

# РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ

## «ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»

---

2024



# ЗМІСТ

ВСТУП _____	3
1. Вибірка _____	4
2. Форми роботи державних службовців _____	9
3. Зміна навантаження та функціоналу _____	14
4. Оплата праці державних службовців _____	19
5. Соціальне забезпечення _____	35
6. Взаємодія _____	41
7. Мотивація та ресурси _____	43
ВИСНОВКИ _____	52
РЕКОМЕНДАЦІЇ _____	58

# ВСТУП

З початку повномасштабної агресії росії проти України державні службовці виявили стійкість та адаптивність, продовжуючи виконувати свої обов'язки в умовах воєнного стану. Цей непростий період став випробуванням не лише для суспільства в цілому, але й для системи державного управління, що вимагала швидкої адаптації до нових умов та викликів. Державні службовці продемонстрували високу відповідальність і професіоналізм, виконуючи важливі функції для забезпечення стабільності держави.

З метою глибшого розуміння особливостей організації роботи та оплати праці державних службовців в умовах воєнного стану НАДС третій рік поспіль проведено дослідження із застосуванням анонімного опитування **«Організація роботи державних службовців та оплата праці в умовах воєнного стану»**.

Опитування тривало з 26 вересня по 07 жовтня 2024 року та передбачало дослідження таких питань:

- особливості організації роботи державних службовців;
- зміни навантаження, функціоналу та продуктивності;
- оплата праці;
- потреби у соціальному забезпеченні;
- налагодження взаємодії у державному органі;
- мотивація та ресурси продовжувати працювати на державній службі.

*Цей документ містить результати статистичної обробки та аналізу даних опитування, а також висновки і рекомендації, які можуть стати основою для подальшого вдосконалення роботи державної служби в умовах воєнного стану.*

# 1. ВИБІРКА

В опитуванні взяло участь **39 275 державних службовців**. При опрацюванні результатів окремі відповіді виключено, зокрема, у зв'язку з виявленням невідповідності між категорією посади, юрисдикцією та типом / рівнем державного органу, місцем розташування державного органу тощо.

В опитуванні взяли участь представники усіх **категорій посад** державної служби – «А», «Б» і «В». Водночас з окремих питань відповіді представників категорії «А» виключено через нерепрезентативну кількість респондентів. З цих же міркувань виключено відповіді представників Автономної Республіки Крим.



**За статтю** розподіл вибірки наступний: **77 % – жінки та 23 % – чоловіки**.

У 2024 році застосовуються чотири моделі умов оплати праці за якими нараховується заробітна плата державним службовцям у державних органах:

- умови оплати праці на основі класифікації посад відповідно до Закону України від 21 вересня 2024 року № 3460 «Про Державний бюджет України на 2024 рік» (далі - Закон № 3460);
- умови оплати праці, що діяли у 2023 році (з обмеженням стимулюючих виплат до 50 відсотків посадового окладу на місяць);
- умови оплати праці, що діяли у 2023 році (без обмеженням стимулюючих виплат у випадках, передбачених Законом № 3460);
- умови оплати праці, передбачені спеціальним законодавством.

*Для державних органів, які перейшли на умови оплати праці на основі класифікації посад застосовується поділ державних органів за юрисдикціями та типами відповідно до пункту 11 розділ «Прикінцеві положення» Закону № 3460. Кількість респондентів, до державних органів яких застосовується поділ за юрисдикцією та типами, становить **73%** (25,4 тис. посад).*

*Для державних органів, які залишилися на умовах оплати праці, що діяли у 2023 році або керуються спеціальними законами застосовується поділ державних органів за рівнями відповідно до*

частини першої статті 51 Закону України «Про державну службу». Кількість респондентів, до державних органів яких застосовується поділ за рівнями, становить **27%** (10,6 тис. посад).

**Розподіл вибірки державних службовців державних органів, щодо яких застосовується поділ за юрисдикціями та типами:**

**Юрисдикція 1.** Державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України - **30%**:

**8% (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;

**7% (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;

**15% (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 - **43%**.

**Юрисдикція 3.** Державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення - **27%**.

**Розподіл вибірки державних службовців державних органів, щодо яких застосовується поділ за рівнями:**

**1 рівень – 0,3%** - Апарат Верховної Ради України, Секретаріат Кабінету Міністрів України, постійно діючий допоміжний орган, утворений Президентом України, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Рахункової палати, Конституційного Суду України, Верховного Суду, Офісу Генерального прокурора;

