

# ЗВІТ

про результати підготовки  
експериментального проекту з проектом  
умов оплати праці державних службовців  
державних органів, які є учасниками  
експериментального проекту, на 2022 рік з  
урахуванням результатів класифікації посад

01 липня 2021 року

СПРАВЕДЛИВІСТЬ

ПРОЗОРИСТЬ

ПЕРЕДБАЧУВАНІСТЬ

КОНКУРЕНТНІСТЬ

ЄДИНІ ПІДХОДИ

# ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Етапи підготовки до реалізації експериментального проекту .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Аналітичні дослідження щодо системи оплати праці державних службовців .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Класифікація посад державної служби державних органів, які є учасниками експериментального проекту .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Проект умов оплати праці державних службовців державних органів, які є учасниками експериментального проекту, на основі класифікації посад....</b>	<b>14</b>
4.1. Етапи розроблення моделі оплати праці державних службовців на основі класифікації посад .....	14
4.2. Опис грейдів .....	16
4.3. Проект моделі оплати праці державних службовців на основі класифікації посад.....	17
<b>5. Інформаційна підтримка реформи системи оплати праці державних службовців .....</b>	<b>21</b>
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>22</b>
<b>РЕКОМЕНДАЦІЇ .....</b>	<b>23</b>
<b>ДОДАТКИ</b>	

## ВСТУП

У 2020 році розпочато впровадження реформи системи оплати праці державних службовців, яка залишається одним із першочергових пріоритетів реформування державного управління та передбачає зміну системи та підходів до регулювання оплати праці у сфері державної служби, яка на цей час є непрозорою та розбалансованою.

**Метою реформи** є впровадження системи оплати праці на основі єдиних підходів в усіх державних органах, зокрема, шляхом запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби - встановлення посадових окладів на посадах державної служби на основі їх цінності, що позбавить необхідності додаткового поділу державних органів на рівні та встановлення додаткових коригуючих коефіцієнтів для державних органів або за функціональним напрямом діяльності на посаді.

**Запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад передбачено низкою стратегічних та програмних документів:**

- Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 року № 471;

- Концепцією реформування системи оплати праці державних службовців та планом заходів з її реалізації, затвердженими розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 року № 622-р;

- Стратегією реформування державного управління України на період до 2021 року, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474;

- Планом пріоритетних дій Уряду на 2021 рік затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 березня 2021 року № 276-р.

Крім того, реформування системи оплати праці державних службовців включено до цільових показників для отримання четвертого обумовленого траншу у розмірі 21 млн євро відповідно до Додаткової Угоди № 2 між Урядом України та Європейською Комісією, а також є рекомендацією SIGMA за результатами дослідження вихідного рівня стану державного управління, проведеного у 2018 році.

З метою підготовки та реалізації у 2022 році експериментального проекту Урядом прийнято **розпорядження Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2020 року № 1414-р «Про підготовку та реалізацію експериментального проекту щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад»** (далі - Розпорядження).



## КООРДИНАТОР ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ПРОЕКТУ

Відповідно до підпункту 1 пункту 2 Розпорядження Національне агентство України з питань державної служби (далі – НАДС) є координатором експериментального проекту.



## УЧАСНИКИ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ПРОЕКТУ

Відповідно до підпункту 2 пункту 2 Розпорядження визначено, що учасниками експериментального проекту є:

- Секретаріат Кабінету Міністрів України (далі - СКМУ);
- Міністерство фінансів України (далі - Мінфін);
- Міністерство цифрової трансформації України (далі - Мінцифри);
- Національне агентство України з питань державної служби та його територіальні органи.

**Цей Звіт підготовлено НАДС на виконання підпункту 9 пункту 4 Розпорядження.** Звіт містить інформацію про основні результати підготовки до реалізації експериментального проекту щодо запровадження системи оплати праці на основі класифікації посад.

**Кінцевим результатом підготовки до реалізації експериментального проекту є проект моделі оплати праці державних службовців на основі класифікації посад.**

*Модель розроблено на основі аналітичних досліджень стану справ, вивчення міжнародного досвіду 20 країн (Азербайджанська Республіка, Грецька Республіка, Грузія, Естонська Республіка, Латвійська Республіка, Польща, Канада, Королівство Іспанія, Республіка Австрія, Республіка Вірменія, Республіка Казахстан, Республіка Кіпр, Республіка Корея, Республіка Молдова, Республіка Сінгапур, Республіка Хорватія, Сполучені Штати Америки, Федеративна Республіка Німеччина, Французька Республіка, Японія), консультативно-методологічної підтримки EU4PAR, співпраці з міжнародними партнерами, представниками інших державних органів та приватного сектору, аналізу інформації з досліджень однієї з компаній «Великої четвірки».*

# 1. Етапи підготовки до реалізації експериментального проекту

*Протягом серпня 2020 року - червня 2021 року* на виконання пункту 4 Розпорядження та з метою підготовки до реалізації у 2022 році експериментального проекту НАДС забезпечено ряд заходів (*рис. 1.1*).

## ЕТАПИ ПІДГОТОВКИ

**1. Проведення аналітичних досліджень** щодо ризиків та можливостей реформування системи оплати праці державних службовців, моніторингу оплати праці державних службовців, вивчення міжнародного досвіду з питань класифікації посад та грейдингу (*серпень 2020 року - червень 2021 року*).

**2. Розроблення та затвердження нормативно-правових актів** з метою проведення класифікації посад державної служби (*вересень - грудень 2020 року*).

**3. Проведення навчань членів класифікаційних комітетів СКМУ, Мінфіну, Мінцифри та НАДС** (*січень 2021 року*).

**4. Класифікація посад державної служби у державних органах, які є учасниками експериментального проекту та опрацювання результатів** (*лютий - червень 2021 року*).

