



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ



РЕФОРМА ОПЛАТИ ПРАЦІ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

СТАН ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД

УЗАГАЛЬНЕНИЙ ЗВІТ
ЗА І ПІВРІЧЧЯ 2024 РОКУ

31 липня 2024 року



<https://nads.gov.ua/>

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. АНАЛІЗ ПОТОЧНОГО СТАНУ СПРАВ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	5
1.1. Огляд основних міжнародних зобов'язань України, стратегічних і програмних документів	5
1.2. Принципи державного управління SIGMA/OECD 2023	7
1.3. Умови оплати праці державних службовців у 2024 році	9
РОЗДІЛ II. РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЩОДО СТАНУ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ	17
2.1. Організація проведення класифікації посад у державних органах	19
2.2. Об'єктивність класифікації посад	23
2.3. Ставлення державних службовців до результатів класифікації	26
2.4. Зміна рівня оплати праці державних службовців	27
РОЗДІЛ III. КАРТА КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ	30
3.1. Загальний огляд сімей посад державної служби	30
3.2. Загальний огляд рівнів посад державної служби	36
3.3. Особливості віднесення до сімей посад у державних органах	37
3.4. Особливості віднесення до рівнів посад у державних органах	53
3.5. Типові помилки класифікації посад державної служби у державних органах	64
РОЗДІЛ IV. МОНІТОРИНГ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА I ПІВРІЧЧЯ 2024 РОКУ	70
4.1. Загальний огляд структури заробітної плати державних службовців за типами та юрисдикцією державних органів.	70
4.2. Видатки на оплату праці в розрізі сімей посад	75
4.3. Середня заробітна плата у розрізі категорій посад	77
4.4. Порівняння оплати праці в розрізі типів та юрисдикцій, категорій, підкатегорій та рівнів посад державної служби	79
РОЗДІЛ V. АНАЛІЗ ПЕРСПЕКТИВ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД	81
5.1. Аналіз сильних та слабких сторін впровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад	81
5.2. Необхідність прийняття законодавчої рамки реформи системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад	88
5.3. Пропозиції щодо умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2025 році	90
ВИСНОВКИ	91
РЕКОМЕНДАЦІЇ	97
РЕЗЮМЕ	99

ВСТУП

З 01 січня 2024 року в Україні запроваджено систему оплати праці державних службовців на основі класифікації посад на підставі Закону України «Про Державний бюджет України на 2024 рік».

Задля забезпечення стійкості та злагодженості роботи державних інституцій відбулося перехідне впровадження деяких елементів реформи зі спрощенням окремих її процедур. Прийняте Урядом рішення обумовлене вимогами часу та враховує спроможність Державного бюджету України.

Для реалізації згаданої мети прийнято:

- постанову Кабінету Міністрів України від 23 жовтня 2023 року № 1109 «Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році», якою затверджено Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад (далі - Каталог) та Алгоритм проведення класифікації посад державної служби в умовах воєнного стану (далі - Алгоритм);
- постанову Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2023 р. № 1409 «Питання оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році», якою затверджено Схему посадових окладів на посадах державної служби з урахуванням сімей і рівнів посад, юрисдикції та типів державних органів у 2024 році, а також Перелік типових посад державної служби в межах рівнів посад.

Цей звіт підготовлено Національним агентством України з питань державної служби (НАДС) на виконання пункту 2 протоколу наради з питань оплати праці державних службовців у 2024 році, проведеної під головуванням Державного секретаря Кабінету Міністрів Яреми О. Й. від 15 лютого 2024 року.

НАДС здійснено аналіз стану впровадження системи оплати праці на основі класифікації посад у державних органах через півроку від початку її запровадження.

Аналіз проведено із застосуванням комплексного підходу, який включає соціологічне дослідження та аналіз офіційних даних.

Проведено анонімне опитування шляхом заповнення Google Форми, яку розміщено за посиланням: <http://surl.li/uomvl>.

Здійснено збір інформації стосовно видатків на оплату праці після впровадження системи оплати праці за формою, яка розміщена за посиланням: <http://surl.li/uonre>.

Додатково розроблено порядок заповнення та надсилання Форми моніторингу оплати праці державних службовців після впровадження системи оплати праці на основі класифікації посад в державних органах за перше півріччя 2024 року.

Збір інформації проведено шляхом надсилання листа НАДС від 18 червня 2024 року № 67/92/22-24 державним органам, які провели класифікацію посад державної служби. Інформація збиралася в установленому порядку та у форматі «Microsoft Excel» на адресу електронної пошти grade@nads.gov.ua.

Крім того, варто відзначити запровадження окремої гарячої телефонної лінії з питань реформи системи оплати праці державних службовців на базі державної установи «Урядовий контактний центр».

На виконання абзацу третього пункту 5 Витягу з Протоколу засідання Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2023 року № 150 (реєстр. № 1-150/1/23-2/5 від 04 січня 2024 року) НАДС забезпечено підготовку необхідних інформаційно-довідкових матеріалів та 09 січня 2024 року та проведено навчання фахівців державної установи «Урядовий контактний центр».

Одним з наслідків запровадження цієї телефонної лінії стало надходження численних звернень працівників державних органів, зокрема до НАДС, проблематику яких також враховано під час підготовки цього Звіту.

Цей Звіт включає результати аналізу стану справ, виявлення сильних та слабких сторін практики впровадження системи оплати праці на основі класифікації посад у державних органах, а також пропозиції щодо напрямів її подальшого реформування.

Під час підготовки цього Звіту розглянуто результати обговорення найбільш типових проблемних питань, які були порушені обласними військовими (державними) адміністраціями (пункт 5 розділу 2 Протоколу засідання Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2023 року № 150 з урахуванням листа Секретаріату Кабінету Міністрів України від 15 січня 2024 року № 981/0/2-24).

Дані наведено без урахування частини тимчасово окупованих територій, у тому числі Автономної Республіки Крим і м. Севастополя, меж районів воєнних (бойових) дій або блокованих районів, а також без урахування посад державних службовців, інформація про перебування на яких становить державну таємницю.

РОЗДІЛ I. АНАЛІЗ ПОТОЧНОГО СТАНУ СПРАВ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1.1. ОГЛЯД ОСНОВНИХ МІЖНАРОДНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ УКРАЇНИ, СТРАТЕГІЧНИХ І ПРОГРАМНИХ ДОКУМЕНТІВ

Реформа державного управління залишається однією з пріоритетних тем політичного порядку денного в Україні та передбачає подальше реформування державної служби і виконання необхідних вимог європейських партнерів.

Мета, цілі та завдання, а також очікувані наслідки цієї реформи було визначено Стратегією реформування державного управління України на 2022-2025 роки, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 року № 831-р. (далі – Стратегія).

Реформування системи державного управління здійснюється з урахуванням Європейських стандартів належного адміністрування, розроблених Програмою підтримки вдосконалення врядування та менеджменту (Програма SIGMA) та викладених у документі «Принципи державного управління» (оновлено). Зазначений документ містить систему принципів і критерії оцінки державного управління, що базуються на основі міжнародних стандартів і вимог, а також кращих практик держав - членів ЄС та держав Організації економічного співробітництва та розвитку.

Одним із напрямів Стратегії визначено продовження розбудови професійної, добросовісної, політично нейтральної державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, діяльність якої спрямована на захист інтересів громадян.

Найменування заходів, відповідальні за виконання та очікувані результати, строки виконання, а також джерела фінансування та орієнтовний обсяг визначені в Плані заходів з реалізації Стратегії (пункти 20, 21, 21¹ 30 розділу «Професійна публічна служба та управління персоналом» Плану заходів).

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 березня 2024 року № 244-р схвалено План України для Ukraine Facility (далі – План України), який стане основою для реалізації програми фінансової підтримки України Європейським Союзом протягом 2024-2027 років.

Згідно з цим рішенням Уряду, План України окреслює бачення України щодо середньострокового соціально-економічного зростання, яке наблизить її до Єдиного ринку за рахунок більшої відповідності європейським цінностям і узгодження з правилами, стандартами, політиками та практиками ЄС (acquis) та подальшої інтеграції з країнами ЄС. Для досягнення цієї амбітної мети План України включає комплекс цільових реформ у ключових секторах, що сприяють зростанню та залученню пріоритетних інвестицій. Заходи Плану України розроблені з акцентом на сприянні вступу України до ЄС та поступовому наближенні українського законодавства до стандартів ЄС.

Відповідно до розділу 1 Реформа державного управління Секції 2 Плану України визначено реформи, які мають бути проведені в рамках Компоненту I Ukraine Facility. Таблицею реформ та інвестицій в рамках Компоненту I передбачено три реформи, серед яких: «Реформа 1. Реформа оплати праці державних службовців».

Згідно з Таблицею реформ та інвестицій в рамках Компоненту I результатом реформи оплати праці державних службовців визначено:

«Набрання чинності законодавства (включаючи підзаконні нормативно-правові акти), що відповідає **принципам державного управління, викладеним у програмі Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР, SIGMA)**. Зазначене законодавство повинно забезпечити:

- впровадження оплати праці на основі класифікації посад за функціональним спрямуванням;

- чітке розділення заробітної плати на фіксовану, або гарантовану, частину (не менше 70%) і варіативну частину (не більше 30%);

- зниження надбавки за вислугу років з 50% до 30%.».

Як передбачено пунктом 4 Розділу 1. Реформи державного управління Плану України, запропоновані реформи відповідають Цілям сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй № 16 «Сприяння побудові миролобного и відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку, забезпечення доступу до правосуддя для всіх і створення ефективних, підзвітних та заснованих на широкій участі інституцій на всіх рівнях». Крім іншого, у цьому пункті зазначено про 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» (реєстр. № 8222 від 23.11.2022) (далі - Законопроект № 8222).

Також цілі та заходи цього розділу Плану України узгоджуються з Планом заходів з виконання рекомендацій Європейської Комісії, представлених у Звіті про прогрес України в рамках Пакета розширення Європейського Союзу 2023 року, затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 9 лютого 2024 року № 133-р (передбачено пунктом 5 Кластеру 1 цього Плану заходів).

Крім того, Законом України від 20 червня 2022 року № 2322-IX «Про засади державної антикорупційної політики на 2021-2025 роки» затверджено Антикорупційну стратегію на 2021-2025 роки.

Кабінетом Міністрів України 04 квітня 2023 року затверджено Державну антикорупційну програму на 2023-2025 роки (далі – ДАП) з виконання Антикорупційної стратегії на 2021-2025 роки».

ДАП є загальнодержавним програмним документом, положення якого передбачають виконання 1031 заходу різними державними органами для досягнення 272 очікуваних стратегічних результатів та вирішення 72 проблем, які були визначені Верховною Радою України в Антикорупційній стратегії.

Виконання Програми є важливим чинником для розбудови доброчесної держави, становлення громадянського суспільства, розвитку плюралістичної демократії, а також сприятиме суттєвому зниженню рівня

корупції в Україні, підвищенню рівня довіри населення до влади, зростанню репутаційного капіталу виконавців Програми.

Варто зазначити, що реалізація заходів, передбачених додатком 2 до Програми, є невід'ємною складовою процесу європейської та євроатлантичної інтеграції України і сприятиме подальшому рухові України до членства в Європейському Союзі, Північноатлантичному Альянсі (НАТО), Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), а також забезпечуватиме виконання Україною рекомендацій GRECO щодо боротьби з корупцією.

Зокрема, ДАП (Додаток 2 до Програми) передбачає перелік заходів, спрямованих на проведення реформи державної служби (2.2.4.2.1-2.2.4.2.2, 2.2.4.2.8, – заходи з виконання ДАП, головним виконавцем чи співвиконавцем яких визначено НАДС).

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 лютого 2024 року № 137-р затверджено План пріоритетних дій Уряду на 2024 рік. Зазначений документ Уряду направлений на досягнення пріоритетних цілей, передбачених актами законодавства, міжнародними зобов'язаннями, а також покликаний забезпечити реалізацію євроінтеграційного курсу України у 2024 році.

Окрім того, у 2024 році розпочато звітування та підготовку до скринінгу, які також стосуються питань реформи системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад, серед яких:

звітування щодо виконання Плану заходів з виконання рекомендацій Європейської Комісії, представлених у Звіті про прогрес України в рамках Пакета розширення Європейського Союзу 2023 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 9 лютого 2024 р. № 133-р);

актуалізація звіту-самооцінки України в рамках проведення II циклу Механізму огляду реалізації положень глав II та V Конвенції ООН проти корупції (лист НАЗК від 05 червня 2024 року № 09-14/40864-24);

заповнення опитувальника Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) «Огляд державного управління в Україні», розділ 4 «Державна служба майбутнього» (лист Секретаріату Кабінету Міністрів України від 19 липня 2024 року № 17287/0/2-24);

підготовка до здійснення офіційного скринінгу відповідності законодавства України праву ЄС за переговорним розділом «Реформа державного управління» (резолуція Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України від 25 липня 2024 року № 24234/0/1-24).

1.2. ПРИНЦИПИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ SIGMA/OЕСР 2023

Цей блок включено до Звіту з метою ознайомлення з Принципами державного управління, оскільки приведення законодавства України з питань реформи системи оплати праці у відповідність з цими стандартами є одним із індикаторів Плану України вже у I кварталі 2025 року.

Аналітичну інформацію, наведену у цьому Звіті, пропонується розглядати як орієнтир подальшого удосконалення законодавства та

підготовки до скринінгу України, зокрема, в рамках переговорного процесу за напрямом реформи системи оплати праці.

5. Таблиця реформ та інвестицій в рамках Компоненту I

Реформи та інвестиції	Цілі та потенціал зростання	Відповідні розділи звіту СС про розширення	Найменування кроку (кількісні та якісні кроки з впровадження реформ/інвестицій)	Установа, відповідальна за впровадження	Результат	Строк
Реформа 1. Реформа оплати праці державних службовців	Реалізація реформи принесе такі результати: - впровадження прозорої та справедливої системи оплати праці на основі функціональної класифікації посад; - забезпечення стабільної та прогнозованої заробітної плати державних службовців; - зменшення можливості зловживання дискрецією керівниками при визначенні заробітної плати державних службовців; - підвищення конкурентоспроможності заробітної плати державних службовців на ринку праці.	Основи — реформа державного управління	Набрання чинності законодавчими змінами щодо реформи оплати праці в державній службі	Національне агентство з питань державної служби за участі Міністерства фінансів	Набрання чинності законодавства (включаючи підзаконні нормативно-правові акти), що відповідає принципам державного управління, викладеним у програмі Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР, SIGMA). Зазначене законодавство повинно забезпечити: - впровадження оплати праці на основі класифікації посад за функціональним спрямуванням; - чітке розділення заробітної плати на фіксовану, або гарантовану, частину (не менше 70%) і варіативну частину (не більше 30%); - зниження надбавки за вислугу років з 50% до 30%.	1 квартал 2025 року

Нижче викладена інформація є цитатою документа - Принципи державного управління (OECD (2023), *The Principles of Public Administration*, OECD, Paris, <https://www.sigmaxweb.org/publications/Principles-of-Public-Administration-2023-edition-UKR.pdf>).

Принципи державного управління — це комплексна система стандартів, що відображає цінності та поведінку, яких громадяни та підприємства очікують від сучасного державного управління. Вони були розроблені, щоб скеровувати відомства у справах розширення Європейського Союзу (ЄС) та політики сусідства в їхніх реформаторських зусиллях, спрямованих на усунення недоліків у державному управлінні та виконання вимог ЄС щодо однієї з «основ» процесу вступу.

Принципи були розроблені Програмою SIGMA, спільною ініціативою ЄС та ОЕСР, що фінансується ЄС, на запит Європейської Комісії (ЄК). Принципи ґрунтуються на чинних актах *acquis* ЄС, правових інструментах ОЕСР, інших міжнародних стандартах, а також на передовій практиці держав-членів ЄС та ОЕСР.

Принцип 11: Державні службовці мають мотивацію, справедливу та конкурентоспроможну оплату та належні умови праці.

a. Щоб залучати, мотивувати та утримувати працівників і колективи з необхідними навичками та компетенціями, органи державного управління пропонують конкурентоспроможний пакет фінансової та нефінансової винагороди: зарплата та пільги, можливості для розвитку та кар'єри, безпека роботи, шанобливе та інклюзивне робоче середовище.

b. Система державного управління заохочує рівну оплату за однакоvu працю як в окремих установах, так і в органах державного управління, встановлюючи розміри основних окладів на основі класифікації посад. Вони ґрунтують надбавки та інші пільги на встановлених законом об'єктивних критеріях, і гарантують відсутність дискримінації в оплаті праці.

c. Система оплати праці є доступною з фіскальної точки зору; еволюція фонду оплати праці є передбачуваною.

d. Система оплати праці є прозорою для працівників і громадськості; при цьому забезпечується достатній ступінь захисту конфіденційних персональних даних.

e. Класифікація та структура оплати праці забезпечують можливості зростання заробітної плати.

f. Оплата праці за результатами роботи, якщо вона запроваджена, становить обмежену частку заробітної плати, ґрунтується на чітких критеріях і забезпечує стимули, що відповідають суспільним інтересам.

g. Система державного управління дбає про добробут працівників, зокрема про їхню безпеку, здоров'я, задоволення від роботи та залучення. Щоб оптимізувати умови праці, здійснюється моніторинг добробуту персоналу.

h. Працівникам державного управління на всіх рівнях організаційної ієрархії доступні гнучкі умови роботи (офіс, дистанційна робота, неповний робочий день, гібридна робота тощо), що сприяє продуктивності та справедливому балансу між роботою та особистим життям і зменшує вплив на довкілля.

i. Система державного управління залучає до соціального діалогу профспілки та представників найманих працівників.

Як свідчить міжнародний досвід та практика реалізації згаданих принципів державного управління, успішна реформа оплати праці державних службовців найкраще закріплюється розумною тактикою та послідовністю відповідних заходів. В ідеальному варіанті, процес реформування має складатися з кількох ключових етапів як елементів процесу політики (починаючи з початкових кроків розуміння навіщо потрібна реформа й завершуючи моніторингом і оцінкою результатів, коригуванням змін).

За будь-яких умов, країни проходять шлях, так званої «базової», первинної та вторинних реформ.

Країни з перехідною економікою стикаються з проблемами реформування системи оплати праці державних службовців у органах державної влади, відмінними від проблем реформування систем у більш розвинутих економіках ОЕСР. Тому й зміст реформ може бути різним.

1.3. УМОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У 2024 РОЦІ

Загальна (базова) система оплати праці державних службовців у 2024 році регулюється такими основними актами законодавства:

■ Закон України «Про державну службу» та Закон України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» (далі – Закон № 3460);

■ Постанова Кабінету Міністрів України від 23 жовтня 2023 року № 1109 «Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році»;

■ Постанова Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2023 року № 1409 «Питання оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році» (далі – Постанова № 1409);

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

- Типове положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), затверджене наказом Міністерства соціальної політики України від 13 червня 2016 року № 646;

- Типове положення про преміювання державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», затверджене наказом Міністерства соціальної політики України від 16 грудня 2019 року № 1767;

- Положення про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 15 червня 1994 р. № 414.

Цей перелік не є вичерпним і не враховує спеціальні акти законодавства та передбачені ними підзаконні нормативно-правові акти.

Зміни до законодавства з питань оплати праці державних службовців на момент формування цього Звіту починаючи з 01 січня 2024 року:

- Постанова Кабінету Міністрів України від 10 травня 2024 року № 537 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 9 листопада 2016 р. № 787 і від 29 грудня 2023 р. № 1409»;

- Постанова Кабінету Міністрів України від 5 липня 2024 року № 794 «Деякі питання оплати праці державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя, інших державних органів на основі класифікації посад у 2024 році»;

- Постанова Кабінету Міністрів України від 18 липня 2024 року № 832 «Деякі питання Державної податкової служби України»;

- Постанова Кабінету Міністрів України від 30 січня 2024 р. № 99 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 9 листопада 2016 р. № 787 і від 25 квітня 2023 р. № 391»;

- Постанова Кабінету Міністрів України від 14 травня 2024 року № 544 «Про внесення змін до пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 р. № 391»;

- Постанова Кабінету Міністрів України від 12 липня 2024 року № 821 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 року № 391 і від 25 серпня 2023 р. № 928».

Поряд з цим прослідковується тенденція до збільшення кількості проектів постанов Кабінету Міністрів України, що розробляються різними державними органами та пропонуються до розгляду Кабінетом Міністрів України, НАДС, іншим державним органам.

Стан справ

Розділом «Прикінцеві положення» Закону № 3460, розробником якого є Міністерство фінансів України, встановлено, що у 2024 році оплата праці державних службовців здійснюється на основі класифікації посад. Також визначено інші концептуальні підходи оплати праці державних службовців у 2024 році.

Прийняте Урядом рішення, стосовно закріплення умов оплати праці державних службовців у 2024 році в Законі № 3460, обумовлене вимогами часу та відображає позицію Міністерства фінансів України, зокрема щодо спроможності Державного бюджету України у 2024 році.

Однак, Законом № 3460 також передбачено низку виключень для різних державних органів в частині застосування умов оплати праці державних службовців, що діяли у 2023 році.

Пунктом 10 Прикінцевих Закону № 3460 встановлено, що у 2024 році оплата праці державних службовців здійснюється на основі класифікації посад, крім державних органів, зазначених у пунктах 20-22 цього розділу.

Пунктом 11 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 3460 визначено, що з метою встановлення розмірів посадових окладів у 2024 році державні органи в межах юрисдикції поділяються за типами.

Посадові оклади на посадах державної служби з урахуванням сімей і рівнів посад, юрисдикції та типів державних органів у 2024 році та перелік типових посад державної служби в межах рівнів посад затверджено Постановою № 1409.

Структура оплати праці

У 2024 році, як перехідному періоді, одночасно діють декілька моделей оплати праці державних службовців в залежності від проведення класифікації посад, наявності спеціального законодавства чи з урахуванням окремих виключень.

1. Умови оплати праці на основі класифікації посад:

Пунктом 12 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 3460 встановлено, що у 2024 році заробітна плата державного службовця державного органу, який провів класифікацію посад державної служби, складається з:

- 1) посадового окладу;
- 2) надбавки за ранг державного службовця;
- 3) надбавки за вислугу років;
- 4) місячної або квартальної премії;
- 5) компенсації за додаткове навантаження
- 6) компенсації за вакантною посадою;
- 7) грошової допомоги, що виплачується з наданням щорічної основної оплачуваної відпустки;
- 8) матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань;
- 9) інших доплат, передбачених законами України.

Надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на *рівні 2%* посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але *не більше 30%* посадового окладу.

Грошова допомога, що виплачується державному службовцю під час надання щорічної основної відпустки, *визначається у розмірі суми посадового окладу, надбавки за вислугу років та надбавки за ранг державного службовця станом на останній день місяця, що передує першому дню такої відпустки, незалежно від фактично відпрацьованого часу в місяці.*

Відповідно до пункту 12 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 3460 у державних органах, що провели класифікацію посад державної служби, визначені спеціальними законами підвищувальні коефіцієнти та кратні розміри посадових окладів державних службовців у 2024 році не застосовуються.

У 2024 році норми Закону України «Про державну службу» щодо умов та порядку оплати праці державних службовців застосовуються в частині, що не суперечить цьому Закону.

2. Умови оплати праці працівників, що діяли у 2023 році (з обмеженням стимулюючих виплат до 50 відсотків посадового окладу на місяць)

Пунктом 13 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 3460 передбачено, що умови оплати праці державних службовців, визначені цим Законом, *не застосовуються для державних службовців у державних органах, що не провели класифікацію посад державної служби.* Оплата праці таких державних службовців здійснюється відповідно до умов, встановлених на 2023 рік, при цьому стимулюючі виплати можуть бути нараховані в граничному розмірі до 50% посадового окладу на місяць.

Частиною другою статті 51 Закону України «Про державну службу» встановлено, що заробітна плата державного службовця складається з:

- 1) посадового окладу;
- 2) надбавки за вислугу років;
- 3) надбавки за ранг державного службовця;
- 4) премії (у разі встановлення);
- 5) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця;
- 6) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби;
- 7) стимулюючих виплат.

Надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на *рівні 3%* посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але *не більше 50%* посадового окладу.

3. Умови оплати праці, що діяли у 2023 році (без обмеження стимулюючих виплат):

Згідно з пунктом 22 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 3460 умови оплати праці державних службовців, передбачені у пунктах 12-15 цього розділу, не застосовуються при визначенні оплати праці державних службовців апарату органу законодавчої влади.

Оплата праці державних службовців апарату органу законодавчої влади у 2024 році та до законодавчого врегулювання правового статусу парламентських державних службовців здійснюється відповідно до умов, встановлених на 2023 рік, із продовженням дії абзацу восьмого пункту 14 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про державну службу». При цьому фонд оплати праці апарату органу законодавчої влади встановлюється у розмірах, не менших, ніж передбачено на 2023 рік.

Оплата праці працівників Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України, постійно діючого незалежного державного колегіального органу, що здійснює державне регулювання, моніторинг та контроль за діяльністю суб'єктів господарювання у сферах енергетики та комунальних послуг, здійснюється відповідно до умов, встановлених на 2023 рік.

4. Умови оплати праці, передбачені спеціальним законодавством

Наприклад, згідно з частиною сьомою 7 Закону України «Про державну службу» складові заробітної плати та особливості оплати праці державних службовців центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, та центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, їх територіальних органів визначаються Митним кодексом України та Податковим кодексом України.

Крім того, оплата праці, грошове забезпечення працівників центрального органу виконавчої влади із спеціальним статусом, на який покладається попередження, виявлення, припинення, розслідування та розкриття корупційних та інших кримінальних правопорушень, віднесених до його підслідності, а також запобігання вчиненню нових, та державного правоохоронного органу, на який покладаються завдання щодо запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування кримінальних правопорушень, посадові оклади яких визначено у трьох розмірах до посадового окладу, встановленого Кабінетом Міністрів України для працівників, які займають відповідні посади в центральних органах виконавчої влади, здійснюється відповідно до умов, встановлених на 2023 рік.

Оплата праці працівників державного органу, який забезпечує державний захист конкуренції у підприємницькій діяльності та у сфері публічних закупівель, здійснюється відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення законодавства про захист економічної конкуренції та діяльності Антимонопольного комітету України» від 9 серпня 2023 року № 3295-ІХ.

Оплата праці працівників державного колегіального органу, що здійснює державне регулювання ринку цінних паперів, визначається спеціальним законом.

Також державним службовцям встановлюється **компенсація за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці**. Згідно з частиною п'ятою статті 52 Закону України «Про державну службу» компенсація за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці, виплачується в розмірі та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, та є частиною заробітної плати державних службовців як у 2023 так і в 2024 роках.

Підходи до формування фонду оплати праці державних службовців та скорочення чисельності державних органів

Відповідно до пункту 14 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 3460 **фонд оплати праці державного органу**, передбаченого пунктом 12 цього розділу, визначається на 2024 рік виходячи з фактичної чисельності працівників відповідного державного органу станом на 1 липня 2023 року з коефіцієнтом 1,1, але не більше нормативно встановленої чисельності працівників державного органу.

Законом № 3460 доручено Кабінету Міністрів України забезпечити у 2024 році **скорочення граничної чисельності працівників органів виконавчої влади**. Зазначене було реалізовано шляхом прийняття постанови Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2023 р. № 1410 «Деякі питання скорочення чисельності працівників органів виконавчої влади».

