



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ



ЗВІТ ПРО РЕЗУЛЬТАТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ПРОЕКТУ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ЄДИНИХ ПІДХОДІВ ДО ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

2023 рік



Зміст

ВСТУП	3
1. СТРУКТУРА ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ.....	5
2. СЕРЕДНЯ ЗАРОБІТНА ПЛАТА В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ	18
ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ	20

ВСТУП

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 18 липня 2023 року № 734 «Про реалізацію експериментального проекту щодо впровадження єдиних підходів до формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі» (далі – Постанова) протягом 2023 року було здійснено реалізацію експериментального проекту щодо впровадження єдиних підходів до формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі (далі - експериментальний проект).

Згідно з абзацом другим пункту 3 Постанови координацію заходів щодо реалізації експериментального проекту забезпечено Національним агентством України з питань державної служби.

Звіт про результати реалізації експериментального проекту підготовлено НАДС на виконання абзацу третього пункту 3 Постанови (далі – Звіт).

У Звіті відображено результати аналізу формування фондів оплати праці у розрізі їх складових заробітної плати в державних органах різних рівнів згідно з чинним законодавством, що діяло у 2023 році. Проаналізовано усі складові фонду оплати праці та визначено оптимальні при плануванні видатків на оплату праці.

Проведено порівняння мінімальних та оптимальних потреб фонду оплати праці з обсягом видатків, передбачених на оплату праці у кошторисах державних органів за КЕКВ 2110 на 2023 рік.

Для збору інформації учасники експериментального проекту за допомогою обміну інформацією з використанням електронного документообігу та засобів електронного зв'язку надали інформацію щодо розрахунку видатків фонду оплати праці з урахуванням чинних у 2023 році умов оплати праці за формами згідно з додатками до Порядку реалізації експериментального проекту, затвердженого Постановою.

МЕТА

Метою **експериментального проекту** є впровадження єдиних підходів до формування фонду оплати праці державних службовців у органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) (далі - державний орган), який фінансується із загального фонду державного бюджету, а також отримання обґрунтованих даних та уточнення складових фонду оплати праці державних службовців у державному органі (далі - фонд оплати праці) для проведення аналізу фонду оплати праці з урахуванням його реальних потреб, підготовка пропозицій щодо вдосконалення відповідних актів законодавства.

Метою цього **Звіту** є аналіз структури фонду оплати праці в державних органах. Визначення, відповідно до цієї структури, мінімальних та оптимальних потреб у фінансуванні оплати праці. Порівняння фінансування державних органів за КЕКВ 2110 «Оплата праці» на 2023 рік з їх реальними потребами виходячи з граничної чисельності державних органів. Визначення основних складових заробітної плати для справедливого розподілу видатків на оплату праці в державних органах під час формування проекту Державного

бюджету України на відповідний рік, а також необхідних змін до законодавства.

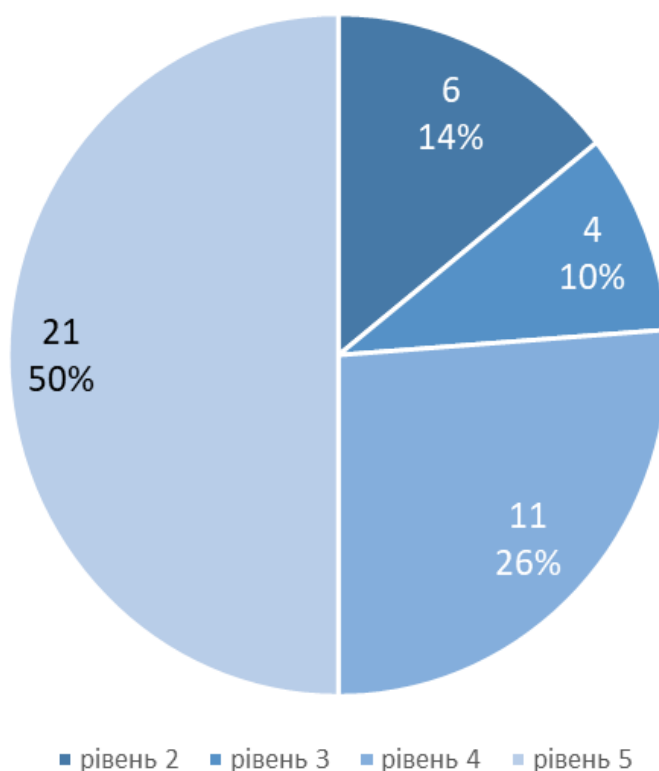
ВИБІРКА

В експериментальному проекті взяло участь 42 державні органи другого - п'ятого рівнів, із них 41 державний орган, визначений рішенням Уряду, та 1 за власною ініціативою (лист Державної служби України з етнополітики та свободи совісті від 08.08.2023 № 4464/05-0755/23).

Перелік учасників експериментального проекту щодо впровадження єдиних підходів до формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі, затверджений Постановою.

Серед учасників експериментального проекту міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, обласні та районні державні (військові) адміністрації, а також територіальні органи центрального органу виконавчої влади.

Кількість учасників експериментального проекту за рівнями



1. СТРУКТУРА ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ

Відповідно до пункту 5 Порядку реалізації експериментального проекту, затвердженого Постановою, видатки фонду оплати праці формуються з урахуванням таких його складових, визначених законодавством станом на 2023 рік:

Складові видатків фонду оплати праці

Рис. 1.1



За результатами проведеного аналізу складових фонду оплати праці, з метою впровадження єдиних підходів до формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі, їх згруповано виходячи з потреб державних органів за однаковими правилами у три групи:

- **Група «Максимальна потреба»** – містить всі складові, передбачені пунктом 5 Порядку реалізації експериментального проекту.