**5. Співставлення рівня оплати праці на державній службі з ринковим** (*квітень-травень 2021 року*).

**6. Розроблення грейдів** (*травень-червень 2021 року*).

**7. Підготовка проекту моделі оплати праці** (*червень 2021 року*).

**8. Постійна інформаційна підтримка.**

Під час підготовки до реалізації експериментального проекту НАДС ініційовано проведення нарад під головування Прем'єр-міністра України, проведено ряд робочих зустрічей з міжнародними партнерами, представниками інших державних органів та приватного сектору.

З метою запровадження нових умов оплати праці на основі класифікації посад НАДС розроблено проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад», яким пропонується чітко визначити основну (не менше 70% на індивідуальному рівні) і додаткову (не більше 30% на індивідуальному рівні) частини заробітної плати державного службовця, обмежити премії і надбавки, забезпечити дотримання Європейських стандартів належного адміністрування сформульованих в документі SIGMA «Принципи державного управління», який містить систему принципів і критеріїв оцінки державного управління. Законопроект направлено на розгляд Кабінету Міністрів України листом НАДС від 17 червня 2021 року № 4187/92.01-21.



Рис. 1.1. Етапи підготовки до реалізації експериментального проекту

## 2. Аналітичні дослідження щодо системи оплати праці державних службовців

З метою забезпечення збору та використання якісної аналітики під час впровадження реформи системи оплати праці державних службовці НАДС проведено аналітичні дослідження.



### ДОСЛІДЖЕННЯ РИЗИКІВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕФОРМИ

Протягом серпня - грудня 2020 року проведено масштабне загальнодержавне дослідження ризиків та можливостей впровадження реформи системи оплати праці, в якому взяло участь понад 35 000 державних службовців. Отримано 89% валідних відповідей.

Метою дослідження є визначення ризиків реформи, зокрема, в розрізі кожної області України, а також пошук шляхів впливу на ризики.

На основі проведеного дослідження підготовлено Звіт за результатами опитування «Система оплати праці державних службовців» (додається), який містить аналіз статистичних даних, ключові висновки та рекомендації щодо мінімізації та усунення виявлених ризиків в системі оплати праці державних службовців під час впровадження реформи. Аналіз результатів враховує загальні підходи до управління ризиками, зокрема положення міжнародного стандарту ISO 31000.

Підсумовуючи перелік виявлених загроз, можна визначити такі **ключові негативні явища діючої системи оплати праці, що властиві більшості областей України:**

- порушення принципу справедливості та зневіра окремих державних службовців в рівні оплати праці;
- зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці;
- недовіра до реформи оплати праці;
- недостатність бюджетних ресурсів;
- спотворена інформація та формальність у формуванні реальних потреб на фонди оплати праці;
- відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах.

**Визначено фактори, за якими вразливість реформи оцінюється у більш ніж 70%**, зокрема: рівень достатності оплати праці на державній службі, рівень загальної поінформованості щодо реформи, рівень довіри до реформи.

**Визначено внутрішні та зовнішні можливості удосконалення системи оплати праці з метою управління ризиками під час її реформування.** Для мінімізації наслідків таких негативних явищ в першу чергу необхідно забезпечити здійснення комплексу заходів, зокрема, направлених на:

- достатній та прозорий рівень оплати праці;

- удосконалення законодавства;
- активну комунікацію реформи;
- єдині підходи до визначення рівня заробітної плати;
- розроблення нової моделі оплати праці на основі позитивного досвіду інших країн.

Для мінімізації та усунення виявлених загроз на основі результатів дослідження підготовлено **План заходів НАДС щодо мінімізації та усунення виявлених ризиків в системі оплати праці державних службовців під час впровадження реформи системи оплати праці державних службовців на 2021 рік**. Відповідні заходи планується реалізувати на центральному та регіональному рівнях.

План заходів передбачає досягнення **п'яти цілей**:

- 1) посилення комунікації реформи системи оплати праці державних службовців;
- 2) підвищення соціальної захищеності державних службовців, забезпечення прозорості та об'єктивної оплати праці державних службовців;
- 3) посилення експертно-аналітичного супроводу реалізації реформи системи оплати праці державних службовців;
- 4) стимулювання позитивного ставлення до реформи системи оплати праці;
- 5) посилення міжнародної співпраці у контексті реформування системи оплати праці державних службовців.



**МОНІТОРИНГ  
СЛУЖБОВЦІВ**

**ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ**

**Протягом січня-березня 2021 року НАДС проведено моніторинг оплати праці державних службовців.** Здійснено аналіз результатів у розрізі всіх категорій та підкатегорій, штатної та граничної чисельності, вакансій та обсягу фінансування у 2020 році, на основі якого сформовано Статистичний звіт за результатами моніторингу оплати праці державних службовців у 2020 році, який подано на розгляд Кабінету Міністрів України *(додається)*.

Визначено структуру, обсяг та особливості розподілу фонду оплати праці у державних органах з урахуванням категорій, підкатегорій посад державної служби та рівнів державних органів у 2020 році для визначення можливості посилення ролі посадового окладу в загальній структурі заробітної плати державних службовців.

Результати моніторингу враховано при розробленні проекту умов оплати праці державних службовців державних органів, які є учасниками експериментального проекту, на 2022 рік з урахуванням результатів класифікації посад.

**Коротке резюме за результатами моніторингу.**

Структура заробітної плати варіюється в залежності від рівня державного органу:

- основна частина заробітної плати від 64% (3-й рівень) до 88% (5-й рівень);



- додаткова частина від 7% (5-й рівень) до 27% (2-3 рівні);
- премії від 3% (5-й рівень) до 7% (3-й рівень);
- інші виплати від 2% (3-й рівень) до 3% (2,4,5-й рівні).

Найбільший відсоток основної частини заробітної плати в структурі заробітної плати в районних державних адміністраціях 90%.

