформ 2020–2023 років держава посилила соціальну складову, закріпивши в законі низку додаткових виплат і пільг:

- «тринадцята зарплата» (*доплата за вислугу років*): службовці, які пропрацювали понад 10 років, щороку отримують грошову винагороду у розмірі місячного окладу;
- доплати за кваліфікацію та навчання — за проходження спеціалізованих курсів, які визнає Інститут державної адміністрації Болгарії (*Институт по публична администрация*);
- пільгові державні кредити на житло для працівників, які проходять службу поза місцем проживання;
- додаткові дні оплачуваної відпустки для батьків дітей до 12 років і для службовців, які опікуються людьми з інвалідністю.

Крім того, Болгарія активно розвиває соціальні пакети колективного рівня, що фінансуються спільно з профспілками: компенсації на оздоровлення, харчування, транспорт і дитячий відпочинок. Згідно з аналітичним звітом Програми SIGMA (2023), саме такі заходи сприяли зниженню плинності кадрів у держсекторі на 12% за п'ять років і помітному зростанню рівня задоволеності службовців умовами праці.

Соціальна політика Болгарії не лише компенсує економічні обмеження, а й формує відчуття стабільності — головної передумови професійної лояльності та добросовісності в публічному секторі.

У Молдові реформа державної служби, започаткована після ухвалення Закону «Про державну службу» (2018), стала каталізатором

для створення нової моделі соціальної підтримки, орієнтованої на мотивацію молодих фахівців і фахівців у регіонах.

Серед найпомітніших ініціатив:

- компенсація за оренду житла для службовців, які працюють у Кишиневі або в адміністративних центрах без власного житла;
- щомісячні доплати до 30% для працівників, що служать у гірських, прикордонних і малозабезпечених районах;
- єдина електронна платформа соціальних виплат, яка підвищує прозорість і гарантує своєчасність компенсацій;
- програма «Tineretul în Serviciul Public» («Молодь на державній службі»), що передбачає стипендії та наставництво для молодих службовців віком до 30 років.

Такі механізми не лише зменшують відтік кадрів, а й залучають нове покоління управлінців, що вкрай важливо для Молдови, де близько 40% держслужбовців мають вік понад 50 років.

У 2024 році уряд Молдови запровадив також програму підтримки кар'єрного розвитку жінок у публічному секторі, яка включає навчальні гранти, психологічне консультування та заходи з підвищення лідерських навичок.

Таким чином, молдовська модель демонструє: навіть без значних фінансових ресурсів держава може створювати соціальний ефект через гнучкість, прозорість і увагу до людського чинника.

Болгарія та Молдова — це приклади того, що соціальна політика не залежить лише від рівня ВВП.

Їхній досвід доводить: адресні рішення, моральна підтримка, гнучкі стимули і справедливе ставлення до працівника здатні створити сильну, мотивовану й стійку державну службу навіть у складних економічних умовах.

Ці приклади є особливо цінними для України, адже показують, що ефективна соціальна політика — це не розкіш, а стратегічна необхідність, яку можна реалізувати крок за кроком, із фокусом на людський капітал.

Португалія: культура соціальної довіри

У Португалії соціальна політика у сфері публічної служби дедалі більше базується на довірі, гнучкості та повазі до працівника. Однією з помітних змін стало ухвалення Закон № 83/2021 (Law 83/2021) від 06 грудня 2021 року, який з 1 січня 2022 року набрав чинності й унормовує правила дистанційної (теле-) роботи, включно із застосуванням до центральної, регіональної й місцевої державної адміністрації.

Згідно з цим законом:

- працівник має право звернутися з проханням про дистанційну роботу, якщо характер його праці дозволяє її, і роботодавець має ресурси.

- роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про відмову з конкретними мотивами.

- вжито положення про «право на відключення» — роботодавець має утримуватися від контакту з працівником у період відпочинку, окрім форс-мажору.

Ця правова база свідчить про те, що в Португалії державна служба і державна політика дедалі більше інтегрують гнучкі форми праці, баланс між професійним і особистим життям, а також довіру до працівника.

Хорватія: гармонія праці, сім'ї та добробуту

Хорватська модель державної служби є прикладом балансу між соціальною турботою, професійною відповідальністю та колективною участю.

Тут соціальна політика не зводиться лише до виплат чи пільг — вона розглядається як частина культури публічного управління, у центрі якої стоїть людський добробут.

Хорватія вирізняється розвиненою системою соціального діалогу між урядом, профспілками та асоціаціями державних службовців. Близько 80% державних працівників охоплено колективними угодами, які визначають не лише заробітну плату, а й умови соціального захисту, відпусток, гнучких графіків та можливості навчання.

Національна асоціація держслужбовців (*SDLSN – Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske*) має реальний вплив на формування кадрової політики. Вона бере участь у підготовці нормативних актів, зокрема Кодексу доброчесності та колективних договорів, що регулюють захист прав службовців, доступ до психологічної допомоги та механізми вирішення конфліктів на робочому місці.

Такий підхід забезпечує високий рівень довіри між працівниками та державою: службовець тут не просто виконавець рішень, а співтворець політики.

Однією з найцікавіших практик хорватської державної служби є створення «family-friendly» середовища у державних установах. У більшості центральних органів влади та муніципалітетів обладнано «сімейні куточки» — спеціальні кімнати для короткочасного перебування дітей працівників під наглядом соціальних працівників або волонтерів. Ці ініціативи координуються у партнерстві з Міністерством праці, пенсійної політики, сім'ї та соціальної політики Хорватії (*Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike*).

Окрім того, діє програма компенсацій орендної плати для молодих службовців, які працюють у столичних і приміських районах, де вартість житла є високою. Це не просто фінансова підтримка — це сигнал від держави: вона готова створювати умови для того, щоб молоді фахівці залишалися в системі.

В останні роки Хорватія приділяє велику увагу психологічному добробуту службовців. Міністерство юстиції та державного управління

запровадило програму “*Wellbeing@PublicService*”, що включає регулярні тренінги зі стрес-менеджменту, доступ до психологів, курси емоційного інтелекту й розвиток корпоративної культури підтримки. Такі програми стали частиною стандартів державної служби, і їх фінансування закріплене у бюджеті.

Крім того, у рамках державної реформи 2023–2025 років уряд Хорватії розробив «Національну стратегію людського капіталу у публічному секторі», де психічне здоров'я, навчання й добробут визначено як ключові чинники ефективності управління. Хорватська модель показує, що навіть невелика держава може створити збалансовану, людяну систему державної служби, у якій добробут працівника розглядається як інвестиція у якість управління.

Соціальний діалог, гнучкі умови праці, підтримка родини та психологічне здоров'я — ось ті чотири складові, які забезпечують справжню гармонію праці, сім'ї та державної ефективності.

Кожна з цих країн по-своєму тлумачить поняття «соціальний захист державного службовця», але всі вони доводять: турбота про людину — це найкраща стратегія розвитку держави.

Разом вони створюють карту сучасного публічного управління, де державна служба — не просто кар'єра, а місія з людським обличчям.

3.3. Пропозиції щодо удосконалення соціальних гарантій державних службовців України з урахуванням міжнародних практик

Удосконалення соціальних гарантій державних службовців є ключовим фактором побудови професійної та стійкої державної служби, особливо в контексті євроінтеграції України.

Слід зауважити, що у країнах світу соціальні гарантії розглядаються не як «привілеї», а як інструмент компенсації обмежень, які накладає державна служба (заборона підприємницької діяльності, політична нейтральність, підвищені вимоги до доброчесності та висока відповідальність).

Разом із тим, застосування міжнародного досвіду потребує обережності та коректної адаптації, оскільки у країнах ЄС/ОЕСР відрізняються підходи до визначення «державної/публічної служби», структури корпусу службовців і, відповідно, коло осіб та гарантій, які охоплюються соціальною політикою. Саме тому міжнародні практики доцільно розглядати як «набір інструментів», що потребують налаштування під українські правові рамки, бюджетні обмеження та виклики воєнного часу.

Система соціальних гарантій в Україні тривалий час базувалася на радянській моделі «пільг», які де-юре існують, але де-факто не забезпечені фінансово. Крім того, простежується фрагментарність системи: норми розпорошені між актами, а фактичний обсяг підтримки часто залежить від бюджетних можливостей та управлінських рішень.

У міжнародній практиці простежується спільна закономірність: соціальні гарантії державного службовця формуються як цілісна система управління ризиками та добробутом персоналу, а не як сукупність розрізнених виплат. Такі системи, як правило, охоплюють профілактику та лікування, реабілітацію й повернення до роботи, психологічну підтримку, захист у разі інвалідності/загибелі, а також гарантії для членів родини. У цій логіці соціальні гарантії є інструментом кадрової стійкості, збереження людського потенціалу та підтримання довіри до держави як роботодавця.