- **Група «Оптимальна потреба»** – включає витрати на оплату праці, які можливо прогнозувати при плануванні бюджету на відповідний рік. Ця група враховує: посадовий оклад, надбавку за ранг державного службовця, надбавку за вислугу років, надбавку, яка передбачає доступ до державної таємниці, фонд преміювання державного органу, надбавку за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, надбавку за виконання особливо важливої роботи для фахівців з питань реформ, грошову допомогу на оздоровлення, матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань, виплату при досягнення 65-річного віку.

- **Група «Мінімальна потреба»** - передбачає витрати на оплату праці, які враховано при плануванні державного бюджету, а саме: посадовий оклад, надбавку за ранг державного службовця, надбавку за вислугу років, надбавку, яка передбачає доступ до державної таємниці, фонд преміювання державного органу, надбавку за виконання особливо важливої роботи для фахівців з питань реформ, грошову допомогу на оздоровлення.

ПОРІВНЯННЯ
максимальної потреби з мінімальною та оптимальною
в розрізі державних органів

Таблиця 1.1

Найменування державного органу	Гранична чисельність державних службовців	Максимальна потреба, грн	Оптимальна потреба, грн	Різниця	Мінімальна потреба, грн	Різниця
Всього рівень 2	1 870	971 050 161,9	631 186 588,2	35,0%	577 285 331,8	40,6%
Мінсоцполітики	318	185 854 686,1	136 662 594,1	26,5%	127 404 819,5	31,4%
Мінагрополітики	259	126 133 101,4	78 365 637,0	37,9%	71 004 479,0	43,7%
Мінмолодьспорт	177	94 445 968,4	54 747 173,7	42,0%	49 555 904,1	47,5%
Мінветеранів	305	143 250 854,0	87 755 797,3	38,7%	79 752 215,7	44,3%
МОН	417	215 624 874,4	136 087 268,4	36,9%	124 614 456,5	42,2%
Міненерго	394	205 740 677,7	137 568 117,7	33,1%	124 953 457,0	39,3%
Всього рівень 3	415	190 465 977,1	124 888 769,1	34,4%	113 906 045,1	40,2%
Державна служба України з етнополітики та свободи совісті	51	22 437 755,0	14 190 355,0	36,8%	12 696 060,0	43,4%
ДКА	116	45 586 000,9	27 770 912,9	39,1%	25 084 987,2	45,0%
Держкомтелерадіо	85	40 229 131,2	26 929 291,2	33,1%	24 424 767,9	39,3%
НАДС	163	82 213 090,0	55 998 210,0	31,9%	51 700 230,0	37,1%
Всього рівень 4	1 608	408 179 588,3	248 005 559,7	39,2%	224 498 374,5	45,0%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби в Одеській, Миколаївській та Херсонській областях, Автономній Республіці Крим та м. Севастополі	12	3 209 476,7	2 047 476,7	36,2%	1 856 270,0	42,2%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Львівській та Закарпатській областях	7	1 894 723,3	1 226 166,7	35,3%	1 111 500,0	41,3%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Чернівецькій, Івано-Франківській та Тернопільській областях	10	2 740 962,0	1 741 362,0	36,5%	1 578 304,0	42,4%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Харківській та Сумській областях	8	2 165 030,0	1 383 830,0	36,1%	1 254 760,0	42,0%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Вінницькій, Житомирській та Хмельницькій областях	11	4 573 426,7	1 938 626,7	57,6%	1 775 020,0	61,2%

Найменування державного органу	Гранична чисельність державних службовців	Максимальна потреба, грн	Оптимальна потреба, грн	Різниця	Мінімальна потреба, грн	Різниця
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Волинській та Рівненській областях	7	1 817 253,7	1 117 253,7	38,5%	1 010 366,5	44,4%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Донецькій та Луганській областях	7	2 040 056,0	1 149 400,0	43,7%	1 029 600,0	49,5%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Полтавській та Кіровоградській областях	7	1 842 180,0	1 142 166,7	38,0%	1 033 500,0	43,9%
Харківська обласна державна (військова) адміністрація	1 518	382 142 316,6	232 584 930,7	39,1%	210 512 344,0	44,9%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Дніпропетровській та Запорізькій областях	8	2 165 030,0	1 383 830,0	36,1%	1 254 760,0	42,0%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у м. Києві, Київській, Чернігівській та Черкаській областях	13	3 589 133,3	2 290 516,7	36,2%	2 081 950,0	42,0%
Всього рівень 5	2 785	679 389 608,4	418 672 268,4	38,4%	377 866 809,5	44,4%
Одеська районна державна (військова) адміністрація Одеської області	175	45 423 852,3	25 939 360,1	42,9%	23 445 666,4	48,4%
Білгород-Дністровська районна державна (військова) адміністрація Одеської області	128	31 117 417,1	18 437 495,6	40,7%	16 697 902,1	46,3%
Володимирська районна державна (військова) адміністрація Волинської області	109	29 960 795,9	16 842 157,9	43,8%	14 455 947,5	51,8%
Дніпровська районна державна (військова) адміністрація Дніпропетровської області	144	32 502 599,0	21 532 894,2	33,8%	19 508 750,0	40,0%
Звенигородська районна державна (військова) адміністрація Черкаської області	153	34 308 087,8	21 937 745,7	36,1%	19 857 197,9	42,1%
Камінь-Каширська районна державна (військова) адміністрація Волинської області	122	32 034 848,3	18 661 676,3	41,7%	16 924 958,4	47,2%
Кам'янець-Подільська районна державна (військова) адміністрація Хмельницької області	136	36 289 444,0	21 739 551,3	40,1%	18 801 991,0	48,2%