Огляд поділу державних органів на юрисдикції, типи та рівні (підходи 2023 та 2024 років)

У 2024 році відбулася часткова зміна логіки побудови архітектури державного апарату на основі юрисдикції державного органу, яка поширюється на відповідну територію. Таке нововведення значно вплинуло на рівень оплати праці державних службовців.

В залежності від того чи провів державний орган класифікацію посад державної служби, по відношенню до нього застосовується один із законів, яким визначаються відповідні юрисдикції державних органів для цілей оплати праці державних службовців.

Для державних органів, що провели класифікацію посад державної служби відповідно до пункту 11 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 3460 з метою встановлення розмірів посадових окладів у 2024 році державні органи в межах юрисдикції поділяються за типами:

1) державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України:

Секретаріат Кабінету Міністрів України, постійно діючий допоміжний, допоміжні, консультативно-дорадчі органи, утворені Президентом України, Представництво Президента України в Автономній Республіці Крим,

міністерства, з якими обов'язковому погодженню підлягають проекти актів Кабінету Міністрів України, за результатами розгляду яких оформлюється висновок, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення, Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих судів, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Офісу Генерального прокурора;

інші міністерства, державні органи із спеціальним статусом або ті, діяльність яких спрямовується і координується безпосередньо Кабінетом Міністрів України, до повноважень яких належить формування державної політики в одній чи декількох сферах, центральні органи виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики, Секретаріат Уповноваженого із захисту державної мови, Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку, Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах електронних комунікацій, радіочастотного спектра та надання послуг поштового зв'язку, Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів, Державна судова адміністрація України, центральний орган управління Служби судової охорони України, центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань державного архітектурно-будівельного контролю та нагляду, центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику у сферах морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства;

інші державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, їх апарати та секретаріати, територіальні органи центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя;

2) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя, територіальні органи центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення;

3) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення.

Для державних органів, що не провели класифікацію посад державної служби відповідно до статті 51 Закону України «Про державну службу» з метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи поділяються за такими рівнями:

1) Апарат Верховної Ради України, Секретаріат Кабінету Міністрів України, постійно діючий допоміжний, допоміжні, консультативно-дорадчі органи, утворені Президентом України, Представництво Президента України в Автономній Республіці Крим, Національна служба посередництва і примирення, Секретаріат Національної тристоронньої соціально-економічної ради, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Конституційного Суду України, Верховного Суду, Офісу Генерального прокурора;

2) міністерства, центральні органи виконавчої влади із спеціальним статусом, який встановлений законом, апарати (секретаріати) вищих спеціалізованих судів, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України;

3) інші державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;

4) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя;

5) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення.

РОЗДІЛ II. РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЩОДО СТАНУ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ

НАДС проведено анонімне опитування, як один з етапів дослідження стану впровадження системи оплати праці на основі класифікації посад у державних органах через півроку від її початку.

МЕТА ОПИТУВАННЯ

Вивчення думки державних службовців щодо запровадження моделі оплати праці на основі класифікації посад, зокрема, щодо особливостей та результатів проведення класифікації посад державної служби у державних органах, зміни рівня оплати праці державних службовців.

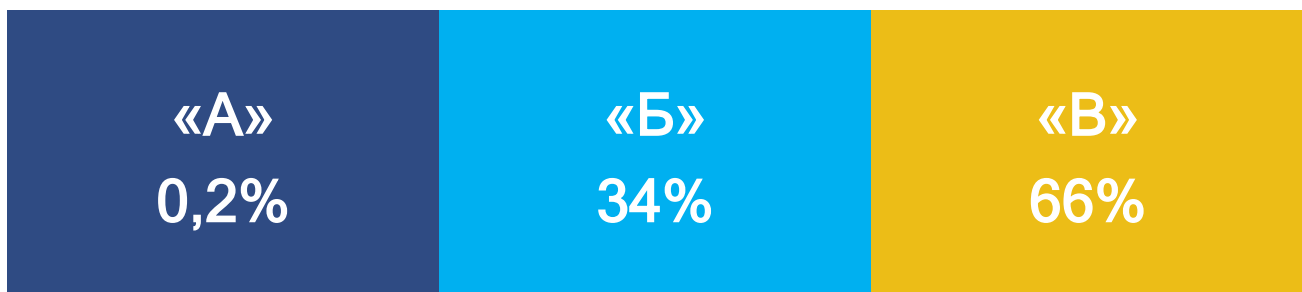
СТРОКИ ПРОВЕДЕННЯ: 02 - 15 липня 2024 року.

ВИБІРКА

В опитуванні взяло участь **22 626 державних службовців**.

При опрацюванні результатів окремі відповіді виключено у зв'язку з недостовірним зазначенням категорії посади, місця розташування державного органу тощо.

Серед респондентів є представники усіх **категорій посад** державної служби – «А», «Б» і «В».



За статтю розподіл вибірки наступний: 80% – жінки та 20% – чоловіки.

Представлено всі **юрисдикції та типи державних органів** (рис.2.1):

Юрисдикція 1. Державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України - **32%**:

9% (тип 1) - Секретаріат Кабінету Міністрів України, постійно діючий допоміжний, допоміжні, консультативно-дорадчі органи, утворені Президентом України, Представництво Президента України в Автономній Республіці Крим, міністерства, з якими обов'язковому погодженню підлягають проекти актів Кабінету Міністрів України, за результатами розгляду яких оформлюється висновок, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення, Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих

судів, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Офісу Генерального прокурора;

10% (тип 2) - інші міністерства, державні органи із спеціальним статусом або ті, діяльність яких спрямовується і координується безпосередньо Кабінетом Міністрів України, до повноважень яких належить формування державної політики в одній чи декількох сферах, центральні органи виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики, Секретаріат Уповноваженого із захисту державної мови, Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку, Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах електронних комунікацій, радіочастотного спектра та надання послуг поштового зв'язку, Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів, Державна судова адміністрація України, центральний орган управління Служби судової охорони України, центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань державного архітектурно-будівельного контролю та нагляду, центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику у сферах морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства;

13% (тип 3) - інші державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, їх апарати та секретаріати, територіальні органи центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя;

Юрисдикція 2. Державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя, територіальні органи центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення - **45%**.

Юрисдикція 3. Державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення - **23%**.

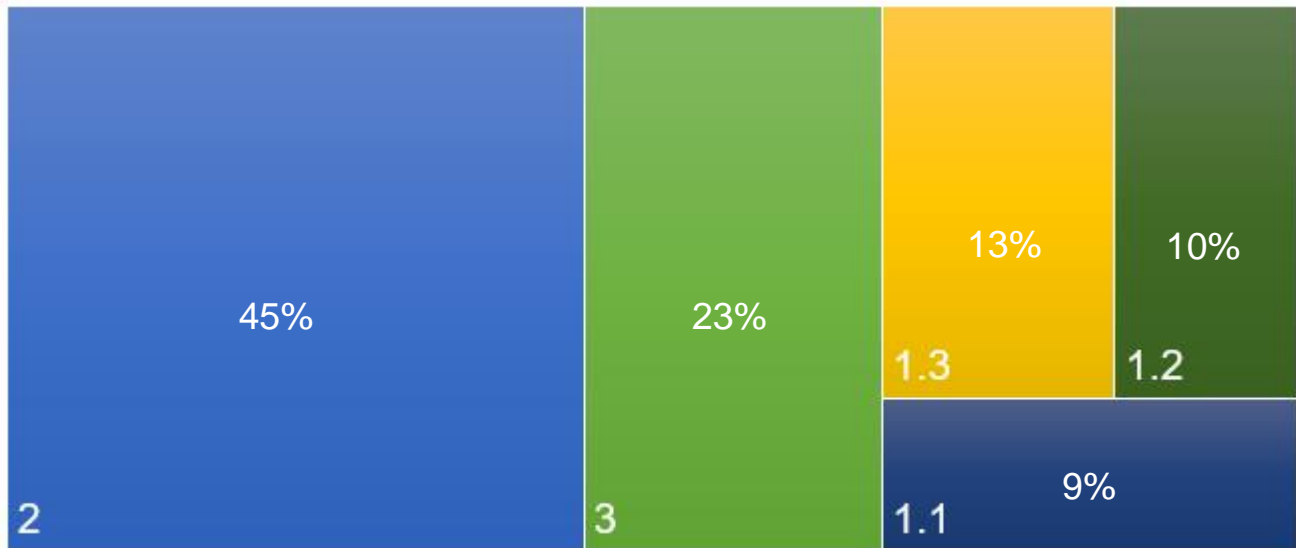


Рис.2.1. Розподіл вибірки за юрисдикцією та типом державних органів

2.1. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ

За результатами опитування досліджено питання щодо організації проведення класифікації посад у державних органах (рис. 2.2).

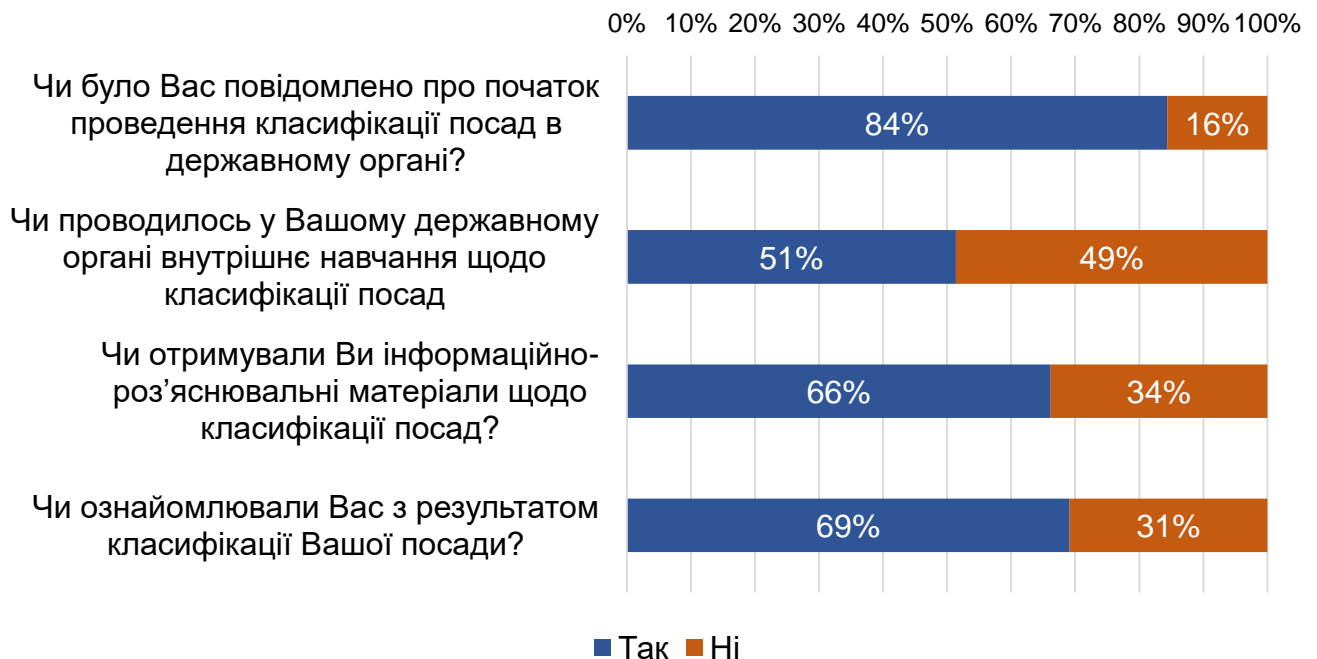


Рис.2.2. Організація проведення класифікації посад у державних органах

Більшість державних службовців (84%) зазначили, що їх було **повідомлено про початок проведення класифікації посад в державному органі.**

Серед державних службовців категорії «Б» поінформованість щодо початку класифікації вища на 10% та становить 91% порівняно з державними службовцями категорії «В» (81%).

Найвищий відсоток поінформованості простежується серед державних службовців другої юрисдикції (87%), а найнижчий серед державних органів першого типу першої юрисдикції (78%) (рис.2.3).

Чи було Вас повідомлено про початок проведення класифікації посад у державному органі?

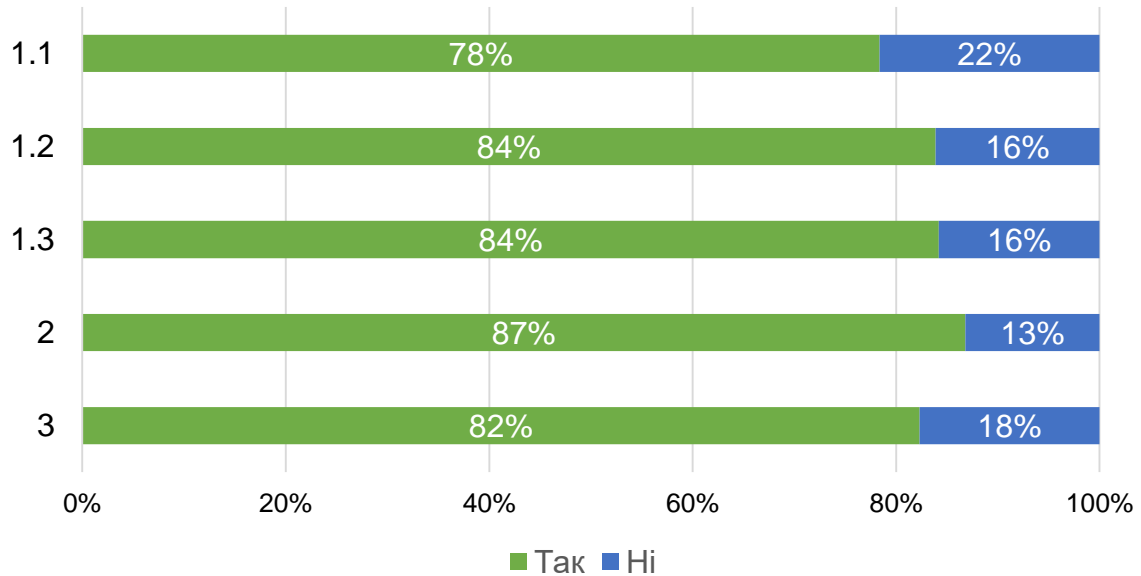


Рис.2.3. Поінформованість про початок проведення класифікації посад у розрізі юрисдикції та типів державних органів

Про те, що в їх державному органі **проводилося внутрішнє навчання щодо класифікації** посад зазначили половину респондентів (51%).

Про згадане навчання зазначили 62% серед державних службовців категорії «Б» та 46% серед державних службовців категорії «В». Це може свідчити про те, що державних службовців категорії «В» рідше долучали до проведених навчань.

Інформаційно-роз'яснювальні матеріали щодо класифікації посад отримували 66% державних службовців.

Серед державних службовців категорії «Б» матеріали отримували 78% державних службовців, а серед державних службовців категорії «В» - 60%.

У розрізі юрисдикції та типів державних органів найвищий відсоток респондентів, що повідомили про проведення навчання та про отримання інформаційно-роз'яснювальних матеріалів серед представників другої юрисдикції, а найнижчий серед представників державних органів першого типу першої юрисдикції (рис.2.4; рис. 2.5).

Чи проводилось у Вашому державному органі внутрішнє навчання щодо класифікації посад?

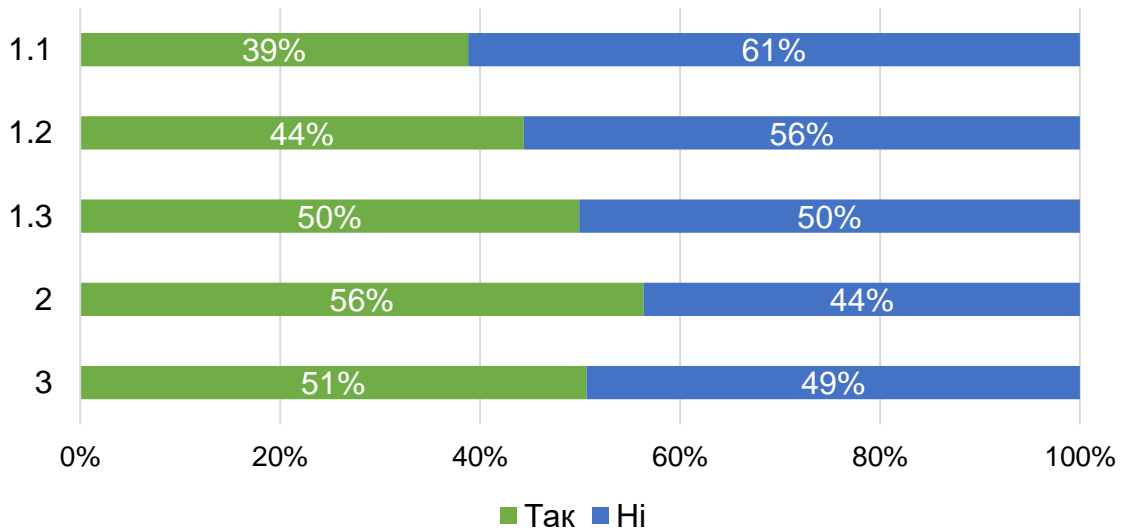


Рис.2.4. Проведення внутрішнього навчання щодо класифікації посад у розрізі юрисдикції та типів державних органів

Чи отримували Ви інформаційно-роз'яснювальні матеріали щодо класифікації посад?

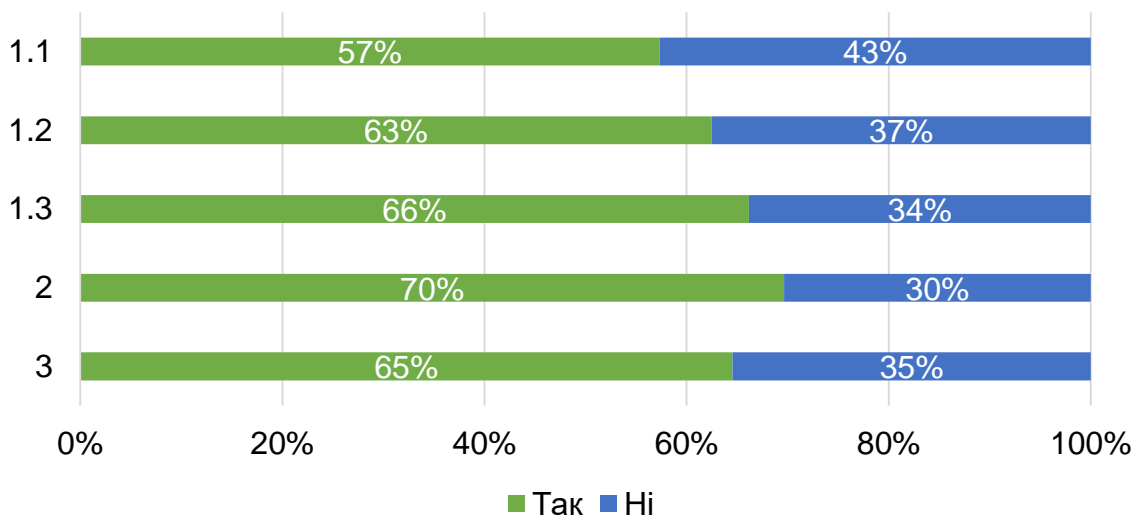


Рис.2.5. Отримання інформаційно-роз'яснювальних матеріалів щодо класифікації посад у розрізі юрисдикції та типів державних органів

З результатами класифікації своїх посад були ознайомлені 69% респондентів. Це 78% серед державних службовців категорії «Б» та 60% з числа державних службовців категорії «В».

За ознакою юрисдикції та типів державних органів найвищий відсоток респондентів, яких було ознайомлено з результатами класифікації їх посад серед представників другої юрисдикції (74%), а найнижчий серед представників державних органів першого типу першої юрисдикції (61%) (рис. 2.6).

Чи ознайомлювали Вас з результатом класифікації Вашої посади?

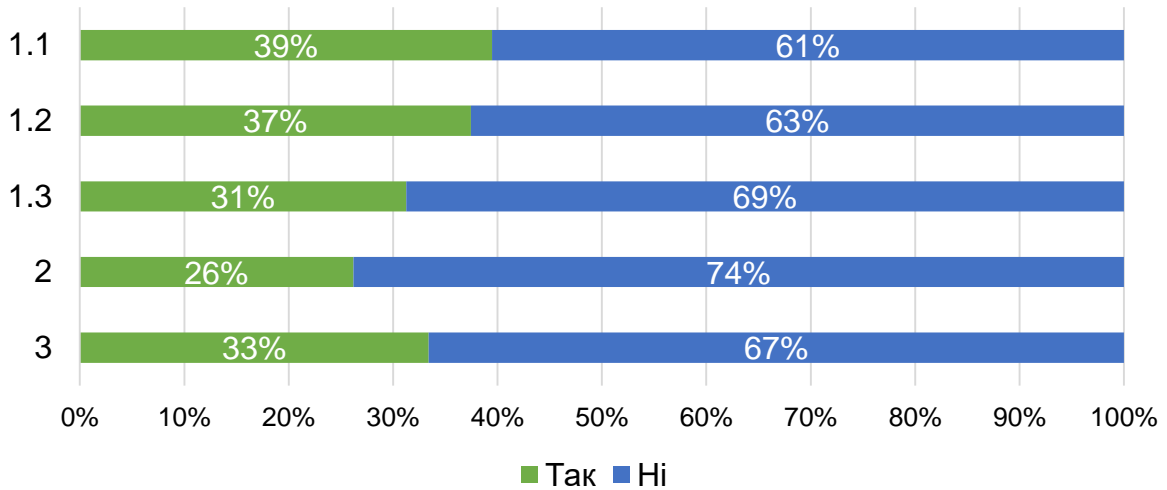


Рис.2.6. Ознайомлення з результатом класифікації посад у розрізі юрисдикції та типів державних органів

Відмінностей за гендерною ознакою в частині організації проведення класифікації посад державної служби у державних органах не встановлено.

З метою проведення класифікації посад державні службовці надавали до структурного підрозділу (особи), уповноваженого на проведення класифікації посад таку інформацію:

- 39% - нічого не направляли;
- 29% - Основну інформацію про посаду;
- 12% - Основну інформацію про посаду та пропозиції до класифікаційного коду за їхньою посадою;
- 4% - Зведену відомість;
- 2% - обґрунтовуючі документи;
- 14% - всю перелічену інформацію (рис 2.7).

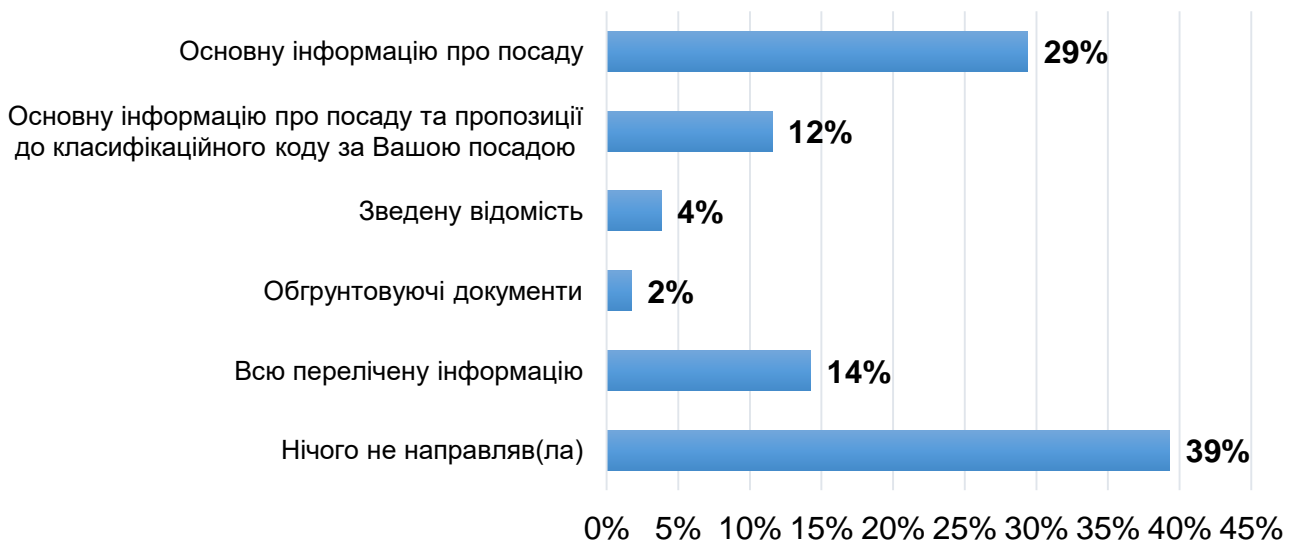


Рис.2.7. Матеріали, що надавалися державними службовцями до структурного підрозділу(особи), уповноваженого на проведення класифікації посад

Розподіл у розрізі категорій посад свідчить про залученість більшою мірою до проведення класифікації посад державних службовців категорії «Б», як це визначено Алгоритмом (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Надання інформації про посаду до структурного підрозділу (особи), уповноваженого на проведення класифікації посад у розрізі категорій посад

Інформація, яку надавали	«Б»	«В»
Нічого не направляв(ла)	22%	48%
Основну інформацію про посаду	33%	28%
Основну інформацію про посаду та пропозиції до класифікаційного коду за Вашою посадою	17%	9%
Зведену відомість	6%	3%
Обґрунтовуючі документи	2%	2%
Всю перелічену інформацію	21%	11%

2.2. ОБ'ЄКТИВНІСТЬ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД

За результатами опитування **42% державних службовців зазначили, що розмір посадового окладу вплинув на визначення сім'ї посад** при проведенні класифікації посад або перекласифікації посад. Ще 22% зазначили, що не вплинув та 36% не володіють інформацією, як може вплинути посадовий оклад на визначення сім'ї посади (рис. 2.8).

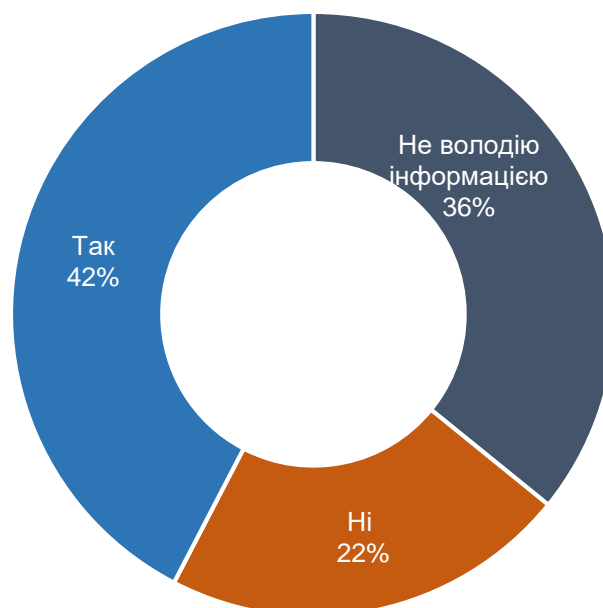


Рис.2.8. Чи вплинув розмір посадового окладу на визначення сім'ї Вашої посади?

У розрізі статі суттєвих відмінностей не встановлено.