Найменший в міністерствах і їх територіальних органах 62%.

Найбільша частина додаткової заробітної плати в міністерствах 29%, а найменша в районних державних адміністраціях 5%.

Найбільша частина премій у структурі заробітної плати в центральних органах виконавчої влади, територіальних органах міністерств та інших центральних органів виконавчої влади 7%, а найменша 2% в РДА.

Частина інших виплат розподілена рівномірно по 3% в міністерствах, їх територіальних органах та територіальних органах центральних органах виконавчої влади, обласних та районних державних адміністраціях, а в центральних органах виконавчої влади 2%.



## ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ

Здійснено вивчення міжнародного досвіду з питань класифікації посад та грейдингу на державній службі.

Загалом проведено дослідження досвіду 20 країн. З них 10 попередньо заповнили підготовлені НАДС інформаційні анкети (*Азербайджанська Республіка, Грецька Республіка, Грузія, Естонська Республіка, Латвійська Республіка, Польща, Республіка Казахстан, Республіка Кіпр, Республіка Молдова, Федеративна Республіка Німеччина*), а також додатково вивчено досвід ще 10 країн (*Канада, Королівство Іспанія, Республіка Австрія, Республіка Вірменія, Республіка Корея, Республіка Хорватія, Сполучені Штати Америки, Французька Республіка, Японія, Республіка Сінгапур*).

В рамках налагодження міжнародної співпраці та з метою всебічного аналітичного дослідження існуючих систем оплати праці на державній службі НАДС разом із Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу **19 квітня 2021 року проведено міжнародний форум «Застосування системи грейдингу на державній службі»**. У міжнародному форумі взяли участь представники Азербайджанської Республіки, Грецької Республіки, Грузії, Естонської Республіки, Республіки Вірменія, Республіки Казахстан, Республіки Польща, Республіки Сінгапур, Федеративної Республіки Німеччина, які представили власний досвід щодо впровадження грейдингу та реформування оплати праці, що включав у себе особливості класифікації посад державної служби; опис та застосування системи грейдингу.

### 3. Класифікація посад державної служби державних органів, які є учасниками експериментального проекту

#### НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

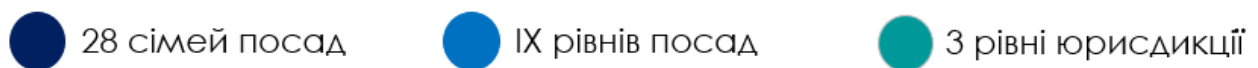
З метою проведення класифікації посад державної служби прийнято нормативно-правові акти:

▪ Методику проведення класифікації посад державної служби, затверджену наказом Національного агентства України з питань державної служби від 30 вересня 2020 року № 187-20, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 07 грудня 2020 року за № 1219/35502, якою визначено загальні вимоги до проведення класифікації посад державної служби у державних органах, які є учасниками експериментального проекту (далі - Методика);

▪ Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад, затверджений наказом Національного агентства України з питань державної від 18 грудня 2020 року № 246-20, яким визначено перелік сімей та рівнів посад державної служби, надано їх опис (далі - Каталог).

#### МОДЕЛЬ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД

З метою прийняття рішення Уряду розроблено модель класифікації посад (рис.3.1).



Приклад таблиці для проведення класифікації посад сім'ї «5. Бухгалтерія»

Класифікаційний код	Рівень посади	Рівень юрисдикції державного органу		
		Перший	Другий	Третій
	IV. Четвертий керівний рівень	5-IV-1	5-IV-2	5-IV-3
	V. П'ятий керівний рівень	5-V-1	5-V-2	5-V-3
	VI. Шостий керівний рівень	5-VI-1	5-VI-2	5-VI-3
	VII. Вищий фаховий рівень	5-VII-1	5-VII-2	5-VII-3
	VIII. Середній фаховий рівень	5-VIII-1	5-VIII-2	5-VIII-3
	IX. Початковий фаховий рівень	5-IX-1	5-IX-2	5-IX-3

Рис. 3.1. Модель класифікації посад державної служби

Класифікація посад здійснюється на основі Каталогу та Методики шляхом віднесення посад до сім'ї, рівня посади та рівня юрисдикції державного органу.

Загалом в Україні визначено **28 сімей посад** державної служби, які враховують різні напрями та сфери діяльності на державній службі.

**Виокремлено 9 рівнів посад, по три для кожної категорії державної служби А, Б і В, визначені у Законі України «Про державну службу».**

Для цілей класифікації передбачено **3 рівні юрисдикції** державних органів – центр, тобто державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, область - державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя і район - державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення.

На основі зазначених трьох критеріїв формується **класифікаційний код**.

Опис кожної з 28 сімей посад в Каталозі включає:

- 1) назву та номер сім'ї посад, основний функціонал на типових посадах;
- 2) опис рівнів посад;
- 3) опис рівнів юрисдикції державних органів;
- 4) таблицю класифікації типових посад державної служби.

Класифікація посад здійснюється класифікаційним комітетом державного органу відповідно до Методики. Класифікаційний комітет утворюється на базі кожного державного органу у якому проводиться класифікація. Члени класифікаційного комітету попередньо зобов'язані пройти навчання щодо особливостей проведення класифікації посад.

Посади заступників керівників згідно з моделлю класифікації посад державної служби класифікуються:

- 1) за основною посадою, якщо заступник очолює структурний підрозділ. Наприклад, посада заступника директора департаменту - начальника відділу класифікується за посадою начальника відділу;
- 2) за посадою керівника державного органу або структурного підрозділу, якщо заступник не очолює окремий структурний підрозділ.