Найменування державного органу	Гранична чисельність державних службовців	Максимальна потреба, грн	Оптимальна потреба, грн	Різниця	Мінімальна потреба, грн	Різниця
Кам'янська районна державна (військова) адміністрація Дніпропетровської області	146	27 529 308,8	21 271 056,8	22,7%	19 751 695,6	28,3%
Конотопська районна державна (військова) адміністрація Сумської області	127	30 253 892,1	19 467 580,1	35,7%	17 664 446,8	41,6%
Кременецька районна державна (військова) адміністрація Тернопільської області	77	18 304 528,7	11 699 328,7	36,1%	10 608 104,0	42,0%
Луцька районна державна (військова) адміністрація Волинської області	160	38 705 884,9	23 554 931,3	39,1%	21 347 485,9	44,8%
Первомайська районна державна (військова) адміністрація Миколаївської області	122	26 269 770,5	17 470 506,5	33,5%	15 825 424,2	39,8%
Подільська районна державна (військова) адміністрація Одеської області	183	48 296 571,0	27 153 152,1	43,8%	24 620 117,6	49,0%
Рахівська районна державна (військова) адміністрація Закарпатської області	72	21 264 094,2	13 740 918,5	35,4%	12 437 548,4	41,5%
Рівненська районна державна (військова) адміністрація Рівненської області	178	41 068 602,7	25 697 604,9	37,4%	23 217 292,0	43,5%
Тулчинська районна державна (військова) адміністрація Вінницької області	81	18 832 218,8	12 308 013,6	34,6%	11 158 162,1	40,7%
Фастівська районна державна (військова) адміністрація Київської області	125	29 556 550,3	18 094 895,3	38,8%	16 303 352,0	44,8%
Чернігівська районна (військова) державна адміністрація Чернігівської області	154	40 056 567,6	22 778 794,3	43,1%	20 627 079,2	48,5%
Вараська районна державна (військова) адміністрація Рівненської області	88	22 837 987,2	13 357 714,9	41,5%	12 108 979,9	47,0%
Ковельська районна державна (військова) адміністрація Волинської області	148	38 527 058,8	23 150 367,6	39,9%	20 896 881,2	45,8%
Мукачівська районна державна (військова) адміністрація Закарпатської області	157	36 249 528,4	23 836 522,8	34,2%	21 607 827,3	40,4%
Разом	6 678	2 249 085 335,7	1 422 753 185,5	36,7%	1 293 556 560,9	42,5%

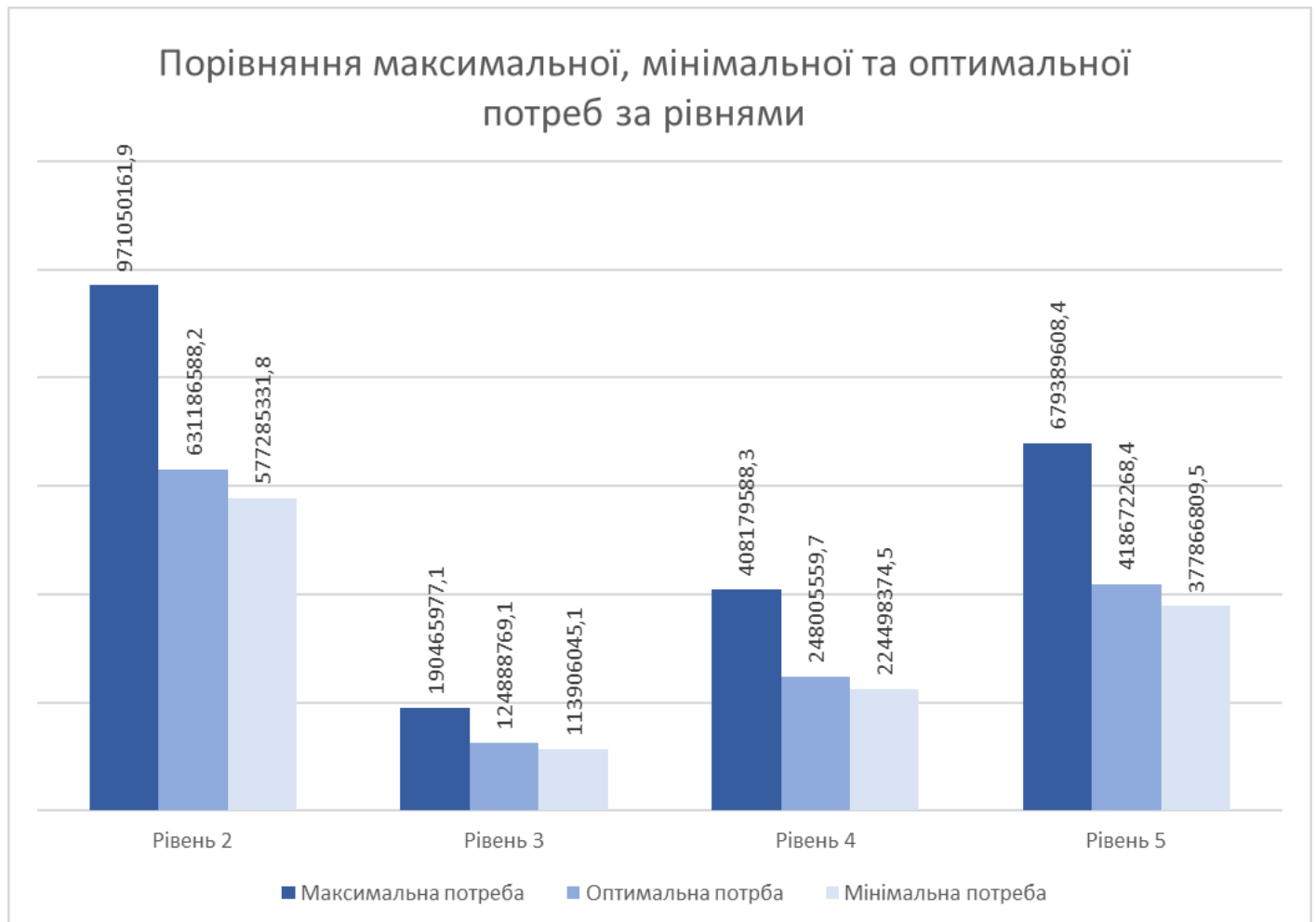
За результатами аналізу даних, наведених в Таблиці 1.1, спостерігається найбільша різниця максимальної потреби, як з оптимальною так і з мінімальною потребою у Міжрегіонального управління Національного агентства України з питань державної служби у Вінницькій, Житомирській та Хмельницькій областях 57,6% та 61,2% відповідно.