За юрисдикцією та типом державних органів найбільший відсоток (45%) державних службовців, які вважають, що розмір посадового окладу значно вплинув на визначення сім'ї посади визначено серед респондентів державних органів другого типу третьої юрисдикції, а найменший (40%) - серед представників другої юрисдикції (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

Вплив розміру посадового окладу на визначення сім'ї посади у розрізі юрисдикції та типів державних органів

Юрисдикція та тип державного органу	Так	Ні	Не володію інформацією
1.1	43%	17%	40%
1.2	44%	17%	39%
1.3	43%	19%	38%
2	40%	27%	33%
3	45%	18%	37%

Про те, що при повторній класифікації посад було змінено раніше визначену сім'ю посад повідомили 17% державних службовців.

Серед представників чоловічої статі про зміну раніше визначеної сім'ї посад повідомило 21% чоловіків та 17% жінок.

Найвищий відсоток зміни раніше визначених сімей посад при повторній класифікації прослідковується у державних органах першої юрисдикції другого типу (21%), а найнижчий - у державних органах другої юрисдикції (15%) (рис. 2.9).

Чи було змінено раніше визначену сім'ю для Вашої посади при повторній класифікації?

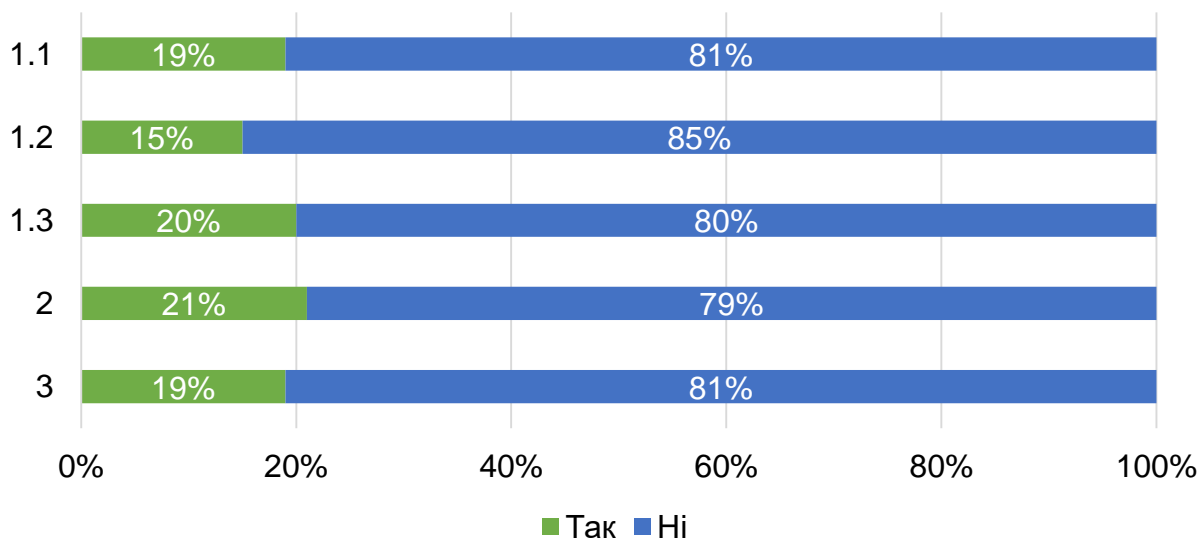


Рис.2.9. Зміна сім'ї посади при проведенні повторної класифікації

За результатами дослідження питання внесення змін до посадової інструкції та/або положення про структурний підрозділ для цілей класифікації посад визначено, що у **25%** опитаних респондентів **було внесено зміни до посадових інструкцій певних посад та положень** про структурні підрозділи державних органів **для визначення більш привабливих на їх думку сімей посад.**

Серед чоловіків про наявність таких змін повідомило 29%, а серед жінок - 24%.

Найбільша кількість внесення змін до посадової інструкції та/або положення про структурний підрозділ за юрисдикцією та типом державних органів внесено у респондентів, які працюють у державних органах першої юрисдикції першого типу (31%), а найменше - у державних органах другої юрисдикції (23%) (рис. 2.10).

Чи вносилися зміни в Вашу посадову інструкцію та/або положення про структурний підрозділ для цілей класифікації посад?

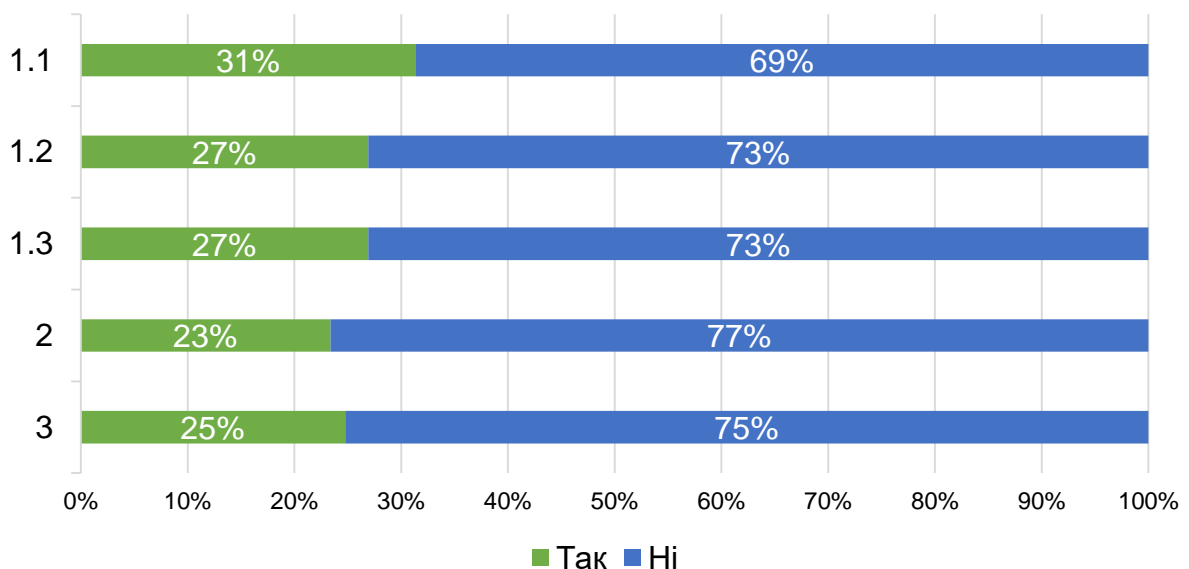


Рис.2.10. Внесення змін до посадової інструкції та/або положення про структурний підрозділ для цілей класифікації

2.3. СТАВЛЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ДО РЕЗУЛЬТАТІВ КЛАСИФІКАЦІЇ

З визначеним класифікаційним кодом для посади погоджується 44% державних службовців, 32% не погоджуються, 15% - важко відповісти та 9% не знають класифікаційний код своєї посади (рис. 2.11).

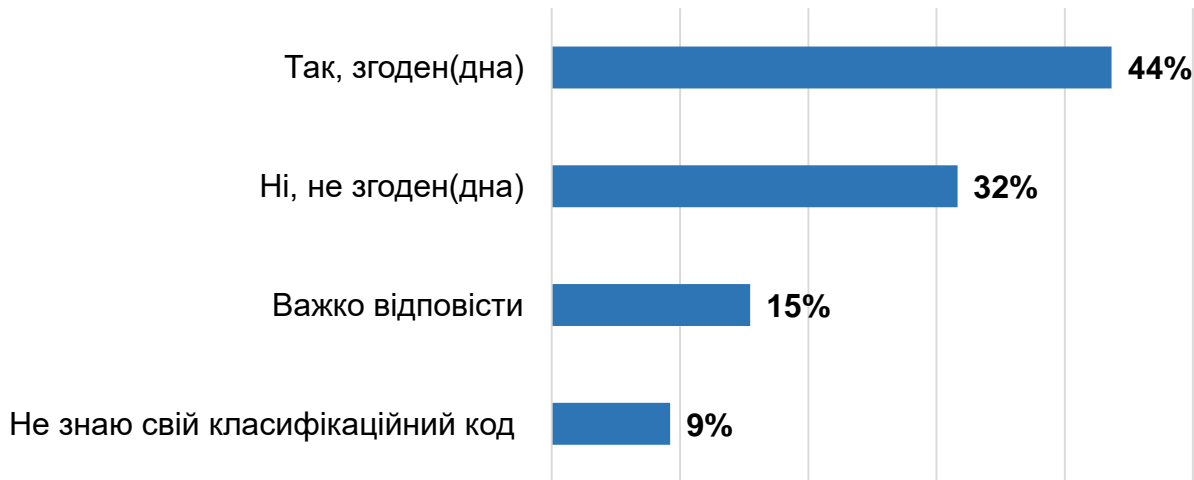


Рис.2.11. Згода державних службовців із визначеним класифікаційним кодом

Серед тих, хто не згоден 27% причиною зазначили *рівень оплати праці, який визначається за класифікаційним кодом* та 5% - *невідповідність функціоналу посади опису визначеної сім'ї*.

Державні службовці категорії «Б» більше (на 19%) погоджуються із визначеним класифікаційним кодом, ніж державні службовці категорії «В». Зокрема, це пов'язано з тим, що серед державних службовців категорії «В» частіше зустрічаються випадки відсутності доведення до їх відома класифікаційного коду посади, а також нижчим рівнем оплати праці у межах грейдів відповідної категорії (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

Згода державних службовців із визначеним їх посаді класифікаційним кодом у розрізі категорії посад

Чи погоджуєтесь Ви з визначеним для Вашої посади класифікаційним кодом?	«Б»	«В»
Так, згоден(дна)	56%	37%
Ні, не згоден(дна) у зв'язку з невідповідністю функціоналу опису визначеної сім'ї	5%	5%
Ні, не згоден(дна) через рівень оплати праці	22%	29%
Важко відповісти	12%	17%
Не знаю свій класифікаційний код	5%	12%

Також 15% респондентів зазначили, що їм відомо про випадки звільнення з державної служби у їх державному органі у зв'язку з незгодою працівника із результатами класифікації посад.

2.4. ЗМІНА РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

За результатами опитування визначено **особливості зміни рівня заробітної плати державних службовців у порівнянні з 2023 роком:**



Серед респондентів, у яких рівень оплати праці зріс, 60% погоджуються із визначеним класифікаційним кодом та 11% все ж не згодні з ним через рівень оплати праці. Також 51% зазначили, що повторна класифікація таких посад не проводилася та 17%, що проводилася (з них у 16% оклад збільшився та у 1% - зменшився).

Серед респондентів, у яких рівень оплати праці зменшився, 20% згодні з визначеним класифікаційним кодом та 54% не згодні через рівень оплати праці. Також 61% зазначили, що повторна класифікація таких посад не проводилася та 11%, що проводилася (з них у 5% оклад збільшився та у 6% - зменшився).

У розрізі статі, юрисдикції та типів державних органів суттєвих відмінностей щодо зміни рівня заробітної плати у порівнянні з 2023 роком не встановлено.

Зміна рівня оплати у бік збільшення простежується серед 57% державних службовців категорії «Б» та 52% - категорії «В» (рис. 2.12).

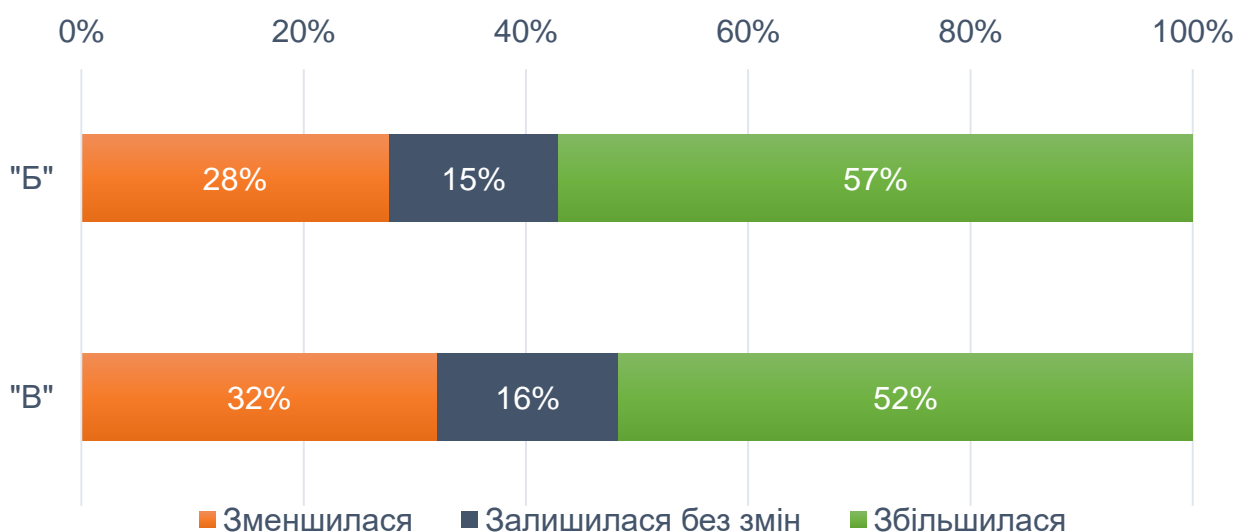


Рис.2.12. Зміна рівня оплати праці у розрізі категорій «Б» і «В»

Загалом про те, що проводилася повторна класифікація посади зазначили 18% респондентів, з них:

11% - зазначили, що у результаті повторної класифікації рівень посадового окладу збільшився;

4% - рівень посадового окладу залишився без змін;

3% - рівень посадового окладу зменшився;

У 54% респондентів не було повторної класифікації їх посади. 29% повідомили, що не володіють інформацією (рис. 2.13).

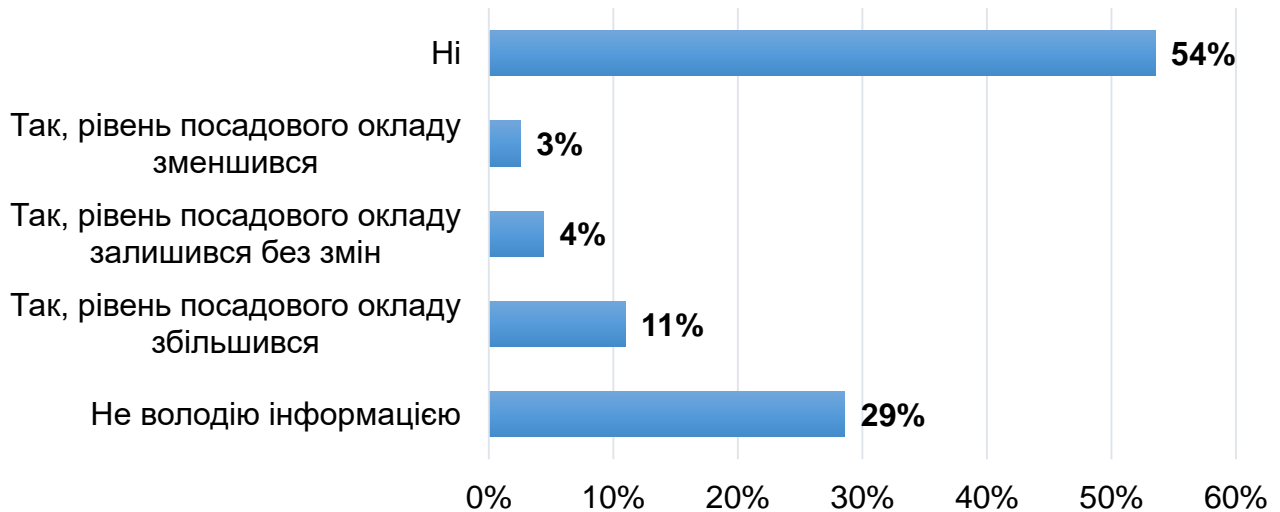


Рис.2.13. Чи проводилася повторна класифікація Вашої посади?

На 5% більше чоловіків, ніж жінок зазначили про те, що було проведено повторну класифікацію їх посад (рис. 2.14).



Рис.2.14. Проведення повторної класифікації у розрізі статі

У розрізі юрисдикцій та типів державних органів найбільший відсоток респондентів, що повідомили про повторну класифікацію серед державних органів першої юрисдикції другого (22%) та третього (21%) типів, а найменший - серед державних органів другої юрисдикції (16%) (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4

Чи проводилася повторна класифікація Вашої посади?
(у розрізі юрисдикції та типу державного органу)

Чи проводилася повторна класифікація Вашої посади?	1.1	1.2	1.3	2	3
Так, рівень посадового окладу збільшився	10%	11%	12%	10%	13%
Так, рівень посадового окладу зменшився	4%	4%	4%	2%	2%
Так, рівень посадового окладу залишився без змін	3%	7%	5%	4%	4%
Ні	50%	46%	48%	60%	49%
Не володію інформацією	34%	33%	31%	24%	31%

РОЗДІЛ III. КАРТА КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ

3.1. ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД СІМЕЙ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

За результатами класифікації посади державної служби здійснено аналіз віднесення посад державної служби до 27 сімей (таблиця 3.1; рис. 3.1).

До найбільших сімей посад державної служби відносяться:

31,9% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9);

13,4% - адміністрування та надання публічних послуг (2);

11,1% - державний нагляд і контроль (7);

8,7% - організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження (17).

До середніх по чисельності сімей посад можна віднести:

4,1% - адміністративне керівництво (1);

4% - бухгалтерія (4);

4% - діловодство, канцелярія та архів (8);

3,6% - управління персоналом (24);

3,5% - правове забезпечення (19);

2,7% - управління фінансами (26);

2,6% - управління інформаційно-комунікаційними системами (23);

1,5% - аналіз державної політики та нормотворча діяльність (3);

1,5% - комунікація та інформаційне забезпечення (13).

До найменших по чисельності сімей посад (менше 1%) належать:

0,9 % - господарські функції (6);

0,8% - режимно-секретна діяльність (21);

0,7% - внутрішній аудит (5);

0,6% - закупівлі (10);

0,6% - запобігання корупції (11);

0,6% - інформаційна безпека та кіберзахист (12);

0,6% - міжнародне співробітництво (15);

0,5% - оборонна робота, мобілізаційна підготовка і мобілізація (16);

0,5% - організація засідань (18);

0,5% - цивільний захист та охорона праці (27);

0,4% - управління державною власністю (22);

0,3% - управління проектами інформатизації (25);

0,1% - літературне редагування (14);

0,1% - протокол та церемоніал (20).

Таблиця 3.1

Розподіл сімей посад державної служби

Сім'я посад	Кількість посад	% посад
1. Адміністративне керівництво	6 045	4,1%
2. Адміністрування та надання публічних послуг	19 644	13,4%
3. Аналіз державної політики та нормотворча діяльність	2 190	1,5%
4. Бухгалтерія	5 868	4%
5. Внутрішній аудит	1 092	0,7%
6. Господарські функції	1 295	0,9%
7. Державний нагляд і контроль	16 230	11,1%
8. Діловодство, канцелярія та архів	5 891	4%
9. Забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики	46 686	31,9%
10. Закупівлі	843	0,6%
11. Запобігання корупції	859	0,6%
12. Інформаційна безпека та кіберзахист	868	0,6%
13. Комунікація та інформаційне забезпечення	2 216	1,5%
14. Літературне редагування	103	0,1%
15. Міжнародне співробітництво	908	0,6%
16. Оборонна робота, мобілізаційна підготовка і мобілізація	762	0,5%
17. Організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження	12 739	8,7%
18. Організація засідань	772	0,5%
19. Правове забезпечення	5 178	3,5%
20. Протокол та церемоніал	129	0,1%
21. Режимно-секретна діяльність	1 193	0,8%
22. Управління державною власністю	599	0,4%
23. Управління інформаційно-комунікаційними системами	3 805	2,6%
24. Управління персоналом	5 225	3,6%
25. Управління проектами інформатизації	484	0,3%
26. Управління фінансами	4 008	2,7%
27. Цивільний захист та охорона праці	701	0,5%
Усього	146 333	100%

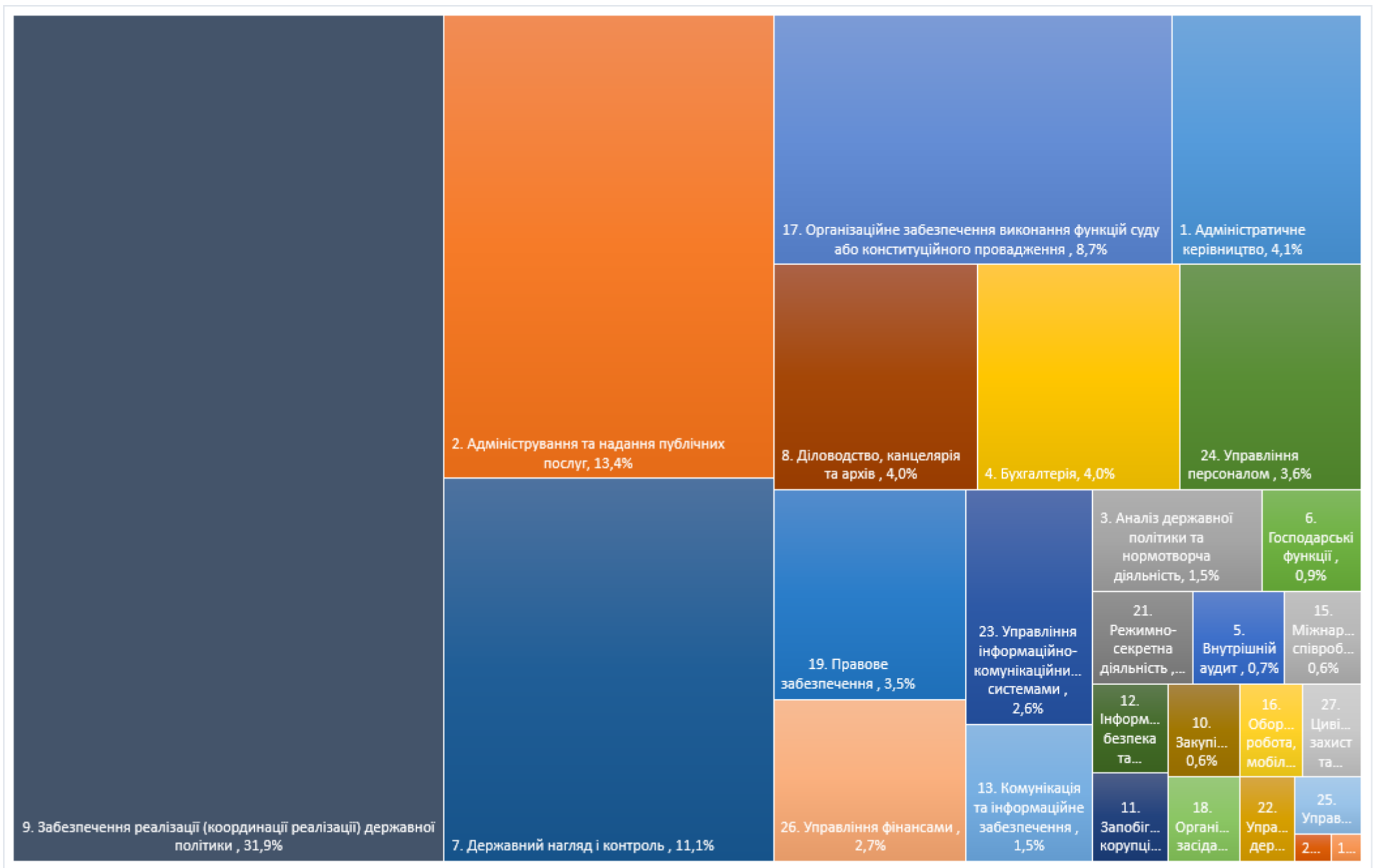


Рис. 3.1. Розподіл сімей посад державної служби

РОЗПОДІЛ СІМЕЙ ПОСАД У МЕЖАХ КАТЕГОРІЙ ПОСАД

Здійснено аналіз розподілу посад у межах категорій посад (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2

Розподіл сімей посад державної служби у межах категорій «Б» і «В»

Сім'я посад	Б		В	
	Кількість посад	% посад	Кількість посад	% посад
1. Адміністративне керівництво	5 715	15,4%	0	0%
2. Адміністрування та надання публічних послуг	3 046	8%	16 598	15,2%
3. Аналіз державної політики та нормотворча діяльність	1 350	3,6%	840	0,8%
4. Бухгалтерія	1 253	3,4%	4 615	4,2%
5. Внутрішній аудит	309	0,8%	783	0,7%
6. Господарські функції	643	1,7%	652	0,6%
7. Державний нагляд і контроль	3 996	10,8%	12 234	11,2%
8. Діловодство, канцелярія та архів	1 099	3%	4 792	4,4%
9. Забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики	10 828	29,2%	35 858	32,9%
10. Закупівлі	222	0,6%	621	0,6%
11. Запобігання корупції	209	0,6%	650	0,6%
12. Інформаційна безпека та кіберзахист	307	0,8%	561	0,5%
13. Комунікація та інформаційне забезпечення	649	1,8%	1 567	1,4%
14. Літературне редагування	17	0%	86	0,1%
15. Міжнародне співробітництво	256	0,7%	652	0,6%
16. Оборонна робота, мобілізаційна підготовка і мобілізація	207	0,6%	555	0,5%
17. Організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження	795	2,1%	11 944	11%
18. Організація засідань	220	0,6%	552	0,5%
19. Правове забезпечення	1 391	3,8%	3 787	3,5%
20. Протокол та церемоніал	31	0,1%	98	0,1%
21. Режимно-секретна діяльність	193	0,5%	1000	0,9%

22. Управління державною власністю	187	0,5%	412	0,4%
23. Управління інформаційно-комунікаційними системами	924	2,5%	2 881	2,6%
24. Управління персоналом	1 417	3,8%	3 808	3,5%
25. Управління проектами інформатизації	199	0,5%	285	0,3%
26. Управління фінансами	1 358	3,7%	2 650	2,4%
27. Цивільний захист та охорона праці	200	0,5%	501	0,5%
Усього	37 021	100%	108 982	100%

Усі посади категорії «А», як і передбачено Каталогом, належать до сім'ї посад «адміністративне керівництво (1)».

Серед категорії «Б» найбільший відсоток посад віднесено до таких сімей посад:

29,2% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики;

15,4% - адміністративне керівництво;

10,8% - державний нагляд і контроль;

8% - адміністрування та надання публічних послуг.

Середні за чисельністю сім'ї посад:

3,8% - управління персоналом;

3,8% - правове забезпечення;

3,7% - управління фінансами;

3,6% - аналіз державної політики та нормотворча діяльність;

3,4% - бухгалтерія;

3% - діловодство, канцелярія та архів;

2,5% - управління інформаційно-комунікаційними системами;

2,1% - організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження;

1,8% - комунікація та інформаційне забезпечення;

1,7% - господарські функції

Найменший відсоток посад категорії «Б» віднесено до таких сімей посад:

0,8% - внутрішній аудит;

0,8% - інформаційна безпека та кіберзахист;

0,7% - міжнародне співробітництво;

0,6% - закупівлі;

0,6% - запобігання корупції;

0,6% - оборонна робота, мобілізаційна підготовка і мобілізація;

0,6% - організація засідань;

0,5% - режимно-секретна діяльність;

- 0,5% - управління державною власністю;
- 0,5% - управління проектами інформатизації;
- 0,5% - цивільний захист та охорона праці;
- 0,1% - протокол та церемоніал.

До однієї з сімей посад (літературне редагування) не віднесено жодної посади категорії «Б».