## **НАВЧАННЯ ЧЛЕНІВ КЛАСИФІКАЦІЙНИХ КОМІТЕТІВ**

**Підготовлено матеріали та проведено навчання членів класифікаційних комітетів щодо класифікації посад.**

Для забезпечення проведення навчання членів класифікаційних комітетів державних органів, які є учасниками експериментального проекту, розроблено загальну короткострокову програму підвищення кваліфікації «Проведення класифікації посад державної служби», затверджену наказом НАДС від 24 грудня 2020 року № 254-20.

Протягом **25 та 28 січня 2021 року 33 члени класифікаційних комітетів взяли участь у навчанні** за відповідною програмою.

**29 січня 2021 року** забезпечено проведення внутрішнього навчання працівників територіальних органів НАДС щодо проведення класифікації посад державної служби.

Забезпечено підготовку Методичних матеріалів до загальної короткострокової програми підвищення кваліфікації «Проведення класифікації посад державної служби», які включають: презентаційні матеріали; словник

термінів реформи; ролі учасників процесу класифікації посад державної служби; перелік основних актів законодавства, що регулюють діяльність на відповідних посадах державної служби в межах кожної з сімей посад; перелік нормативно-правових актів стосовно проведення класифікації посад державної служби.

## **ПРОВЕДЕННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД**

Протягом 26 січня - 10 червня 2021 року НАДС забезпечено проведення класифікації посад державної служби в СКМУ, Мінфіні, Мінцифри, НАДС та його територіальних органах. Підготовлено Звіт про результати класифікації посад державної служби у державних органах, які є учасниками експериментального проекту (додається).

Загалом забезпечено класифікацію 1844 посад державної служби, з них 534 посад – СКМУ, 787 посад – Мінфіну; 289 посад – Мінцифри; 153 посади – апарату НАДС та 90 посад – територіальних органів НАДС.

За результатами класифікації посад в державних органах, які є учасниками експериментального проекту підготовлено тридцять дві Форми зведеної відомості класифікації посад державної служби щодо категорій «А», «Б» і «В».

НАДС забезпечено збір копій наказів від державних органів щодо утворення класифікаційних комітетів: наказ Секретаріату Кабінету Міністрів від 18 січня 2021 року № 6, наказ Міністерства фінансів України від 15 січня 2021 року № 15, наказ Міністерства цифрової трансформації України від 18 січня 2021 року № 10/к. Видано наказ НАДС від 22 січня 2020 року № 13-21 «Про проведення класифікації посад державної служби».

Проведено аналітичне опрацювання результатів класифікації посад державної служби в державних органах учасниках експериментального проекту.

Забезпечено постійну методичну та консультативну підтримку щодо проведення класифікації посад у державних органах, які є учасниками експериментального проекту, шляхом:

- організації розроблення та надсилання членам класифікаційних комітетів методичних матеріалів;
- надання телефонних консультацій;
- організації проведення щотижневих годин консультацій через вебплатформу Zoom;
- участі працівників НАДС у засіданнях класифікаційних комітетів державних органів, які є учасниками експериментального проекту.

Результати класифікації посад в державних органах, які є учасниками експериментального проекту можна вважати такими, що забезпечили апробацію Методики та Каталогу, а також виявили питання, що потребують внесення змін до таких документів при поширенні практики проведення класифікації посад державної служби в інших державних органах.

За результатами проведення класифікації посад державної служби в державних органах, які є учасниками експериментального проекту,

**апробації застосування Методики та Каталогу, підтвердили свою ефективність підходи, які закладені в основу моделі класифікації посад:**

- різноплановий персональний склад членів класифікаційного комітету, який передбачає включення керівників різних структурних підрозділів, зокрема, в обов'язковому порядку з питань управління персоналом та з питань стратегічного планування;

- зручний формат Каталогу;

- проведення класифікації посад структурними підрозділами у порядку черговості від тих, які простіше класифікувати (з однофункціональним напрямом діяльності) до більш складних;

- застосування під час проведення засідань класифікаційного комітету Автоматизованої Форми зведеної відомості класифікації посад державної служби, яка дозволяє оперативно вносити інформацію та економити людські і часові ресурси;

- застосування додатково розроблених Індикаторів віднесення посад державної служби категорії «В» до вищого, середнього або початкового рівнів;

- розгляд та класифікація 25-30 посад державної служби під час одного засідання класифікаційного комітету, що дозволяє оптимально та всебічно дослідити функціонал, отримати відповіді на запитання;

- класифікація посад під час проведення засідань з класифікації посад державної служби в територіальних органах НАДС без утворення класифікаційних комітетів;

- достатній час, визначений Методикою, для розсилки, заповнення та опрацювання членами класифікаційного комітету Форм основної інформації про посади державної служби;

- можливість відкладення прийняття рішення щодо класифікації окремих посад шляхом перенесення їх розгляду на інше засідання класифікаційного комітету з метою їх додаткового вивчення.

**Водночас виявлено, що представлення керівником структурного підрозділу Форм основної інформації про посади державної служби чітко за встановленою формою є малоефективним, призводить до нераціонального використання часу.** Такі Форми попередньо надсилаються для ознайомлення членам класифікаційного комітету. У зв'язку з цим, за потреби, може бути замінено інтерв'юванням відповідного керівника членами класифікаційного комітету з уточнюючими запитаннями, що є більш інформативним та гнучким.

На основі результатів згаданого Звіту **підготовлено рекомендації, зокрема щодо доопрацювання Методики та Каталогу** для поширення розробленої моделі класифікації посад на інші державні органи.

**Результати класифікації враховано при розробці моделі оплати праці державних службовців на основі класифікації посад.**

## 4. Проект умов оплати праці державних службовців державних органів, які є учасниками експериментального проекту, на основі класифікації посад

### 4.1. Етапи розроблення моделі оплати праці державних службовців на основі класифікації посад

Для розроблення умов оплати праці державних службовців державних органів, які є учасниками експериментального проекту, на 2022 рік з урахуванням результатів класифікації посад, забезпечено:

**1. Моніторинг рівня оплати праці на державній службі,** за результатами якого визначено структуру, обсяг та особливості розподілу фонду оплати праці у державних органах для розгляду можливості посилення ролі посадового окладу в загальній структурі заробітної плати державних службовців.