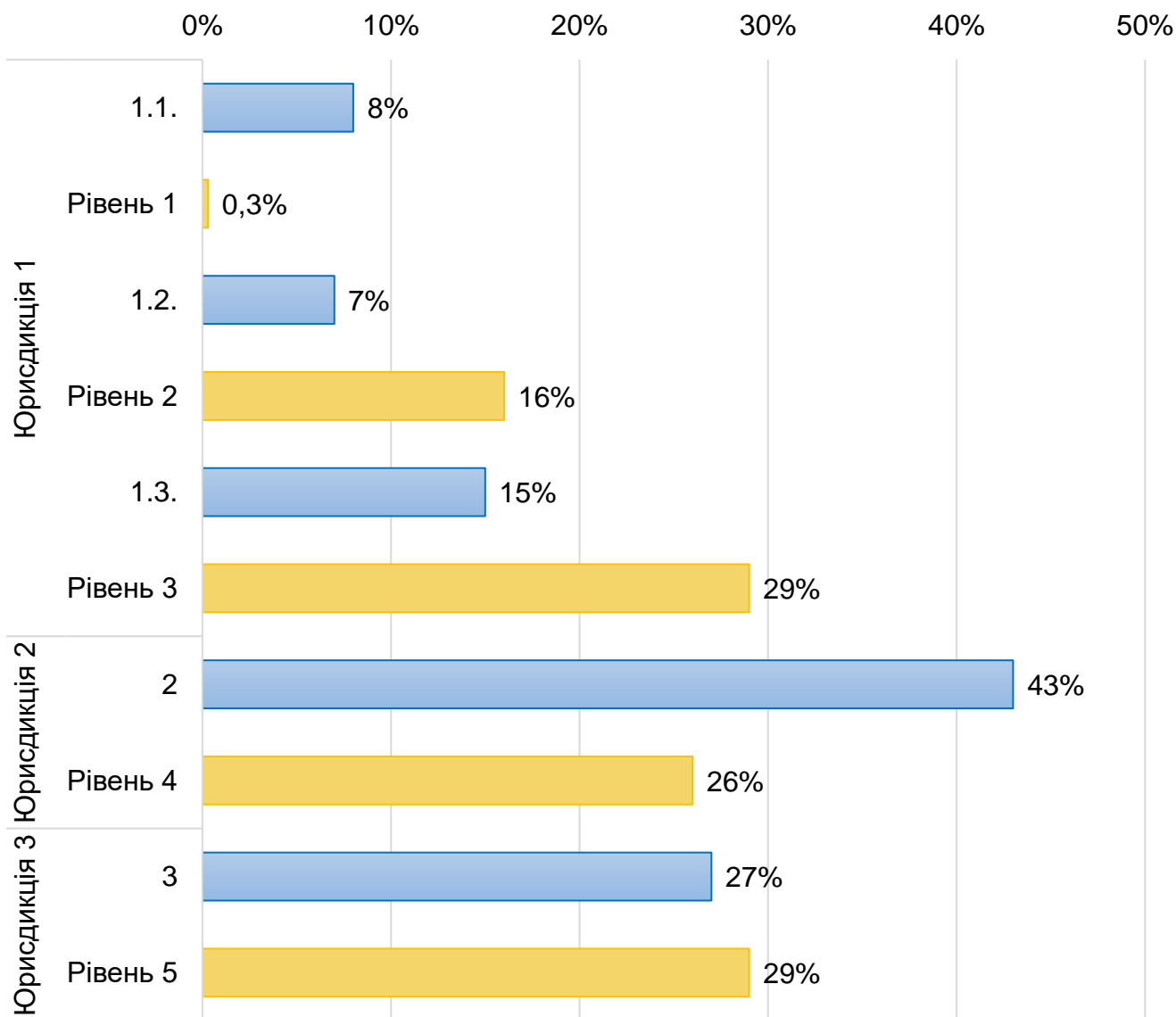
**2 рівень – 16%** - міністерства, центральні органи виконавчої влади із спеціальним статусом, який встановлений законом, апарати (секретаріати) вищих спеціалізованих судів, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України;

**3 рівень – 29 %** - інші державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;

**4 рівень – 26 %** - державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя;

**5 рівень – 29 %** - державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення.

Розподіл респондентів у розрізі різних поділів державних органів відображено на рис. 1.1.



*Рис.1.1. Розподіл вибірки у розрізі поділу державних органів за юрисдикцією та типом, а також рівнями державних органів*

Здійснено аналіз місця розташування державних органів, в яких найбільше респондентів взяло участі в опитуванні.

*Найбільший відсоток респондентів, які взяли участь в опитуванні, простежується серед представників таких регіонів:*

м. Київ - 28%;

Дніпропетровська область - 7%;

Львівська область - 5%;

Одеська область - 5%.