Ключові елементи міжнародного досвіду, що можуть бути релевантними для України

1. Обов'язкове базове медичне страхування державних службовців – покриття первинної, спеціалізованої та екстреної допомоги.
2. Спеціальне страхування життя та здоров'я:
 - компенсація у разі поранення чи інвалідності (в Естонії - допомога у розмірі 2-13 середніх річних зарплат залежно від тяжкості травми);
 - одноразова допомога родині державного службовця у разі його загибелі (в Естонії - еквівалент 10–20 річних зарплат; у Латвії - до 100 000 євро).
3. Співфінансування страхових внесків (наприклад, в Австрії з 7,6 % працівник сплачує 4 %, роботодавець – 3,6 %).

4. Змішане фінансування через створення спеціальних фондів – держава і роботодавець спільно формують джерела для фінансування страхових виплат (Португалія).

5. Компенсаційні механізми у зонах підвищеного ризику – надбавки за роботу в небезпечних регіонах або під час надзвичайних ситуацій (Литва, Португалія, Австралія).

6. Програми психологічної підтримки та реабілітації:

– обов'язкові програми психологічної допомоги та реабілітації після захворювань чи травм (Австралія, Польща, Португалія);

– організація реабілітаційних заходів та надання соціальних пільг на добровільних засадах відповідно до наявних (бюджетних) ресурсів конкретного відомства, пропонування можливостей для індивідуальних тренувань та відповідного тренувального обладнання (Австрія).

7. Програми поетапного повернення до роботи, наприклад, гнучкий графік роботи, робота з дому, зміна обов'язків, спеціальне обладнання, розумні пристосування (Австралія).

8. Субсидії – на рецептурні ліки, субсидовані медичні послуги та пов'язані з ними товари (Австралія).

9. Соціальні гарантії для сімей державних службовців:

– у разі загибелі: пенсії у зв'язку з втратою годувальника, компенсації витрат на поховання, щомісячні виплати дітям до завершення навчання (Португалія, Хорватія, Австрія);

– у системі BVAEB (Австрія) страхуються також діти, подружжя та партнери;

– у Хорватії родина має право на щомісячну допомогу у разі загибелі службовця.

Модель рівнів соціальних гарантій для України

В Україні, з огляду на воєнні ризики, кадровий дефіцит та потребу утримання професійних кадрів, **доцільно передбачити три взаємопов'язані рівні гарантій:**

1. **Базовий рівень (універсальний)** — мінімальний гарантований пакет для всіх державних службовців незалежно від органу чи території;

2. **Цільовий рівень (посилений)** — додаткові гарантії для груп підвищеного ризику (службовці на деокупованих/прифронтових територіях, мобілізовані/ТрО/добровольчі формування, державні службовці в умовах особливих загроз);

3. **Відомчий рівень (гнучкі корпоративні програми)** — інструмент для пілотування та розширення пакета залежно від ресурсів, партнерств і специфіки функцій органу.

Така «три-рівнева» архітектура дозволяє поєднати принцип рівності доступу (через базовий пакет) з адресністю (через підсилені механізми для тих, хто реально несе більші ризики), а також з можливістю практичного запуску навіть за обмежених бюджетних можливостей (через пілотні/відомчі рішення). Водночас вона створює логіку поетапного розширення соціальних гарантій без втрати керованості системи.

ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ТА УНОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ

Враховуючи умови воєнного стану, результати проведених досліджень, станом на сьогодні найбільш актуальним та першочерговим є удосконалення базових соціальних гарантій в Україні, зокрема, таких як пенсійне, медичне та житлове забезпечення державних службовців.

Пропозиція 1. Удосконалити систему пенсійного забезпечення державних службовців.

Удосконалення пенсійного забезпечення державних службовців в Україні потребує відходу від застарілої «солідарної» моделі, яка наразі майже не відрізняє державного службовця від інших працівників, до комбінованої системи. Крім цього, солідарна система зменшує стимули довгостроково залишатись на державній службі.

Крім того, чинна солідарна пенсійна система в Україні перебуває під значним демографічним тиском: кількість працюючих скорочується, а кількість пенсіонерів зростає. Це означає, що майбутні пенсії ставатимуть дедалі нижчими відносно заробітної плати, що особливо чутливо для державної служби, де діють додаткові обмеження.

Перехід державних службовців до спеціальної накопичувальної системи дозволить, зокрема:

- зменшити навантаження на солідарний Пенсійний фонд;
- знизити ризики дефіциту пенсійних виплат у майбутньому;
- забезпечити більш передбачуване пенсійне забезпечення для цієї категорії працівників.

Крім того, перехід до накопичувальної моделі для державних службовців сприятиме інтеграції України у стандарти управління ЄС та відповідатиме європейській практиці інституціоналізації професійної державної служби.

Перехід державних службовців до спеціальної накопичувальної пенсійної системи дозволить у перспективі:

- зменшити навантаження на солідарний Пенсійний фонд;
- знизити ризики дефіциту пенсійних виплат у майбутньому;
- забезпечити більш передбачуване пенсійне забезпечення для цієї категорії працівників;

підвищить відчуття справедливості пенсійної системи.

Пропозиція щодо унормування

Реалізація моделі накопичувального пенсійного забезпечення для державних службовців передбачає в першу чергу ухвалення спеціального закону, що визначить правові засади створення спеціальної накопичувальної пенсійної системи та управління нею. Наступним етапом має стати гармонізація нормативно-правового поля шляхом внесення змін до таких законодавчих актів:

Закону України «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування», зокрема, в частині доповнення положеннями про обов'язкову участь державних службовців у накопичувальній пенсійній системі;

Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» - в частині визначення особливого правового статусу спеціальної накопичувальної пенсійної системи для державних службовців, встановлення специфічного порядку формування його активів за рахунок власних коштів та механізмів їх відокремлення від загальних зобов'язань держави. Зміни повинні деталізувати розширені повноваження зберігача щодо жорсткого нагляду за цільовими операціями, впроваджувати систему обов'язкового резервування коштів для покриття інвестиційних збитків та регламентувати процедуру переведення накопичень при зміні місця роботи в межах державного сектору. Крім того, необхідно нормативно закріпити посилені стандарти прозорості та щоденної звітності перед учасниками системи, що забезпечить повну підконтрольність процесів управління пенсійним капіталом;

Закону України «Про державну службу» – шляхом передбачення норми щодо обов'язкової участі державних службовців у накопичувальній пенсійній системі з визначенням джерел фінансових внесків;

Податкового кодексу України, в частині врегулювання податкових пільг для учасників накопичувальної пенсійної системи.

Ключовою умовою функціонування спеціальної накопичувальної пенсійної системи є гарантування абсолютної безпеки активів та їх убезпечення від фінансових ризиків. З цією метою необхідно внести зміни до низки законів у частині впровадження багаторівневих механізмів захисту від втрат, зокрема до:

Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки» – для встановлення жорстких вимог до фінансових інструментів, у які дозволено інвестувати пенсійні кошти, та визначення лімітів диверсифікації активів (заборона вкладати понад установлений відсоток в один актив);

Закону України «Про державне регулювання ринків капіталу та організованих товарних ринків» – щодо посилення наглядових повноважень регулятора та запровадження системи щоденного моніторингу за цільовим використанням пенсійних накопичень;

Кримінального кодексу України та Кодексу України про адміністративні правопорушення – у частині встановлення суворої персональної відповідальності керівників фондів, компаній з управління активами, зберігачів спеціальної накопичувальної пенсійної системи за будь-які дії, що призвели до розтрати або знецінення активів;

Закону України «Про банки і банківську діяльність» – для закріплення спеціального статусу банків-зберігачів, які здійснюють контроль за кожною операцією з пенсійними коштами, забезпечуючи їх відокремленість від майна самого банку;

Закону України «Про страхування» (або профільного закону про фонд) – з метою створення механізму обов'язкового резервування коштів або страхування інвестиційних ризиків, що дозволить компенсувати можливі втрати від коливань на ринку.

Пропозиція 2. Запровадити можливість страхування життя і здоров'я державних службовців.

На відміну від багатьох країн ЄС, в Україні немає спеціального медичного страхування для державних службовців, лікування здійснюється на загальних підставах, відсутні системні програми підтримки ментального здоров'я.

Аналіз міжнародного досвіду свідчить, що страхування життя, здоров'я та медичне забезпечення публічних службовців є складовою системи державної служби більшості розвинених країн. Моделі страхування різняться за масштабом, але мають спільну мету – захист державного службовця та його родини у випадку хвороби, поранення, інвалідності чи загибелі під час виконання обов'язків.