Серед категорії «В» найбільший відсоток посад віднесено до таких сімей посад:

- 32,9% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9);
- 15,2% - адміністрування та надання публічних послуг (2);
- 11,2% - державний нагляд і контроль (7);
- 11,0% - організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження (17).

Середні за чисельністю сім'ї посад:

- 4,4% - діловодство, канцелярія та архів (8);
- 4,2% - бухгалтерія (4);
- 3,5% - правове забезпечення (19);
- 3,5% - управління персоналом (24);
- 2,6% - управління інформаційно-комунікаційними системами;
- 2,4% - управління фінансами (26);
- 1,4% - комунікація та інформаційне забезпечення (13).

Найменший відсоток посад категорії «В» віднесено до таких сімей посад:

- 0,9% - режимно-секретна діяльність (21);
- 0,8% - аналіз державної політики та нормотворча діяльність (3);
- 0,7% - внутрішній аудит (5);
- 0,6% - господарські функції (6)
- 0,6% - закупівлі (10);
- 0,6% - запобігання корупції (11);
- 0,6% - міжнародне співробітництво (15);
- 0,5% - інформаційна безпека та кіберзахист (12);
- 0,5% - оборонна робота, мобілізаційна підготовка і мобілізація (16);
- 0,5% - організація засідань (18);
- 0,5% - цивільний захист та охорона праці (27);
- 0,4% - управління державною власністю (22);
- 0,3% - управління проектами інформатизації (25);
- 0,1% - літературне редагування (14);
- 0,1% - протокол і церемоніал (20).

Посади, віднесені до сім'ї посад «адміністративне керівництво» (1) в категорії «В» відсутні.

3.2. ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД РІВНІВ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Здійснено аналіз віднесення посад державної служби до дев'яти рівнів посад (таблиця 3.3; рис. 3.3).

Таблиця 3.3

Розподіл рівнів посад державної служби

Рівень посади	Кількість посад	% посад
I (перший) керівний рівень	330	0,2%
II (другий) керівний рівень	3 529	2,4%
III (третій) керівний рівень	2 186	1,5%
IV (четвертий) керівний рівень	6 836	4,7%
V (п'ятий) керівний рівень	12 739	8,7%
VI (шостий) керівний рівень	11 731	8%
VII (вищий) фаховий рівень	78 744	53,8%
VIII (середній) фаховий рівень	22 238	15,2%
IX (початковий) фаховий рівень	8 000	5,5%
Усього	146 333	100%

Визначено 10,1% посад державної служби категорій «А» та «Б», які є керівниками державної служби в державних органах або здійснюють колективне керівництво колегіальним державним органом та належать до I - III керівних рівнів посад державної служби. З них:

- 0,2% - I (перший) керівний рівень;
- 2,4% - II (другий) керівний рівень;
- 1,5% - III (третій) керівний рівень.

Загалом визначено 21,4% посад державної служби категорії «Б», які належать до IV - VI керівних рівнів. З них:

- 4,7% - IV (четвертий) керівний рівень;
- 8,7% - V (п'ятий) керівний рівень;
- 8% - VI (шостий) керівний рівень.

На державній службі представлено 74,5% посад державної служби категорії «В», які належать до VII - IX фахових рівнів. З них:

- 53,8% - VII (вищий) фаховий рівень;
- 15,2% - VIII (середній) фаховий рівень;
- 5,5% - IX (початковий) фаховий рівень.

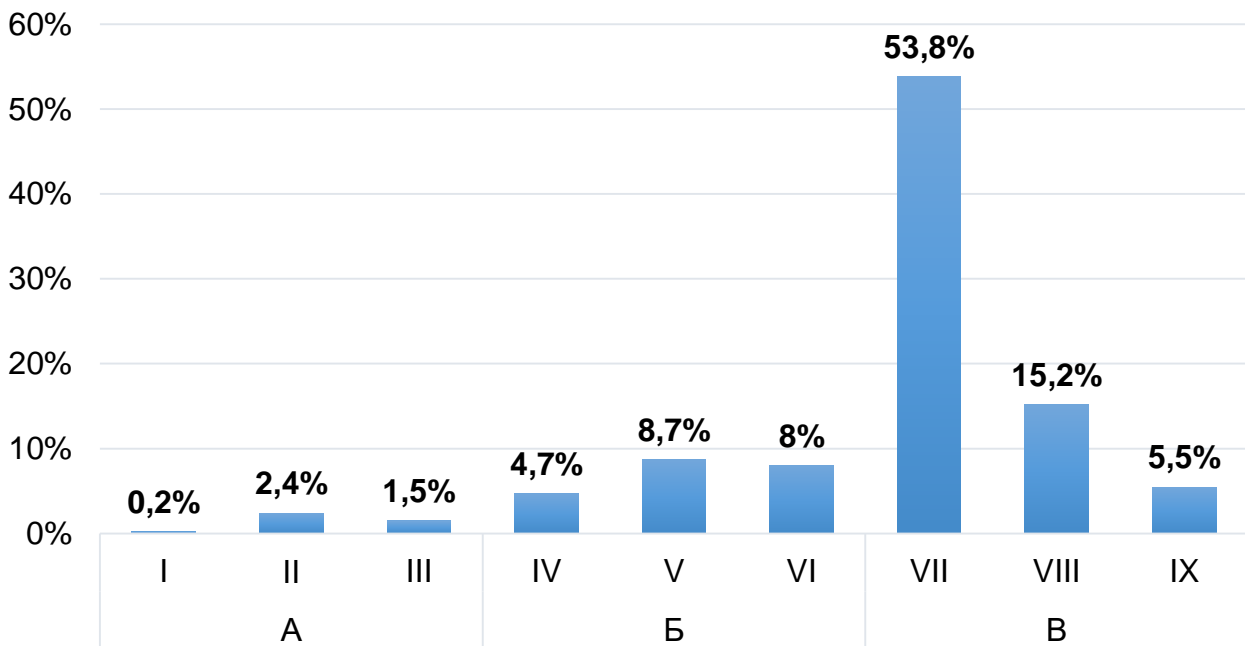


Рис. 3.3. Розподіл рівнів посад державної служби

З наведених даних вбачається, що понад половину посад державної служби (53,8%) віднесено до VII (вищого) фахового рівня. Ще 15,2% до VIII (середнього) фахового рівня.

Також значну частину становлять посади V (п'ятого) керівного рівня (8,7%) та VI (шостого) керівного рівня (8%).

3.3. ОСОБЛИВОСТІ ВІДНЕСЕННЯ ДО СІМЕЙ ПОСАД У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ

Віднесення до сімей посад у державних органах першої юрисдикції першого типу

За результатами проведеного аналізу з'ясовано, що у державних органах першої юрисдикції першого типу переважають сім'ї посад (рис. 3.4):

24,1% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9);

12,8% - аналіз державної політики та нормотворча діяльність (3);

10,9% - державний нагляд і контроль (7);

10,4% - організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження (17).



Рис. 3.4. Розподіл сімей посад державної служби у державних органах першої юрисдикції першого типу

Однак, для сім'ї посад «організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження (17)» характерний неоднорідний розподіл між органами першої юрисдикції першого типу через її специфіку: в більшості органів цього типу відсутні посади цієї сім'ї, в окремих органах вони переважають. Для прикладу, у Верховному Суді 77,3% віднесено до сім'ї посад «організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження (17)», у Вищому антикорупційний суді - 52,7%, у Конституційному Суді України - 45%.

Досить неоднорідно в державних органах першого типу першої юрисдикції (1.1) представлена сім'я посад «державний нагляд і контроль (7)»: для більшості органів цього типу вона є малочисельною або взагалі відсутня, але в значній кількості представлена в Рахунковій палаті (72,4%) та Секретаріаті Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (63,7%).

Сім'я посад «забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9)» представлена майже в усіх органах цього типу (за виключенням Верховного Суду та Вищого антикорупційного суду) у різних відсоткових значеннях - від 2,6% до 58,3%.

Найменш чисельними у державних органах першої юрисдикції першого типу є сім'ї посад: «адміністративне керівництво (1)» і «протокол та церемоніал (20)» - по 0,7%; «оборонна робота, мобілізаційна підготовка і мобілізація (16)», «цивільний захист та охорона праці (27)» - по 0,2%; «адміністрування та надання публічних послуг (2)» - 0,1%.

Як свідчить проведений аналіз, в одному органі типу 1.1 можуть бути представлені всі чи більшість сімей, передбачених Каталогом (наприклад, Міністерство юстиції України), так і обмежена кількість сімей посад (наприклад, Комітет з Національної премії України імені Бориса Патона - всі посади віднесено до чотирьох сімей посад).

Віднесення до сімей посад у державних органах першої юрисдикції другого типу

Відповідно до проведеного аналізу виявлено, що **в державних органах першої юрисдикції другого типу переважають сім'ї посад (рис. 3.5):**

31,5% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9);

13,8% - аналіз державної політики та нормотворча діяльність (3);

8,9% - державний нагляд і контроль (7).



Рис. 3.5. Розподіл сімей посад державної служби у державних органах першої юрисдикції другого типу

Для сім'ї посад «державний нагляд і контроль (7)» розподіл між державними органами нерівномірний, що залежить від покладених на державні органи функцій. Слід зазначити, що в таких органах як Державна аудиторська служба України відсоток таких посад становить - 65,4%, Державна інспекція ядерного регулювання України - 50,3%, Секретаріат Уповноваженого із захисту державної мови - 44,1%. Також є державні органи, в яких зазначена сім'я посад взагалі не відслідковується.

Сім'я посад «аналіз державної політики та нормотворча діяльність (3)» зустрічається значно частіше в таких державних органах першої юрисдикції другого типу: Міністерство охорони здоров'я України - 30%, Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України - 30%, Міністерство соціальної політики України - 28,5%, Міністерство аграрної політики та продовольства України - 26%, Міністерство енергетики України - 26%, Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України - 26%.

Сім'я посад «забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9)» є в усіх державних органах першої юрисдикції другого типу (окрім Секретаріату Уповноваженого із захисту державної мови) у відсотковому співвідношенні від 0,7% - 64,3%.

Найменш чисельними у державних органах першої юрисдикції другого типу є сім'ї посад:

- 0,1% - літературне редагування (14);
- 0,2%, протокол та церемоніал (20);
- 0,4% - цивільний захист та охорона праці (27);
- 0,4% - оборонна робота, мобілізаційна підготовка і мобілізація (16);
- 0,7% - запобігання корупції (11);
- 0,8% - закупівлі (10);
- 0,9% - адміністративне керівництво (1).

Як бачимо з проведеного аналізу, в усіх державних органах першої юрисдикції другого типу представлені практично всі сім'ї посад.

Віднесення до сімей посад у державних органах першої юрисдикції третього типу

В державних органах першої юрисдикції третього типу переважають сім'ї посад (рис. 3.6):

- 33,4% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9);
- 21,6% - державний нагляд і контроль (7);
- 6,8% - правове забезпечення (19);
- 4,9% - управління інформаційно-комунікаційними системами (23);
- 4,9% - управління персоналом (24);
- 4% - управління фінансами (26).



Рис. 3.6. Розподіл сімей посад державної служби у державних органах першої юрисдикції третього типу

До сім'ї посад «забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9)» віднесено близько половини посад державної служби у таких державних органах, як: Державна служба статистики України (65,3%), Пенсійний фонд України (61,4%), Державна казначейська служба України (59,7%), Державне агентство України з питань мистецтв та мистецької освіти (53,7%), Державна міграційна служба України (45,8%), Державне агентство з енергоефективності та енергозбереження України (42,8%), Державна служба України з питань геодезії, картографії та кадастру (42,3%), Державна служба України з надзвичайних ситуацій (41,6%), Державне агентство лісових ресурсів України (41,5%), Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів (40,1%), Державне агентство відновлення та розвитку інфраструктури України (40%).

Сім'я посад «державний нагляд і контроль (7)» переважає у таких державних органах, як: Державна аудиторська служба України (72%), Державна екологічна інспекція України (47,2%), Державна служба України з питань праці (42,1%), Національна соціальна сервісна служба України (37,9%), Державне агентство України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм (27,3%).

Сім'я посад «адміністрування та надання публічних послуг (2)» найбільш поширеною є у Державному агентстві водних ресурсів України (32,7%).

Сім'ї посад «літературне редагування (14)» (28,6%) та «управління персоналом (24)» (28,6%) переважають у Головному управлінні Національної гвардії України.

Сім'я посад «правове забезпечення (19)» переважає у Державній службі України з безпеки на транспорті (21,7%).

Найбільший відсоток посад, віднесених до сім'ї посад «управління проектами інформатизації (25)», визначено у таких державних органах, як: Національна служба здоров'я України (23,1%), Державна служба статистики України (8,2%) та Державне агентство розвитку туризму України (6,9%).

Сім'я посад «управління фінансами (26)» найбільш поширена у Національній поліції України (16,4%).

Середніми по чисельності сім'ями посад серед державних органів першої юрисдикції третього типу є:

- 3,8% - діловодство, канцелярія та архів (8);
- 2,8% - бухгалтерія (4);
- 2,1% - господарські функції (6);
- 1,9% - адміністративне керівництво (1);
- 1,9% - комунікація та інформаційне забезпечення (13);
- 1,8% - внутрішній аудит (5);
- 1,7% - управління проектами інформатизації (25);
- 1,4% - міжнародне співробітництво (15);
- 1,2% - інформаційна безпека та кіберзахист (12);
- 1,1% - запобігання корупції (11);
- 1% - адміністрування та надання публічних послуг (2);
- 1% - закупівлі (10).

Найменш чисельними сім'ями посад серед державних органів першої юрисдикції третього типу є:

- 0,8% - режимно-секретна діяльність (21);
- 0,8% - управління державною власністю (22);
- 0,3% - оборонна робота, мобілізаційна підготовка і мобілізація (16);
- 0,3% - організація засідань (18);
- 0,3% - цивільний захист та охорона праці (27);
- 0,2% - літературне редагування (14);
- 0,1% - протокол та церемоніал (20).

Відсутні сім'ї організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження (17) та аналіз державної політики та нормотворча діяльність (3), як і передбачено Каталогом.

Віднесення до сімей посад у державних органах другої юрисдикції

Під час проведення аналізу розподілу сімей посад в органах другої юрисдикції, окремо досліджувалися територіальні органи центральних органів виконавчої влади та обласні військові (державні) адміністрації (далі – ОВА).

Державні органи другої юрисдикції (крім ОВА)

В державних органах другої юрисдикції (крім ОВА) переважають сім'ї посад (рис. 3.7):

- 25,1% - адміністрування та надання публічних послуг (2);
- 22,8% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9);
- 17,6% - державний нагляд і контроль (7).

У розрізі окремих державних органів другої юрисдикції розподіл сімей виглядає досить неоднорідним. Для прикладу, в переважній більшості державних органів відсутні посади сім'ї посад «адміністрування та надання публічних послуг (2)», що пов'язано із основними завданнями та функціями державних органів. Разом з тим, посадам цієї сім'ї належить найбільший відсоток в деяких державних органах другої юрисдикції. Він формується за рахунок окремих державних органів, в яких у значній кількості представлені посади сім'ї «адміністрування та надання публічних послуг (2)»: територіальні органи Пенсійного фонду України (63%), Державної міграційної служби України (59,9%), Державної служби морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства України (45,6%), Державної інспекції архітектури та містобудування України (16%); Державного агентства лісових ресурсів України (6,5%); Служби судової охорони (4,7%), Державної служби України з питань праці (4,1%), Національної поліції України (3,1%) та ін.



Рис. 3.7. Розподіл сімей посад державної служби у державних органах другої юрисдикції

Стосовно сім'ї посад «забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9)», яка є однією з найбільш поширених у різних типах державних органів усіх юрисдикцій, також спостерігається нерівномірний розподіл. Посади цієї сім'ї в окремих органах другої юрисдикції відсутні або представлені в незначній кількості: 0,9% - територіальні органи Державного агентства України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм; 0,7% - територіальні органи Державної служби України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів. Відсутні посади сім'ї «забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9)» в територіальних органах Державної інспекції архітектури та містобудування України, Державної служби геології та надр України, Державної служби морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства України, Державної служби України з безпеки на транспорті, Державної служби України з лікарських засобів та контролю за наркотиками, Національної соціальної сервісної служби України, Служби безпеки України, а також в судах.

Водночас в багатьох державних органах виконавчої влади другої юрисдикції переважну більшість посад віднесено до сім'ї «забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9)»: 81,3% - територіальні органи Національної служби здоров'я України; 79% - територіальні органи Державної казначейської служби України; 76,5% - територіальні органи Міністерства закордонних справ України; 71,7% - територіальні органи Державної служби статистики України; 69,1% - територіальні органи Національного агентства України з питань державної служби; 58,7% - територіальні органи Національного агентства України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів (АРМА), 56,3% - територіальні органи Державної архівної служби України та ін.

В межах сім'ї посад «державний нагляд і контроль (7)» в державних органах другої юрисдикції розбіжність є від 0% до 100%, що також пов'язано із повноваженнями державних органів. Територіальні органи Державної служби геології та надр України та Державної служби України з безпеки на транспорті всі посади відносять до сім'ї «державний нагляд і контроль (7)». Також найбільший відсоток посад сім'ї «державний нагляд і контроль (7)» визначено у територіальних органах таких державних органів: 86,8% - Державна інспекція ядерного регулювання України; 84,0% - Державна інспекція архітектури та містобудування України; 83,5% - Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів; 73,7% - Державна екологічна інспекція України; 68,3% - Державне агентство України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм; 65,7% - Державна служба якості освіти України; 65,3% - Державна служба України з питань праці; 60,4% - Державна служба України з лікарських засобів та контролю за наркотиками та ін.

Найменшими за чисельністю в державних органах другої юрисдикції є сім'ї посад:

- 0,6% - закупівлі (10);
- 0,6% - запобігання корупції (11);
- 0,6% - режимно-секретна діяльність (21);
- 0,5% - внутрішній аудит (5);
- 0,4% - інформаційна безпека та кіберзахист (12);
- 0,3% - управління інформаційно-комунікаційними системами (23);
- 0,2% - цивільний захист та охорона праці (27);
- 0,1% - міжнародне співробітництво (15), оборонна робота, мобілізаційна підготовка і мобілізація (16),
- 0,1% - організація засідань (18);
- 0,01% - літературне редагування (14);
- 0,01% - протокол та церемоніал (20);
- 0,01% - управління проектами інформатизації (25).

Обласні (військові) державні адміністрації

В ОВА переважають сім'ї посад (рис. 3.8):

- 47,5% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9);
- 8,7% - адміністративне керівництво (1);
- 5,8% - управління фінансами (26);
- 5,4% - бухгалтерія (4);
- 5,2% - правове забезпечення (19);
- 5,2% - управління персоналом (24);
- 5,1% - діловодство, канцелярія та архів (8).

Порівняно з територіальними органами центральних органів виконавчої влади другої юрисдикції, в місцевих державних адміністраціях, розподіл сімей є більш однорідним та типовим для всіх обласних державних адміністрацій. Так, посади сім'ї «забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9)» переважають в усіх обласних адміністраціях і складають від 35,1% (Київська ОВА) до 68,9% (Львівська ОВА) загальної кількості посад.

Найменшими за чисельністю в обласних державних адміністраціях є сім'ї посад:

- 0,9% - закупівлі (10);
- 0,8% - цивільний захист та охорона праці (27);
- 0,7% - запобігання корупції (11);
- 0,7% - режимно-секретна діяльність (21);
- 0,6% - адміністрування та надання публічних послуг (2);
- 0,6% - інформаційна безпека та кіберзахист (12);
- 0,3% - господарські функції (6);
- 0,3% - управління державною власністю (22);
- 0,3% - управління проектами інформатизації (25);
- 0,2% - літературне редагування (14);
- 0,2% - протокол та церемоніал (20).

Посади, віднесені до сімей посад «аналіз державної політики та нормотворча діяльність (3)» та «організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження (17)», в ОВА відсутні.



Рис. 3.8. Розподіл сімей посад державної служби в обласних військових (державних) адміністраціях

Віднесення до сімей посад у державних органах третьої юрисдикції

Під час проведення аналізу розподілу сімей посад в державних органах третьої юрисдикції, окремо досліджувалися територіальні органи центральних органів виконавчої влади та районні військові (державні) адміністрації (далі – РВА).

Державні органи третьої юрисдикції (крім РВА)

В державних органах третьої юрисдикції (крім РВА) переважають сім'ї посад (рис. 3.9):

41,0% - організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження (17);

26,3% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9);

11,7% - адміністрування та надання публічних послуг (2).

Сім'я посад «організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження (17)» відображена в місцевих загальних судах - 77,1%.

Сім'я посад «забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9)» переважає в територіальних органах Міністерства юстиції України (64,6%), Національної поліції України (30,2%).

Сім'я посад «адміністрування та надання публічних послуг (2)» присутня лише в територіальних органах Міністерства юстиції України та становить 29,1% від загальної кількості сімей посад.

Найменшими за чисельністю в державних органах третьої юрисдикції є сім'ї посад:

1,9% - бухгалтерія (4);

1,9% - режимно-секретна діяльність (21);

0,3% - комунікація та інформаційне забезпечення (13);

0,1% - господарські функції (6); державний нагляд і контроль (7); запобігання корупції (11); інформаційна безпека та кіберзахист (12); організація засідань (18); правове забезпечення (19); протокол та церемоніал (20); управління фінансами (26); цивільний захист та охорона праці (27).

В розрізі окремих державних органів сім'я посад бухгалтерія (4) представлена в територіальних органах Національної поліції України - 0,5%, територіальних органах Міністерства юстиції України - 4,4%, місцевих загальних судах - 0,2%. Щодо сім'ї посад «режимно-секретна діяльність (21)» то в місцевих загальних судах вона становить 0,1%, територіальних органах Національної поліції України - 35,1%, окружних прокуратурах - 25,4%.

Сім'я посад «комунікація та інформаційне забезпечення (13)» в місцевих загальних судах становить 0,5%, а в територіальних органах Національної поліції України - 6,4%.

Такі сім'ї посад як «аналіз державної політики та нормотворча діяльність (3)», «закупівлі (10)», «літературне редагування (14)», «міжнародне співробітництво (15)», «оборонна робота, мобілізаційна підготовка і мобілізація (16)», «управління державною власністю (22)», «управління проектами інформатизації (25)» *відсутні*.



Рис. 3.9. Розподіл сімей посад державної служби у державних органах третьої юрисдикції

Районні (військові) державні адміністрації

У РВА переважають сім'ї посад (рис. 3.10):

60,6% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9);

6,1% - адміністративне керівництво (1);

5,7% - бухгалтерія (4);

4,3% - діловодство, канцелярія та архів (8);

3,6% - правове забезпечення (19);

3,6% - управління персоналом (24).

До сім'ї посад «забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9)» віднесено значну частину посад, які переважають в усіх районних адміністраціях і складають від 52,2% (РВА Івано-Франківської області) до 76% (РВА Тернопільської області) від загальної кількості посад.

До сім'ї посад «адміністративне керівництво (1)» віднесено від 3,9% (РВА Київської та Полтавської області) до 8,5% (РВА Миколаївської області).

До сім'ї посад «бухгалтерія (4)» віднесено від 2,4% (РВА Сумської області) до 8,7% (РВА Закарпатської області).

До сім'ї посад «діловодство, канцелярія та архів (8)» віднесено від 1% (РВА Тернопільської області) до 8,2% (РВА Чернівецької області) від загальної кількості посад.

До сім'ї посад «правове забезпечення (19)» віднесено від 2,2% (РВА Сумської області) до 5,5% (РВА Дніпропетровської області), крім того до сім'ї посад «управління персоналом (24)» віднесено від 2,1% (РВА Хмельницької області) до 4,7% (РВА Луганської та Харківської областей).

Найменшими за чисельністю в РВА є сім'ї посад:

1,2% - організація засідань (18);

1,0% - внутрішній аудит (5);

0,8% - державний нагляд і контроль (7);

0,7% - адміністрування та надання публічних послуг (2), запобігання корупції (11);

0,6% - інформаційна безпека та кіберзахист (12);

0,3% - закупівлі (10);

0,2% - господарські функції (6);

0,1% - літературне редагування (14);

0,1% - міжнародне співробітництво (15);

0,1% - протокол та церемоніал (20).

Посади, віднесені до сімей посад «аналіз державної політики та нормотворча діяльність (3)» та «організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження (17)», в РВА відсутні.



Рис. 3.10. Розподіл сімей посад державної служби в районних військових (державних) адміністраціях

3.4. ОСОБЛИВОСТІ ВІДНЕСЕННЯ ДО РІВНІВ ПОСАД У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ

Віднесення до рівнів посад у державних органах першої юрисдикції першого типу

За результатами проведеного аналізу визначено відсоткове співвідношення рівнів посад у державних органах першої юрисдикції першого типу (рис.3.11).

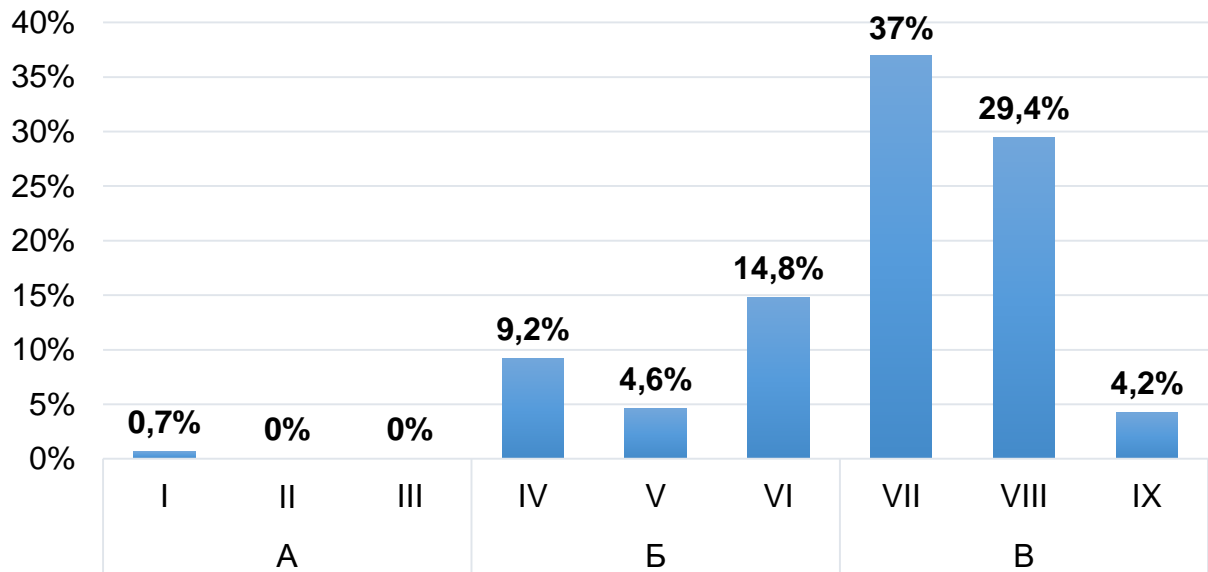


Рис. 3.11. Розподіл рівнів посад державної служби у державних органах першої юрисдикції першого типу

Визначено 0,7% посад державної служби **категорії «А»** державних органів першої юрисдикції першого типу належать до **I керівного рівня**.

Посади II (другого) та III (третього) керівних рівнів відсутні, як і передбачено Каталогом.