**Розподіл вибірки за місцем розташування державного органу відображено на рис.1.2.**

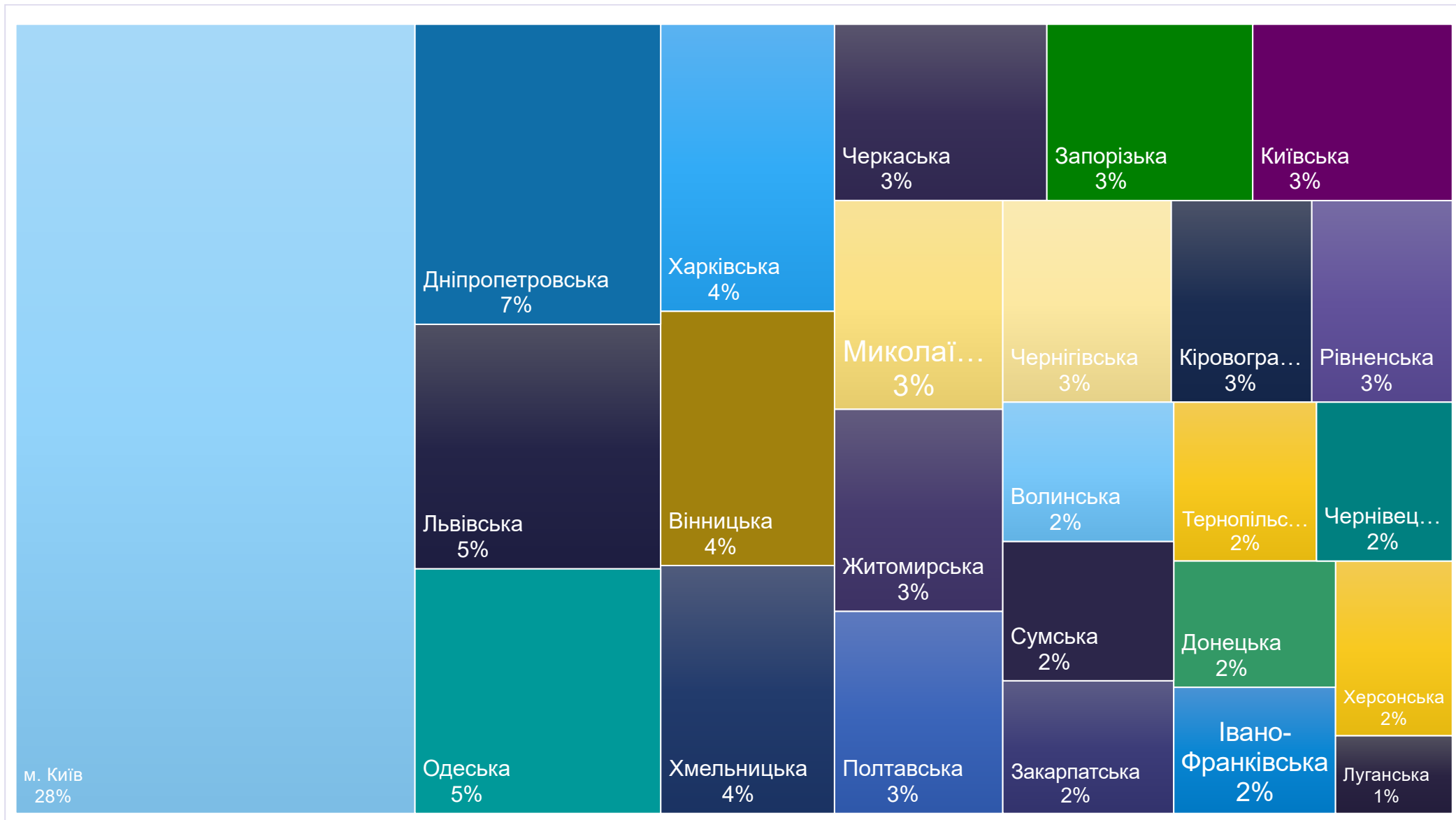


Рис. 1.1. Вибірка за місцем розташування державного органу



## 2. ФОРМИ РОБОТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

### ФОРМИ РОБОТИ

Переважна більшість респондентів зазначили, що **продовжують працювати в штатному режимі – 95,5%**, 1,7% – працюють дистанційно та 2,6% поєднують дистанційну роботу з роботою у штатному режимі.

Кількість осіб, які перейшли до роботи у штатному режимі, порівняно з 2023 роком збільшилася на 3% та порівняно з 2022 роком на 28%. Відповідно кількість осіб, які працюють дистанційно або поєднують дистанційну роботу з роботою у штатному режимі продовжує знижуватись. Так, показник щодо дистанційної роботи **у 2022 році склав 11%, у 2023 році – 3%, у 2024 – 1,7%** (рис. 2.1).