Загальні тенденції

► У більшості європейських країн діє обов'язкове базове медичне страхування, яке поширюється на всіх громадян, включаючи державних службовців.

► Разом із тим, для державних службовців часто встановлюються додаткові гарантії, що фінансуються з державного бюджету або відомчих фондів (наприклад, Австрія, Португалія, Латвія).

► Системи страхування зазвичай охоплюють профілактичні, лікувальні та реабілітаційні заходи, а також психологічну підтримку, компенсації у разі інвалідності чи загибелі й допомогу родинам.

Міжнародна практика доводить, що страхування життя і здоров'я державних службовців – це елемент стратегії кадрової стабільності публічної служби. Такі програми:

забезпечують безперервність медичного та соціального захисту;

зміцнюють довіру до держави як роботодавця;

формують мотиваційне середовище для повернення на службу після лікування та реабілітації.

Приклади типових моделей соціального захисту та страхування узагальнено у таблиці 3.2.

Приклади типових моделей соціального захисту та страхування

Модель	Країна	Характеристика
<i>Єдина державна система</i>	Естонія, Болгарія, Молдова, Хорватія	Централізоване медичне страхування покриває всі категорії громадян, включаючи держслужбовців. Фінансується через єдиний соціальний внесок (наприклад, 13% в Естонії, 9% у Молдові). Гарантує рівний доступ до медичної допомоги, компенсацій, лікування і реабілітації після травм.
<i>Галузеве страхування для держслужбовців</i>	Австрія, Португалія, Латвія	Державні службовці страхуються у спеціальних відомчих фондах. Державний орган може організовувати реабілітаційні заходи та надавати соціальні пільги на добровільних засадах відповідно до наявних ресурсів. Передбачені надбавки за ризик, реабілітація та компенсації у разі каліцтва чи смерті.
<i>Корпоративно-бюджетна модель</i>	Польща, Австралія	Роботодавець формує спеціальний соціальний фонд, із якого фінансуються відпустки, оздоровлення, страхування, допомога родинам. Можуть визначатись надбавки роботу у складних умовах відповідно до корпоративних угод.

На практиці, окремі компоненти типових моделей страхування досить часто поєднуються.

З огляду на результати аналізу законодавства, соціальних гарантій державних службовців та міжнародного досвіду, в Україні можливі декілька варіантів запровадження системи страхування життя і здоров'я державних службовців.

Кожен із варіантів передбачає різний рівень участі держави, працівника і роботодавця у фінансуванні страхових виплат (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3

Варіанти запровадження системи страхування життя і здоров'я державних службовців в Україні

Варіант	Суть	Фінансування	Переваги	Обмеження
1. <i>Обов'язкове державне страхування</i>	Медичне страхування всіх державних службовців, включно з мобілізованими	Державний бюджет	Повний соціальний захист; єдність системи; прозорість управління	Високе навантаження на бюджет; потреба у розширенні функцій НСЗУ

2. Змішане страхування	Внески працівника та держави; компенсації під час служби	3–4% від фонду оплати праці + 3–4% держбюджет	Стійкість системи, відповідність міжнародній практиці; можливість поетапного запровадження	Додаткове навантаження на бюджет; використання фонду оплати праці
3. Добровільне корпоративне страхування	Відомчі або колективні програми для окремих ЦОВВ	Фонди органів, гранти, донори	Гнучкість, можливість пілотування та апробації моделей	Нерівність доступу; нестійкість фінансування; обмежений масштаб

Моніторинг послуг страхових компаній

Аналіз діяльності страхових компаній свідчить, що ринок продовжує функціонувати навіть в умовах воєнного стану. Водночас, ризики, пов'язані з війною, у більшості випадків не покриваються стандартними договорами страхування через наявність форс-мажорних обставин.

Багато компаній спростили процедури врегулювання страхових випадків, запровадивши електронний документообіг і дистанційне оформлення заяв, а чинні договори залишаються дійсними із застереженнями щодо форс-мажору.

Водночас, деякі компанії пропонують спеціальні поліси для покриття воєнних ризиків, проте існують обмеження щодо зон покриття (особливо для територій, де ведуться бойові дії, або тимчасово окупованих територій).

Пропозиція щодо унормування

1) Доповнити статтю 54 «Соціально-побутове забезпечення державних службовців» Закону України «Про державну службу» новою частиною такого змісту:

«Державні службовці підлягають добровільному страхуванню життя від нещасних випадків та здоров'я в умовах воєнного стану.

Порядок і умови такого страхування встановлюються Кабінетом Міністрів України.»

2) Затвердити постанову Кабінету Міністрів України щодо Порядку та умов страхування життя державних службовців від нещасних випадків та здоров'я в умовах воєнного стану.

Основні засади страхування державних службовців, які були мобілізовані, або проходили службу у військах територіальної оборони ЗСУ та добровольчих формуваннях територіальних громад, інших державних службовців, що потребують нормативного врегулювання:

1. Страховиком виступає – роботодавець (держава).
2. Застрахована особа – державні службовці (об'єкт страхування життя та здоров'я державного службовця).
3. Страхові платежі здійснюються державним органом раз на рік за рахунок коштів державного бюджету.

Альтернативним варіантом з метою зменшення навантаження на державний бюджет є створення фінансової або податкової мотивації для страхових компаній.

Наприклад: на період дії воєнного стану та протягом 12 місяців після його припинення страхові компанії, які беруть участь у програмі добровільного страхування державних службовців, мають право:

зменшувати оподатковуваний прибуток на суму до 30% страхових премій, отриманих за відповідними договорами;

користуватися спрощеним порядком звітності до Національного банку України.

Або у разі, якщо страхова компанія здійснює страхування державних службовців від нещасних випадків під час дії воєнного стану без залучення коштів державного бюджету, така компанія включається до переліку критично важливої для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності держави, що дає право на бронювання військовозобов'язаних працівників, залучених до забезпечення безперервної діяльності та виконання страхових зобов'язань під час воєнного стану.

4. Страхові компанії, з якими укладено договір про страхування здійснюють виплати державному службовцю, у разі настання страхових випадків.

5. Умови відбору страхових компаній.

6. Передбачити можливість покриття страхових виплат залежно від характеристик застрахованої особи та територіальної специфіки, тобто здійснювати розрахунок з урахуванням фактичного місця виконання службових обов'язків. Зокрема, для:

- військових, які перейшли/повернулися на державну службу – 100%;
- державних службовців на територіях з високим ризиком* – 75%;
- державних службовців на територіях з середнім ризиком** – 50%;
- державних службовців на територіях з низьким ризиком*** – 25%.

*території *активних* бойових дій відповідно до Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого наказом Міністерства розвитку громад та територій України 28 лютого 2025 року № 376, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 11 березня 2025 року за № 380/43786 (далі – Перелік територій);

**території *можливих* бойових дій відповідно до Переліку територій;

***території *не включені* до Переліку територій.

Пропозиція 3. Посилити соціальне забезпечення мобілізованих державних службовців.

В умовах воєнного стану частина державних службовців була мобілізована до лав Збройних Сил України, територіальної оборони або добровольчих формувань територіальних громад. Такі службовці фактично виконують функції захисту держави, що є продовженням їх публічного обов'язку, проте законодавство не передбачає належного врахування цього періоду для цілей пенсійного забезпечення.

За даними аналізу кількісного та якісного складу державних службовців (<https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/uploaded-files/infografika-4-kv-25.pdf>), кількість державних службовців, які мобілізовані, або проходять службу у військах територіальної оборони ЗСУ та добровольчих формувань територіальних громад у IV кварталі 2025 року склала 4604 особи та зросла у порівнянні з III кварталом 2025 року на 59 особи. З них, 3745 чоловіків та 859 жінок. Протягом перших трьох кварталів 2025 року спостерігалось зростання чисельності залучених до військової служби серед обох статей. Водночас, відсоток залучення чоловіків-державних службовців до військової служби є значно вищим.

Фактична кількість державних службовців чоловіків у цьому періоді склала 36 852 особи та зменшилась на 222 особи порівняно з III кварталом 2025 року (в III кварталі спостерігалось скорочення на 393 особи порівняно з II кварталом 2025 року).

Таким чином, частка чоловіків, які мобілізовані, або проходять службу у військах територіальної оборони ЗСУ та добровольчих формувань територіальних громад від загальної чисельності чоловіків державних службовців складає понад 10%. До того ж їх чисельність зростає більшими темпами, ніж жінок (+11 осіб у IV кварталі +45 осіб у III кварталі, +81 особа у II кварталі та +71 особа у I кварталі 2025 року).