Найбільший відсоток I (першого) керівного рівня (16,7%) прослідковується у Секретаріаті Національної тристоронньої соціально - економічної ради. Водночас, у згаданого державного органу відсутні посади IV (четвертого) керівного рівня.

Загалом визначено **28,6% посад державної служби категорії «Б»** державних органів першої юрисдикції першого типу, **які належать до IV - VI керівних рівнів. З них:**

9,2% - IV (четвертий) керівний рівень;

4,6% - V (п'ятий) керівний рівень;

14,8% - VI (шостий) керівний рівень.

Найбільше посад IV керівного рівня визначено в Апараті Ради національної безпеки і оборони України (25,4%) та Комітеті з Національної премії України імені Бориса Патона (20%). Водночас у Комітеті з Національної премії України імені Бориса Патона відсутні посади інших керівних рівнів.

У державних органах першої юрисдикції першого типу представлено **70,6% посад державної служби категорії «В», які належать до VII - IX фахових рівнів. З них:**

- 37% - VII (вищий) фаховий рівень;
- 29,4% - VIII (середній) фаховий рівень;
- 4,2% - IX (початковий) фаховий рівень.

Більше половини посад VII (вищого) фахового рівня визначено у таких державних органах, як: Вища рада правосуддя (80%), Офіс Генерального прокурора (72,2%), Секретаріат Національної тристоронньої соціально - економічної ради (66%), Комітет з Національної премії України імені Бориса Патона (60%), Центральна виборча комісія (52,1%), Секретаріат Кабінету Міністрів України (52,1%).

У Секретаріат Національної тристоронньої соціально - економічної ради відсутні посади інших фахових рівнів, крім VII (вищого) фахового рівня.

Посади VIII (середнього) фахового рівня переважають у таких державних органах, як: Верховний Суд (46,7%), Міністерство юстиції України (46,6%), Міністерство економіки України (45,8%), Конституційний Суд України (40,3%).

Посади IX (початкового) фахового рівня переважають у Секретаріаті Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (40%).

Посади IX (початкового) фахового рівня відсутні у Вищій раді правосуддя, Комітеті з Національної премії України імені Бориса Патона, Міністерстві цифрової трансформації України, Секретаріаті Кабінету Міністрів України, Секретаріаті Національної тристоронньої соціально - економічної ради.

Віднесення до сімей посад у державних органах першої юрисдикції другого типу

За результатами проведеного аналізу визначено відсоткове співвідношення рівнів посад у державних органах першої юрисдикції другого типу (рис.3.12).

Серед державних органів першої юрисдикції другого типу **визначено 0,9% посад державної служби категорій «А», що належать до I (першого) керівного рівня.**

Посади II (другого) та III (третього) керівних рівнів відсутні, як і передбачено Каталогом.

Найбільший відсоток I (першого) керівного рівня прослідковується у Національній комісії зі стандартів державної мови (31%).

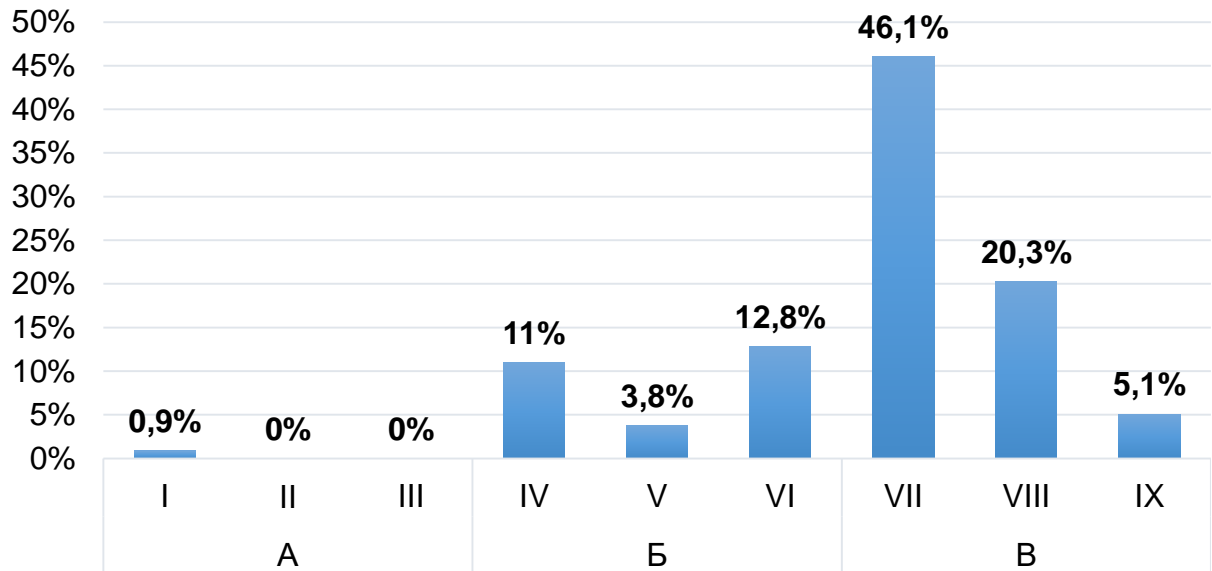


Рис. 3.12. Розподіл рівнів посад державної служби у державних органах першої юрисдикції другого типу

Загалом серед державних органів першої юрисдикції другого типу визначено **27,6% посад державної служби категорії «Б» , які належать до IV - VI керівних рівнів. З них:**

- 11% - IV (четвертий) керівний рівень;
- 3,8% - V (п'ятий) керівний рівень;
- 12,8% - VI (шостий) керівний рівень.

Найбільше посад IV керівного рівня визначено у Міністерстві молоді та спорту України (15,6%), Національному агентстві України з питань державної служби (15%) та Міністерстві захисту довкілля та природних ресурсів (14,8%).

У Державному агентстві України з питань кіно присутні посади лише V керівного рівня та їх кількість складає 25,6%.

Посади VI (шостого) керівного рівня відсутні у Національній комісії зі стандартів державної мови.

У державних органах першої юрисдикції другого типу представлено **71,5% посад державної служби категорії «В», які належать до VII - IX фахових рівнів. З них:**

- 46,1% - VII (вищий) фаховий рівень;
- 20,3% - VIII (середній) фаховий рівень;
- 5,1% - IX (початковий) фаховий рівень.

Більшу половину посад VII (вищого) фахового рівня визначено у таких державних органах, як: Державна служба морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства України (71,8%), Державна інспекція архітектури та містобудування України (69,6%), Міністерство охорони здоров'я України (68,9%), Міністерство культури та інформаційної політики України (67,9%), Державна служба України з етнополітики та свободи совісті (66,7%), Міністерство освіти і науки України (65,4%), Державна аудиторська служба України (64,5%), Комісія з регулювання азартних ігор та лотерей (64%), Державний комітет телебачення і радіомовлення України (63,2%), Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України (63,2%),

Міністерство енергетики України (62,8%), Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів (АРМА) (60,4%), Міністерство з питань стратегічних галузей промисловості України (57%), Секретаріат Уповноваженого із захисту державної мови (57,2%), Міністерство соціальної політики України (54,5%).

При цьому, у Державній службі морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства України, Державній службі України з етнополітики та свободи совісті, Державному комітеті телебачення і радіомовлення України, Комісії з регулювання азартних ігор та лотерей, Міністерстві культури та інформаційної політики України, Міністерстві освіти і науки України відсутні посади VIII (середнього) фахового рівня і IX (початкового) фахового рівня.

Також посади IX (початкового) фахового рівня відсутні у Державній аудиторській службі України, Державній судовій адміністрації України, Державному агентстві України з питань кіно, Міністерстві аграрної політики та продовольства України, Міністерстві енергетики України, Міністерстві з питань стратегічних галузей промисловості України, Міністерстві охорони здоров'я України, Міністерстві розвитку громад, територій та інфраструктури України, Міністерстві соціальної політики України, Національній комісії зі стандартів державної мови, Національному агентстві України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів (АРМА), Національному агентстві України з питань державної служби, Секретаріаті Уповноваженого із захисту державної мови та Службі судової охорони.

Найвищий відсоток посад VIII (середнього) фахового рівня виявлено у Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України (78%), водночас, у згаданого державного органу відсутні посади державної служби, що належать до VII (вищого) фахового рівня.

Також близько половини посад державної служби віднесено до VIII (середнього) фахового рівня у Державного агентства України з питань кіно (46,5%) та Міністерства аграрної політики та продовольства України (40,9%).

Найвищий відсоток посад IX (початкового) фахового рівня визначено у Міністерстві закордонних справ України (19%).

Віднесення до сімей посад у державних органах першої юрисдикції третього типу

За результатами проведеного аналізу визначено відсоткове співвідношення рівнів посад у державних органах першої юрисдикції третього типу (рис.3.13).

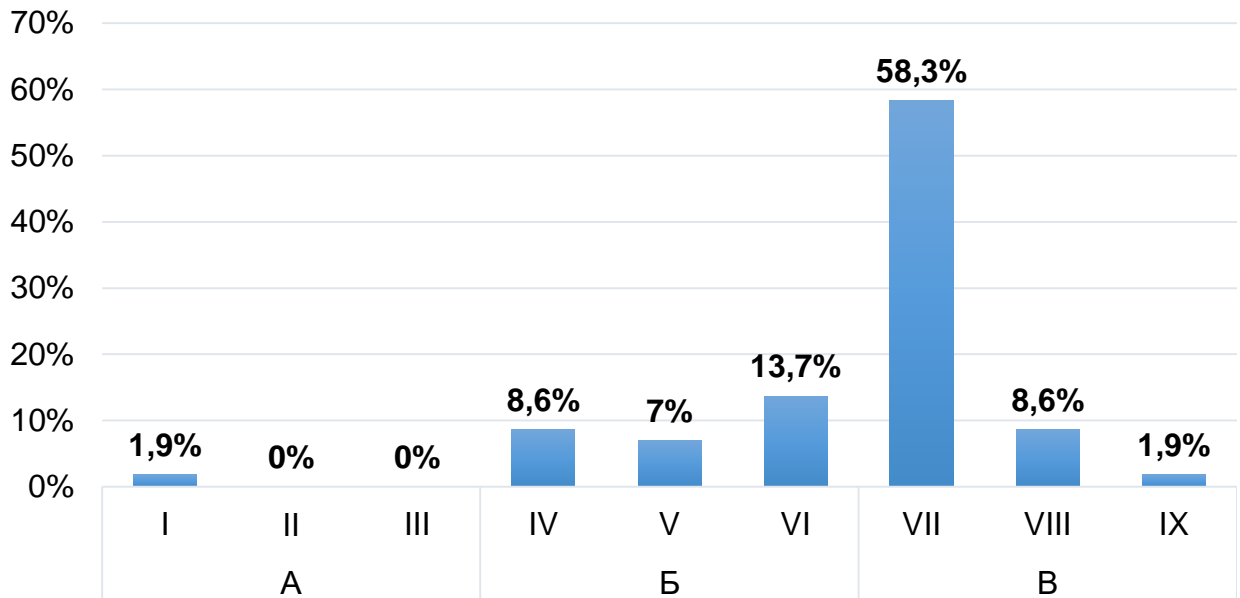


Рис. 3.13. Розподіл рівнів посад державної служби у державних органах першої юрисдикції третього типу

Серед державних органів першої юрисдикції третього типу *визначено 1,9% посад державної служби категорій «А», що належать до I (першого) керівного рівня.*

Посади II (другого) та III (третього) керівних рівнів відсутні, як і передбачено Каталогом.

Загалом серед державних органів першої юрисдикції третього типу визначено **29,3% посад державної служби категорії «Б», які належать до IV - VI керівних рівнів. З них:**

8,6% - IV (четвертий) керівний рівень;

7% - V (п'ятий) керівний рівень;

13,7% - VI (шостий) керівний рівень.

Посади державної служби IV - VI керівних рівнів відсутні у Головному управлінні Національної гвардії України, а посади державної служби IV - V керівних рівнів відсутні у Адміністрації Державної прикордонної служби України, що пов'язано із специфікою роботи і структури таких державних органів.

Найбільше посад IV (четвертого) керівного рівня визначено у Державна служба експортного контролю України (16,3%) та Державній службі якості освіти України (15,1%).

Найбільший відсоток посад V (п'ятого) керівного рівня прослідковується у Державному агентстві водних ресурсів України (29,2%), Державному агентстві України з управління зоною відчуження (23,2%), Державному агентстві лісових ресурсів України (23,1%).

Найбільший відсоток посад VI (шостого) керівного рівня визначено у Державному агентстві України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм (21,5%), Державній авіаційній службі України (19,4%), Державній службі статистики України (18,9%) та Державній міграційній служба України (18,1%).

У державних органах першої юрисдикції третього типу представлено **68,8% посад державної служби категорії «В», що належать до VII - IX фахових рівнів. З них:**

- 58,3% - VII (вищий) фаховий рівень;
- 8,6% - VIII (середній) фаховий рівень;
- 1,9% - IX (початковий) фаховий рівень.

У більшості державних органів першої юрисдикції другого типу посади державної служби VII (вищого) фахового рівня складають більше половини усіх посад. Лише в таких органах, як Державна служба України з лікарських засобів та контролю за наркотиками (47,5%), Державне агентство водних ресурсів України (46,9%), Державне агентство з енергоефективності та енергозбереження України (42,2%), Державна архівна служба України (33,8%), Головне управління Національної гвардії України (28,6%), Державна служба статистики України (17,9%), Державне агентство України з управління зоною відчуження (16,1%), вони складають меншу половину посад.

Найбільший відсоток посад VIII (середнього) фахового рівня виявлено у Головному управлінні Національної гвардії України (71,4%) та Державній службі статистики України (36,8%).

Найбільший відсоток посад IX (початкового) фахового рівня визначено у Державному агентстві України з управління зоною відчуження (32,1%).

Посади VIII (середнього) та IX (початкового) фахових рівнів відсутні у таких державних органах першої юрисдикції третього типу: Державна авіаційна служба України, Державна служба геології та надр України, Державна служба експортного контролю України, Державна служба України з безпеки на транспорті, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Державна служба якості освіти України, Державне агентство відновлення та розвитку інфраструктури України, Державне агентство лісових ресурсів України, Національна соціальна сервісна служба України, Український інститут національної пам'яті.

Також посади IX (початкового) фахового рівня відсутні у таких державних органах, як: Головне управління Національної гвардії України, Державна екологічна інспекція України, Державна міграційна служба України, Державна служба України з лікарських засобів та контролю за наркотиками, Державна служба України з питань геодезії, картографії та кадастру, Державна служба України з питань праці, Державне агентство водних ресурсів України, Державне агентство резерву України, Державне агентство розвитку туризму України, Державне агентство України з питань мистецтв та мистецької освіти, Державне агентство України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм, Державне космічне агентство України, Пенсійний фонд України.

Віднесення до сімей посад у державних органах другої юрисдикції

Під час проведення аналізу розподілу сімей посад в органах другої юрисдикції, окремо досліджувалися територіальні органи центральних органів виконавчої влади та ОВА.

Державні органи другої юрисдикції (крім ОВА)

За результатами проведеного аналізу визначено відсоткове співвідношення рівнів посад у державних органах другої юрисдикції (рис.3.14).

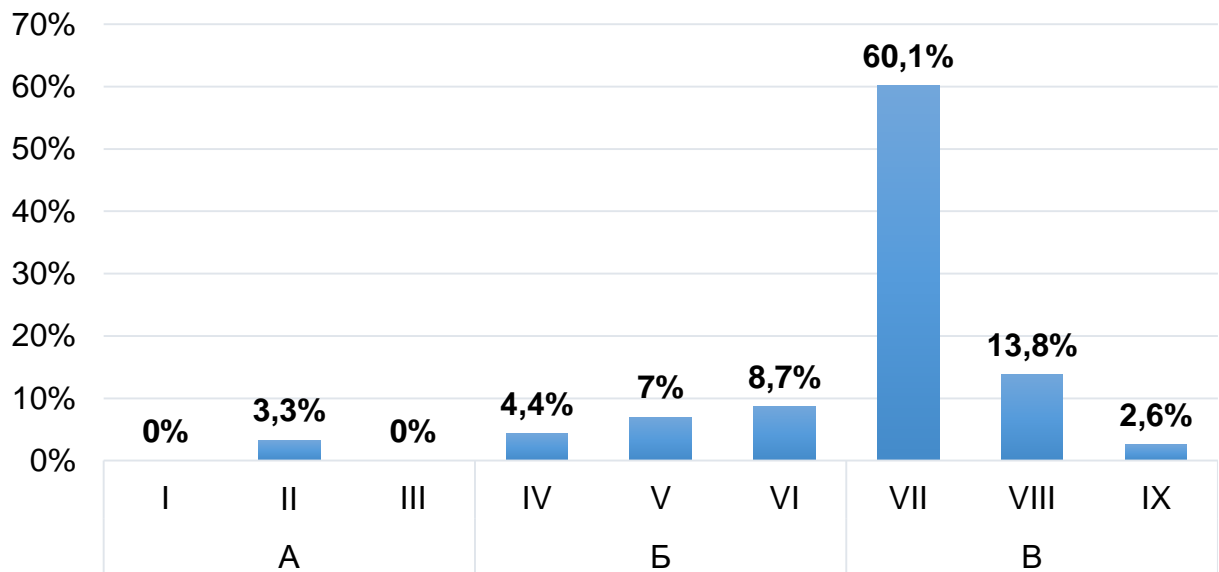


Рис. 3.14. Розподіл рівнів посад державної служби у державних органах другої юрисдикції

Серед державних органів другої юрисдикції (крім ОВА) визначено 3,3% посад державної служби категорії «Б», які є керівниками державної служби в державних органах або здійснюють колективне керівництво колегіальним державним органом та належать до II (другого) керівного рівня посад державної служби.

Найбільший відсоток таких посад виявлено у територіальних органах Національної соціальної сервісної служби України (17,6%), Державної казначейської служби України (16,2%), Національного агентства України з питань державної служби (16%).

Посади I (першого) та III (третього) керівних рівнів відсутні, як і передбачено Каталогом.

Визначено 20,1% посад державної служби категорії «Б», що належать до IV - VI керівних рівнів. З них:

4,4% - IV (четвертий) керівний рівень;

7% - V (п'ятий) керівний рівень;

8,7% - VI (шостий) керівний рівень.

Найбільше посад IV керівного рівня визначено у територіальних органах Міністерства закордонних справ України (29,4%) та Державної інспекції архітектури та містобудування України (21,7%).

Посади V (п'ятого) керівного рівня переважають у територіальних органах Державної служба України з безпеки на транспорті (31,5%).

У державних органах другої юрисдикції представлено **74,5% посад державної служби категорії «В», що належать до VII - IX фахових рівнів. З них:**

- 53,8% - VII (вищий) фаховий рівень;
- 15,2% - VIII (середній) фаховий рівень;
- 5,5% - IX (початковий) фаховий рівень.

У деяких державних органах відсутні посади інших фахових рівнів, крім VII (вищого) фахового рівня. До них належать територіальні органи таких державних органів: Державна служба морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства України (85,7%), Національна соціальна сервісна служба України (69,4%), Державна інспекція ядерного регулювання України (67,5%).

Також відсутній IX (початковий) фаховий рівень у територіальних органах таких державних органів: Адміністрація Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, Державна архівна служба України, Державна екологічна інспекція України, Державна інспекція ядерного регулювання України, Державна служба геології та надр України, Державна служба України з безпеки на транспорті, Державна служба України з лікарських засобів та контролю за наркотиками, Державне агентство України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм, Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів (АРМА), Служба судової охорони.

Значна частина посад VII (вищого) фахового рівня присутня у територіальних органах Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України (82,4%), Державної служби України з лікарських засобів та контролю за наркотиками (72,4%), Державної служби України з питань праці (74,8%), обласних прокуратурах (71,3%), територіальних органах Національного агентства України з питань державної служби (70,9%).

Найменший відсоток посад VII (вищого) фахового рівня виявлено у територіальних органах Державної служби статистики України (25,5%), Національної поліції України (15,6%), Служби судової охорони (7,8%), Міністерства закордонних справ України (5,9%).

Обласні (військові) державні адміністрації

За результатами проведеного аналізу визначено відсоткове співвідношення рівнів посад в ОВА (рис.3.15).

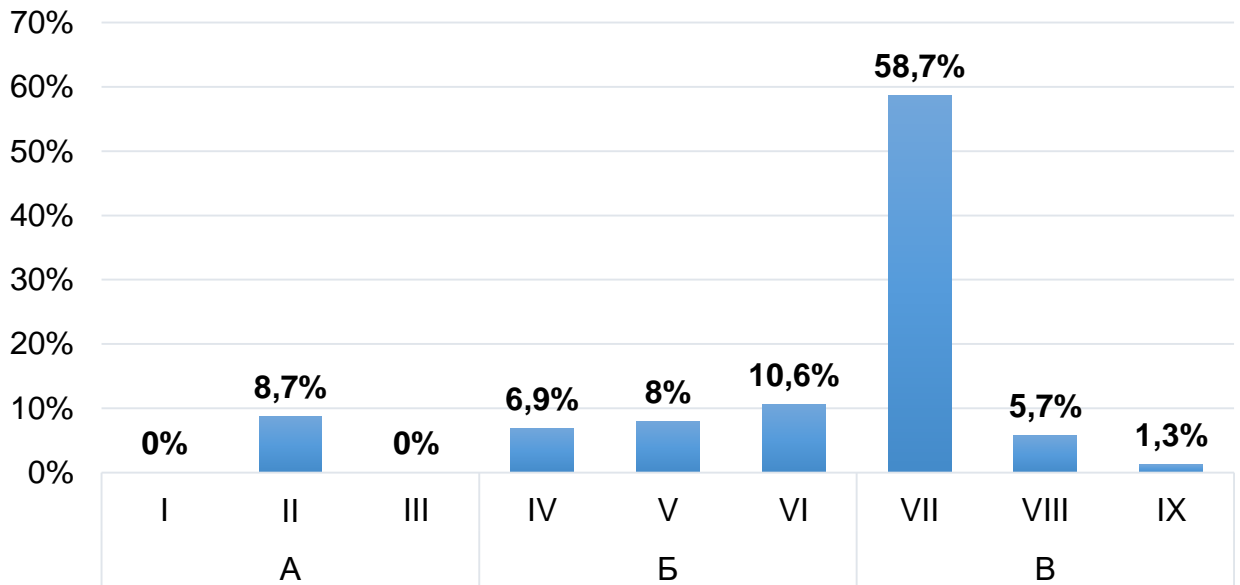


Рис. 3.15. Розподіл рівнів посад державної служби в обласних військових (державних) адміністраціях

Серед ОВА **8,7% посад державної служби категорії «Б»**, які є керівниками державної служби в державних органах та належать до **II (другого) керівного рівня посад державної служби**.

Посади I (першого) та III (третього) керівних рівнів відсутні, як і передбачено Каталогом.

Визначено **25,5% посад державної служби категорії «Б», що належать до IV - VI керівних рівнів. З них:**

- 6,9% - IV (четвертий) керівний рівень;
- 8,0% - V (п'ятий) керівний рівень;
- 10,6% - VI (шостий) керівний рівень.

В обласних державних адміністраціях представлено **65,7% посад державної служби категорії «В», що належать до VII - IX фахових рівнів. З них:**

- 58,7% - VII (вищий) фаховий рівень;
- 5,7% - VIII (середній) фаховий рівень;
- 1,3% - IX (початковий) фаховий рівень.

Серед усіх обласних адміністрацій найменша кількість посад VII (вищого) фахового рівня у Миколаївській ОВА (45,8%). Одночасно, у цій державній адміністрації більший, ніж в інших областях, відсоток віднесення посад до VIII (середнього) фахового рівня (14,9%).

Найвищий відсоток посад VII (вищого) фахового рівня, порівняно з іншими місцевими адміністраціями, у Київській міській державній адміністрації (68,5%) та Тернопільській ОВА (63,9%).

Порівняно з іншими місцевими адміністраціями, більше посад, віднесених до VIII (середнього) фахового рівня, окрім Миколаївської ОВА, у Кіровоградській ОВА (12,7%) та Черкаській ОВА (12,5%).

Посади, віднесені до IX (початкового) фахового рівня у всіх обласних державних адміністраціях є малочисельними (найвищий відсоток 3,6-3,8% у Кіровоградській, Львівській і Миколаївській областях).

Віднесення до сімей посад у державних органах третьої юрисдикції

Під час проведення аналізу розподілу рівнів посад в органах третьої юрисдикції, окремо досліджувалися територіальні органи центральних органів виконавчої влади та районні військові (державні) адміністрації (далі – РВА).

Державні органи третьої юрисдикції (крім РВА)

За результатами проведеного аналізу визначено відсоткове співвідношення рівнів посад державних органів третьої юрисдикції (крім РВА) (рис.3.16).

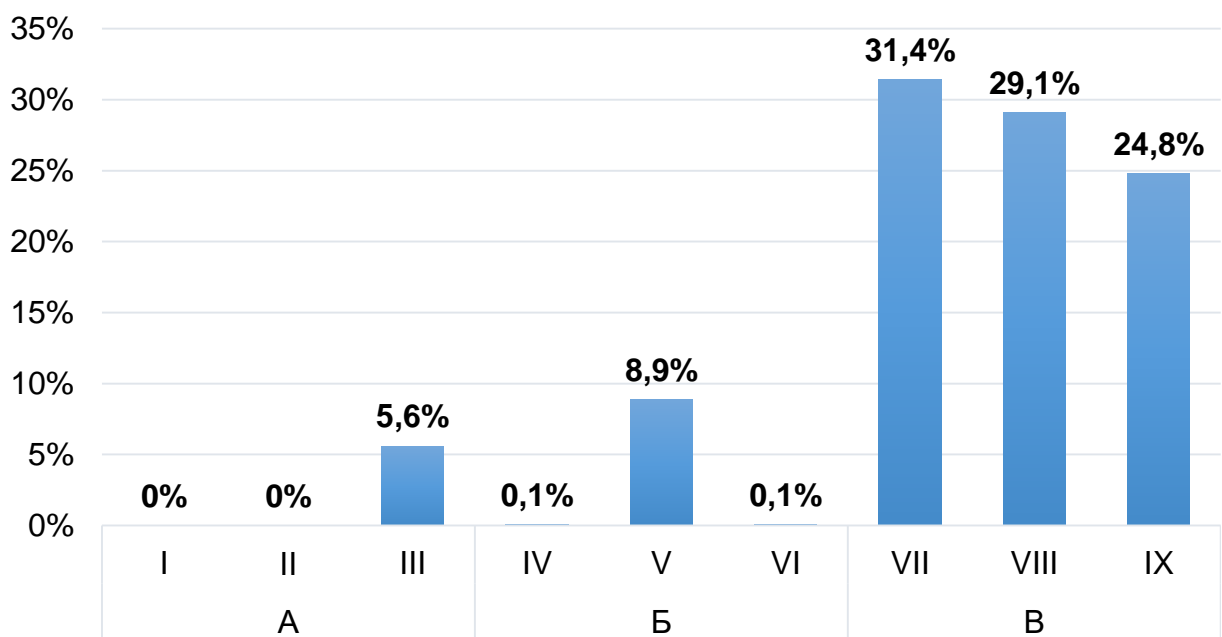


Рис. 3.16. Розподіл рівнів посад державної служби у державних органах третьої юрисдикції

Серед державних органів третьої юрисдикції (крім районних державних адміністрацій) визначено 5,6% посад державної служби категорії «Б», які є керівниками державної служби в державних органах та належать до III (третього) керівного рівня посад державної служби.