Найменша різниця – у Кам'янської районної державної (військової) адміністрації Дніпропетровської області 22,7% та 28,3% відповідно.

Середнє значення різниці, по всіх державних органах, між максимальною потребою та оптимальною потребою складає **36,3%**, а максимальною та мінімальною потребою **42,5%**.

На Рис. 1.2 відображено порівняння потреб по кожному з рівнів державних органів

Рис. 1.2

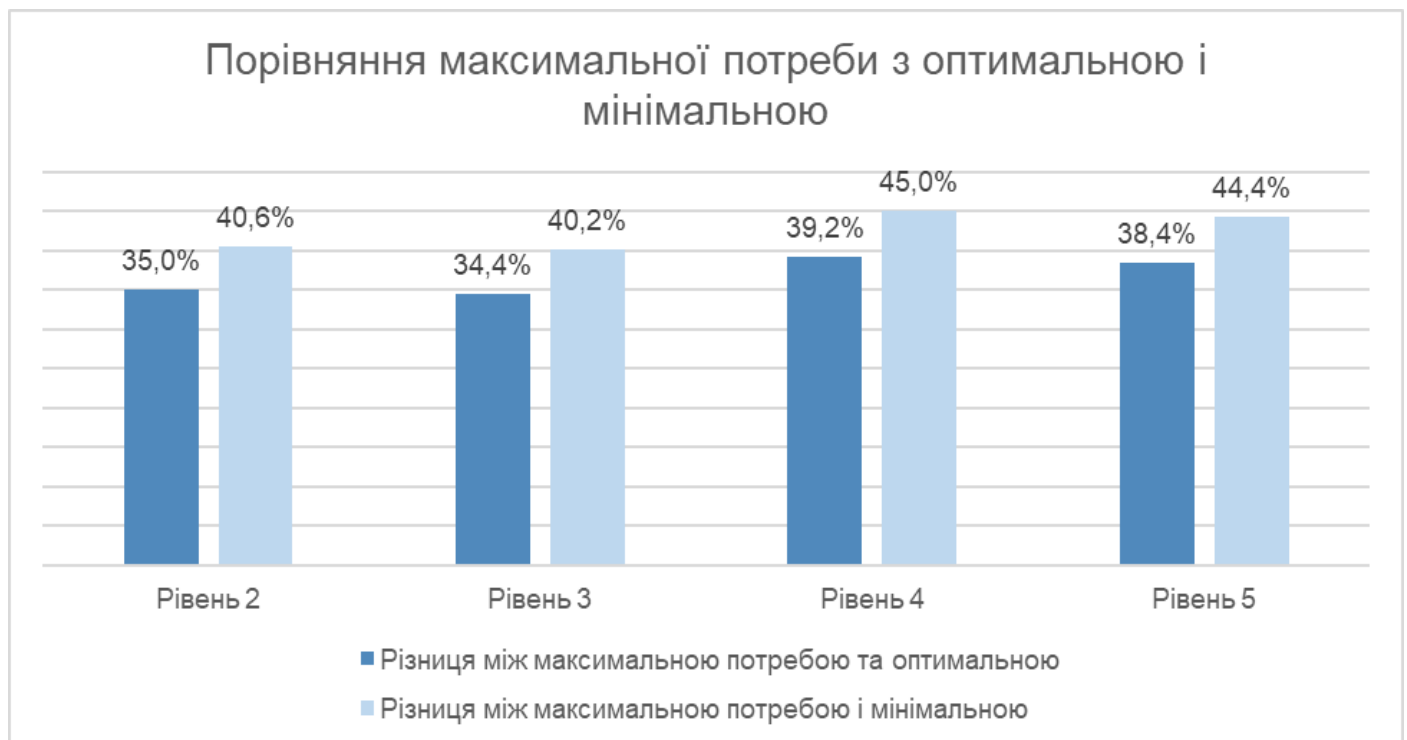


На Рис. 1.3 наведено дані у відсотках за рівнями державних органів із найбільшою різницею максимальної потреби, по відношенню до оптимальної та мінімальної потреби.