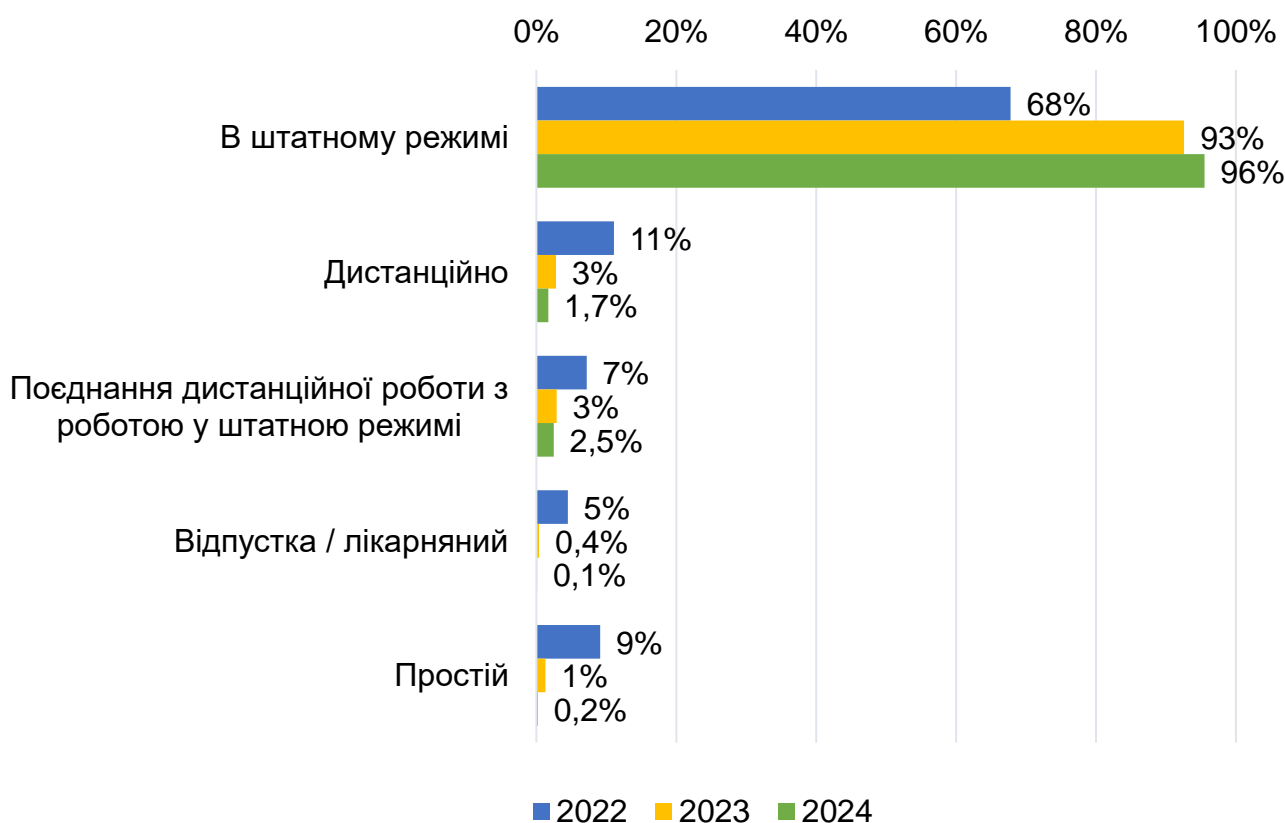


Рис. 2.1. Форми роботи державних службовців під час воєнного стану у 2022, 2023 та 2024 роках

Окремо проаналізовано застосування форм роботи в державних органах, які провели класифікацію посад державної служби. Найбільший відсоток осіб працюють дистанційно в державних органах другої юрисдикції (обласний рівень) – 2,8%. Він в **чотири рази** перевищує

показник дистанційної роботи в державних органах другого типу першої юрисдикції (0,7%) та в **сім разів** перевищує цей показник у державних органах першого типу першої юрисдикції (0,4%). Водночас в абсолютних величинах цей рівень є невисоким, порівняно з попередніми роками, насамперед, періодом початку воєнного стану.

Рівень простою також демонструє зниження до мінімального значення (у 2022 році – 9%, у 2023 році – 1%, у 2024 році – 0,2%).