Зокрема, такі посади представлені у районних судах та становлять 10,6%.

Посади I та II керівних рівнів відсутні, як і передбачено Каталогом.

Визначено 9,1% посад державної служби категорії «Б», які належать до IV - VI керівних рівнів. З них:

0,1% - IV (четвертий) керівний рівень;

8,9% - V (п'ятий) керівний рівень;

0,1% - VI (шостий) керівний рівень.

Виявлено 85,3% посад державної служби категорії «В», які належать до VII - IX фахових рівнів. З них:

31,4% - VII (вищий) фаховий рівень;
 29,1% - VIII (середній) фаховий рівень;
 24,8% - IX (початковий) фаховий рівень.

Серед державних органів третьої юрисдикції VII (вищий) фаховий рівень переважає у територіальних органів Міністерства юстиції України та становить 33,4%. Водночас у згаданих державних органах присутні посади VIII (середнього) фахового рівня (27,1%) та IX (початкового) фахового рівня (20,3%).

У районних судах переважає VIII (середній) фаховий рівень (33,2%), кількість посад VII (вищого) фахового рівня становить 31,2%, а IX (початкового) фахового рівня 22,7%.

Посади IX (початкового) фахового рівня переважають у територіальних органах Національної поліції України (78,2%) та окружних прокуратур (66,8%).

Районні (військові) державні адміністрації

За результатами проведеного аналізу визначено відсоткове співвідношення рівнів посад державних органів третьої юрисдикції (крім РВА) (рис. 3.17).

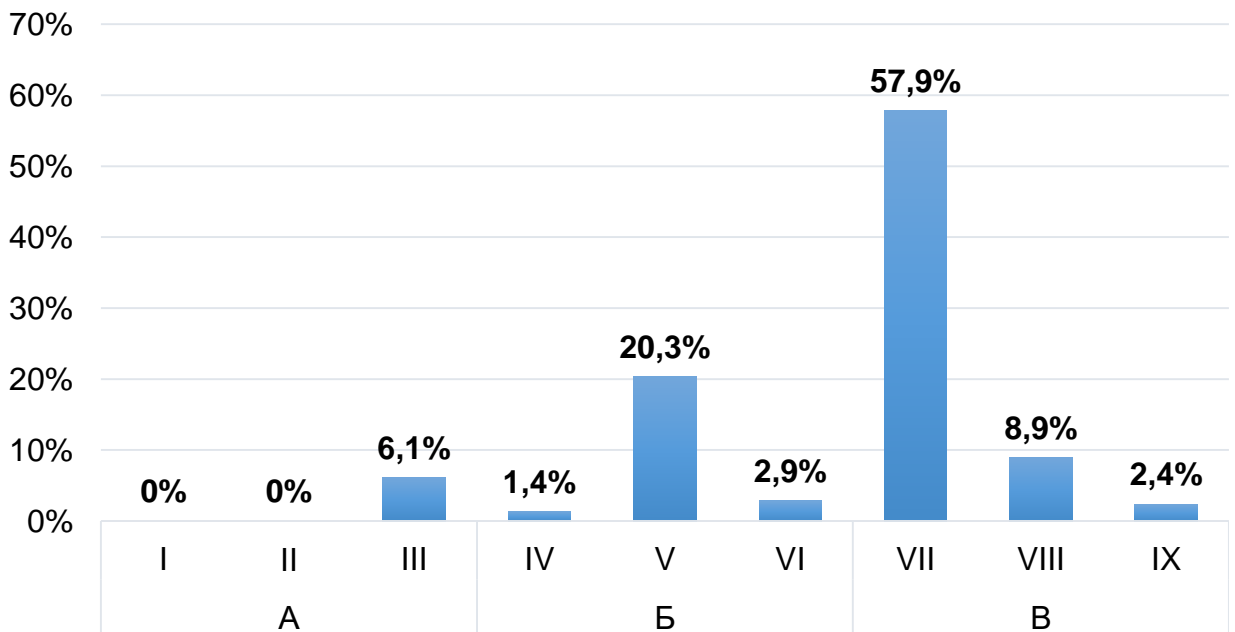


Рис. 3.17. Розподіл рівнів посад державної служби в районних військових (державних) адміністраціях

Серед районних військових (державних) адміністрацій визначено **6,1% посад державної служби категорії «Б»**, які є керівниками державної служби в державних органах та належать до **III (третього) керівного рівня посад державної служби**.

Посади I та II керівних рівнів відсутні, як і передбачено Каталогом.

Визначено **24,5% посад державної служби категорії «Б»**, які належать до IV - VI керівних рівнів. З них:

1,4% - IV (четвертий) керівний рівень;
 20,2% - V (п'ятий) керівний рівень;
 2,9% - VI (шостий) керівний рівень.

В обласних державних адміністраціях представлено **69,2% посад державної служби категорії «В», які належать до VII - IX фахових рівнів. З них:**

57,9% - VII (вищий) фаховий рівень;
 8,9% - VIII (середній) фаховий рівень;
 2,4% - IX (початковий) фаховий рівень.

Порівняно з іншими областями найвищий відсоток віднесених посад до VII (вищого) фахового рівня серед районних (військових) державних адміністрацій Тернопільської (67,4%), Полтавської (66,2%), Хмельницької (65%), Чернівецької (63,7) Одеської (63,1%) та Харківської (63,1%) областей. А найнижчий відсоток у Дніпропетровській області (28,7%).

Посади VIII (середнього) фахового рівня серед державних службовців категорії «В» переважають у Волинській (22,1%) та Дніпропетровській (21,7%) областях.

Найбільше посад IX (початкового) фахового рівня визначено серед РВА Дніпропетровської області (16,8%). Посади IX (початкового) фахового рівня відсутні у Сумській та Чернівецькій області.

3.5. ТИПОВІ ПОМИЛКИ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ

За результатами проведеної НАДС роботи щодо опрацювання, погодження та узагальнення результатів класифікації посад державної служби в державних органах виявлено найбільш типові помилки класифікації посад в державних органах, зокрема щодо:

*визначення юрисдикції та типу державного органу;
 визначення рівнів посад, у т. ч. керівних;
 віднесення до сімей посад.*

Типові помилки, встановлені за результатами погодження класифікації посад у центральних органах виконавчої влади

Щодо визначення юрисдикції та типу державного органу

Неоднозначність трактування, протиріччя та прогалини в законодавстві щодо організаційної структури державних органів, визначення території поширення юрисдикції державного органу та його структурних підрозділів, насамперед, у випадку включення територіальних підрозділів до структури центрального апарату, їх функціонування як структурних підрозділів центрального апарату державного органу.

Відмінність підходів щодо визначення юрисдикції та типу державного органу, передбачених розділом «Прикінцеві положення» Закону № 3460, для органів однакової територіальної юрисдикції мало наслідком різне трактування норм цього Закону. Для прикладу, віднесення Законом № 3460

територіальних органів центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної *бюджетної* політики, юрисдикція яких поширюється на територію однієї або кількох областей, спричинило низку звернень від державних органів, територіальні органи яких діють в межах однієї або кількох областей, проте їх діяльність не спрямовується і не координується через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики.

Щодо визначення рівнів посад, у т. ч. керівних

Каталогом передбачено: можливість віднесення посади головного спеціаліста та прирівняних до неї посад до VII (вищого), VIII (середнього) та IX (початкового) фахового рівня; можливість віднесення посади провідного спеціаліста та прирівняних до неї посад до VIII (середнього) чи IX (початкового) фахового рівня і те, що вони не можуть бути віднесені до VII (вищого) фахового рівня; посада спеціаліста та прирівняні до неї посади належать до IX (початкового) фахового рівня та не можуть бути віднесені до VII (вищого) чи VIII (середнього) фахового рівня.

Рішення щодо кількості посад державної служби у відсотках категорії «В» у межах відповідного фахового рівня приймає керівник державної служби в державному органі (керівник державного органу) виключно в межах видатків, передбачених на оплату праці працівників державних органів у Законі № 3460.

Обмеженість фінансових ресурсів в окремих випадках ускладнила об'єктивне визначення фахового рівня посади. Наприклад, всі посади головних спеціалістів без диференціації віднесено до однакового (середнього) фахового рівня виключно з міркувань оплати праці та наявного фонду оплати праці. Водночас зазначене рішення належить до повноважень керівника державної служби в державному органі (керівника державного органу, суб'єкта призначення) і не може вважатися недотриманням законодавства.

За посадами в структурних підрозділах із забезпечення діяльності державного органу з нижчими посадовими окладами (функціональні напрями документообігу, управління персоналом, фінансово-господарського забезпечення тощо) встановлюється вищий фаховий рівень, тоді як за посадами профільних підрозділів з питань формування та реалізації державної політики у сфері діяльності державного органу, здійснюється віднесення посад до середнього чи початкового фахового рівня.

З метою визначення вищого керівного рівня для посад державної служби категорії «Б» спостерігається перегляд і зміна структури державних органів. В окремих випадках - це створення додаткових малочисельних підрозділів (секторів) в структурі самостійного структурного підрозділу (управління чи відділу), або додавання нових посад заступників керівників структурних підрозділів (як самостійних так і в складі).

Щодо назви структурних підрозділів

Як правило, назва структурного підрозділу має відображати мету його створення та ключовий функціональний напрям роботи, не має дублювати назви інших підрозділів в структурі державного органу.

Протягом першого півріччя поточного року разом зі зміною структури державних органів, спостерігається також зміна назв структурних підрозділів. Характерною відмінністю таких змін є викладення назв деяких структурних підрозділів без використання слів, що прямо вказують на їх завдання і функції.

Зазначена практика спостерігається по відношенню до підрозділів із забезпечення діяльності державного органу, а також у разі наявності часткового дублювання функцій в структурі державного органу для зміщення акцентів на інші функціональні напрями.

Наприклад, у першому випадку управлінню документообігу та архівної справи можуть змінити назву на організаційний відділ.

Натомість, законодавством передбачено типові вимоги щодо утворення окремих структурних підрозділів (служба діловодства, внутрішнього контролю, управління персоналом, бухгалтерська, юридична служба тощо).

Така практика зі зміною назви призводить до відходження від обов'язкових завдань і функцій підрозділів, що визначені нормативно-правовими актами (наприклад, рішення Уряду, міністерств, інших центральних органів виконавчої влади).

Згідно з законодавством, структуру державного органу визначає його керівник за погодженням чи без погодження з відповідним суб'єктом прийняття рішення.

Класифікація передбачає перевірку відомостей відповідно до визначеної структури і не зачіпає питання її відповідності законодавству.

Щодо віднесення посади державної служби до сім'ї посад

Спостерігається тенденція щодо визначення сім'ї посад не за результатами проведеного аналізу основних напрямів роботи за посадою, а з метою забезпечення вищого рівня оплати праці.

Типові помилки, встановлені за результатами погодження класифікації посад в судах, органах та установах системи правосуддя

Щодо визначення сім'ї посад

Віднесення усіх чи більшості посад до сім'ї посад «організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження (17)». Водночас функціонал за посадами державної служби є в більшій мірі типовим і регламентованим законодавством не залежно від державного органу. У зв'язку з цим, в судах, органах та установах системи правосуддя мають бути представлені інші обов'язкові посади державної служби, які безпосередньо не пов'язані зі здійсненням судом правосуддя.

Щодо назви структурних підрозділів, визначення керівних рівнів

Ситуація аналогічна як в **центральных органах виконавчої влади, зокрема** в окремих органах судової влади центрального рівня.

Щодо проведення численних повторних класифікацій

Ситуація аналогічна як в **МВА, у тому числі** в окремих органах судової влади центрального рівня.

Щодо визначення фахових рівнів

Постановою Кабінету Міністрів України від 24 травня 2017 року № 358 «Деякі питання оплати праці державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя» затверджено схему посадових окладів із визначенням коефіцієнтів для державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя з урахуванням категорій, підкатегорій та рівнів державних органів. Відповідно до зазначеної схеми секретар судового засідання належить до підкатегорії «В2» категорії «В».

Водночас з метою врахування функціоналу за відповідними посадами державної служби Постановою № 1409 секретарі судового засідання було віднесено до VII (вищого) фахового рівня категорії «В» (зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 24 травня 2017 року № 358 не були підтримані під час погодження проекту акта із заінтересованими органами в установленому порядку).

Згідно з пунктом 14 Каталогу під час встановлення фахового рівня для посад категорії «В» керівник державної служби в державному органі (керівник державного органу) враховує:

можливість віднесення посади головного спеціаліста та прирівняних до неї посад до VII (вищого), VIII (середнього) та IX (початкового) фахового рівня;

можливість віднесення посади провідного спеціаліста та прирівняних до неї посад до VIII (середнього) чи IX (початкового) фахового рівня і те, що вони не можуть бути віднесені до VII (вищого) фахового рівня;

те, що посада спеціаліста та прирівняні до неї посади належать до IX (початкового) фахового рівня та не можуть бути віднесені до VII (вищого) чи VIII (середнього) фахового рівня.

Зазначене підзаконне регулювання призводило до систематичних помилок в класифікації посад секретарів судового засідання. Методологічна та роз'яснювальна підтримка з боку НАДС покращила ситуацію та практично вирішила це питання.

Типові помилки, встановлені за результатами погодження класифікації посад місцевих військових (державних) адміністраціях

Щодо визначення сім'ї посад

Після прийняття Постанови № 1409 МВА розпочали активну повторну класифікацію, переважно в 9 сім'ю посад «забезпечення реалізації

(координації реалізації) державної політики (9)» з попередньо визначених інших сімей посад.

Щодо визначення керівних рівнів

Після прийняття Постанови № 1409 розпочалася активна повторна класифікація категорії «Б» з віднесенням до вищого з можливих, тобто IV (четвертого) керівного рівня, оскільки в тексті Постанови № 1409 «керівники самостійних структурних підрозділів» зазначені в переліку типових посад різних керівних рівнів.

Водночас, для цілей класифікації посад Перелік типових посад державної служби в межах рівнів посад, затверджений Постановою № 1409, не застосовується. Зазначений Перелік містить найменування типових посад державної служби, які за результатами класифікації можуть бути віднесені до різних рівнів посад. Зокрема, посада керівника самостійного структурного підрозділу може бути віднесена як до IV, так і до V керівного рівня посад в залежності від виду такого структурного підрозділу та його структури.

Щодо проведення численних повторних класифікацій

Спостерігається періодичне надсилання МВА часткових результатів класифікації посад, тобто щодо окремих департаментів чи управлінь, або щодо окремих посад. Така ситуація ускладнює проведення комплексного аналізу результатів класифікації усіх посад МВА, можливість цілісного бачення структури державного органу, кількості посад державної служби тощо.

У зв'язку з цим, НАДС під час доопрацювання результатів класифікації посад звертається до МВА з проханням надіслати актуальну повну редакцію відомостей (результатів класифікації посад) апарату адміністрації, структурних підрозділів без статусу юридичної особи публічного права, структурних підрозділів зі статусом юридичної особи публічного права одним листом. Це, окрім іншого, впливає на строки проведення класифікації посад державної служби в державному органі.

Щодо заповнення форми зведених відомостей результатів класифікації

Неправильно заповнена або видозмінена форма зведених відомостей (результатів класифікації посад), зокрема, через незаповнені стовпці з назвами структурних підрозділів, не дозволяє відобразити організаційну структуру державного органу, ускладнює/унеможлиблює визначення керівного рівня посади тощо.

Щодо віднесення посад державної служби до відповідних сімей посад не за функціоналом, а з міркувань забезпечення вищого рівня оплати праці

У зв'язку з пошуком сім'ї посад з вищим рівнем оплати праці, державні органи проводять повторну класифікацію посад, що спричиняє віднесення посад до сімей, які не узгоджуються з основним функціональним призначенням таких посад. Таким чином, відбувається зміна основного призначення підрозділів (посад) та завдань, для виконання яких їх утворено.

Це, зокрема, стосується служб управління персоналом, бухгалтерських служб, цивільного захисту, оборони і мобілізаційної роботи. Питання щодо зміни назв підрозділів і посад розглядалося вище.

Як правило, у більшості державних органів, незалежно від їх особливостей чи статусу, утворюються посади, що за своїм функціоналом належать до таких сімей, як «бухгалтерія (4)», «внутрішній аудит (5)», «господарські функції (6)», «діловодство, канцелярія та архів (8)», «закупівлі (10)», «запобігання корупції (11)», «інформаційна безпека та кіберзахист (12)», «оборонна робота, мобілізаційна підготовка і мобілізація (16)», «правове забезпечення (19)», «управління інформаційно-комунікаційними системами (23)», «управління персоналом (24)», «управління фінансами (26)», «цивільний захист та охорона праці (27)» та інші, утворення яких передбачено законодавством.

Абзацом другим пункту 7 Каталогу передбачено, що на посаді державної служби може виконуватися робота за напрямками, які належать до різних сімей посад. Посада державної служби належить до тієї сім'ї посад, робота за основними напрямками на якій виконується протягом посад переважної частини робочого часу.

Найбільш поширеною помилкою є віднесення посад державної служби до сім'ї посад «забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9)» у разі відповідності мети та основних напрямів роботи опису іншої сім'ї посад.

Щодо необхідності дотримання зваженого підходу до перегляду результатів класифікації посад

НАДС було надіслано державним органам лист від 26 грудня 2023 року № 150/92.9/22-23 з проханням уникати необґрунтованого перегляду результатів класифікації посад.

Однак від МВА спостерігається проведення численних повторних класифікацій, що відтерміновує погодження їх результатів.

РОЗДІЛ IV. МОНІТОРИНГ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА I ПІВРІЧЧЯ 2024 РОКУ

4.1. ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД СТРУКТУРИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА ТИПАМИ ТА ЮРИСДИКЦІЄЮ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ.

Для огляду структури заробітної плати використано три компоненти заробітної плати: основна, премії та інші виплати (рис. 4.1), із них:

1. До основної частини заробітної плати належить:
 - посадовий оклад;
 - надбавки за вислугу років;
 - надбавки за ранг державного службовця;
 - та інші складові передбачені законодавством.
2. Премії;
3. Інше.

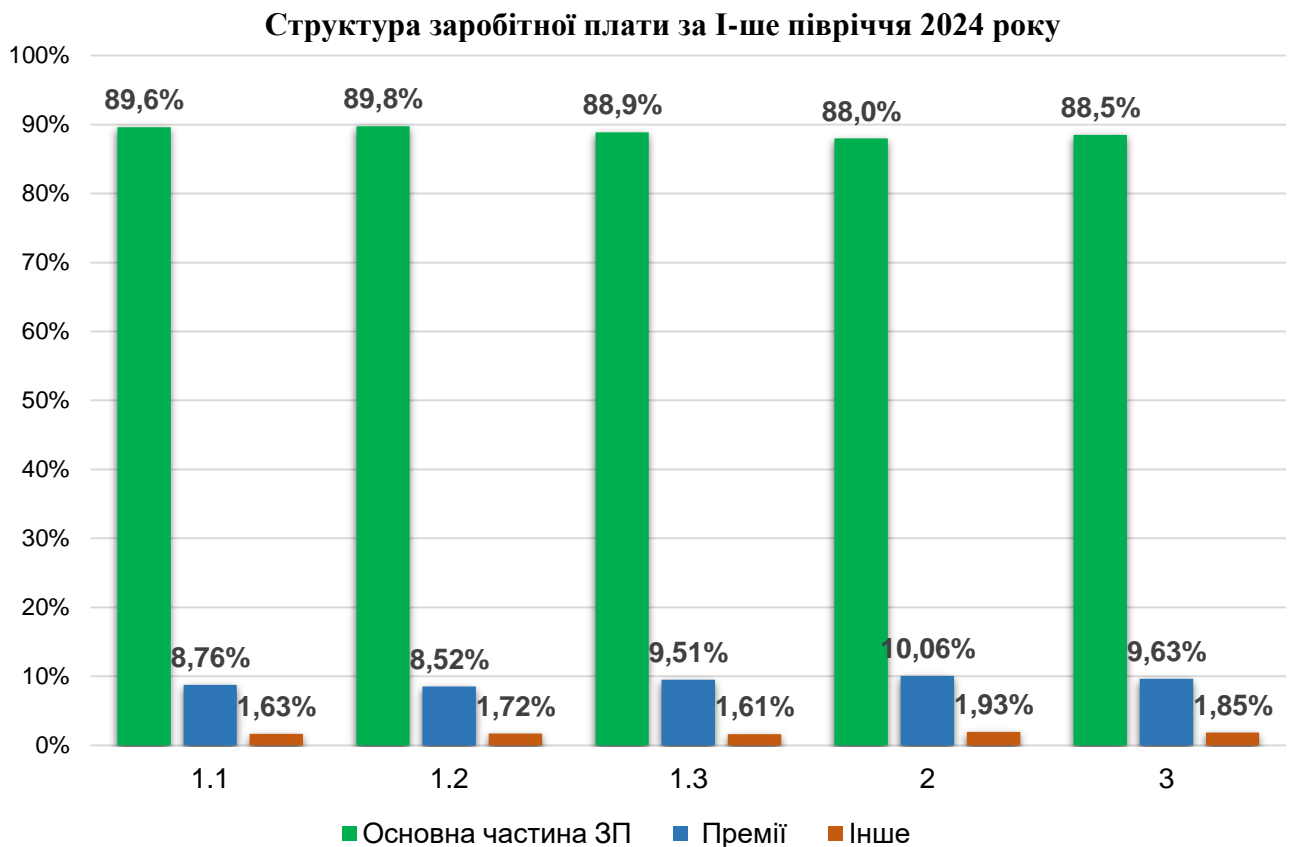


Рис 4.1 Огляд структури заробітної плати серед всіх державних службовців

У таблиці 4.1. наведено ТОП 10 Державних органів з найвищим відсотком основної частини заробітної плати у межах кожної юрисдикції та типу державного органу.

Таблиця 4.1

ТОП 10 Державних органів з найвищим відсотком основної частини заробітної плати			
Юрисдикція та тип державного органу/державний орган	Основна частина ЗП	Премії	Інше
1.1	89,6%	8,8%	1,6%
Комітет з Національної премії України імені Бориса Патона	99,0%	1,0%	0,0%
Державне управління справами	97,1%	2,1%	0,7%
Секретаріат Кабінету Міністрів України	97,1%	2,0%	0,9%
Міністерство фінансів України	94,7%	4,8%	0,5%
Центральна виборча комісія	94,2%	4,8%	1,0%
Рахункова палата	93,3%	5,3%	1,4%
Секретаріат Національної тристоронньої соціально - економічної ради	93,0%	7,0%	0,0%
Апарат Ради національної безпеки і оборони України	92,6%	5,8%	1,6%
Міністерство економіки України	90,1%	8,6%	1,2%
Верховний Суд	89,7%	9,6%	0,7%
Міністерство цифрової трансформації України	89,5%	8,0%	2,5%
Національна рада України з питань телебачення і радіомовлення	88,2%	10,3%	1,5%
Вищий антикорупційний суд	86,0%	11,4%	2,6%
Міністерство юстиції України	84,6%	14,3%	1,1%
Офіс Генерального прокурора	83,6%	12,0%	4,4%
Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини	82,8%	12,6%	4,6%
Вища кваліфікаційна комісія сууддів України	82,7%	17,0%	0,4%
Конституційний Суд України	82,0%	14,4%	3,5%
Вища рада правосуддя	82,0%	16,6%	1,4%
1.2	89,8%	8,5%	1,7%
Державна служба морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства України	81,3%	18,1%	0,6%
Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів	82,2%	16,1%	1,7%
Державна інспекція архітектури та містобудування України	82,9%	15,3%	1,7%
Державна служба України з етнополітики та свободи совісті	85,0%	14,5%	0,5%
Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України	85,3%	13,8%	0,9%
Міністерство у справах ветеранів України	83,1%	13,7%	3,2%
Державна служба фінансового моніторингу України	86,2%	13,7%	0,1%
Фонд державного майна України	85,0%	12,6%	2,5%
Служба судової охорони	84,6%	12,4%	3,0%
Служба безпеки України	86,4%	12,0%	1,6%
Адміністрація Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України	88,2%	11,5%	0,3%
Державне агентство України з питань кіно	84,8%	11,3%	3,9%
Міністерство охорони здоров'я України	87,6%	10,3%	2,0%
Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України	88,1%	10,1%	1,7%
Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів (АРМА)	84,8%	10,0%	5,2%
Міністерство аграрної політики та продовольства України	88,0%	10,0%	2,0%

Міністерство молоді та спорту України	90,2%	9,7%	0,1%
Міністерство енергетики України	89,4%	9,2%	1,4%
Державна судова адміністрація України	88,5%	8,5%	3,1%
Національне агентство України з питань державної служби	92,8%	7,2%	0,1%
Міністерство соціальної політики України	92,2%	6,5%	1,3%
Державний комітет телебачення і радіомовлення України	95,2%	4,4%	0,4%
Державна аудиторська служба України	94,2%	4,4%	1,4%
Міністерство з питань стратегічних галузей промисловості України	95,8%	4,0%	0,1%
Міністерство культури та інформаційної політики України	96,3%	3,7%	0,6%
Секретаріат Уповноваженого із захисту державної мови	94,9%	2,5%	2,6%
Комісія з регулювання азартних ігор та лотерей	95,9%	1,5%	2,6%
Міністерство освіти і науки України	96,7%	1,0%	2,4%
Державна інспекція ядерного регулювання України	98,8%	0,2%	1,1%
Національна комісія зі стандартів державної мови	93,1%	0,0%	6,9%
Міністерство закордонних справ України	97,8%	0,0%	2,1%
1.3	88,9%	9,5%	1,6%
Державне агентство розвитку туризму України	81,0%	17,4%	1,6%
Державне агентство України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм	81,8%	17,4%	0,8%
Державна авіаційна служба України	82,1%	17,3%	0,6%
Державна екологічна інспекція України	82,1%	17,0%	0,9%
Український інститут національної пам'яті	81,2%	16,9%	1,9%
Державне агентство лісових ресурсів України	82,1%	16,5%	1,4%
Державна служба України з лікарських засобів та контролю за наркотиками	80,4%	16,3%	3,3%
Державна служба України з безпеки на транспорті	80,7%	15,9%	3,4%
Державна служба України з питань геодезії, картографії та кадастру	81,2%	15,8%	3,0%
Державне космічне агентство України	83,3%	15,7%	1,1%
Головне управління Національної гвардії України	82,7%	15,1%	2,2%
Державна служба статистики України	84,0%	15,0%	1,0%
Державне агентство розвитку туризму України	80,9%	15,0%	4,2%
Державна служба геології та надр України	83,9%	14,9%	1,2%
Адміністрація Державної прикордонної служби України	83,1%	14,6%	2,3%
Державне агентство резерву України	83,5%	14,6%	2,0%
Національна поліція України	81,7%	14,4%	3,9%
Державна міграційна служба України	84,2%	14,2%	1,6%
Державна служба України з питань праці	84,1%	13,8%	2,1%
Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів	84,8%	13,5%	1,7%
Державне агентство України з питань мистецтв та мистецької освіти	84,6%	13,5%	1,9%
Державне агентство України з управління зоною відчуження	84,0%	12,9%	3,1%
Національна служба здоров'я України	85,7%	12,9%	1,4%
Пенсійний фонд України	85,5%	12,8%	1,6%
Державна служба якості освіти України	87,2%	12,0%	0,7%
Державне агентство з енергоефективності та енергозбереження України	85,1%	11,5%	3,4%
Державне агентство водних ресурсів України	87,1%	11,1%	1,8%
Державна служба України з надзвичайних ситуацій	83,3%	10,4%	6,3%
Державна служба експортного контролю України	90,7%	6,4%	2,9%
Національна соціальна сервісна служба України	91,4%	5,8%	2,8%
Державна казначейська служба України	93,5%	5,7%	0,8%
Державна архівна служба України	94,7%	4,8%	0,6%
Державне агентство відновлення та розвитку інфраструктури України	92,1%	4,2%	3,7%
Державна аудиторська служба України	96,6%	2,4%	1,0%