У державних органів четвертого рівня спостерігається найвищий відсоток у порівнянні із максимальною потребою.

Найбільша різниця в оптимальній потребі складає 39,2%, а в мінімальній потребі – 45%.

Рис. 1.3



**Порівняння видатків, передбачених на оплату праці у кошторисі,
з мінімальною та оптимальною потребою
виходячи з граничної чисельності**

Таблиця 1.2

Найменування державного органу	Видатки, передбачені на оплату праці у кошторисі, грн	Дефіцит фінансування при мінімальній потребі, грн	Дефіцит фінансування при оптимальній потребі, грн	Дефіцит фінансування при мінімальній потребі, %	Дефіцит фінансування при оптимальній потребі, %
Рівень 2	554490100,0	-124576380,8	-178477637,2	17,2%	23,3%
Мінагрополітики	73475100,0	-12001066,6	-19362224,6	14,0%	20,9%
Міненерго	110846700,0	-31690441,3	-44305102,0	22,2%	28,6%
Мінмолодьспорт	63021300,0	-6562189,4	-11753459,0	9,4%	15,7%
МОН	113042800,0	-25346156,3	-36818968,2	18,3%	24,6%
Мінсоцполітики	111014800,0	-33393348,8	-42651123,4	23,1%	27,8%
Мінветеранів	83089400,0	-15583178,4	-23586760,1	15,8%	22,1%
Рівень 3	96182900,0	-22681032,3	-33663756,3	20,1%	27,2%
Державна служба України з етнополітики та свободи совісті	10916900,0	-3066880,0	-4561175,0	21,9%	29,5%
ДКА	22506200,0	-2734943,2	-5420868,9	10,8%	19,4%
Держкомтелерадіо	18233600,0	-8572660,3	-11077183,6	32,0%	37,8%
НАДС	44526200,0	-8306548,8	-12604528,8	15,7%	22,1%
Рівень 4	233237963,3	-44142988,2	-67312536,8	16,7%	24,4%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби в Одеській, Миколаївській та Херсонській областях, Автономній Республіці Крим та м. Севастополі	1321500,0	-534770,0	-725976,7	28,8%	35,5%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Львівській та Закарпатській областях	990000,0	-121500,0	-236166,7	10,9%	19,3%

Найменування державного органу	Видатки, передбачені на оплату праці у кошторисі, грн	Дефіцит фінансування при мінімальній потребі, грн	Дефіцит фінансування при оптимальній потребі, грн	Дефіцит фінансування при мінімальній потребі, %	Дефіцит фінансування при оптимальній потребі, %
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Чернівецькій, Івано-Франківській та Тернопільській областях	1210000,0	-368304,0	-531362,0	23,3%	30,5%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Харківській та Сумській областях	988000,0	-266760,0	-395830,0	21,3%	28,6%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Вінницькій, Житомирській та Хмельницькій областях	1302000,0	-473020,0	-636626,7	26,6%	32,8%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Волинській та Рівненській областях	967200,0	-43166,5	-150053,7	4,3%	13,4%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Дніпропетровській та Запорізькій областях	900000,0	-354 760,00	-483 830,00	28,27%	34,96%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Донецькій та Луганській областях	888500,0	-141100,0	-260900,0	13,7%	22,7%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у м. Києві, Київській, Чернігівській та Черкаській областях	1400000,0	-681 950,00	-890 516,67	32,76%	38,88%
Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Полтавській та Кіровоградській областях	980000,0	-53500,0	-162166,7	5,2%	14,2%
Харківська обласна державна (військова) адміністрація	218836600,0	-42140867,7	-64213454,4	16,1%	22,7%

Найменування державного органу	Видатки, передбачені на оплату праці у кошторисі, грн	Дефіцит фінансування при мінімальній потребі, грн	Дефіцит фінансування при оптимальній потребі, грн	Дефіцит фінансування при мінімальній потребі, %	Дефіцит фінансування при оптимальній потребі, %
Рівень 5	340022381,0	-112093177,3	-152898636,2	24,6%	30,8%
Білгород-Дністровська районна державна (військова) адміністрація Одеської області	22084180,0	2284795,8	545202,4	-11,5%	-2,5%
Вараська районна державна (військова) адміністрація Рівненської області	10758200,0	-4502485,4	-5751220,4	29,5%	34,8%
Володимирська районна державна (військова) адміністрація Волинської області	11504700,0	-5530118,4	-7916328,8	32,5%	40,8%
Дніпровська районна державна (військова) адміністрація Дніпропетровської області	21112500,0	-7055998,2	-9080142,4	25,0%	30,1%
Звенигородська районна державна (військова) адміністрація Черкаської області	16480700,0	-6075310,1	-8155857,9	26,9%	33,1%
Кам'янець-Подільська районна державна (військова) адміністрація Хмельницької області	16380800,0	-5825441,0	-8763001,3	26,2%	34,9%
Кам'янська районна державна (військова) адміністрація Дніпропетровської області	19389070,0	-6773468,6	-8292829,8	25,9%	30,0%
Камінь-Каширська районна державна (військова) адміністрація Волинської області	13248900,0	-7189124,6	-8925842,5	35,2%	40,3%
Ковельська районна державна (військова) адміністрація Волинської області	15300100,0	-9386177,8	-11639664,2	38,0%	43,2%
Конотопська районна державна (військова) адміністрація Сумської області	15656900,0	-5065985,7	-6869119,0	24,4%	30,5%
Кременецька районна державна (військова) адміністрація Тернопільської області	8739100,0	-4370500,2	-5461724,9	33,3%	38,5%