*Відмінності у наданні переваги певному режиму роботи за категорією посад та статтю відсутні.*

Особливості режиму роботи державних службовців у розрізі областей, в яких знаходиться державний орган відображено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

**Режим роботи державних службовців у розрізі областей, в яких знаходиться державний орган**

Область	В штатному режимі	Дистанційно	Поєднання дистанційної роботи з роботою у штатному режимі	Тривала відпустка / лікарняний	Простій
Вінницька область	99,6%	0%	0,2%	0%	0,2%
Волинська область	100%	0%	0%	0%	0%
Дніпропетровська область	98%	0,5%	1,2%	0,2%	0,1%
Донецька область	64%	25,8%	6,2%	1,4%	2,6%
Житомирська область	99,5%	0,1%	0,3%	0,1%	0%
Закарпатська область	99,3%	0%	0,6%	0,1%	0%
Запорізька область	94,2%	0,4%	5,3%	0%	0%
Івано-Франківська область	99,1%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%
Київська область	97%	0,2%	2,7%	0%	0,1%
Кіровоградська область	99,4%	0,1%	0,3%	0,1%	0%
Луганська область	46,7%	39,8%	12%	0%	1,5%
Львівська область	99,5%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
Миколаївська область	96,8%	1,7%	1,2%	0,3%	0%
м. Київ	94,9%	0,5%	4,5%	0,1%	0%
Одеська область	98,7%	0,6%	0,6%	0,1%	0,1%
Полтавська область	99,6%	0%	0,3%	0,1%	0%
Рівненська область	99,6%	0%	0,1%	0,1%	0,2%
Сумська область	94,6%	1%	4,3%	0%	0%
Тернопільська область	99,2%	0,1%	0,7%	0%	0%
Харківська область	90,2%	1,9%	7,7%	0,2%	0%
Херсонська область	58,8%	27,5%	10,2%	0,5%	3%
Хмельницька область	99,5%	0%	0,1%	0,2%	0,1%
Черкаська область	99,9%	0%	0,1%	0%	0%
Чернівецька область	99,6%	0%	0,3%	0%	0,1%
Чернігівська область	99,6%	0%	0,3%	0%	0,1%

Слід зазначити, що найнижчі показники роботи у штатному режимі в окремих східних та південних областях, що найбільше постраждали від російських загарбників (Донецька – 64%, Херсонська – 58,8%, Луганська – 46,7%). Тоді як у Волинській області показник роботи у штатному режимі складає 100%, у Черкаській, для прикладу, 99,9%.

Найвищі показники дистанційної роботи також у Херсонській (58,8%), Луганській (39,8%) та Донецькій (25,8%) областях.

Показники перебування на простой у 2024 році є досить низькими та у більшості областей не перевищують 0,3%. Проте, в Херсонській (3%), Донецькій (2,6%) та Луганській (1,5%) областях така форма роботи застосовується частіше, отже залишається актуальною.

## РОБОТА У ВИХІДНІ ДНІ ТА НІЧНИЙ ЧАС

Залученість до роботи **у вихідні дні** протягом періоду воєнного стану **знизилась**: залучали постійно або частково у 2024 році 24% державних службовців та 76% не залучали (рис. 2.2), тоді як у 2023 році залучали постійно або частково 37% державних службовців та 63% не залучали.



Рис. 2.2. Залучення державних службовців до роботи у вихідні дні у період дії воєнного стану у 2024 році

Щодо залученості до роботи **у нічний час** у період дії воєнного стану – показники не зазнали змін. У 2024 році залучали постійно або частково 9% державних службовців та 91% не залучали, як і в 2023 році (рис. 2.3).



Рис. 2.3. Залучення державних службовців до роботи у вихідні дні у період дії воєнного стану у 2024 році

Чоловіків до роботи у вихідні дні (на 10%) та нічний час (на 12%) залучають **частіше**, ніж жінок (рис. 2.4).