Кількість державних службовців, які мобілізовані, або проходять службу у військах територіальної оборони ЗСУ та добровольчих формувань територіальних громад



Кількість державних службовців, які перебувають на тимчасово окупованих територіях або в межах районів воєнних (бойових) дій



Примітка * - у порівнянні з III кварталом 2025 року

Станом на сьогодні, період служби *державних службовців* у військах територіальної оборони ЗСУ та добровольчих формуваннях територіальних громад зараховується до стажу державної служби, але умови пенсійного забезпечення військових та державних службовців на момент виходу на пенсію мають певні відмінності.

З метою забезпечення рівності прав та соціальної справедливості для всіх категорій осіб, які виконують функції держави, державним службовцям, які мобілізовані, або проходять службу у військах територіальної оборони ЗСУ та добровольчих формуваннях територіальних громад пропонується прирівняти увесь період вислуги років на державній службі до вислуги років на військовій службі.

Прирівняння означає, що для держслужбовця вислуга років на державній службі у звичайному «мирному» режимі та період служби у військових формуваннях за своїми юридичними наслідками будуть об'єднані та ідентифіковані як роки військової служби, а саме інтегровані в єдиний спецстаж.

Тобто, державний службовець, який 10 років працював на державній службі, а потім 5 років служив в ЗСУ, матиме 15 років «уніфікованої служби» або військової служби, що дає однаковий доступ до пільг, ранніх пенсій та соціальних гарантій, незалежно від того, де він перебував в момент виходу на пенсію.

Це зніме бар'єри для переходу військових у цивільне управління та навпаки. Військовий не боїтиметься йти на держслужбу, бо його «військова вислуга» не зупиниться, а держслужбовець знатиме, що мобілізація – це пряме продовження його кар'єрного шляху з вищими преференціями.

Такий підхід до пенсійного забезпечення мобілізованих державних службовців дозволить держслужбовцям претендувати на пенсійне забезпечення, визначене Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», яке наразі є значно вищим та захищенішим. Прирівняння стажу дозволяє мобілізованому держслужбовцю претендувати на військову пенсію, яка може становити 70-90% від грошового забезпечення за набагато коротший термін вислуги років (25 років), враховуючи роботу у мирні роки та в тилу, в період військового стану.

Також, така пропозиція буде дієвим способом для повернення державного службовця на державну службу після звільнення з лав ЗСУ, а також залучення військовослужбовців на державну службу, що гарантуватиме їм вибір пенсійного забезпечення при наявності 25 років державної служби, що включає в себе, в тому числі, службу у військах територіальної оборони ЗСУ та добровольчих формуваннях територіальних громад.

Пропозиція щодо унормування

Доповнити статтю 90 Закону України «Про державну службу» новим абзацом наступного змісту:

«Загальна вислуга років на державній службі державним службовцям, які були мобілізовані, або проходили службу у військах територіальної оборони ЗСУ та добровольчих формуваннях територіальних громад не менше ніж 3 роки або які стали особами з інвалідністю у зв'язку з пораненням, каліцтвом, контузією або внаслідок захворювання, пов'язаного з безпосередньою участю у заходах, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, у період дії воєнного стану внаслідок самооборони під час виконання завдань, пов'язаних із запровадженням і здійсненням заходів правового режиму воєнного стану, прирівнюється до вислуги років на військовій службі. Такі державні службовці мають право на пенсійне забезпечення, що здійснюється відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб».

Запропонована норма не розпоршує ресурси на всіх державних службовців, а концентрує підтримку на тих, хто реально ризикує життям, забезпечуючи їм справедливий соціальний статус після звільнення зі служби у військах територіальної оборони ЗСУ та добровольчих формуваннях територіальних громад.

Пропозиція 4. Посилити соціальний захист членів сім'ї загиблих державних службовців.

У чинному Законі України від 20 березня 2023 року № 2980-IX «Про одноразову грошову допомогу за шкоду життю та здоров'ю, завдану працівникам об'єктів критичної інфраструктури, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України» визначено право родин загиблих осіб на одноразову грошову допомогу. Водночас закон не врегульовує питання надання допомоги на організацію поховання, що створює додаткове фінансове навантаження на родини у момент втрати.

З метою забезпечення повного соціального захисту членів сімей загиблих державних службовців, а також гармонізації національного законодавства з підходами, що застосовуються в державах – членах ЄС, пропонується внести зміни до Закону України від 10 липня 2003 року № 1102-IV «Про поховання та похоронну справу».

Пропозиція щодо унормування

Внести зміни до Закону України від 10 липня 2003 року № 1102-IV «Про поховання та похоронну справу» шляхом доповнення статті 14:

«Стаття 14. Безоплатне поховання

Безоплатно для виконавця волевиявлення померлого або особи, яка зобов'язалася поховати померлого, здійснюється поховання:

....

д) осіб з числа працівників об'єктів критичної інфраструктури, державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, які загинули (померли) у зв'язку з пораненням, каліцтвом, контузією або внаслідок захворювання, пов'язаних з виконанням посадових (службових, професійних) обов'язків у період військової агресії Російської Федерації проти України в районах проведення після 24 лютого 2022 року воєнних (бойових) дій або в районах, що піддавалися після цієї дати бомбардуванням, авіаударам та іншим збройним нападам.»

Пропозиція 5. Запровадити та унормувати програми медико-психологічної реабілітації і поетапного повернення до роботи для державних службовців, які постраждали внаслідок виконання службових обов'язків у період воєнного стану.

В умовах воєнного стану та поствоєнного відновлення значна частина державних службовців зазнає підвищених психоемоційних навантажень, а також ризику травм, професійного вигорання чи втрати працездатності. Okремо варто підкреслити міжнародну практику «ланцюга відновлення» — від лікування до повернення на службу, яка може бути імplementована і в Україні. Наприклад, в Австралії акцент робиться на програмах поетапного повернення до роботи та «розумних пристосуваннях» (гнучкий графік, робота з дому, зміна обов'язків, спеціальне обладнання), що дає змогу зберігати кадровий потенціал навіть після травм/захворювань.

Міжнародна практика (Австралія, Польща, Португалія, Австрія) демонструє, що ефективна система соціального захисту публічних службовців включає обов'язкові програми психологічної допомоги, реабілітації та поетапного повернення до роботи.

Для України це може трансформуватися у нормативно закріплені вимоги/рекомендації до роботодавця-держоргану щодо планів повернення до роботи після реабілітації, індивідуальних програм адаптації та мінімальних стандартів «розумного пристосування» робочого місця.

Пропозиція щодо унормування

1) Доповнити статтю 54 «Соціально-побутове забезпечення державних службовців» Закону України «Про державну службу» новою частиною такого змісту:

«Державні службовці, які зазнали поранень, контузій, каліцтв, психологічних травм або захворювань, пов'язаних із виконанням службових обов'язків у період воєнного стану, мають право на

безоплатну психологічну допомогу та медико-психологічну реабілітацію.

Порядок організації, обсяги та механізми фінансування програм психологічної підтримки і реабілітації визначаються Кабінетом Міністрів України»

Реабілітаційні програми можуть включати:

- індивідуальні або групові консультації психологів;
- програми відновлення працездатності та соціальної адаптації;
- гнучкі режими праці для осіб, які повертаються після лікування або реабілітації;
- можливість проходження фізичної реабілітації та тренувань у визначених державних або акредитованих приватних центрах;
- забезпечення робочих місць адаптивним обладнанням відповідно до стану здоров'я працівника.

Крім того, можна передбачити можливість організувати деякі заходи державними органами самостійно на добровільних засадах у межах наявних бюджетних ресурсів або за рахунок залучення інших джерел фінансування не заборонених законодавством.

Пропозиція 6. Сформувані систему стандартів психологічної підтримки державних службовців, як елемент охорони праці та кадрової стійкості.

Дослідження потреб державних службовців у соціальному забезпеченні відображає потребу в безкоштовній психологічній підтримці як складовій соціального пакета, особливо в умовах підвищених ризиків.

Міжнародна практика підтверджує, що психічне здоров'я розглядається як частина охорони праці та може забезпечуватися роботодавцем через: доступ до консультацій психолога/психотерапевта, програми управління стресом, розвитку психологічної компетентності, профілактика професійного вигорання, кризові гарячі лінії тощо.

Такий підхід має не лише гуманітарну, а й управлінську цінність: він знижує втрати продуктивності, стабілізує колективи, підтримує якість рішень та зменшує ризики помилок у критичних процесах державного управління. У підсумку стандарти психологічної підтримки підсилюють кадрову стійкість органів, забезпечують збереження та розвиток професійних компетентностей та підтримують довгострокову спроможність публічної служби.