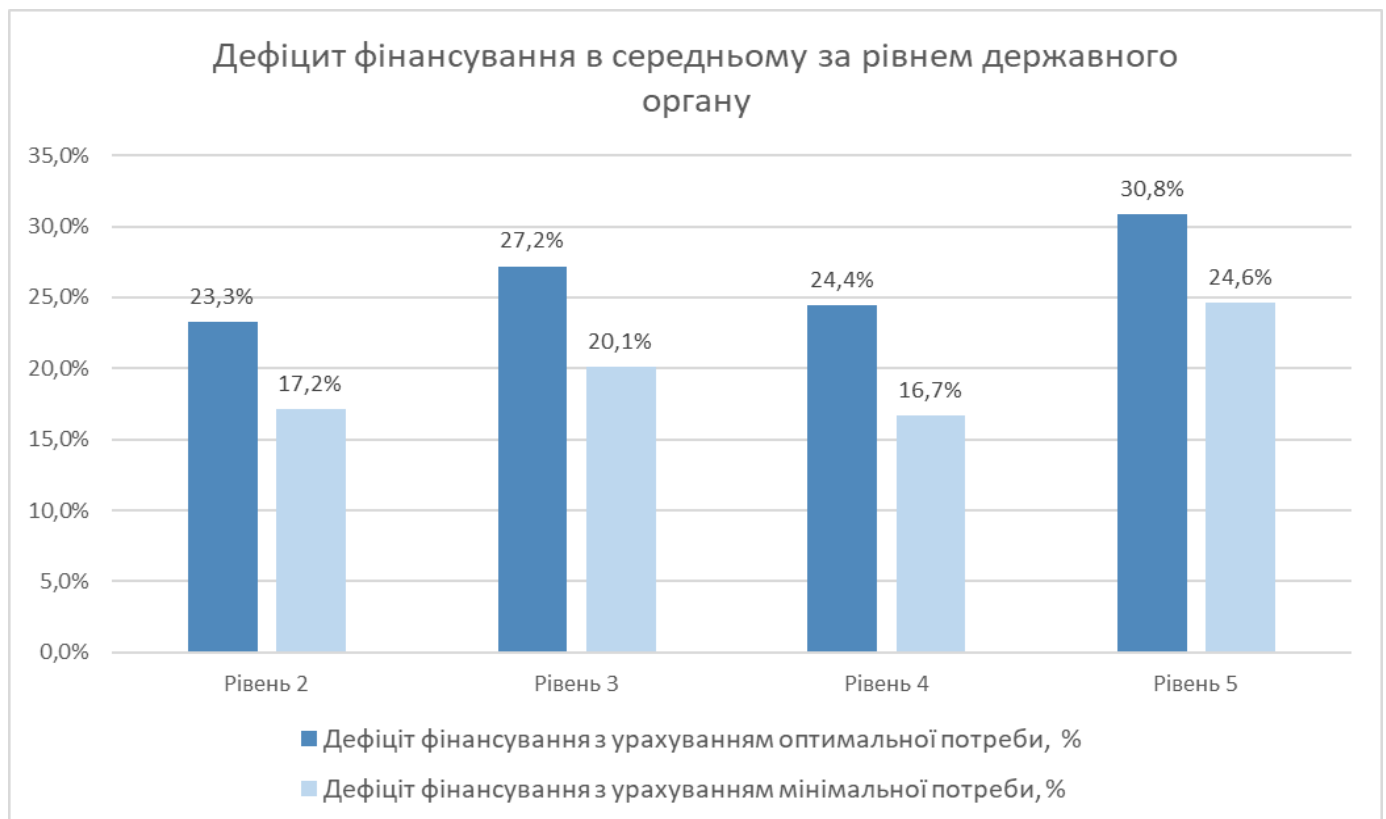
Найменування державного органу	Видатки, передбачені на оплату праці у кошторисі, грн	Дефіцит фінансування при мінімальній потребі, грн	Дефіцит фінансування при оптимальній потребі, грн	Дефіцит фінансування при мінімальній потребі, %	Дефіцит фінансування при оптимальній потребі, %
Луцька районна державна (військова) адміністрація Волинської області	16041300,0	-8376951,9	-10584397,3	34,3%	39,8%
Мукачівська районна державна (військова) адміністрація Закарпатської області	19528600,0	-3784058,0	-6012753,5	16,2%	23,5%
Одеська районна державна (військова) адміністрація Одеської області	22943010,0	-5585673,6	-8079367,3	19,6%	26,0%
Первомайська районна державна (військова) адміністрація Миколаївської області	13337700,0	-6232081,7	-7877164,0	31,8%	37,1%
Подільська районна державна (військова) адміністрація Одеської області	20222711,0	-7329233,6	-9862268,1	26,6%	32,8%
Рахівська районна державна (військова) адміністрація Закарпатської області	11274300,0	-4158495,2	-5461865,3	26,9%	32,6%
Рівненська районна державна (військова) адміністрація Рівненської області	19999380,0	-6018978,4	-8499291,4	23,1%	29,8%
Тульчинська районна державна (військова) адміністрація Вінницької області	13027500,0	-627099,0	-1776950,5	4,6%	12,0%
Фастівська районна державна (військова) адміністрація Київської області	15599700,0	-4263689,1	-6055232,4	21,5%	28,0%
Чернігівська районна державна (військова) адміністрація Чернігівської області	17393030,0	-6227102,5	-8378817,5	26,4%	32,5%
Разом	1223933344,3	-303493578,6	-432352566,5	21,3%	27,9%

За результатами аналізу даних, наведених у Таблиці 1.2, видатки, які плануються на оплату праці у кошторисі з розрахунку на граничну чисельність працюючих, *не покривають мінімальну потребу*. Дефіцит спостерігається і при порівнянні з оптимальною потребою.