**2. Співставлення рівня оплати праці на державній службі з ринковим** шляхом порівняння опису основного функціоналу сімей посад державної служби та посад приватного сектору з подібним рівнем складності та відповідальності.

**3. Розроблення грейдів.** За результатами співставлення рівня оплати праці на державній службі з ринковим сформовано матрицю віднесення сімей та рівнів посад до грейдів (таблиця 4.1.1).

**4. Визначення розміру посадового окладу на основі класифікації посад** в розрізі сімей, рівнів посад та грейдів. Посадові оклади сформовані з урахуванням медіани ринку та зменшені на 52 %. *Відсоток зменшення буде визначатися з урахуванням можливостей державного бюджету (рис. 4.1.1).*

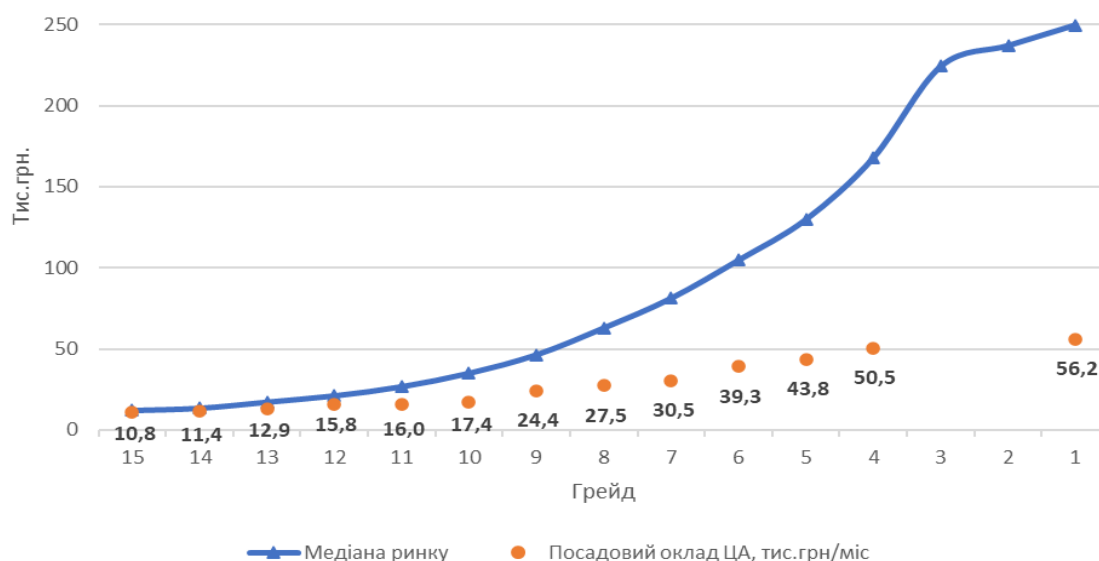


Рис. 4.1.1 Орієнтовне співвідношення посадових окладів до ринкового рівня

## Матриця віднесення сімей та рівнів посад до грейдів

Сім'я посад	Грейд 1	Грейд 2	Грейд 3	Грейд 4	Грейд 5	Грейд 6	Грейд 7	Грейд 8	Грейд 9	Грейд 10	Грейд 11	Грейд 12	Грейд 13	Грейд 14	Грейд 15
1. Адміністративне керівництво (категорія А та категорія Б: керівники державних органів, їх апаратів (секретаріатів)	I	II	III												
2. Адміністрування послуг							IV		V	VI	VII		VIII		IX
3. Аналіз та формування державної політики				IV	V	VI	VII			VIII					
4. Безпосереднє надання адміністративних послуг та консультацій							IV		V	VI	VII		VIII		IX
5. Бухгалтерія							IV	V	VI		VII	VIII	IX		
6. Внутрішній аудит						IV	V	VI		VII	VIII	IX			
7. Господарські функції (лише керівники відповідних підрозділів та їх заступники)							IV		V	VI					
8. Державний нагляд і контроль					IV		V	VI		VII	VIII	IX			
9. Діловодство, канцелярія та архів							IV	V			VI		VII	VIII	IX
10. Забезпечення реалізації та координація політики							IV	V	VI	VII		VIII	IX		
11. Закупівлі							IV	V	VI		VII	VIII	IX		
12. Запобігання корупції							IV	V	VI		VII	VIII	IX		
13. Інформаційна безпека					IV	V	VI	VII	VIII	IX					
14. Комунікація та інформаційне забезпечення						IV		V	VI		VII	VIII	IX		
15. Літературне редагування							IV	V			VI		VII	VIII	IX
16. Міжнародне співробітництво						IV	V		VI		VII	VIII	IX		
17. Мобілізаційна підготовка та мобілізація							IV	V		VI	VII	VIII		IX	
18. Нормотворення та експертиза				IV	V	VI	VII			VIII					
19. Організація засідань						IV	V	VI		VII		VIII		IX	
20. Правове забезпечення					IV		V	VI		VII	VIII	IX			
21. Протокол та церемоніал							IV	V	VI	VII		VIII	IX		
22. Режимно-секретна діяльність							IV	V	VI		VII	VIII	IX		
23. Управління державною власністю						IV	V	VI	VII		VIII		IX		
24. Управління ІТ системами					IV	V	VI	VII			VIII			IX	
25. Управління персоналом						IV	V		VI	VII		VIII	IX		
26. Управління та розробка ІТ проєктів					IV	V	VI	VII		VIII				IX	
27. Управління фінансами						IV	V	VI	VII		VIII		IX		
28. Цивільний захист та охорона праці							IV	V		VI		VII		VIII	IX

## 4.2. Опис грейдів

На основі проведених аналітичних досліджень, керуючись міжнародним досвідом та за консультативно-методологічної підтримки EU4PAR НАДС розроблено систему грейдів на державній службі. Наразі **модель включає 15 грейдів для посад державної служби.**

Грейд передбачає визначення рівня оплати праці посад державної служби. До одного грейду на основі співставлення віднесено посади з різними класифікаційними кодами без урахування рівня юрисдикції.