Пропозиція щодо унормування

Доцільно нормативно та організаційно закріпити:

мінімальний стандарт психологічної підтримки для всіх державних службовців (гаряча лінія/програми психологічної підтримки, можливості консультацій психолога);

розширений пакет для службовців у зонах підвищеної небезпеки та для тих, хто повертається зі служби/реабілітації;

інтеграцію психологічної підтримки у програми реабілітації та повернення до роботи (як єдину «дорогу відновлення» разом із медичними заходами).

Пропозиція 7. Запровадити дієвий механізм житлового забезпечення державних службовців.

На сьогодні в Україні державні службовці не мають системних механізмів підтримки у вирішенні житлового питання. Формально стаття 54 Закону України «Про державну службу» передбачає право на житло, однак на практиці цей механізм є неопераційним і не забезпечує реальної підтримки. Відсутність інструментів житлової стабільності знижує привабливість державної служби (особливо для молоді), посилює ризики плинності кадрів, ускладнює залучення фахівців у регіони та підвищує соціальну вразливість службовців у періоди криз і переміщення.

Окремо слід враховувати, що міжнародні дослідження та практики свідчать, що працівники зі стабільними житловими умовами менш схильні до корупційних практик, оскільки соціальні гарантії знижують мотивацію до пошуку неформальних доходів. Таким чином, держава, забезпечуючи доступні житлові механізми, фактично інвестує у доброчесність і професійну стійкість корпусу державної служби.

У низці країн житлові інструменти розглядаються як частина соціального пакета публічної служби та інструмент кадрової політики.

Наприклад, у Франції державні службовці мають доступ до спеціальних програм підтримки житла, на них поширені механізми компенсації частини процентної ставки за іпотекою. Держава надає гарантії банкам за кредитами окремим категоріям службовців.

У Німеччині для окремих категорій державних службовців (Beamte) існують пільгові умови житлового кредитування через державні та квазідержавні фінансові установи. Практикується компенсація витрат на житло у випадках службових переїздів.

Спільна логіка цих підходів полягає у тому, що житлова підтримка підсилює кадрову мобільність, знижує соціальні ризики, підвищує лояльність і утримання персоналу та є додатковим антикорупційним запобіжником.

Можливим варіантом покращення житлового забезпечення державних службовців є розширення дії програми «ЄОселя» зі зниженою ставкою спеціально для державних службовців, а також запровадження компенсації оренди для релокованих службовців (ВПО) та молодих державних службовців (віком до 30 років). Такий інструмент є відносно швидким для впровадження, оскільки спирається на вже діючі механізми та інституційну інфраструктуру програми.

Пропозиція щодо унормування

Для запровадження дієвих житлових механізмів доцільно:

1) внести зміни до Закону України «Про державну службу» шляхом заміни непрацюючої норми про «надання житла» (стаття 54) нормою щодо можливості отримання державними службовцями пільгових іпотечних кредитів в рамках програми «ЄОселя», компенсації оренди для релокованих державних службовців (ВПО) та молодим державним службовцям (віком до 30 років);

2) поширити дію постанови Кабінету Міністрів України від 02 серпня 2022 року № 856 «Деякі питання забезпечення приватним акціонерним товариством «Українська фінансова житлова компанія» доступного іпотечного кредитування громадян України» доповнивши перелік пільгових категорій осіб, які мають право на іпотечні кредити під 3% річних, державними службовцями.

Удосконалення житлового забезпечення державних службовців матиме системний позитивний вплив, зокрема забезпечить:

зменшення плинності кадрів та підвищення утримання персоналу;
залучення молоді до державної служби та підвищення її конкурентоспроможності;

посилення престижності державної служби і довіри до держави як роботодавця;

підвищення рівня доброчесності та зниження стимулів до неформальних доходів, що є додатковим антикорупційним ефектом соціальних гарантій.

Пропозиція 8. Запровадити комплексний пакет гарантій для державних службовців на деокупованих/прифронтових територіях.

В умовах воєнного стану державна служба на деокупованих і прифронтових територіях здійснюється в обставинах підвищених безпекових ризиків, руйнування інфраструктури, нестабільних умов проживання та обмеженого доступу до базових послуг. Водночас саме в цих регіонах кадрова стабільність є критично необхідною для відновлення державності, забезпечення управлінської присутності, організації надання адміністративних послуг та підтримки населення.

Наявні підходи до підтримки таких службовців, як правило, мають фрагментарний характер, що створює нерівномірність умов служби, знижує передбачуваність соціальних гарантій та ускладнює утримання кадрів.

У міжнародній логіці гарантії для службовців у небезпечних або складних умовах відповідають підходу «компенсації за підвищений ризик та особливі умови» (risk allowances) і є інструментом підтримки безперервності служби. Наприклад, у Австралії застосовуються надбавки за шкідливі умови праці та оплачувані відпустки під час надзвичайних ситуацій. Такий підхід демонструє управлінську раціональність: держава

визнає підвищені ризики і компенсує їх пакетно — фінансово, організаційно та через заходи підтримки здоров'я і відновлення.

Доцільно об'єднати наявні та напрацьовані інструменти в єдину, прозору модель підтримки деокупованих/прифронтових територій, що охоплюватиме **три взаємопов'язані блоки**:

1. *Пакет територіальної мотивації*
фінансові компенсації (доїзд/релокація/перевезення речей);
житлові рішення (відомче житло або компенсація; безвідсоткове розтермінування на придбання житла);
поширення «Оселі» на державних службовців;
додаткові соціальні пільги для сімей (освіта дітей, дитсадок, обрахунок стажу/захист від безробіття при переїзді тощо).

2. *Пакет безпеки та відновлення*
медичне страхування (або спеціальні страхові програми для груп підвищеного ризику);
психологічна підтримка та реабілітація як елемент збереження працездатності.

3. *Пакет інституційної стійкості* – організаційні заходи та правила безпеки (укриття, автономне живлення, алгоритми дій у разі окупації/евакуації, планування безперервності роботи).

Пропозиція щодо унормування

З метою забезпечення єдності підходів та передбачуваності соціальних гарантій доцільно:

унормувати перелік і мінімальний обсяг компенсацій та гарантій для державних службовців, які виконують обов'язки на деокупованих/прифронтових територіях;

визначити категоризацію територій за рівнем ризику (з урахуванням чинних переліків територій бойових дій/можливих бойових дій/інших територій) для адресного застосування гарантій;

закріпити пакетність підходу: гарантії мають надаватися не точково, а як комплекс взаємопов'язаних інструментів (мотивація + відновлення + інституційна безпека), щоб забезпечити реальну керованість та ефект утримання кадрів.

Запровадження комплексного пакета гарантій для службовців на деокупованих/прифронтових територіях:

створить передбачувані умови проходження служби в регіонах підвищеного ризику;

зменшить плінність кадрів і підсилить кадрову спроможність органів на місцях;

сприятиме швидшому відновленню державних інституцій та забезпеченню надання послуг громадянам;

підвищить довіру до держави як роботодавця, який визнає особливі ризики та компенсує їх системно і справедливо.

SWOT - аналіз

наданих
пропозицій
щодо
посилення
соціального
забезпечення
державних
службовців

Сильні

- Формують цілісну та комплексну систему соціальних гарантій державних службовців
- Узгоджуються з європейськими практиками
- Підсилюють кадрову стійкість, утримання персоналу та залучення молодія
- Забезпечують адресність і справедливість для груп підвищеного ризику (мобілізовані, прифронтові/деокуповані)
- Враховують воєнні ризики, психологічні фактори та питання реінтеграції працівників після поранень чи травм
- Мають антикорупційний потенціал (житлова стабільність, прозорі компенсації ризиків)

Можливості

- Пілотне та поетапне впровадження (пілоти для груп ризику → масштабування → універсалізація)
- Використання донорської підтримки та програм ЄС
- Використання наявних інструментів («Оселя», інфраструктура УФЖК, реєстри/цифросервіси) для швидкого старту
- Гармонізація українського законодавства з європейським
- Створення позитивного іміджу державної служби як соціально орієнтованої професії, здатної підтримати у кризових умовах
- Посилення спроможності держави на деокупованих/прифронтових територіях через прозорий пакет мотивації й безпеки.