Державна казначейська служба України	98,8%	1,0%	0,1%
Національна комісія зі стандартів державної мови	88,3%	0,0%	11,7%
2	88,0%	10,1%	1,9%
Український інститут національної пам'яті	81,6%	18,4%	0,0%
Державна служба морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства України	79,3%	16,4%	4,2%
Луганська ОДА	79,9%	16,3%	3,8%
Державна служба України з безпеки на транспорті	82,8%	16,1%	1,1%
Донецька ОДА	81,7%	15,8%	2,4%
Запорізька ОДА	81,9%	15,8%	2,4%
Львівська ОДА	82,3%	15,7%	2,0%
Офіс Генерального прокурора	82,5%	15,4%	2,0%
Державне агентство водних ресурсів України	85,1%	14,9%	0,0%
Київська міська державна адміністрація	83,7%	14,8%	1,5%
Державна архівна служба України	82,8%	14,7%	2,5%
Державне агентство України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм	81,3%	14,6%	4,1%
Державна служба України з питань геодезії, картографії та кадастру	81,6%	14,5%	3,9%
Національна служба здоров'я України	83,7%	14,5%	1,8%
Державна інспекція архітектури та містобудування України	74,8%	14,4%	10,8%
Запорізька ОДА	84,2%	14,4%	1,4%
Міністерство юстиції України	83,8%	14,4%	1,8%
Київська ОДА	83,9%	14,1%	1,8%
Харківська ОДА	84,4%	13,9%	1,7%
Національна поліція України	84,6%	13,9%	1,5%
Державна служба геології та надр України	74,0%	13,8%	12,2%
Закарпатська ОДА	85,7%	13,3%	1,0%
Державна служба статистики України	84,8%	13,2%	2,0%
Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів	83,4%	13,1%	3,5%
Державна служба України з питань праці	83,8%	12,8%	3,4%
Державна екологічна інспекція України	83,6%	12,4%	4,0%
Служба судової охорони	87,4%	12,1%	0,5%
Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів (АРМА)	85,8%	11,9%	2,4%
Адміністрація Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України	87,4%	11,3%	1,3%
Полтавська ОДА	87,9%	11,2%	0,8%
Кіровоградська ОДА	88,2%	11,0%	0,8%
Пенсійний фонд України	87,9%	10,9%	1,2%
Державна міграційна служба України	87,4%	10,9%	1,8%
Івано-Франківська ОДА	88,4%	10,8%	0,7%
Державна судова адміністрація України	87,7%	10,7%	1,5%
Хмельницька ОДА	88,2%	10,7%	1,1%
Черкаська ОДА	88,2%	10,6%	1,1%
Служба безпеки України	87,5%	10,2%	2,3%
Одеська ОДА	87,7%	9,8%	2,4%
Волинська ОДА	90,0%	9,6%	0,4%
Рівненська ОДА	89,8%	9,5%	0,6%
Державна служба України з лікарських засобів та контролю за наркотиками	88,3%	9,2%	2,5%
Державна судова адміністрація України	89,4%	8,9%	1,7%
Чернівецька ОДА	90,0%	8,8%	1,2%
Національне агентство України з питань державної служби	90,3%	7,6%	2,1%
Чернігівська ОДА	91,6%	7,4%	1,0%
Вінницька ОДА	92,6%	6,7%	0,7%

Тернопільська ОДА	92,6%	6,6%	0,8%
Дніпропетровська ОДА	93,7%	4,7%	1,6%
Сумська ОДА	91,3%	3,9%	4,8%
Миколаївська ОДА	95,1%	3,8%	1,1%
Державна архівна служба України	96,2%	3,7%	0,1%
Херсонська ОДА	94,3%	3,7%	2,0%
Державна служба якості освіти України	94,3%	3,6%	2,1%
Фонд державного майна України	94,1%	3,1%	2,8%
Державна казначейська служба України	95,6%	2,4%	2,0%
Національна соціальна сервісна служба України	95,9%	2,2%	1,9%
Державна казначейська служба України	98,7%	0,9%	0,5%
Державна інспекція ядерного регулювання України	88,9%	0,0%	11,1%
Міністерство закордонних справ України	95,3%	0,0%	4,7%
3	88,5%	9,6%	1,9%
Київська ОДА	83,7%	15,4%	1,0%
Офіс Генерального прокурора	83,7%	14,8%	1,5%
Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів	83,4%	14,4%	2,2%
Львівська ОДА	84,3%	14,4%	1,3%
Київська міська державна адміністрація	84,0%	13,8%	2,2%
Луганська ОДА	79,6%	13,7%	6,8%
Національна поліція України	86,1%	13,3%	0,6%
Донецька ОДА	83,8%	12,7%	3,5%
Одеська ОДА	85,9%	12,2%	1,9%
Міністерство юстиції України	85,8%	10,1%	4,1%
Волинська ОДА	89,0%	10,0%	0,9%
Державна судова адміністрація України	88,6%	9,9%	1,5%
Полтавська ОДА	89,3%	9,8%	0,9%
Чернівецька ОДА	89,5%	9,1%	1,3%
Запорізька ОДА	85,1%	8,5%	6,4%
Рівненська ОДА	91,1%	8,3%	0,6%
Хмельницька ОДА	90,4%	7,9%	1,7%
Кіровоградська ОДА	91,4%	7,9%	0,7%
Дніпропетровська ОДА	91,4%	6,9%	1,7%
Сумська ОДА	91,0%	6,2%	2,8%
Черкаська ОДА	94,2%	5,4%	0,5%
Вінницька ОДА	94,4%	5,1%	0,5%
Закарпатська ОДА	94,5%	4,6%	0,9%
Івано-Франківська ОДА	96,0%	4,0%	0,3%
Харківська ОДА	95,0%	3,7%	1,3%
Чернігівська ОДА	95,5%	3,6%	0,9%
Миколаївська ОДА	96,7%	2,9%	0,4%
Херсонська ОДА	76,1%	2,7%	21,2%
Тернопільська ОДА	99,6%	0,1%	0,4%
Державна казначейська служба України	100,0%	0,0%	0,0%
Загальний підсумок	88,3%	9,8%	1,9%

За результатами впровадження моделі оплати праці на основі класифікації посад, структура заробітної плати у I-ому півріччі 2024 року складає:

- тип 1 юрисдикція 1 основна частина заробітної плати - 89,6%;
- тип 2 юрисдикція 1 основна частина заробітної плати - 89,8%;
- тип 3 юрисдикція 1 основна частина заробітної плати - 88,9%;
- юрисдикція 2 основна частина заробітної плати - 88%;
- юрисдикція 3 основна частина заробітної плати - 88,5%.

У порівняння із 2023 року зростання основної частини заробітної плати:

- тип 1 юрисдикція 1 основна частина заробітної плати + 28,3%;
- тип 2 юрисдикція 1 основна частина заробітної плати + 28,4%;
- тип 3 юрисдикція 1 основна частина заробітної плати + 29%;
- юрисдикція 2 основна частина заробітної плати + 26,2%;
- юрисдикція 3 основна частина заробітної плати + 19,2%.

4.2. ВИДАТКИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В РОЗРІЗІ СІМЕЙ ПОСАД

Визначено розподіл видатків на оплату праці в розрізі сімей посад за I-ше півріччя 2024 року (рис. 4.3).

Найбільша кількість видатків на оплату праці припадає на сім'ю посад «забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9)» - **5 366,59 млн грн**, **найменша** - на сім'ю посад «літературне редагування (14)» - **16,2 млн грн**.

Загалом видатки на оплату праці за перше півріччя 2024 року склали 17 947,5 млн грн, із них:

- тип 1 юрисдикція 1 основна частина заробітної плати 2 244,2 млн грн;
- тип 2 юрисдикція 1 основна частина заробітної плати 1 513,6 млн грн;
- тип 3 юрисдикція 1 основна частина заробітної плати 1 750,5 млн грн;
- юрисдикція 2 основна частина заробітної плати 9 159,5 млн грн;
- юрисдикція 3 основна частина заробітної плати 3 280,9 млн грн.



Рис. 4.3. Видатки в розрізі сімей посад (млн)

4.3. СЕРЕДНЯ ЗАРОБІТНА ПЛАТА У РОЗРІЗІ КАТЕГОРІЙ ПОСАД

Розмір середніх заробітних плат за категоріями посад державних службовців в розрізі типів та юрисдикцій державних органів (рис. 4.4).



Рис. 4.4. Середня заробітна плата за категоріями посад державних службовців в розрізі типів та юрисдикцій державних органів

У таблиці 4.2. наведено ТОП 10 Державних органів з найбільшою середньою заробітною платою в розрізі юрисдикцій і типів державних органів.

Таблиця 4.2

ТОП 10 Державних органів з найбільшою середньою заробітною платою				
Юрисдикція та тип державного органу/державний орган	А	Б	В	Загалом
тип 1 юрисдикція 1	133 683,3	70 224,3	43 587,1	61 471,6
Апарат Ради національної безпеки і оборони України	135 439,5	71 295,2	39 311,8	60 281,1
Вища кваліфікаційна комісія сууддів України	155 135,2	67 940,6	39 685,6	59 349,3
Вища рада правосуддя	146 128,1	74 821,9	43 339,2	67 296,6
Міністерство економіки України	132 041,6	67 812,9	38 558,1	58 913,0
Міністерство цифрової трансформації України	113 931,7	72 656,9	43 837,5	59 019,6
Міністерство юстиції України		71 863,3	48 652,1	64 177,0
Офіс Генерального прокурора		73 103,7	48 312,9	63 216,4
Секретаріат Кабінету Міністрів України	124 898,9	67 063,9	41 774,9	59 589,1

Секретаріат Національної тристоронньої соціально - економічної ради	114 155,6		60 482,4	73 900,7
Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини	127 001,4	66 294,9	42 631,2	58 871,0
тип 2 юрисдикція 1	95 008,24	56 167,6	35 448,8	48 848,8
Державна служба України з етнополітики та свободи совісті	98 750,62	68 354,5	35 400,0	52 545,5
Державна судова адміністрація України	88 520,9	57 870,9	33 513,4	49 213,4
Державне агентство України з питань кіно	96 738,83	52 168,8	33 091,1	47 362,4
Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України	101 794,1	53 505,4	31 767,4	47 063,7
Міністерство охорони здоров'я України	110 673,4	59 154,5	37 032,5	49 282,4
Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України	116 192,2	61 259,5	38 805,9	51 340,6
Національна комісія зі стандартів державної мови	81 424,2	54 035,1	36 045,5	49 756,4
Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів (АРМА)	99 343,9	53 165,9	38 955,2	47 726,0
Секретаріат Уповноваженого із захисту державної мови	85 996,7	48 468,9	33 691,6	47 269,1
Фонд державного майна України	100 548,8	54 525,3	33 035	47 965
тип 3 юрисдикція 1	92 662,5	46 000,6	29 469,2	41 734,5
Державна авіаційна служба України	88 925,0	45 640,2	28 297,0	40 778,0
Державна казначейська служба України	96 090,3	53 233,5	33 541,3	47 547,4
Державна міграційна служба України	111 957,4	45 805,2	27 595,2	40 933,5
Державна служба геології та надр України	78 075,6	42 557,5	30 983,0	40 408,5
Державна служба статистики України	98 986,5	45 601,13	28 518,4	42 292,6
Державна служба України з надзвичайних ситуацій		55 088,8	31 548,6	43 562,2
Державна служба України з питань праці	106 091,9	43 114,1	30 926,3	41 312,8
Державне агентство України з управління зоною відчуження	74 651,5	52 600,1	31 192,9	40 956,0
Національна служба здоров'я України	76 202,76	44 210,4	27 138,0	40 672,4
Пенсійний фонд України	94 583,02	44 698,8	27 972,1	41 168,5
юрисдикція 2		45 961,1	25 728,4	37 391,3
Одеська ОВА		42 146,4	24 125,5	33 015,8
Дніпропетровська ОВА		37 984,1	20 711,7	31 012,7
Донецька ОВА		53 133,2	28 224,9	41 566,2
Запорізька ОВА		42 149,5	24 642,3	34 719,9
Запорізька ОВА		44 483,3	26 895,1	37 488,0
Київська міська державна адміністрація		49 753,1	26 437,6	40 481,6
Київська ОВА		38 459,5	22 506,6	31 788,0
Луганська ОВА		44 442,4	26 975,2	37 261,6
Харківська ОВА		39 685,6	24 673,2	33 287,4
Херсонська ОВА		59 516,1	34 301,3	50 197,1

юрисдикція 3		30 867,8	16 164,0	22 248,6
Одеська РВА		27 792,8	18 582,3	22 415,2
Державна судова адміністрація України		31 551,5	14 574,4	20 306,4
Донецька РВА		30 541,1	19 290,5	24 950,6
Запорізька РВА		27 174,7	13 158,0	19 961,9
Київська міська державна адміністрація		34 177,4	20 357,1	27 591,4
Київські РВА		27 707,9	16 540,3	22 346,4
Луганська РВА		25 816,6	18 302,4	21 755,2
Миколаївська РВА		26 105,1	14 850,7	20 386,1
Сумська РВА		25 857,3	16 506,6	20 442,2
Харківська РВА		29 025,0	18 055,6	23 395,0
Загалом	105 126,8	39 944,0	20 236,4	30 007,3

4.4. ПОРІВНЯННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В РОЗРІЗІ ТИПІВ ТА ЮРИСДИКЦІЙ, КАТЕГОРІЙ, ПІДКАТЕГОРІЙ ТА РІВНІВ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

За результатами впровадження оплати праці на основі класифікації посад у 2024 році спостерігається зменшення розбалансування в оплаті праці між державними органами.

У державних органів першого типу першої юрисдикції розрив орієнтовно складає 27 704 грн або 37%. У 2023 році цей показник становив 52 692 грн або 64%.

У державних органів другого типу першої юрисдикції розрив орієнтовно складає 16 596 грн або 31%. У 2023 році цей показник становив 96 926 грн або 77%.

У державних органів третього типу першої юрисдикції розрив орієнтовно складає 21 922 грн або 31%. У 2023 році цей показник становив 59 465 грн або 76%.

У державних органах другої та третьої юрисдикції розрив залишається на рівні 2023 року, орієнтовно 69%.

Щодо мінімального розміру посадового окладу (грейду) державного службовця

За результатами наради, яка відбулася 31 серпня 2023 року під головуванням Прем'єр-міністра України, погодилися з пропозицією Міністра фінансів України стосовно реалізації в 2023 році в рамках бюджетного процесу кроків, необхідних для запровадження системи оплати праці державних службовці на основі класифікації посад, з метою зменшення диспропорцій в оплаті праці державних службовців у 2024 році.

Також на згаданій нараді було, зокрема, визначено запровадження грейдової системи посадових окладів, за якої розмір мінімального грейду *не може бути менше, ніж розмір мінімальної заробітної плати*.

Статтею 8 Закону № 3460 передбачено, що місячний розмір мінімальної заробітної плати становить: з 01 січня 2024 року – 7 100 грн, з 01 квітня 2024 року – 8 000 грн.

На виконання Витягу з протоколу № 96 засідання Кабінету Міністрів України від 01 вересня 2023 року (№ 1-96/1/23-6/2 від 06 вересня 2023 року) та Протоколу наради під головуванням Прем'єр-міністра України Шмигала Д. А. від 31 серпня 2023 року (№ 27606/0/1-23 від 02 вересня 2023 року) НАДС розроблено відповідний проект акта, що передбачав зростання розміру мінімального грейду до розміру мінімальної заробітної плати – 8 000 грн з 01 квітня 2024 року передбаченої законодавством. На момент підготовки цього Звіту проект акта не прийнято.

РОЗДІЛ V. АНАЛІЗ ПЕРСПЕКТИВ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД

Цей розділ включає аналіз наявного стану впровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад з огляду на відсутність профільної законодавчої рамки (Законопроект № 8222). Також аналіз враховує, що 2024 рік є певним чином перехідним періодом, під час якого застосовано не всі елементи реформи, апробованої у 2021-2022 роках і закладеної в основу Законопроекту № 8222 (<https://nads.gov.ua/oplata-praci-derzhavnih-sluzhbovciv/zvit-pro-rezultati-pidgotovki-eksperimentalnogo-proektu-z-proektom-umov-oplati-praci-derzhavnih-sluzhbovciv-derzhavnih-organiv-yaki-ye-uchasnikami-eksperimentalnogo-proektu>).

За результатами проведеного аналізу виявлено ключові переваги та основні недоліки системи, що впроваджується, проаналізовано перспективи її подальшого розвитку, розроблено відповідні пропозиції щодо комплексного впровадження реформи.

Задля моделювання напрямів подальшого удосконалення та розвитку системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби використано:

- результати анонімного опитування державних службовців щодо стану впровадження реформи оплати праці на основі класифікації посад державної служби;
- статистичні дані щодо оплати праці державних службовців у I півріччі 2024 року, отримані від державних органів;
- узагальнені НАДС дані щодо результатів класифікації посад у державних органах, зокрема, щодо типових помилок класифікації посад;
- пропозиції державних органів щодо вдосконалення підходів до організації та проведення класифікації посад, викладені у зверненнях та висловлені під час проведення робочих зустрічей та нарад з представниками державних органів різного типу та юрисдикції;
- зміни законодавства, що відбулися протягом 2024 року;
- міжнародні зобов'язання України на шляху до європейської інтеграції.

5.1. АНАЛІЗ СИЛЬНИХ ТА СЛАБКИХ СТОРІН ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА ОСНОВІ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД

Впровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад продемонструвало низку переваг, які забезпечують стабільність, прозорість, послідовність, справедливість та передбачуваність нової системи (таблиця 5.1).

Таблиця 5.1

**Переваги впровадження системи оплати праці державних
службовців на основі класифікації посад**

№	Переваги	Опис
1	Виконання міжнародних зобов'язань України в рамках європейської інтеграції	Впровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад є одним із індикаторів для вступу України до Європейського Союзу, а також передбачено в рамках реалізації програми фінансової підтримки України Європейським Союзом протягом 2024-2027 років.
2	Впровадження класифікації посад державної служби за функціональним спрямуванням	Забезпечує можливість поділу посад державної служби за функціональним спрямуванням посадових обов'язків та у подальшому дає можливість проводити співставлення посад державної служби з приватним сектором. Як наслідок це дозволить розвивати напрям професійного навчання та інші питання проходження державної служби відповідно до функціональних напрямів діяльності.
3	Чітке та об'єктивне розмежування посад державної служби	Завдяки опису основних напрямів роботи та мети посади зрозуміло логіку визначення сім'ї посади та її роль в державному органі, що сприяє побудові обгрунтованої організаційної структури державного органу шляхом розподілу усіх його завдань і функцій.
4	Рівна оплата за типову роботу в межах сімей посад у державних органах однієї юрисдикції та типу	Сім'ї та рівні посад визначають класифікаційний код, якому відповідає єдиний посадовий оклад, що становить більшу частину заробітної плати та є однаковим для державних органів однієї юрисдикції та типу. Це дозволяє зробити розподіл посад, враховуючи їх функціональне спрямування, складність та відповідальність, а також ситуацію на ринку праці.
5	Актуалізація документів, що регламентують діяльність на посаді державної служби	Для цілей класифікації посад посадові інструкції та положення про структурні підрозділи переглядаються та підтримуються в актуальному стані. Одним із позитивних наслідків є виявлення потреби в актуалізації положення про державний орган.
6	Дотримання законодавства щодо наявності обов'язкових структурних підрозділів та/або посад державної служби	Законодавством передбачено обов'язок утворити в структурі державних органів обов'язкові структурні підрозділи (посади державної служби) для реалізації наскрізних функцій держави. Класифікація посад дозволяє виявити наявність чи відсутність таких підрозділів (посад).

7	Попередження чи усунення дублювання функцій між посадами державної служби, структурними підрозділами та державними органами	Класифікація посад передбачає проведення наскрізного аналізу функціоналу, за потреби його співставлення для виявлення можливого дублювання функціоналу.
8	Попередження чи усунення недотримання вимог щодо співвідношення кількості посад державної служби категорій «А» і «Б» до «В» (1 до 3)	Кількість посад державної служби категорій «А» і «Б» в державному органі повинна становити не більше третини його штатної чисельності (частина третя статті 6 Закону № 889).
9	Перевірка і погодження НАДС результатів класифікації державних органів	Впроваджено механізм попередження, виявлення та усунення фактів недотримання положень Алгоритму або невідповідності класифікації посад вимогам Каталогу (механізм зовнішнього контролю).
10	Забезпечення чіткої та прозорої структури заробітної плати	Визначення структури заробітної плати зі зменшенням її складових, в якій закладено збільшення фіксованої частини заробітної плати. Цим забезпечено прогнозованість оплати праці та розуміння розміру майбутньої заробітної плати кандидатами на посаду державної служби. Має позитивний ефект при плануванні видатків на оплату праці на наступний рік, адже розмір є передбачуваним.
12	Обмеження преміальних виплат	Місячна премія державних службовців обмежена на рівні 30% посадового окладу в усіх державних органах, в яких запроваджено модель оплати праці державних службовців на основі класифікації посад. Стимулюючі виплати, кратні розміри окладів і коефіцієнти скасовано (з урахуванням виключень, передбачених Законом № 3460).
13	Попередження утримання надмірної кількості вакантних посад задля утворення економії фонду оплати праці	Скасування стимулюючих виплат та наявність чіткої структури заробітної плати зменшує ризик маніпуляції вакантними посадами шляхом утримання задля використання економії фонду оплати праці. Модель оплати праці на основі класифікації посад попереджає систематичне збереження і накопичення вакансій.

Враховуючи, що впровадження у I півріччі 2024 року нової моделі оплати праці реалізовано вперше, як проміжний етап для впровадження загальної реформи системи оплати праці на основі класифікації посад, виявлено низку проблемних питань в частині організації та проведення класифікації посад, застосування нової моделі оплати праці. У зв'язку з цим, НАДС підготовлено пропозиції щодо шляхів усунення або мінімізації виявлених проблемних питань (таблиця 5.2).

Таблиця 5.2

**Проблемні питання впровадження системи оплати праці
державних службовців на основі класифікації посад**

№	Проблемні питання	Опис	Шляхи усунення / удосконалення
1	Тривала процедура опрацювання та погодження результатів класифікації посад	Процедура класифікації посад є механічною, результати збираються і опрацьовуються «вручну». Відсутня оперативна статистика. Відсутність автоматизованої системи перевірки результатів класифікації посад унеможливорює прискорення їх перевірки та погодження, а також не виключає «людського фактору».	Автоматизація процесу класифікації посад, що дозволить: отримувати актуальну та оперативну інформацію про стан справ у короткі строки, здійснювати оперативне погодження, автоматично відслідковувати терміни погоджень, зробить процедуру прозорою.
2	Велика кількість повторних класифікацій посад (безперервно)	Державні органи, насамперед місцевого рівня, періодично надсилають на погодження результати повторної класифікації посад, зумовлені зміною структури державного органу, скороченням чисельності працівників, перерозподілом функціональних обов'язків та іншими питаннями поточної діяльності державних органів.	З огляду на практику проведення класифікації посад у 2023-2024 роках НАДС пропонує змінити процедуру і строки погодження класифікації. Для цього: 1) Проводити погодження класифікації посад державних органів один раз щороку наприкінці I-го, на початку II-го кварталу. Це дозволить в розумні строки провести необхідну аналітику для цілей бюджетного процесу; 2) Запровадити прозорий щоквартальний моніторинг (перевірку) з боку НАДС стану класифікації посад в державних органах відповідно до єдиного порядку з прозорою процедурою. Це дозволить значно полегшити і прискорити строки затвердження штатних розписів державних органів, пов'язані зі структурними змінами. Водночас буде збережено державний нагляд за результатами класифікації протягом року з можливістю відповідного реагування, попередження зловживань і виправлення невідповідностей.

3	Обмежений людський та часовий ресурс	Залучення обмеженої кількості працівників НАДС (гранична чисельність працівників апарату 138 осіб) до процесу погодження результатів класифікації посад та відсутність автоматизованої перевірки не дозволяє скоротити термін перевірки, погодження та узагальнення результатів проведеної державними органами класифікації посад. Досвід 2023 року (жовтень-грудень) підтвердив загальноприйняту міжнародну практику, за якою процедура класифікації посад є більш тривалою.	Автоматизація процесу класифікації посад. Перехід до щорічної класифікації посад.
4	Юридична невизначеність чи відсутність чітко закріплених завдань і функцій державних органів, дублювання функцій, прогалини в законодавстві	Відсутність в окремих випадках регламентуючих документів (функції державних органів подекуди чітко не розмежовані, розмиті, дублюються). Таким чином кожен випадок потребує детального вивчення та аналізу, зважаючи на унікальність. Здійснюється повний аналіз нормативно-правових актів, що регулюють діяльність відповідного державного органу. Проводяться робочі заходи за участю керівництва та представників структурних підрозділів державного органу, залучених до класифікації посад. Необхідність додатково актуалізувати (вносити зміни) до положень про державні органи, структурні підрозділи та посадові інструкції державних службовців гальмують процес проведення класифікації посад. Крім того, виявлено значну кількість випадків недотримання нормативно-правових актів, типових положень, що визначають основні завдання та функції деяких структурних підрозділів. Через недосконалість відповідного законодавства результати класифікації посад не завжди відображають фактично виконувану на посадах державної служби роботу, що буде негативно впливати на перебіг реформи у майбутньому.	Перегляд актів законодавства, що регламентують діяльність державних органів за єдиними стандартами. Унормування вимог до стандартизації законодавства (завдання/функції державних органів, статус і мета їх утворення). Створення карти усіх державних органів (державного апарату).