В межах грейдів виокремлюються **кроки**. Віднесення посади до кроку здійснюється з урахуванням рівня юрисдикції державного органу на основі трьох факторів - складності, відповідальності та рівня комунікації (рис. 4.2.1):

- 1-3 крок - 1 рівень юрисдикції державного органу;
- 3-5 крок - 2 рівень юрисдикції державного органу;
- 5-7 крок - 3 рівень юрисдикції державного органу.

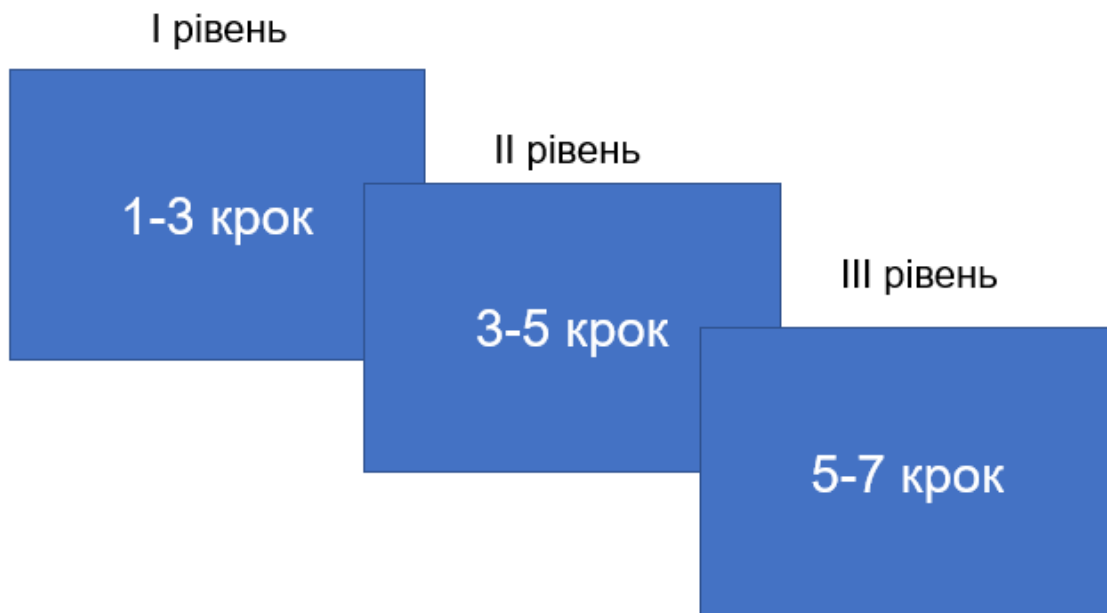


Рис. 4.2.1. Кроки з урахуванням рівнів юрисдикції

Такий підхід забезпечить диференціацію посад за відповідними факторами та сприятиме справедливому рівню оплати праці, зокрема, дозволить:

- обґрунтовано підвищити оплату праці на тих посадах, на яких рівень складності та відповідальності є вищим;
- залишити рівну оплату праці за однакову роботу на посадах, які є подібні за функціональним спрямуванням, не відрізняються за рівнем складності та відповідальності.



### 4.3. Проект моделі оплати праці державних службовців на основі класифікації посад

Розроблена модель оплати праці передбачає визначення рівня оплати на посадах державної служби за наступним алгоритмом (рис. 4.3.1):

1. Проведення класифікації та оцінки посад класифікаційними комітетами державних органів.
2. Аналіз НАДС результатів класифікації та оцінки посад.
3. Підготовка проекту умов оплати праці на основі класифікації посад.
4. Віднесення посад до ґрейдів та кроків.



Рис. 4.3.1. Алгоритм визначення рівня оплати праці

На основі результатів класифікації посад розроблено модель оплати праці державних службовців для державних органів, які є учасниками експериментального проекту на 2022 рік для першого та другого рівнів юрисдикції (таблиці 4.3.1. та 4.3.2).