Слабкі

- Потребують міжвідомчої координації та високої адміністративної спроможності
- Високе бюджетне навантаження, особливо у варіантах обов'язкового страхування
- Відсутність єдиного механізму управління страховими фондами
- Необхідність змін до кількох базових законів
- Різна готовність органів влади до практичної реалізації (ресурсна спроможність, кадрове забезпечення)
- Високі вимоги до цифровізації процедур

Загрози

- Обмежені ресурси державного бюджету
- Ризик фрагментації або часткової реалізації реформ без комплексної державної програми
- Тривалий процес ухвалення нормативних змін і узгодження процедур страхування
- Недостатня координація та комунікація
- Ризик нерівномірного доступу між органами без базового стандарту гарантій
- Можливий опір через бюрократичні процедури або нерозуміння важливості медичної і психологічної підтримки
- Ризик бюрократизації процесу впровадження

Позитив

Негатив

Зовнішні фактори..... Внутрішні фактори.....

Впровадження страхування життя державних службовців від нещасних випадків в умовах воєнного стану, базового медичного страхування державних службовців та спеціального страхування для службовців, які проходять військову службу або мобілізовані, а також соціальних гарантій родинам державних службовців матиме позитивний вплив на покращення соціальних гарантій державних службовців та підвищення рівня соціально-побутового забезпечення, компенсує обмеження державних службовців в порівнянні з іншими працівниками

В умовах воєнного часу та бюджетних обмежень доцільним видається поетапний підхід:

Етап 1 (пілот): запуск добровільного або корпоративного страхування для груп підвищеного ризику (деокуповані/прифронтові території, мобілізовані, службовці критичних функцій), із фінансуванням через бюджетні програми, відомчі ресурси, донорські/партнерські інструменти за можливості.

Етап 2 (масштабування): перехід до змішаної моделі — співфінансування держави та працівника/роботодавця (як більш стійкої та близької до практик багатьох країн), із чітким визначенням страхового пакета та механізмів компенсацій.

Етап 3 (універсалізація): розгляд обов'язкового страхування як елементу універсального базового пакета — за умови стабілізації фінансових можливостей та готовності інституційного адміністрування.

Щоб уникнути фрагментації, удосконалення соціальних гарантій має супроводжуватися інституційною «архітектурою» управління, що включає:

- нормативне ядро (закон та підзаконні акти КМУ щодо страхування/умов/мінімального пакета);
- єдині вимоги до державних органів як роботодавців (стандарти охорони праці, психічного здоров'я, мінімальні вимоги до програм підтримки);
- цифрові та процедурні стандарти для подання документів/розгляду випадків, верифікації, виплат і супроводу реабілітації (з урахуванням уже наявних практик спрощення документообігу у страховому секторі).

Окремо, міжнародні приклади показують, що ефективними є моделі, де діє або єдина загальнодержавна система медичного страхування з додатковими гарантіями для держслужбовців, або спеціальні відомчі фонди/програми для певних категорій.

Україна може обрати гібридний шлях: базовий універсальний доступ до медичної допомоги + спеціально унормований страховий пакет/компенсаційні механізми для держслужби (особливо у воєнний час).

Очікувані результати

- підвищення рівня соціальної безпеки та лояльності державних службовців;
- формування позитивного іміджу держави як соціально відповідального роботодавця;
- зміцнення кадрової стабільності та збереження людського потенціалу державної служби;
- збереженню мотивації та довіри до держави як роботодавця у критичних умовах воєнного часу.

Підсумовуючи вищевикладене, хочеться підкреслити, що трансформація системи соціальних гарантій державних службовців в Україні є не просто технічною вимогою євроінтеграції, а фундаментальною передумовою збереження самої спроможності держави в умовах буденних викликів. Перехід від застарілої радянської парадигми декларативних пільг до сучасної трирівневої архітектури, базового, посиленого та відомчого захисту, дозволить перетворити соціальний пакет на дієвий інструмент управління людським капіталом. Впровадження накопичувального пенсійного забезпечення, обов'язкового страхування життя та здоров'я, а також цільових програм психологічної реабілітації та житлової підтримки створить ту необхідну «подушку безпеки», яка компенсує певні ризики державної служби та законодавчі обмеження. Особливого значення це набуває для фахівців, що працюють на деокупованих територіях та в зонах бойових дій, де державні гарантії стають чи не єдиним стабілізуючим фактором і запобіжником відтоку кадрів. У підсумку, запропоновані комплексні програми та заходи покликані сформуванню новий соціальний договір між державою та державним службовцем, де висока відповідальність і добросовісність працівника зустрічаються з реальною, фінансово забезпеченою та гідною підтримкою з боку держави. Така синергія дозволить у подальшому вибудувати професійну, стійку до криз державну службу, здатну не лише вистояти у часи війни, а й стати рушійною силою повоєнного відновлення та інтеграції України до європейській спільноті.

ВИСНОВКИ

Система соціальних гарантій державних службовців є одним із базових інструментів кадрової політики держави, що впливає на престиж державної служби, мотивацію персоналу, стабільність виконання функцій та спроможність органів влади діяти безперервно. В умовах повномасштабної збройної агресії та воєнного стану роль державних службовців об'єктивно зросла: вони забезпечують управлінські процеси, функціонування органів влади та надання життєво важливих публічних послуг, нерідко — в умовах підвищеної небезпеки.

У цьому контексті соціальні гарантії слід розглядати не як допоміжний елемент, а як складову інституційної стійкості, що поєднує захист від ризиків і збереження кадрового потенціалу в державному секторі. Саме тому здійснений у Посібнику аналіз законодавства України та міжнародних практик формує основу для подальшого системного вдосконалення правового регулювання і запровадження нових механізмів соціального захисту.

Проведений у Посібнику аналіз засвідчив, що чинна система соціального забезпечення державних службовців України в цілому охоплює базові напрями соціального захисту (пенсійне забезпечення, медичну допомогу, страхові та компенсаційні виплати, підтримку при звільненні, гарантії для членів сімей). Водночас вона характеризується фрагментарністю правового регулювання та істотною залежністю від бюджетних можливостей і управлінської практики на рівні органів.

Крім того, соціальні гарантії в Україні потребують системного перегляду з огляду на виклики воєнного стану. Зміна умов роботи у воєнний період супроводжується зростанням навантаження, підвищенням рівня психологічного стресу, посиленням регіональних загроз. Це вимагає актуалізації підходів до соціально-побутового та матеріального забезпечення, а також гарантій захисту та безпеки.

Найбільш гостро потребують удосконалення питання якісного медичного страхування, доступу до реабілітації, систематичної психологічної підтримки й захисту державних службовців у воєнний час, зокрема у регіонах, де тривають або тривали бойові дії. Посилення цих гарантій є стратегічною необхідністю для запобігання відтоку висококваліфікованих кадрів та забезпечення стійкості державного управління в умовах продовження неспровокованої агресії.

Дані опитування підтвердили наявність вираженого запиту на оновлення та посилення соціальних гарантій. Зафіксовано критично низький рівень задоволеності чинними пільгами (незадоволені близько 65% респондентів), що вказує на потребу в оновленні як змісту гарантій, так і способів їх реалізації. Серед пріоритетів, які послідовно визначаються державними службовцями як найважливіші, домінує медичне страхування, а також знижки на комунальні послуги, доступ до лікування/відновлення та питаннями житлової стабільності.

Порівняльний аналіз міжнародного досвіду демонструє спільну закономірність: соціальні гарантії державних службовців розглядаються як частина цілісної системи управління ризиками та добробутом персоналу, а не як сукупність розрізнених пільг. У сучасних моделях державного управління соціальні гарантії виконують стратегічну функцію — підтримують професіоналізацію, утримання кадрів, стійкість інституцій, підвищують привабливість публічної служби та зміцнюють довіру до держави як роботодавця.

Ключові міжнародні тенденції функціонування та розвитку систем надання соціальних гарантій

1. Соціальні гарантії як стратегічна інвестиція в людський капітал і стійкість держави.

Соціальні гарантії для державних службовців у сучасних моделях державного управління дедалі менше сприймаються як «пільги» або «додаткові видатки» і дедалі більше — як стратегічна інвестиція у людський капітал, інституційну сталість та довіру до держави. Формується підхід, за якого добробут і захищеність службовця безпосередньо пов'язуються з результативністю державних інституцій, професійною етикою та зниженням корупційних ризиків.

2. Комплексність як домінуючий вектор розвитку соціальної політики державної служби.

Комплексний підхід є однією з центральних тенденцій соціального захисту: держави прагнуть будувати не фрагментарний набір інструментів, а узгоджену «екосистему» підтримки службовця протягом усього кар'єрного циклу. Така комплексність охоплює матеріальні, етичні та культурні фактори, поєднуючи захист, розвиток і мотивацію в єдину логіку.

3. Перехід від «соціального пакета» до культури добробуту та довіри.