5	Штучне обмеження на рівні Закону відсотку посад, віднесених до сім'ї «аналіз державної політики та нормотворча діяльність (3)»*	Встановлений законодавством обмежений відсоток посад сім'ї посад «аналіз державної політики та нормотворча діяльність (3)» для різних державних органів призводить до спотворення результатів класифікації посад та дискредитує майбутню реформу. Має негативний вплив на сприйняття та підтримку реформи державними службовцями. Не узгоджується з принципом рівної оплати за типову роботу.	Виключення обмеження відсотку посад державної служби, що можуть бути віднесені до сім'ї посад «аналіз державної політики та нормотворча діяльність (3)» або його перегляд у бік розумного підвищення (для державних органів, основним завданням яких є формування державної політики, європейська та євроатлантична інтеграція).
6	Відсутнє актуальне визначення поняття «рівнозначна посада»	Залишається чинним положення пункту 6 частини першої статті 2 Закону № 889 (рівнозначна посада – посада державної служби, що належить до однієї підкатегорії посад державної служби з урахуванням рівнів державних органів). У разі прийняття Законопроекту № 8222 будемо мати два визначення поняття «рівнозначна посада», які передбачають різні критерії віднесення посади до рівнозначної. Таким чином незрозуміло, яким визначенням слід керуватися під час з'ясування, чи посада є рівнозначною для цілей переведення державного службовця з державного органу, що провів класифікацію посад, до державного органу, що не проводив таку класифікацію та навпаки.	Оскільки не всі державні органи перейдуть на систему оплати праці на основі класифікації посад, потребує додаткового врегулювання питання рівнозначності посади. Для цього пропонується на рівні закону установити, що до внесення відповідних змін до Закону України «Про державну службу», рівнозначною посадою державної служби в державному органі, що провів класифікацію посад державної служби, визначається посада державної служби, що належить до однієї категорії та рівня посад державної служби з урахуванням юрисдикції державного органу.
7	Розмір окладів (грейдів) прямо впливає на результати класифікації	При проведенні класифікації порушується методологія її проведення. Державні органи орієнтуються не на функціонал, а на розміри посадових окладів (грейди) виходячи з доведених фондів оплати праці. Результати класифікації переглядаються після проведення державним органом розрахунків, що призводить до маніпуляції з описами посад. Як наслідок: спротив працівників, які виконують типову роботу, але мають різний класифікаційний код, зміна істотних умов державної служби, втрата кваліфікованого персоналу.	Запровадити єдиний механізм планування видатків на оплату праці державних службовців за результатами класифікації посад перед формуванням проекту державного бюджету на відповідний рік. Це дозволить приймати зважені рішення щодо результатів класифікації посад напередодні відповідного року, враховує можливість пошуку додаткових джерел фінансування та/або необхідної оптимізації.

8	Відсутнє обґрунтування розмірів посадових окладів (грейдів)	Держава не володіє інформацією про конкурентні розміри заробітних плат. Розмір посадових окладів не базується на співставленні з приватним сектором як головним конкурентом на ринку людського капіталу. Наявність такої інформації дозволить обґрунтовано коригувати грейди виходячи з наявної ситуації та можливостей державного бюджету, сприятиме економії бюджетних коштів у разі відсутності позитивної динаміки на ринку. Водночас це також дозволить реагувати на відповідні зміни і залишатися конкурентним роботодавцем шляхом прийняття державою обґрунтованого рішення щодо пріоритетних напрямів діяльності та функцій держави у відповідному році.	Запровадити співставлення з приватним сектором, що передбачено Закономпроектом № 8222.
9	Розмір мінімального посадового окладу (грейду) менше ніж мінімальна заробітна плата (станом на день формування цього звіту)	Такий підхід не відповідає основним принципам реформи та залишає у державних органах юрисдикції 3 сталу частину заробітної плати (посадовий оклад) нижче за мінімальну, визначену законом, що є не конкурентним та не привабливим для працюючих і кандидатів на посади державних службовців.	Внесення відповідних змін до схеми посадових окладів на посадах державної служби з урахуванням сімей і рівнів посад, юрисдикції та типів державних органів у 2024 році.
10	Значні розриви в посадових окладах між державними органами третього типу 1 юрисдикції та юрисдикцією 2 (на сьогодні середня значення складає 70%)	Великі розриви і диспропорції в розмірах посадових окладів стали предметом постійних звернень, що надходять до НАДС, Уряду та Парламенту. Такий стан справ спонукає та призводить до пошуку державними органами інших рішень з метою підняття розміру заробітної плати, зокрема на рівні 2 і 3 юрисдикції.	Усунення значних розривів між окладами (грейдами) керівник - спеціаліст, між сім'ями посад, між типами та юрисдикціями державних органів шляхом перегляду схеми посадових окладів на рівні 2 і 3 юрисдикції. Повернути першу редакцію примітки 6 до Схеми посадових окладів.

*Пунктом 15 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 3460 встановлено, що під час проведення класифікації посад кількість посад державної служби, які за функціональним розподілом віднесено до сім'ї посад, що здійснює аналіз державної політики та нормотворчу діяльність, становить не більше 50 відсотків для Секретаріату Кабінету Міністрів України та постійно діючого допоміжного, допоміжних, консультативно-дорадчих органів, утворених Президентом України, не більше 40 відсотків для міністерств, з якими обов'язковому погодженню підлягають проекти актів Кабінету Міністрів України, за результатами розгляду яких оформлюється висновок, не більше 30

відсотків для усіх інших державних органів від загальної кількості посад, класифікацію яких проведено.

Зазначене є новелою по відношенню до схваленої у 2022 році Урядом та підтриманої Парламентом у 2023 році моделі класифікації посад державної служби (Законопроект № 8222).

5.2. НЕОБХІДНІСТЬ ПРИЙНЯТТЯ ЗАКОНОДАВЧОЇ РАМКИ РЕФОРМИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА ОСНОВІ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД

Головна проблема - це відсутність законодавчої рамки реформи системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад.

Наразі всі зусилля зосереджені на супроводі Законопроекту № 8222 у Верховній Раді України та врахуванні унікального досвіду України при прийнятті наступних рішень. Законопроекту № 8222 надано статус «євроінтеграційного» та першочергового для розгляду Парламентом з огляду на План України.

Зокрема, у 2024 році на виконання Протоколу наради, проведеної під головуванням Міністра Кабінету Міністрів України 30 квітня 2024 року (реєстр. № 14052/0/1-24 від 01 травня 2024 року), НАДС разом з міністерствами та іншими заінтересованими державними органами підготувало пропозиції для доопрацювання до другого читання проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» (реєстр. № 8222 від 23.11.2022).

Для підготовки зазначених пропозицій НАДС:

- опрацьовано попередні результати розгляду поправок народних депутатів України до Законопроекту № 8222 Робочою групою з доопрацювання та підготовки до другого читання цього законопроекту, утвореною Комітетом Верховної Ради України з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування;

- підготовлено пропозиції щодо редакції Законопроекту № 8222, які листом НАДС від 06 травня 2024 року № 54/92/22-24 надіслано заінтересованим державним органам для ознайомлення;

- організовано та проведено 10 травня 2024 року в режимі відеоконференції на платформі ZOOM Робочу нараду щодо обговорення змін до Законопроекту № 8222 з метою його доопрацювання до другого читання за участю представників заінтересованих державних органів;

- підготовлено Протокол зазначеної Робочої наради та листом НАДС від 10 травня 2024 року № 56/92/22-24 надіслано його учасникам заходу разом із формою для надання пропозицій щодо доопрацювання Законопроекту № 8222 до другого читання;

- узагальнено отримані пропозиції заінтересованих державних органів та подано на розгляд Кабінету Міністрів України листом від 30 травня 2024 року № 5932/92-24.

Згідно з оперативною інформацією про результати розгляду питань на засіданні Комітету з питань бюджету 23 липня 2024 року (згідно з протоколом № 194) <https://budget.rada.gov.ua/print/78663.html>, Бюджетну декларацію на 2025-2027 роки, схвалену постановою Кабінету Міністрів України від 28 червня 2024 року № 751 «Про схвалення Бюджетної декларації на 2025-2027 роки», взято до відома. Рекомендовано Верховній Раді взяти до відома Бюджетну декларацію та схвалити рекомендації Верховної Ради щодо бюджетної політики шляхом прийняття відповідного проекту постанови.

Водночас, вирішено направити Кабінету Міністрів України у вигляді рекомендацій Комітету рекомендації, передбачені у відповідному проекті Постанови, а також пропозиції народних депутатів і комітетів Верховної Ради та інші звернення з даного питання для опрацювання та врахування при підготовці законопроекту про державний бюджет на 2025 рік і складанні Бюджетної декларації на 2026-2028 роки.

Зокрема, пунктом 13 проекту постанови про Бюджетну декларацію на 2025-2027 роки (реєстр. № 11437 від 24.07.2024) <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44629> передбачено Кабінету Міністрів України при підготовці проекту Закону України про Державний бюджет України на 2025 рік і складанні Бюджетної декларації на 2026-2028 роки опрацювати питання щодо «створення на постійній основі у базовому законодавстві підстав застосування моделі оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби шляхом доопрацювання та прийняття проекту Закону України про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад (реєстр. № 8222) з урахуванням підсумків першого року впровадження цієї моделі».

Окремо зазначимо, що Бюджетною декларацією на 2025-2027 роки передбачено, що оплата праці державних службовців здійснюватиметься на основі класифікації посад *згідно з умовами оплати праці, що діяли у 2024 році*.

Водночас зазначено, що на шляху європейської інтеграції Україні висунуто ряд вимог, з-поміж яких продовження реформи державного управління в Україні.

Для забезпечення успішної реформи державного управління *ключові заходи буде зосереджено на продовженні роботи з впровадження комплексної реформи оплати праці, поступовому відновленні та ефективному впровадженні процесу добору на державну службу, збалансуванні організаційної структури та оптимізації чисельності органів виконавчої влади*.

5.3. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УМОВ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА ОСНОВІ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД У 2025 РОЦІ

1. Переглянути посадові оклади (грейди) державних органів юрисдикції 2 та 3 через значні диспропорції у порівнянні із посадовими окладами державних органів третього типу першої юрисдикції (середнє значення складає 70%). Для реалістичності таких змін пропонується розглянути можливість пошуку та залучення додаткових джерел фінансування реформи.

2. Передбачити, що обсяг видатків на оплату праці державних службовців державних органів у 2025 році, які визначає Міністерство фінансів України, має враховувати усі обов'язкові складові заробітної плати та інші гарантовані державою виплати, що не є за своєю суттю винагородою за роботу. Такий обсяг видатків обов'язково має враховувати, зокрема зміну розміру мінімальної заробітної плати.

3. Врахувати індекс споживчих цін (інфляція) при формуванні умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2025 році.

4. Встановити найнижчий розмір посадового окладу державного службовця на рівні не нижче розміру мінімальної заробітної плати, визначеної законом.

5. Переглянути підходи щодо прирівняння в оплаті праці до державних органів вищої юрисдикції (примітка б до Схеми).

Також, на думку НАДС, в умовах воєнного стану, враховуючи плінність персоналу та процеси європейської і євроатлантичної інтеграції України, збереження кадрового потенціалу є вкрай важливим. Подальше оголення важливих ділянок роботи, зокрема, пов'язаних з пріоритетними реформами та означеними Президентом України основними орієнтирами майбутньої Української доктрини, може дестабілізувати роботу державного органу, знизити його інституційну спроможність.

У зв'язку з цим, важливим є зваження усіх потреб і ризиків у разі прийняття рішення про подальші заходи з оптимізації державних органів та/або чисельності державних службовців.

ВИСНОВКИ

I. РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЩОДО СТАНУ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ.

1. Про початок проведення класифікації посад у державному органі було повідомлено 84% державних службовців. Інформаційно-роз'яснювальні матеріали щодо класифікації посад отримували 66% державних службовців. При цьому близько половини опитаних (51%) повідомили, що в їх державному органі проводилося внутрішнє навчання щодо класифікації посад.

Таким чином, результати опитування свідчать про недостатню поінформованість державних службовців щодо процедури, методології та інших особливостей проведення класифікації посад.

2. Вища поінформованість простежується серед державних службовців категорії «Б», що ймовірно пов'язано з обов'язками категорії «Б» в частині класифікації посад згідно з Алгоритмом. Державних службовців категорії «В» рідше залучали до проведених навчань та рідше надавали інформаційно-роз'яснювальні матеріали.

3. З результатами класифікації своїх посад були ознайомлені 69% респондентів. Це 78% серед державних службовців категорії «Б» та 60% з числа державних службовців категорії «В». Зазначене вказує, що не всі державні службовців розуміють підстави та механізм визначення їх посадового окладу.

4. У розрізі юрисдикцій та типів державних органів найвищі показники щодо організації проведення класифікації посад встановлено серед державних органів другої юрисдикції. Також серед таких державних органів визначено найвищий відсоток респондентів (74%), яких було ознайомлено з результатами класифікації їх посад.

5. Виявлено порушення підходів щодо організації проведення класифікації посад у державному органі, визначених Алгоритмом. Зокрема, 18% респондентів зазначили, що надсилали Зведену відомість в частині своєї посади до уповноважених структурних підрозділів на проведення класифікації посад.

6. Щодо об'єктивності проведеної класифікації визначено, що у 42% випадків розмір посадового окладу вплинув на визначення сім'ї посад респондентів.

Крім того, у 25% опитаних було внесено зміни до посадових інструкцій та положень про структурні підрозділи державних органів для визначення

більш привабливих, на їх думку, сімей посад. Серед чоловіків про наявність таких змін повідомило 29%, а серед жінок - 24%.

Такий значний відсоток перегляду та внесення змін до документів, якими визначено перелік основних напрямів роботи за посадою, може свідчити не лише про зміну функціоналу, зокрема, покладання додаткових посадових обов'язків за посадою внаслідок скорочення чисельності працівників державного органу, а й про усвідомлене викривлення інформації з метою зміни попередньо визначеної сім'ї посад на іншу, яка передбачає вищий рівень оплати праці.

Відтак, виявлено потребу в посиленні зовнішнього контролю за організацією і проведенням класифікації посад державними органами та її результатами. Також потребує унормування покроковий алгоритм дій при первинній класифікації посад, повторній - у разі зміни функціоналу, а також у разі зміни структури чи штатного розпису (проект штатного розпису). Виявлено обгрунтовану закономірність, що класифікації посад має передувати підготовка проектів посадових інструкцій на посади державної служби, які планується ввести до штатного розпису.

Водночас згідно з пунктом 1 розділу II Порядку розроблення посадових інструкцій державних службовців категорій «Б» та «В», затвердженого наказом НАДС від 11 вересня 2019 року № 172-19 (зі змінами), зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 30 вересня 2019 року за № 1077/34048, посадова інструкція розробляється та затверджується не пізніше ніж протягом 15 робочих днів з дня видання наказу (розпорядження) про внесення змін до штатного розпису або про затвердження нового штатного розпису державного органу, яким утворено нову посаду державної служби.

Тобто до внесення змін до штатного розпису або затвердження нового штатного розпису фактично відсутня правова підстава для розроблення та затвердження нової посадової інструкції.

7. Про те, що проводилася повторна класифікація посад зазначили 18% респондентів, з них: 11% зазначили, що у результаті повторної класифікації рівень посадового окладу збільшився, у 4% - залишився без змін, а в 3% - зменшився.

Частина (17%) державних службовців повідомили, що при повторній класифікації посад було змінено раніше визначену сім'ю посад. Про зміну раніше визначеної сім'ї посад повідомило 21% чоловіків та 17% жінок.

Найбільший відсоток респондентів, що повідомили про повторну класифікацію посад серед державних органів першої юрисдикції другого (22%) та третього (21%) типів, а найменший відсоток серед державних органів другої юрисдикції (16%).

Водночас практичний досвід погодження та узагальнення НАДС результатів класифікації посад державних органів свідчить про періодичне переглядання та багаторазове надсилання результатів класифікації посад саме державними органами другої юрисдикції, у тому числі, зі зміною сім'ї посад та переважним віднесенням до сім'ї «забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9)».

8. Виявлено, що 49% респондентів, зазначили про те, що в державному органі не проводилося внутрішнє навчання щодо класифікації посад. 34% опитаних не отримували інформаційно-роз'яснювальні матеріали щодо класифікації посад. На запитання чи проводилася повторна класифікація посади, 29% опитаних відповіли, що не володіють такою інформацією. Зазначене дозволяє зробити припущення про недостатнє розуміння державними службовцями суті, механізму та підстав повторної класифікації.

Вказане обумовлює потребу проведення службою управління персоналу державного органу, який проводить класифікацію посад державної служби, додаткової консультативної та роз'яснювальної роботи щодо організації та проведення класифікації посад (зокрема, повторної).

9. Погоджуються із визначеним класифікаційним кодом 44% державних службовців та 32% - не погоджуються, зокрема, через рівень оплати праці (27 %) та невідповідність функціоналу посади опису визначеної сім'ї посад (5%).

Про випадки звільнення внаслідок незгоди працівника із результатами класифікації посад відомо 15% респондентів.

10. У порівнянні з 2023 роком 54% респондентів зазначили, що їх заробітна плата збільшилася, 31% - зменшилася та 16% - залишилася без змін.

У розрізі категорій посад серед державних службовців категорії «Б» зміна рівня оплати праці у бік збільшення простежується у 57%, а серед державних службовців категорії «В» у 52%.

II. КАРТА КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ.

1. За результатами проведеного аналізу, виявлено особливості віднесення до сімей посад у державних органах.

З'ясовано, що до найбільших за чисельністю сімей посад державної служби відносяться:

31,9% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9);

13,4% - адміністрування та надання публічних послуг (2);

11,1% - державний нагляд і контроль (7);

8,7% - організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження (17).

До найменших по чисельності сімей посад (менше 1%) належать:

0,9 % - господарські функції (6);

0,8% - режимно-секретна діяльність (21);

0,7% - внутрішній аудит (5);

0,6% - закупівлі (10); 0,6% - запобігання корупції (11);

0,6% - інформаційна безпека та кіберзахист (12);

0,6% - міжнародне співробітництво (15);

- 0,5% - оборонна робота, мобілізаційна підготовка і мобілізація (16);
- 0,5% - організація засідань (18);
- 0,5% - цивільний захист та охорона праці (27);
- 0,4% - управління державною власністю (22);
- 0,3% - управління проектами інформатизації (25);
- 0,1% - літературне редагування (14);
- 0,1% - протокол та церемоніал (20).

2. В державних органах різної юрисдикції та типу переважають різні сім'ї посад.

У державних органах **першої юрисдикції першого типу** переважають сім'ї посад: 24,1% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9); 12,8% - аналіз державної політики та нормотворча діяльність (3); 10,9% - державний нагляд і контроль (7); 10,4% - організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження (17).

У державних органах **першої юрисдикції другого типу** переважають сім'ї посад: 31,5% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9); 13,8% - аналіз державної політики та нормотворча діяльність (3); 8,9% - державний нагляд і контроль (7).

В державних органах **першої юрисдикції третього типу** переважають сім'ї посад: 33,4% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9); 21,6% - державний нагляд і контроль (7); 6,8% - правове забезпечення (19); 4,9% - управління інформаційно-комунікаційними системами (23); 4,9% - управління персоналом (24); 4% - управління фінансами (26).

В державних органах **другої юрисдикції (крім ОВА)** переважають сім'ї посад: 25,1% - адміністрування та надання публічних послуг (2); 22,8% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9); 17,6% - державний нагляд і контроль (7).

В **обласних військових (державних) адміністраціях** переважають сім'ї посад: 47,5% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9); 8,7% - адміністративне керівництво (1); 5,8% - управління фінансами (26); 5,4% - бухгалтерія (4); 5,2% - правове забезпечення (19); 5,2% - управління персоналом (24); 5,1% - діловодство, канцелярія та архів (8).

В державних органах **третьої юрисдикції (крім РВА)** переважають сім'ї посад: 41,0% - організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження (17); 26,3% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9); 11,7% - адміністрування та надання публічних послуг (2).

У **районних військових (державних) адміністраціях** переважають сім'ї посад: 60,6% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (9); 6,1% - адміністративне керівництво (1); 5,7% - бухгалтерія (4); 4,3% - діловодство, канцелярія та архів (8); 3,6% - правове забезпечення (19), управління персоналом (24).

III. МОНІТОРИНГ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА I ПІВРІЧЧЯ 2024 РОКУ

За результатами проведеного моніторингу оплати праці державних службовців на основі класифікації посад за I півріччя 2024 року спостерігається позитивна тенденція зростання основної частини заробітної плати.

Середній показник основної (фіксованої) частини заробітної плати загалом становить 88%. У 2023 році цей показник становив - 65%. Такий стан справ зумовлено зміною підходів до визначення заробітної плати, який закріплено у Законі № 3460. *Отже у 2024 році вдалося досягти в середньому співвідношення основної та додаткової частин заробітної плати - 88 / 12.*

Вимоги до структури заробітної плати державних службовців державних органів, що провели класифікацію посад, є прозорими та прогнозованими.

Граничний розмір надбавки за стаж державної служби зменшено з 50% до **30%**, та з 3% до **2%** за рік, що закріплено на рівні Закону № 3460.

Збережено важливу складову заробітної плати державного службовця за ризик здоров'ю та життю працівників державних органів на період дії воєнного стану згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 року № 391 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану».

Забезпечено **зменшення дискреції керівника** щодо встановлення необґавних надбавок, які діяли до 31 грудня 2023 року у Законі України «Про державну службу» та пролонгувалися з року в рік. Зазначене реалізовано шляхом обмеження дії норми абзацу восьмого пункту 14 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про державну службу» в Законі № 3460 для державних органів, які провели класифікацію посад. Як наслідок, це вплинуло на зростання основної частини заробітної плати через перегляд її структури.

Невирішеним питанням залишається розбалансування в оплаті праці державних службовці в розрізі типів та юрисдикцій державних органів, що провели класифікацію посад.

На центральномі рівні (перша юрисдикція) спостерігається позитивна тенденція до зменшення диспропорцій і розбалансування в оплаті праці. У порівнянні з 2023 роком цей показник зменшився орієнтовно на 41%.

Відсутній відчутний прогрес на місцевому рівні (друга та третя юрисдикції), адже розбалансування в оплаті праці між державними органами залишається орієнтовно на рівні 2023 року - 69%.

Водночас важливо враховувати, що такий стан справ пов'язаний з дією постанови Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 року № 391 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану» та постанови Кабінету Міністрів України від 30 січня 2024 року № 99 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 9 листопада 2016 року № 787 і від 25 квітня 2023 року № 391», що дозволяє встановлювати додаткові коригуючі коефіцієнти на місцевому рівні.

Виявлено суттєві розриви у посадових окладах між державними органами третього типу першої юрисдикції та державними органами другої юрисдикції. Орієнтовно середнє значення складає 70%.

Разом з тим, слід зазначити на необхідності автоматизації (цифровізації) процесу збору даних, що збираються під час моніторингу оплати праці державних службовців, з огляду на значну кількість неточностей у поданій державними органами інформації. Результати аналізу таких даних виявляють нерепрезентативність деяких із них, у зв'язку з цим, їх використання неможливе.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

1. З урахуванням набутого досвіду та результатів аналізу стану впровадження системи оплати праці на основі класифікації посад у державних органах у першому півріччі 2024 року рекомендується забезпечити необхідне законодавче та підзаконне регулювання шляхом внесення змін у законодавство з питань державної служби, а також прийняття нових нормативно-правових актів:

- прийняття Законопроекту № 8222 з урахуванням наданих пропозицій;
- оновлення Каталогу типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад;
- оновлення методології проведення класифікації посад (Алгоритму проведення класифікації посад державної служби в умовах воєнного стану або Методики проведення класифікації посад державної служби);
- розроблення порядку проведення перевірки результатів класифікації посад державної служби в державному органі та видання обов'язкової до виконання вимоги про усунення невідповідності таких результатів вимогам законодавства;
- розроблення методики співставлення рівня оплати праці на типових посадах державної служби з приватним сектором України;
- розроблення Схеми посадових окладів на посадах державної служби на основі класифікації посад у 2025 році;
- розроблення єдиних підходів до планування фонду оплати праці державних службовців.

2. Рекомендується першочергово забезпечити розроблення Інформаційної системи «Класифікація посад державної служби» з урахуванням функціоналу щодо перевірки, погодження та узагальнення результатів класифікації посад державної служби.

3. Після внесення необхідних змін в законодавство з питань державної служби пропонується забезпечити щорічне проведення, під час підготовки проекту схеми посадових окладів на посадах державної служби, співставлення рівня оплати праці на типових посадах державної служби з приватним сектором України.

4. В частині організації діяльності державних органів, зокрема, виконавчої влади рекомендується розглянути можливість врегулювати питання щодо єдиних критеріїв (порядку, методології тощо) розроблення положень про державні органи, що дозволить усунути наявну недосконалість законодавства в частині мети створення, статусу, завдань, функцій, повноважень і підпорядкованості (підконтрольності, підзвітності). За результатами пропонується здійснити заходи з приведення документів, що регламентують діяльність державних органів, у відповідність до єдиних стандартів з урахуванням специфіки їх діяльності.

5. Розглянути можливість посилення комунікаційної складової реформи системи оплати праці державних службовців, її популяризації та створення позитивного іміджу. Проведення роз'яснювальної роботи щодо суті, підстав та механізму повторної класифікації посад в державних органах, зокрема на обласному та районному рівнях.

6. Пропонується передбачити обов'язкове поглиблене підвищення кваліфікації державних службовців, залучених до організації та проведення класифікації посад державної служби в державних органах, з отриманням сертифікату.

7. Однією з рекомендацій може бути включення у 2025 році до основних завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», призначення на посаду та звільнення з посади яких здійснюється Кабінетом Міністрів України, питання організації проведення класифікації посад державної служби в державних органах, забезпечення підвищення кваліфікації працівників з цих питань.

РЕЗЮМЕ

Результати проведеного аналізу, викладені у цьому Звіті, дозволили виявити низку проблемних питань організаційного, методологічного та практичного характеру, що є природним процесом еволюції кожної системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад.

Задля удосконалення підходів, усунення недоліків, спрощення окремих процесів чи унормування інших, країни - члени Європейського Союзу та кандидати на вступ, які запроваджують оплату праці державних службовців на основі класифікації посад, забезпечують періодичне коригування цілей реформи та шляхів досягнення її мети через збереження фокусу на Принципах державного управління в стратегічних і програмних документах країни, прийнятих актах законодавства.

Запровадження класифікації посад державної служби за функціональним принципом однозначно наблизило Україну до членства в Європейському Союзі та є важливим аргументом в переговорному процесі.

Оплата праці на основі класифікації посад дозволила певним чином досягти:

- впровадження прозорої та справедливої системи оплати праці на основі функціональної класифікації посад;
- забезпечення стабільної та прогнозованої заробітної плати державних службовців;
- зменшення можливості зловживання дискрецією керівниками при визначенні заробітної плати державних службовців;
- підвищення конкурентоспроможності заробітної плати державних службовців на ринку праці.

При цьому, вкрай важливим буде відмітити наявність нагальних питань, що потребують врегулювання задля повноцінного досягнення цілей Плану України, серед яких: продовження роботи над справедливістю системи оплати праці через усунення диспропорцій і підвищення конкурентоспроможності заробітної плати, особливо на місцевому рівні, а також забезпечення фінансової стабільності реформи.

Водночас, враховуючи проведений у цьому Звіті аналіз, існує потреба в подальшому удосконаленні законодавчого та нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад.

У першу чергу, потребує невідкладного прийняття, у відповідності до Принципів державного управління та інших міжнародних зобов'язань, законодавча рамка реформи - Законопроект № 8222.

Результат, який має бути досягнуто у 1 квартал 2025 року:

Набрання чинності законодавства (включаючи підзаконні нормативно-правові акти), що відповідає принципам державного управління, викладеним у програмі Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР, SIGMA). Зазначене законодавство повинно забезпечити:

- впровадження оплати праці на основі класифікації посад за функціональним спрямуванням;
 - чітке розділення заробітної плати на фіксовану, або гарантовану, частину (не менше 70%) і варіативну частину (не більше 30%);
 - зниження надбавки за вислугу років з 50% до 30%.
-