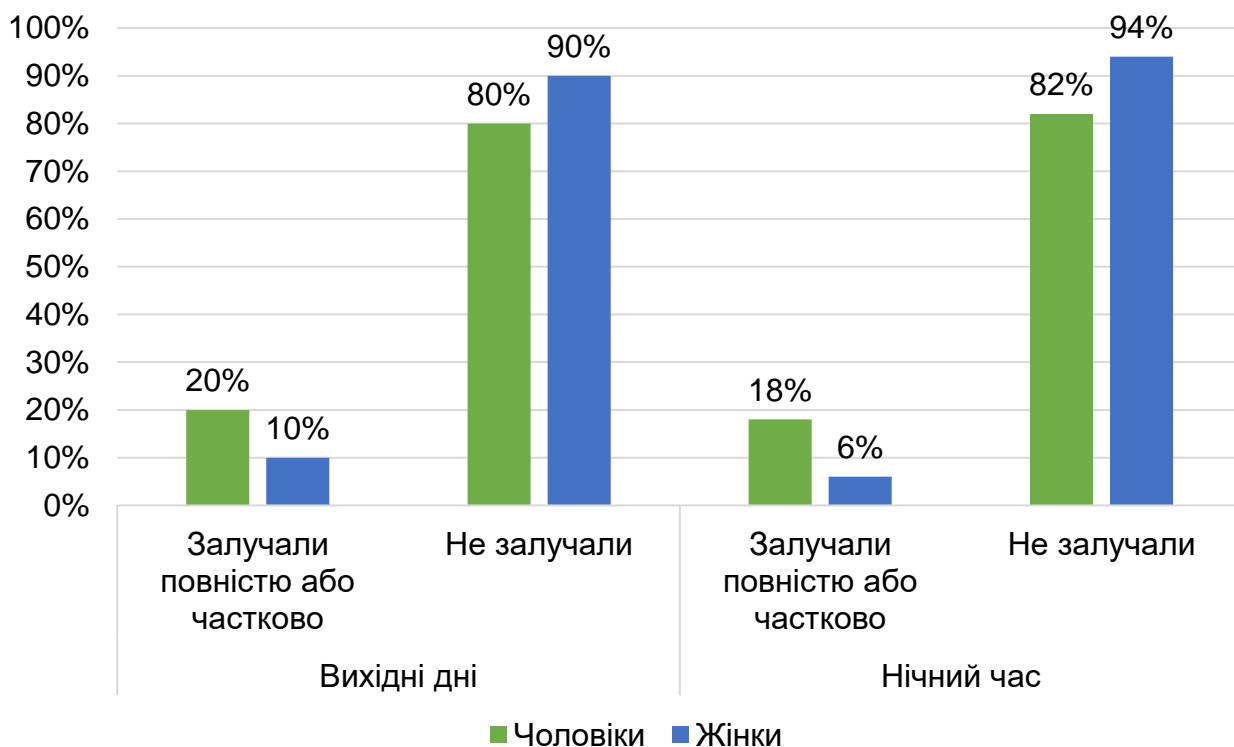


Рис. 2.3. Залучення чоловіків та жінок до роботи у вихідні дні та нічний час у період дії воєнного стану у 2024 році

У розрізі областей також спостерігаються відмінності щодо залучення до роботи у нічний час. Найвищі показники залучення у Чернівецькій (13,3% залучених та 3,4% частково залучених) та Закарпатській (17,4% залучених та 5,5% частково залучених) областях. Найнижчі – у Житомирській та Чернігівській (по 3,9% залучених та частково залучених осіб) областях.

Особливості роботи державних службовців у вихідні дні та нічний час, а також оплата понаднормової роботи у розрізі областей, в яких знаходиться державний орган відображено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Залучення державних службовців до роботи у вихідні дні та нічний час у розрізі областей, в яких знаходиться державний орган**

Область	Робота у вихідні дні		Робота у нічний час	
	Залучались	Не залучались	Залучались	Не залучались
Вінницька область	13,8%	86,1%	8,3%	91,6%
Волинська область	8,6%	91,4%	7,6%	92,3%
Дніпропетровська область	11%	89%	5,9%	94,1%
Донецька область	13,4%	86,6%	10,7%	89,4%
Житомирська область	11%	89%	3,9%	96%
Закарпатська область	21,2%	79%	22,9%	77,1%
Запорізька область	13,8%	86,2%	6%	94,1%
Івано-Франківська область	13,2%	86,8%	4,1%	96%
Київська область	9,6%	90,4%	9,1%	90,9%
Кіровоградська область	8,8%	91,2%	4,6%	95,4%
Луганська область	11,3%	89%	6,2%	93,8%
Львівська область	11,3%	88,7%	11%	89%
Миколаївська область	11,1%	88,9%	5,2%	94,8%
м. Київ	13,1%	86,9%	10,5%	89,5%
Одеська область	16,8%	83,2%	12,5%	87,5%
Полтавська область	10,9%	89,1%	6,3%	93,7%
Рівненська область	9,7%	90,2%	6%	93,9%
Сумська область	9,2%	90,8%	7,1%	92,9%
Тернопільська область	9,3%	90,7%	5,1%	94,9%
Харківська область	13%	87%	6,1%	93,9%
Херсонська область	11,8%	88,1%	8,1%	92%
Хмельницька область	10,1%	89,9%	4,3%	95,7%
Черкаська область	11,4%	88,5%	6,1%	93,8%
Чернівецька область	22,5%	77,4%	16,7%	83,3%
Чернігівська область	13%	87%	3,9%	96,1%

### 3. ЗМІНА НАВАНТАЖЕННЯ ТА ФУНКЦІОНАЛУ

#### НАВАНТАЖЕННЯ, РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ТА ЯКІСТЬ РОБОТИ

За результатами опитування досліджено думку респондентів щодо того як змінилися показники **навантаження, результативності та якості роботи державних службовців в умовах воєнного стану (рис. 3.1).**