Таблиця 4.3.1

## Посадові оклади державних службовців державних органів першого рівня юрисдикції

Сім'я посад	Грейд 1	Грейд 2	Грейд 3	Грейд 4	Грейд 5	Грейд 6	Грейд 7	Грейд 8	Грейд 9	Грейд 10	Грейд 11	Грейд 12	Грейд 13	Грейд 14	Грейд 15
1. Адміністративне керівництво (категорія А та категорія Б: керівники державних органів, їх апаратів (секретаріатів))	56 220														
2. Адміністрування послуг							30 520		24 360	17 400	16 030		12 860		10 790
3. Аналіз та формування державної політики				50 460	43 790	39 340	30 520			17 400					
4. Безпосереднє надання адміністративних послуг та консультацій							30 520		24 360	17 400	16 030		12 860		10 790
5. Бухгалтерія							30 520	27 500	24 360		16 030	15 800	12 860		
6. Внутрішній аудит						39 340	30 520	27 500		17 400	16 030	15 800			
7. Господарські функції (лише керівники відповідних підрозділів та їх заступники)							30 520		24 360	17 400					
8. Державний нагляд і контроль					43 790		30 520	27 500		17 400	16 030	15 800			
9. Діловодство, канцелярія та архів							30 520	27 500			16 030		12 860	11 380	10 790
10. Забезпечення реалізації та координація політики							30 520	27 500	24 360	17 400		15 800	12 860		
11. Закупівлі							30 520	27 500	24 360		16 030	15 800	12 860		
12. Запобігання корупції							30 520	27 500	24 360		16 030	15 800	12 860		
13. Інформаційна безпека					43 790	39 340	30 520	27 500	24 360	17 400					
14. Комунікація та інформаційне забезпечення						39 340		27 500	24 360		16 030	15 800	12 860		
15. Літературне редагування							30 520	27 500			16 030		12 860	11 380	10 790
16. Міжнародне співробітництво						39 340	30 520		24 360		16 030	15 800	12 860		
17. Мобілізаційна підготовка та мобілізація							30 520	27 500		17 400	16 030	15 800		11 380	
18. Нормотворення та експертиза				50 460	43 790	39 340	30 520			17 400					
19. Організація засідань						39 340	30 520	27 500		17 400		15 800		11 380	
20. Правове забезпечення					43 790		30 520	27 500		17 400	16 030	15 800			
21. Протокол та церемоніал							30 520	27 500	24 360	17 400		15 800	12 860		
22. Режимно-секретна діяльність							30 520	27 500	24 360		16 030	15 800	12 860		
23. Управління державною власністю						39 340	30 520	27 500	24 360		16 030		12 860		
24. Управління ІТ системами					43 790	39 340	30 520	27 500			16 030			11 380	
25. Управління персоналом						39 340	30 520		24 360	17 400		15 800	12 860		
26. Управління та розробка ІТ проєктів					43 790	39 340	30 520	27 500		17 400				11 380	
27. Управління фінансами						39 340	30 520	27 500	24 360		16 030		12 860		
28. Цивільний захист та охорона праці							30 520	27 500		17 400		15 800		11 380	10 790

## Посадові оклади державних службовців державних органів другого рівня юрисдикції

Сім'я посад	Грейд 1	Грейд 2	Грейд 3	Грейд 4	Грейд 5	Грейд 6	Грейд 7	Грейд 8	Грейд 9	Грейд 10	Грейд 11	Грейд 12	Грейд 13	Грейд 14	Грейд 15
1. Адміністративне керівництво (категорія А та категорія Б: керівники державних органів, їх апаратів (секретаріатів))		19 680													
2. Адміністрування послуг							15 240		12 350	11 120	10 010		8 110		7 320
3. Аналіз та формування державної політики				17 770	16 880	16 040	15 240			11 120					
4. Безпосереднє надання адміністративних послуг та консультацій							15 240		12 350	11 120	10 010		8 110		7 320
5. Бухгалтерія							15 240	13 720	12 350		10 010	9 010	8 110		
6. Внутрішній аудит						16 040	15 240	13 720		11 120	10 010	9 010			
7. Господарські функції (лише керівники відповідних підрозділів та їх заступники)							15 240		12 350	11 120					
8. Державний нагляд і контроль					16 880		15 240	13 720		11 120	10 010	9 010			
9. Діловодство, канцелярія та архів							15 240	13 720			10 010		8 110	7 700	7 320
10. Забезпечення реалізації та координація політики							15 240	13 720	12 350	11 120		9 010	8 110		
11. Закупівлі							15 240	13 720	12 350		10 010	9 010	8 110		
12. Запобігання корупції							15 240	13 720	12 350		10 010	9 010	8 110		
13. Інформаційна безпека					16 880	16 040	15 240	13 720	12 350	11 120					
14. Комунікація та інформаційне забезпечення						16 040		13 720	12 350		10 010	9 010	8 110		
15. Літературне редагування							15 240	13 720			10 010		8 110	7 700	7 320
16. Міжнародне співробітництво						16 040	15 240		12 350		10 010	9 010	8 110		
17. Мобілізаційна підготовка та мобілізація							15 240	13 720		11 120	10 010	9 010		7 700	
18. Нормотворення та експертиза				17 770	16 880	16 040	15 240			11 120					
19. Організація засідань						16 040	15 240	13 720		11 120		9 010		7 700	
20. Правове забезпечення					16 880		15 240	13 720		11 120	10 010	9 010			
21. Протокол та церемоніал							15 240	13 720	12 350	11 120		9 010	8 110		
22. Режимно-секретна діяльність							15 240	13 720	12 350		10 010	9 010	8 110		
23. Управління державною власністю						16 040	15 240	13 720	12 350		10 010		8 110		
24. Управління ІТ системами					16 880	16 040	15 240	13 720			10 010			7 700	
25. Управління персоналом						16 040	15 240		12 350	11 120		9 010	8 110		
26. Управління та розробка ІТ проєктів					16 880	16 040	15 240	13 720		11 120				7 700	
27. Управління фінансами						16 040	15 240	13 720	12 350		10 010		8 110		
28. Цивільний захист та охорона праці							15 240	13 720		11 120		9 010		7 700	7 320

У таблицях наведено орієнтовні розміри посадових окладів у межах кожного з рівнів юрисдикції. З метою врахування складності та відповідальності роботи на посаді та забезпечення справедливого рівня оплати праці у межах грейдів визначатимуться кроки, що слугуватимуть коригуючим фактором (відсотком) в оплаті праці.

Також, враховуючи особливості класифікації посад **заступників**, таким посадам буде встановлено коригуючий відсоток у бік зменшення або збільшення рівня оплати праці.

11 червня 2021 року під головування Прем'єр-міністра України відбулася нарада з обговорення питання зменшення граничної чисельності працівників апарату та територіальних органів центральних органів виконавчої влади, інших державних органів, за результатами якої Мінфіну разом з НАДС доручено розрахувати фінансово-економічну модель системи оплати праці на основі класифікації посад, проведеної у державних органах, які є учасниками експериментального проекту (системи грейдів) до 01 жовтня 2021 року.