В середньому по всіх державних органах недофінансування при мінімальній потребі складає **27,9%**, при оптимальній – **21,3%**.

Графік на Рис. 1.4 демонструє, що найбільша потреба у коштах на фонд оплати праці серед органів п'ятого рівня, виходячи з мінімальної потреби, становить 24,6%, а з урахуванням оптимальної потреби – 30,8 % .

Рис. 1.4



Серед державних органів з найбільшим дефіцитом з урахуванням оптимальної потреби є державні органи п'ятого рівня (Рис. 1.5).

Водночас центральний орган виконавчої влади також потрапив у цей перелік.

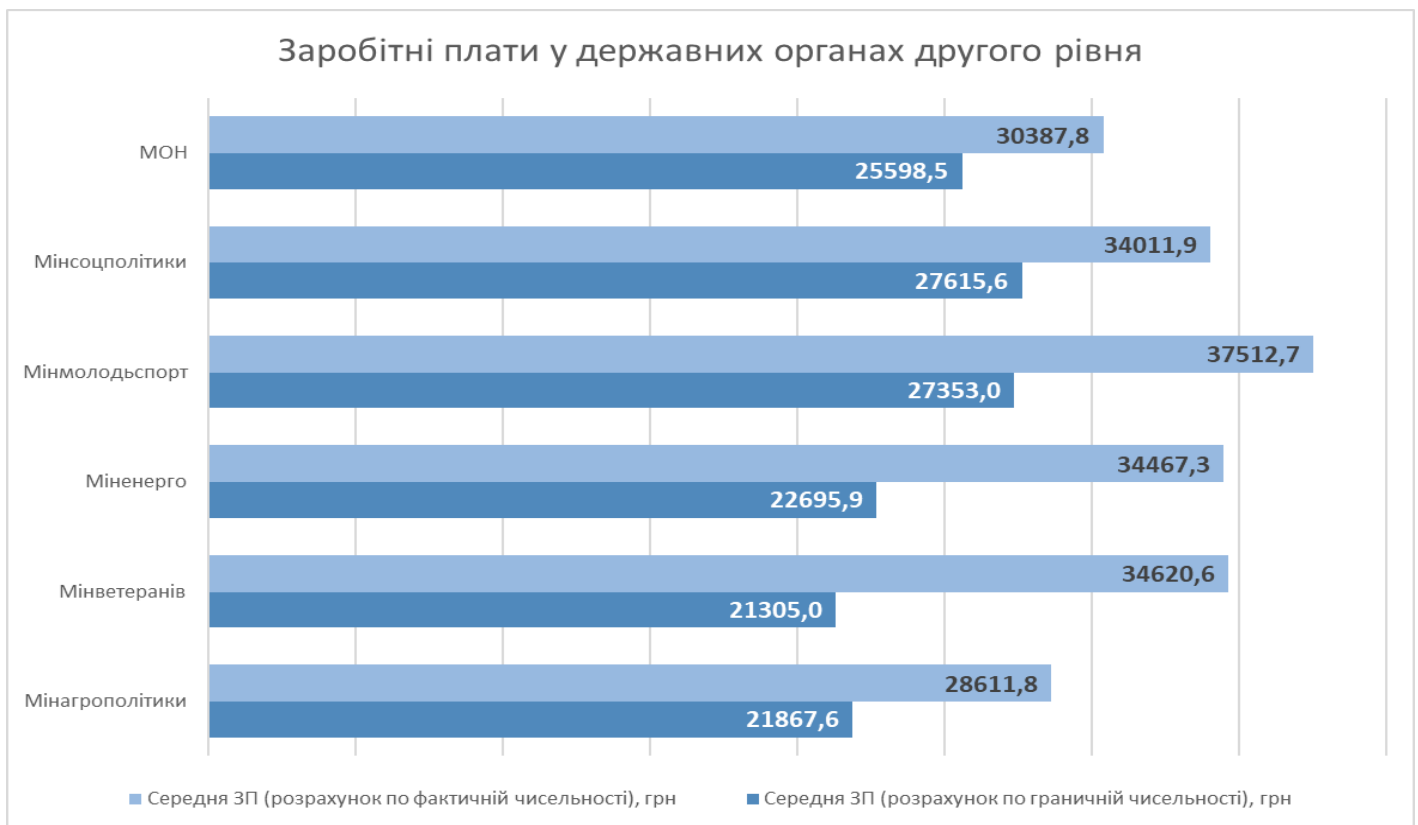
Рис. 1.5



2. СЕРЕДНЯ ЗАРОБІТНА ПЛАТА В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

За результатами аналізу отриманих даних від учасників експериментального проекту найбільша різниця у середній місячній заробітній платі з розрахунку на граничну та фактичну чисельність працюючих серед державних органів другого рівня спостерігається у Міністерстві у справах ветеранів України - 13 315,6 грн.