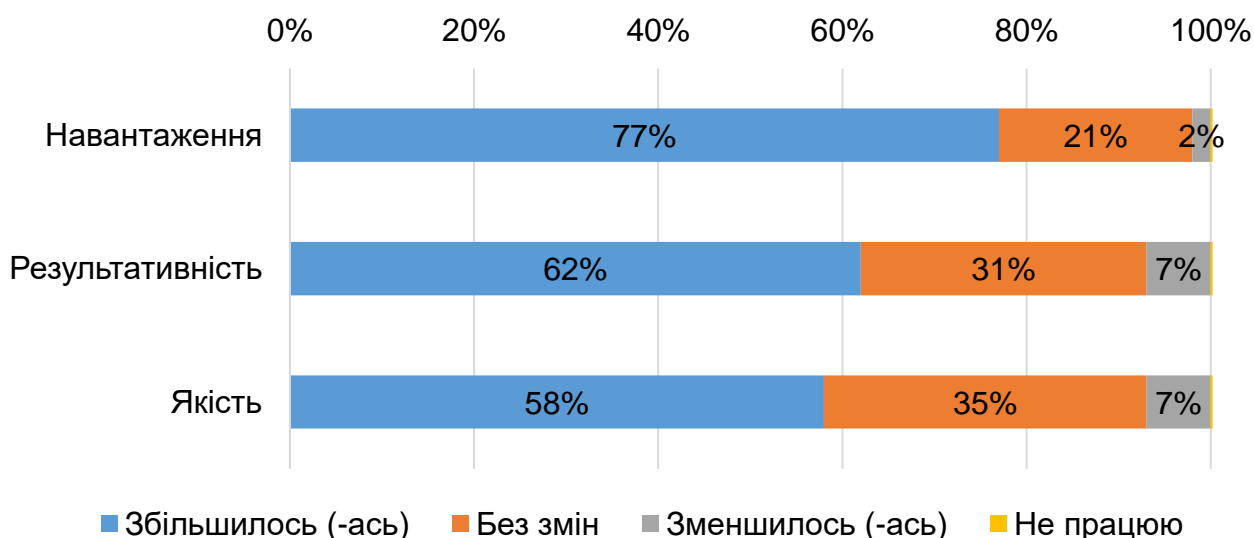


Рис. 3.1. Зміна продуктивності роботи державних службовців в умовах воєнного стану

Більшість державних службовців зазначили, що навантаження за останній рік збільшилося – 77% (у 2023 році – 73%), а також зросли результативність – 62% (у 2023 році – 54%) та якість роботи – 58% (у 2023 році – 49%).

Виявлено, що зберігається тенденція до зростання усіх показників продуктивності роботи державних службовців в умовах воєнного стану.

Чим вища категорія посад, тим більший відсоток державних службовців зазначає про збільшення навантаження. Серед державних службовців категорії «Б» зазначили про збільшення навантаження 79% та серед категорії «В» – 76%. Зростання результативності роботи є однаковим для цих категорій посад – 62%.

Про зростання якості роботи відзначили 58% опитаних респондентів категорії «Б» (у 2023 році – 47%) та 59% категорії «В» (у 2023 році – 50%).

За статтю суттєвих відмінностей не встановлено.

## ЗМІНА ФУНКЦІОНАЛУ ТА СТРУКТУРИ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ

Протягом останнього року продовжує спостерігатися збільшення тенденції до зміни функціоналу державних органів різних рівнів, зміни їх структури та штатних розписів (рис. 3.2).



Рис. 3.2. Зміна функціоналу та структури державних органів протягом останнього року в умовах воєнного стану

Близько 40% опитаних зазначили, що за останній рік **змінився функціонал державного органу** (10% – змінився, 28% – частково).

Зміна або часткова зміна основних завдань та функцій відбулися на кожному з рівнів державних органів (9-12% – зміна, 25-29% – часткова зміна) та у кожній області, в якій розташований державний орган (8-12% – зміна, 22-32% – часткова зміна).

**Зміна посадових обов'язків** спостерігається у 16% опитаних та часткова зміна у 26% опитаних. Тобто, посадові обов'язки 42% опитаних зазнали змін у 2024 році.

У значної частини державних органів **відбулися зміни у структурі та/або штатному розписі** протягом останнього року (37% – так, 24% – частково).

## ПЕРЕВАЖАЮЧИЙ ФУНКЦІОНАЛ НА ПОСАДІ

За результатами проведеного аналізу основних напрямів роботи, які переважають на посаді, виявлено, що переважна більшість опитаних виконують функціонал, пов'язаний із *забезпеченням реалізації (координації реалізації) державної політики*, за яку відповідальний державний орган (профільний структурний підрозділ/посада) – 47% та *забезпеченням діяльності державного органу* (управління фінансами, бухгалтерія, діловодство, канцелярія та архів, управління персоналом, юридичне забезпечення, господарська діяльність, закупівлі, запобігання корупції, внутрішній аудит, інформаційна безпека та кіберзахист,

управління інформаційно-комунікаційними системами, комунікація та інформаційне забезпечення, літературне редагування, організація засідань, режимно-секретна діяльність, цивільний захист та охорона праці, мобілізаційна підготовка, протокол та церемоніал) – 44%.