Міжнародний тренд полягає у зміщенні фокусу від переліку виплат/пільг до культури добробуту (well-being). До соціальної політики інтегруються гуманітарні компоненти: психологічне здоров'я, профілактика вигорання, розвиток кар'єри, відчуття причетності до місії. Це формує нову управлінську культуру — культуру довіри, де службовець розглядається як партнер держави.

4. Баланс солідарності та особистої відповідальності: змішана модель соціального забезпечення.

Виявлено тенденцію переходу до змішаних моделей, які поєднують солідарні та накопичувальні елементи. Держава гарантує базовий рівень захисту, але паралельно створює умови для індивідуального накопичення та фінансової відповідальності службовця за власне майбутнє. Це відображає сучасну парадигму соціальної політики: партнерство, а не патерналізм.

5. Work–life balance як державна політика й індикатор зрілості державної служби.

Тенденція work–life balance стає елементом державної політики в управлінні персоналом. Ефективність інституцій усе частіше оцінюється не тільки за продуктивністю, а й за показниками добробуту працівників (включно з індексами добробуту в публічному секторі). Це безпосередньо пов'язується із мотивацією, зменшенням вигорання та довгостроковою відданістю службі.

6. Професійний розвиток — складова соціальної політики.

Сучасна концепція державної служби виходить із розуміння, що компетентність є формою соціальної гарантії. Це спосіб захисту професійної стабільності, конкурентоспроможності та адаптивності до змін. Держави створюють умови, за яких службовець може оновлювати знання протягом усього кар'єрного циклу, поєднуючи професійне зростання з соціальним захистом.

Країни з високими стандартами публічного управління (Австралія, Австрія, Естонія, Литва, Польща) розглядають розвиток персоналу як частину соціального контракту між державою і службовцем, у межах якого держава бере на себе обов'язок забезпечувати умови для безперервного вдосконалення знань, навичок і управлінської культури.

7. Соціальні пільги як інструмент мотивації та утримання кадрів.

У розвинених державах соціальні гарантії стали інструментом стратегічного HR-управління. Державна служба конкурує з приватним сектором не лише оплатою праці, а насамперед стабільністю, довірою та прогнозованістю, які підтримуються системою соціальних пільг. Соціальний пакет працює як механізм залучення, збереження та розвитку талантів у публічному секторі.

8. Необхідність системності та нормативної визначеності.

Ефективні соціальні гарантії потребують системності та правового закріплення, щоб забезпечити передбачуваність, єдність стандартів і стійкість політики незалежно від політичних циклів. Важливості щоб соціальна підтримка була не фрагментарною практикою, а частиною інституційної конструкції державної служби.

9. Унікальні практики: різні траєкторії до спільної мети.

Поряд зі спільними тенденціями, виявлено національні особливості, які зумовлені історією, культурою та адміністративними традиціями. Попри різні траєкторії, загальна мета єдина: підвищення соціального захисту, професіоналізація державної служби та створення комфортного середовища для праці. Унікальні приклади (зокрема філософія «people first», фокус на добробуті та партнерстві держави й службовця) ілюструють, що сучасні моделі поєднують фінансову стабільність із людяністю та розвитком.

10. Інтеграція з міжнародними стандартами як «рамка» модернізації державної служби.

Слід відзначити, зростання ролі гармонізації з міжнародними стандартами доброго врядування. Соціальні гарантії дедалі частіше визначаються не лише внутрішніми пріоритетами, а й вимогами/орієнтирами європейського та глобального управлінського простору (прозорість, рівність, гендерний баланс, інклюзивність, сталість). Для України як країни-кандидата на вступ до ЄС підкреслено значущість принципів Програми SIGMA як обов'язкової рамки наближення кадрової політики до *acquis* ЄС.

Європейський Союз розглядає соціальний захист державних службовців як ключовий елемент Європейського соціального права. Основні орієнтири закладено у Принципах Європейського стовпа соціальних прав (European Pillar of Social Rights), схвалених у 2017 році, які визначають 20 базових принципів соціальної справедливості, зокрема:

- справедливу оплату праці, що гарантує гідний рівень життя;
- доступ до соціального захисту для всіх працівників, незалежно від форми зайнятості;
- баланс між роботою та особистим життям, підтримку батьків і опікунів;
- право на безпечні, здорові та адаптивні умови праці;
- рівність можливостей і недискримінацію.

У Принципах державного управління Програми SIGMA (2023) окремий акцент на соціальному вимірі кадрової політики, зокрема, визначено основні орієнтири, обов'язкові для європейської моделі публічної служби:

- передбачуваність і стабільність кар'єри — службовець має бути захищений від політичного впливу та мати прозорі умови професійного зростання;
- справедливий і конкурентний рівень оплати праці, що відповідає складності завдань і соціальним потребам;
- система соціального страхування, медичного забезпечення та захисту у випадку звільнення, хвороби чи виходу на пенсію;
- гендерний баланс та інклюзивність робочого середовища;
- прозорість і підзвітність кадрових процедур.

У міжнародних прикладах простежуються практичні інструменти, які можна розглядати як орієнтири для України, зокрема, підходи до:

- медичної та медико-психологічної реабілітації (у т.ч. для осіб, які постраждали під час виконання обов'язків, якщо лікування не покривається загальним медичним страхуванням);
- психологічної підтримки та консультування з визначенням порядку діяльності психолога на рівні відомства (приклад Литовської Республіки);
- комплексних соціальних гарантій для працівників і сімей як елементу балансу між професійним та особистим життям.

На основі проведеного аналізу виокремлено “точки росту” для України та напрями, які потребують подальшого розвитку:

1. Систематизація й уніфікація підходів до соціальних гарантій: забезпечення цілісної архітектури гарантій, прозорих правил доступу, зрозумілих критеріїв та процедур реалізації.

2. Ризик-орієнтовані гарантії: розвиток інструментів захисту й компенсації ризиків для державних службовців, які працюють у складних безпекових умовах або зазнають підвищеного навантаження та стресу.

3. Зміцнення механізмів відновлення здоров'я (реабілітація, відновлювальні програми, медико-психологічна допомога) як елемент сучасної кадрової політики.

4. Врегулювання страхових механізмів (з урахуванням наявних прогалин щодо спеціальних страхових програм для державних службовців як окремої категорії).

5. Підвищення фактичної ефективності гарантій і пільг: реагування на дані щодо незадоволеності службовців чинними інструментами підтримки.

Таким чином, у Посібнику сформовано пакет пропозицій щодо удосконалення та унормування соціальних гарантій державних службовців України, спрямований на перехід від фрагментарної моделі розрізнених пільг до керованої системи соціального захисту, орієнтованої на управління ризиками та збереження працездатності персоналу.

Запропоновані підходи передбачають:

посилення базових гарантій, які мають найбільший вплив на кадрову стабільність;

запровадження ризик-орієнтованих механізмів підтримки для службовців, які працюють у небезпечних або нестабільних умовах, зокрема у воєнний час;

створення «ланцюга відновлення» — від медичної й психологічної підтримки до реабілітації та поетапного повернення до роботи;

підвищення реальної дієвості гарантій через нормативну визначеність, стандарти, прозорі критерії доступу та єдині процедури реалізації.

Важливо, що пропозиції орієнтовані на поетапне впровадження та можуть запускатися через комбінування інструментів (державні механізми, відомчі програми, партнерства) з подальшим масштабуванням і уніфікацією, що дає змогу досягти практичного ефекту навіть за умов бюджетних обмежень.

Посібник формує практичну основу для подальшого вдосконалення соціальних гарантій державних службовців та розглядається як рамка для узгодження рішень зі стейкхолдерами, адаптації міжнародних практик до українських правових і ресурсних умов та пріоритизації інструментів із найбільшим ефектом для утримання кадрів і спроможності органів. У перспективі післявоєнного відновлення соціальні гарантії набувають додаткового виміру довіри до держави. Здатність забезпечити передбачувану, справедливу та дієву систему підтримки стане одним із чинників повернення й залучення фахівців та довгострокового зміцнення професійної державної служби.