Рис 2.1



Різниця між середньою місячною заробітною платою розрахованою по граничній чисельності і фактичній чисельності по державних органах п'ятого рівня складає **69,3%**.

Рис. 2.2



ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

За результатами опрацьованої інформації та даних, отриманих від учасників експериментального проекту, спостерігається суттєве відхилення від реальної потреби у коштах на забезпечення фінансування складових заробітної плати з урахуванням граничної чисельності. При цьому, виявлено окремі випадки коли мінімальна потреба не забезпечує виплату заробітної плати з урахуванням фактичної чисельності.

Спостерігається ситуація коли мінімальна потреба з урахуванням граничної чисельності забезпечує тільки потреби фактичної чисельності. Зазначене спричиняє "штучне" утримання вакансій з метою економії фонду оплати праці для:

- непередбачуваних витрат зумовлених різними чинниками (судові рішення, компенсація відпусток, виплати у разі зміни структури та ін.);
- для матеріального стимулювання фактично працюючих державних службовців.

Разом із тим, статтею 51 Бюджетного кодексу України визначено, що керівники бюджетних установ утримують чисельність працівників, військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, поліцейських, співробітників Служби судової охорони та здійснюють фактичні видатки на заробітну плату (грошове забезпечення), включаючи видатки на премії та інші види заохочень чи винагород, матеріальну допомогу, лише в межах бюджетних асигнувань на заробітну плату (грошове забезпечення), затверджених для бюджетних установ у кошторисах, що ставить керівників державних органів у жорсткі обмеження в частині забезпечення державного органу належними умовами оплати праці та достатніми фінансовими ресурсами для виконання покладених на нього завдань і функцій, передбачених стратегічними, програмними та іншими документами держави.

Виходячи із діючого бюджетного законодавства збільшення видатків в частині оплати праці можливе виключно через внесення змін до законодавства, яким затверджується бюджет країни на відповідний рік.

Такий стан справ зумовлений відсутністю чітко визначених підходів до формування фонду оплати праці у державних органах, а також при розрахунку граничних показників в частині фінансування оплати праці, які доводяться державним органам інструктивними листами щодо складання бюджетних запитів при формуванні проекту державного бюджету в частині оплати праці в державних органах на відповідний рік.

За результатами аналізу структури заробітної плати, визначено складові заробітної плати, які мають прогностичний характер, та які доцільно враховувати при проектуванні видатків державного бюджету на оплату праці у державних органах. А саме: посадовий оклад, надбавка за вислугу років, надбавка за ранг державного службовця, дипломатичний ранг або інше спеціальне звання, фонд преміювання державного органу в розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік, компенсація за роботу, яка передбачає доступ до

державної таємниці, грошова допомога, що виплачується під час надання щорічної основної оплачуваної відпустки, матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань, виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця, вихідна допомога державному службовцю, який звільняється при досягненні пенсійного віку.

Також доцільно визначити в бюджетному законодавстві пряму норму щодо закріплення за Кабінетом Міністрів України постійного повноваження здійснювати перерозподіл видатків в частині оплати праці працівників державних органів. Це дозволить Уряду оперативно реагувати на ситуації та виклики щодо достатнього забезпечення фінансовими ресурсами державних органів, які потребують додаткового фінансування, у зв'язку зі зміною структури, покладання додаткових функцій і завдань.

Відсутність механізму прямого залучення та використання зовнішньої фінансової допомоги в частині видатків на оплату праці працівників в рамках співпраці державних органів із зовнішніми партнерами в різних соціальних, економічних та інших сферах, виокремлено, як одне із проблемних питань, яке виявлено при аналізі бюджетного законодавства.

Отже, в рамках діючого бюджетного законодавства вбачається необхідним при розрахунку граничних показників в частині оплати праці, враховувати реальну потребу фонду оплати праці, сформовану державними органами в рамках виконання їх завдань і функцій, передбачених стратегічними, програмними та іншими документами держави.

За результатами експериментального проекту рекомендується розроблення та затвердження відповідного рішення Уряду щодо механізму врахування реальної потреби державних органів в частині оплати праці, яка буде включена в граничні показники з урахуванням макроекономічних показників на відповідний бюджетний рік. Такий механізм покликаний врахувати реальну потребу державних органів на оплату праці працівників, що дасть змогу утримати та вмотивувати кваліфіковані кадри до виконання своїх безпосередніх обов'язків, а також залучати фахівців з інших сфер діяльності для виконання функцій держави.

Таким рішенням, що передбачає відповідний механізм, може стати проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі», підготовлений НАДС на виконання частини шостої статті 50 Закону України «Про державну службу».

Крім того, пропонується розглянути можливість запровадження механізму прямого залучення та використання зовнішньої фінансової допомоги в частині видатків на оплату праці працівників в рамках співпраці державних органів із зовнішніми партнерами в різних соціальних, економічних та інших сферах. Відповідне рішення може бути прийнято Парламентом.

Результати експерименту, на думку НАДС, підтверджують, що існуючі підходи до формування фонду оплати праці у державних органах не є

досконалыми та потребують зміни шляхом удосконалення відповідного законодавства.

Склад витрат на оплату праці має бути однаковим для усіх державних органів, незалежно від його рівня або статусу, і затверджений нормативно-правовим актом. Тобто підходи до формування фонду оплати праці мають бути чітко визначені і систематизовані.

Отримані результати можуть бути враховані під час продовження впровадження реформи системи оплати праці державних службовців, а також удосконалення діючого законодавства з питань оплати праці працівників державних органів.