## 5. Інформаційна підтримка реформи системи оплати праці державних службовців

З метою інформаційного забезпечення підготовки до реалізації експериментального проекту забезпечено інформаційну підтримку та комунікаційний супровід реформи системи оплати праці державних службовців, зокрема:

- організовано наповнення розділу «Оплата праці державних службовців» на офіційному порталі НАДС;
- забезпечено публікації аналітичних та звітних матеріалів щодо результатів класифікації посад державної служби та реалізації експериментального проекту;
- опубліковано інформацію за результатами проведених заходів, у тому числі міжнародних;
- забезпечено підготовку та направлено учасникам експериментального проекту анімаційні відеоролики щодо класифікації посад державних службовців, в яких, зокрема, висвітлено інформацію про особливості заповнення Форми основної інформації про посаду державної служби, алгоритм класифікації посад, структуру класифікаційного коду;
- розроблено методичні та допоміжні інформаційні матеріали щодо проведення класифікації посад;
- проведено спільні наради з міжнародними експертами щодо напрацювання інформаційних та методичних матеріалів для забезпечення проведення класифікації посад та розроблення нової моделі оплати праці державних службовців;
- проведено координаційні наради з територіальними органами НАДС, як учасниками експериментального проекту щодо порядку та особливостей класифікації посад державної служби територіальних органів.
- організовано проведення щотижневих годин консультацій через вебплатформу Zoom;
- забезпечено регулярне висвітлення новин на офіційному порталі НАДС та сторінці Facebook стосовно реформи системи оплати праці та, зокрема, реалізації експериментального проекту щодо запровадження системи оплати праці на основі класифікації посад.

# ВИСНОВКИ

**1. НАДС, як координатором експериментального проекту, забезпечено підготовку до реалізації експериментального проекту щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад, яка передбачала: проведення аналітичних досліджень, розроблення нормативно-правових актів, проведення навчань, класифікацію посад; співставлення рівня оплати праці на державній службі з ринковим, розроблення грейдів та підготовку моделі оплати праці державних службовців на основі класифікації посад.**

**2. Результати класифікації посад в державних органах, які є учасниками експериментального проекту можна вважати такими, що забезпечили апробацію Методики та Каталогу, а також виявили питання, що потребують внесення змін до таких документів при поширенні практики проведення класифікації посад державної служби в інших державних органах.**

Протягом 26 січня - 10 червня 2021 року НАДС забезпечено проведення класифікації 1844 посад державної служби в СКМУ, Мінфіні, Мінцифри, НАДС та його територіальних органах.

**3. З урахуванням результатів класифікації посад розроблено модель оплати праці державних службовців державних органів, які є учасниками експериментального проекту на 2022 рік, яка забезпечить справедливу, прозору, передбачувану та конкурентну заробітну плату на основі єдиних підходів та сприятиме залученню на державну службу висококваліфікованих працівників.**

Модель оплати праці передбачає визначення рівня оплати шляхом віднесення посад державної служби до грейдів за результатами класифікації та оцінки посад. Всього визначено **15 грейдів**. В межах грейдів виокремлюються **кроки**.

**4. Запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад та грейдингу передбачає додаткові видатки на оплату праці. Зазначене потребуватиме пошуку шляхів ефективного планування та використання коштів на оплату праці, а також перегляду видатків.**

Мінфін разом з НАДС до 01 жовтня 2021 року підготує фінансово-економічну модель системи оплати праці на основі класифікації посад.

**5. Забезпечено постійний інформаційний супровід реформи системи оплати праці та консультативно-методологічну підтримку учасників експериментального проекту.**

## РЕКОМЕНДАЦІЇ

**1. У 2022 році здійснити реалізацію експериментального проекту запровадити умови оплати праці державних службовців у державних органах, які є учасниками експериментального проекту на основі класифікації посад.**

**2. Врахувати результати підготовки до запровадження експериментального проекту при підготовці до поширення нових умов оплати праці на інші державні органи у 2023 році.**

**3. НАДС підготувати та подати на розгляд Уряду проект умов оплати праці державних службовців у державних органах, які є учасниками експериментального проекту на основі класифікації посад на 2022 рік, виходячи з фінансових можливостей державного бюджету.**

**4. Розглянути можливості фінансування реформи системи оплати праці шляхом проведення скорочення надмірної кількості вакантних посад державної служби з урахуванням тенденції збереження таких посад протягом тривалого періоду або альтернативним шляхом, а саме, прийняття Порядку формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі, передбаченого Законом України «Про державну службу».**

**5. Забезпечити єдині підходи до планування видатків на оплату праці державних службовців з урахуванням актуальної статистичної та аналітичної інформації.**

**6. НАДС з метою забезпечення протягом 2021 - 2022 року з метою проведення класифікації посад державної служби в інших державних органах забезпечити:**

- внесення змін до Каталогу;
- розроблення Методики проведення класифікації посад державної служби.
- проведення навчання членів класифікаційних комітетів;
- координацію проведення класифікації посад класифікаційними комітетами;
- контроль відповідності результатів класифікації Методиці та Каталогу.

**7. У 2023 році запровадити умови оплати праці державних службовців інших державних органів на основі класифікації посад.**

**8. З метою забезпечення можливості реалізації реформи системи оплати схвалити проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» та передати на розгляд Верховної Ради України.**

## ДОДАТКИ

**Додаток 1. Звіт за результатами дослідження ризиків та можливостей впровадження реформи системи оплати праці державних службовців.**

<https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/%D0%9E%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96/za-rezultatami-opituvannya-sistema-oplati-pratsi-derzhavnikh-sluzhbovtsiv17122020.pdf>

**Додаток 2. Статистичний звіт про результати моніторингу оплати праці державних службовців у 2020 році.**

<https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/monitoringu-oplata-pratsi-010721.pdf>

**Додаток 3. Звіт про результати класифікації посад державної служби у державних органах, які є учасниками експериментального проекту.**

<https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/zvit-klasifikatsiya-do.pdf>