АНКЕТА
вивчення міжнародного досвіду щодо соціальних гарантій
для державних службовців

1. Загальна інформація

1.	Країна	
2.	Найменування державного органу	
3.	Контактна особа (Прізвище, ім'я, посада)	
4.	Контактні дані (e-mail, телефон)	

2. Опишіть види соціального забезпечення, що передбачені для державних службовців вашої країни

№ з/п	Вид соціального забезпечення	Короткий опис	Законодавчі та підзаконні акти (вказіть назву та реквізити, ким прийнято, зазначте посилання)
1	Пенсійне забезпечення (умови надання, розмір пенсійних виплат тощо)		
2	Соціальні виплати при виході на пенсію (умови надання, розмір виплат)		
3	Медичне страхування (умови надання, опис пакету послуг, розмір виплат)		
4	Страхування від нещасних випадків (розмір компенсації, види нещасних випадків, які покриває страхування)		
5	Виплати при тимчасовій втраті працездатності		

	<i>(умови надання, розмір виплат)</i>		
6	Виплати та підтримка у разі отримання інвалідності <i>(умови надання, розмір виплат, категорії державних службовців щодо яких застосовується)</i>		
7	Виплати та компенсації під час роботи в умовах, що несуть загрозу життю та здоров'ю державного службовця <i>(стихійні лиха, страйків громадського сектору, військових дій тощо)</i>		
8	Одноразова допомога у разі смерті державного службовця або його рідних <i>(умови надання, розмір виплат, категорії державних службовців щодо яких застосовується)</i>		
9	Допомога по безробіттю / у разі скорочення посади / звільнення з роботи <i>(умови отримання допомоги, розмір виплат)</i>		
10	Допомога при народженні дитини <i>(умови отримання допомоги, розмір виплат)</i>		
11	Відпустка по догляду за дитиною <i>(тривалість відпустки, чи є різниця в умовах надання для чоловіків та жінок)</i>		

12	Пільги на житло (можливість надання службового житла, компенсації за оренду, кредитування, розмір компенсацій та кредитування тощо)		
13	Особливі умови кредитування, надання компенсацій, субсидій та знижок (послуги та об'єкти, щодо яких застосовуються особливі умови у порівнянні з іншими категоріями працівників, умови їх надання, розмір)		
14	Відшкодування витрат щодо переїзду у зв'язку з виконанням посадових обов'язків у межах території та поза межами держави		
15	Надання транспортних засобів або компенсація транспортних витрат (умови надання, розмір компенсацій, кредитування тощо)		
16	Відшкодування вартості навчання державного службовця у вищому навчальному закладі (умови надання, розмір компенсації)		
17	Соціальні гарантії, що надаються членам родини державного службовця (умови надання, види, категорії для яких застосовується)		
18	Надання відпочинкових баз або компенсація відпочинку (умови надання, частота використання пільг, розмір компенсацій)		
19	Відшкодування витрат на послуги зв'язку (умови надання, категорії державних службовців щодо яких застосовується)		
20	Пільги на харчування		

	<i>(умови надання, види пільг)</i>		
21	Умови служби <i>(можливість гнучкого графіку, скороченої тривалості робочого дня для державних службовців, які мають малолітніх дітей, здійснюють догляд за хворими членами сім'ї, або мають проблеми зі здоров'ям тощо, забезпечення робочого місця побутовими зручностями, можливість перебування дітей на роботі, розумне пристосування для маломобільної категорії працівників, зокрема осіб з інвалідністю)</i>		
22	Інші (будь ласка, вкажіть): _____		

3. Які джерела фінансування передбачені для соціального забезпечення для державних службовців?

3.1. Державний бюджет

3.2. Місцевий бюджет (локальний на відповідній території)

3.3. Спеціальні фонди

3.4. Змішана система (варіанти 3.1., 3.2., 3.3. обрати потрібне) _____

3.5. Інше (будь ласка, вкажіть): _____

Будь ласка, за потреби, надайте коментар:

4. Опишіть види соціальних послуг, що доступні для державних службовців вашої країни

№ з/п	Вид соціальних послуг	Короткий опис	Законодавчі та підзаконні акти (вказіть назву та реквізити, ким прийнято, зазначте посилання)
1	Професійне навчання та підвищення кваліфікації		
2	Доступ до спортивних послуг та оздоровчих заходів		
3	Підтримка при реабілітації після хвороб або травм		
4	Психологічна підтримка та консультування		
5	Юридична допомога		
6	Доступ до дитячих дошкільних та освітніх закладів		
7	Надання соціальних послуг для членів сім'ї держслужбовця		
8	Інші (будь ласка, вкажіть): _____		

5. Чи є винятки або особливі умови для державних службовців, що проживають на певних територіях (наприклад, у віддалених регіонах, національних меншин, зони з особливими умовами (геологічними, кліматичними, безпековими тощо)?

5.1. Так

5.2. Ні

Якщо «Так», будь ласка, уточніть ці винятки або особливості:

--

6. Надайте, будь ласка, інформацію, якщо є інші важливі аспекти соціального забезпечення державних службовців та отримання соціальних послуг у вашій країні, які не було охоплено анкетною, але доцільно описати.

--

Щиро дякуємо за надану інформацію та участь у дослідженні!

QUESTIONNAIRE

1. General information

1.	Country
2.	Name of the state body
3.	Contacts (full name, current position)
4.	Contact details (e-mail, phone number)

2. Describe the types of social security provided for civil servants in your country

No	Type of social security	Brief description	Legislative and by-laws <i>(specify the name and relevant details, by whom adopted, provide links)</i>
1.	Retirement benefits <i>(terms of provision, amount of pension payments, etc.)</i>		
2.	Social benefits upon retirement <i>(provision terms, amount of payments)</i>		
3.	Medical insurance <i>(provision terms of, description of the service package, amount of payments)</i>		
4.	Accident insurance <i>(amount of reimbursement, types of accidents to be covered by the insurance)</i>		
5.	Benefits for temporary work disable <i>(provision terms, amount of payments)</i>		
6.	Benefits and social security in case of full disability <i>(provision terms, amount of payments, categories of civil servants to be applied)</i>		
7.	Benefits and reimbursements for working under dangerous and hazardous conditions <i>(natural disasters, public strikes, military actions, etc.)</i>		
8.	Single payment in case of being killed, death and decrease in capacity for work of a civil servant or his/her relatives		

	<i>(provision terms, amount of payments, categories of civil servants to be applied)</i>		
9.	Compensation upon release from service redundancy/dismissal <i>(provision terms, amount of payments)</i>		
10.	Maternity allowance <i>(provision terms, amount of payments)</i>		
11.	Parental leave <i>(duration of leave, whether there is a difference in conditions for men and women)</i>		
12.	Staff housing benefits <i>(provision possibilities of service accommodations, rent compensation, loans, amount of compensation and loans, etc.)</i>		
13.	Special terms and conditions for credit, reimbursement, subsidies and discounts <i>(services and objects subject to special terms and conditions, provision terms, amount)</i>		
14.	Expenses reimbursement for the transfer in connection with the performance of official duties within the territory and outside the state		
15.	Vehicle supply or reimbursement for transport costs <i>(provision terms, amount of payments, credit, etc.)</i>		
16.	Reimbursement education costs for civil servants in higher education establishments <i>(granting terms, amount of compensation)</i>		
17.	Social guarantees provided to family members of civil servants <i>(provision terms, types, categories to be applied)</i>		
18.	Vacation camps or recovery reimbursement provision <i>(provision terms, frequency of benefits use, compensation amount)</i>		

19.	Expenses for telephone services reimbursement <i>(provision terms, categories of civil servants to be applied)</i>		
20.	Meals benefits <i>(provision terms, types of benefits)</i>		
21.	Employment conditions <i>(possibility of flexible working hours, reduced working hours for civil servants who have minor children, care for sick family members or have health problems, etc., provision of workplace amenities, possibility for children to stay at work, reasonable accommodation for people with less physical mobility, including people with disabilities)</i>		
22.	Other <i>(if applicable, specify):</i>		

3. What funding sources are available for social security for civil servants?

- 3.1. State budget
- 3.2. Local budget (local in the respective territory)
- 3.3. Special funds
- 3.3. Mixed system (variants 3.1., 3.2., 3.3. select the desired) _____
- 3.4 Other (please specify): _____

Please provide comments if necessary:

--

4. Describe the types of social services available to civil servants in your country

No	Type of social service	Brief description	Normative delegated legislation <i>(specify the title and details, by whom adopted, provide links)</i>
1.	Professional and advanced training		
2.	Access to sports services and wellness activities		
3.	Support for recovery after illness or injury		

4.	Mental health support and counselling		
5.	Legal aid		
6.	Access to pre-school, schools other educational establishments		
7.	Social service provision for family members of the civil servant		
8.	Other (please specify): _____		

5. Are there any exceptions or special conditions for civil servants residing in certain areas (e.g. remote regions, national minorities, areas with special conditions (geological, climatic, security, etc.)?)

5.1. Yes

5.2. No

If 'Yes', please specify these exceptions or specifics:

6. Please provide details if there are any other important aspects of social security for civil servants and social services in your country that are not covered by the questionnaire but should be described.

Thank you very much for your feedback and participation in the research!