Ще 5% припадає на *організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження*, 2% – *формування державної політики, управління проектами інформатизації*, 2% – *керівництво державним органом* (рис. 3.3).

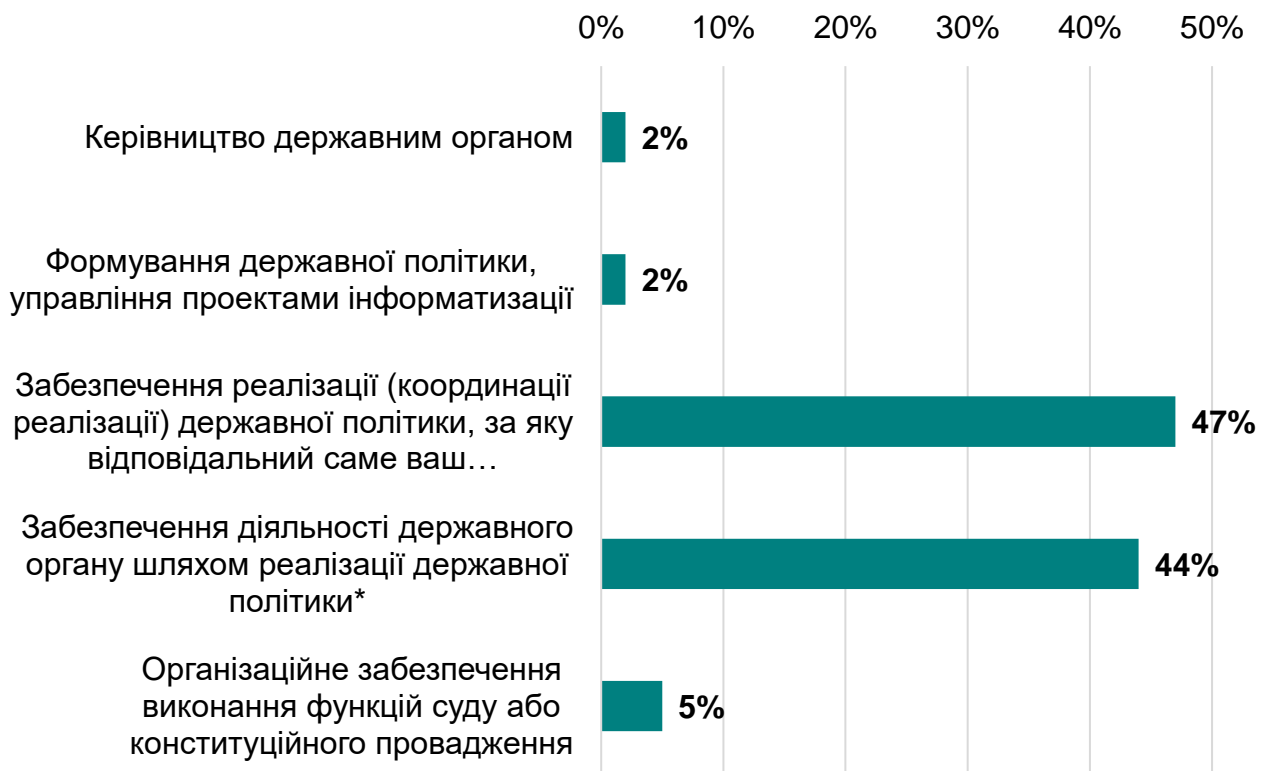


Рис. 3.3. Переважаючий функціонал на посадах державної служби серед опитаних

\*з питань управління фінансами, бухгалтерії, діловодства, канцелярії та архіву, управління персоналом, юридичного забезпечення, господарської діяльності, закупівель, запобігання корупції, внутрішнього аудиту, інформаційної безпеки та кіберзахисту, управління інформаційно-комунікаційними системами, комунікації та інформаційного забезпечення, літературного редагування, організації засідань, режимно-секретної діяльності, цивільного захисту та охорони праці, мобілізаційної підготовки, протоколу та церемоніалу.

За категоріями посад функціонал розподілено наступним чином.

Серед категорії «Б» 47% належить посадам, які передбачають забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики, 41% – посадам, пов'язаним з забезпеченням діяльності державного органу, 5% – керівництво державним органом, 4% – організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження, 3% припадає на формування державної політики та управління проектами інформатизації.

Серед категорії «В» 47% належить посадам, які передбачають забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики,



46% – посадам, пов'язаним з забезпеченням діяльності державного органу, 5% – організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження, 2% – формування державної політики та управління проектами інформатизації, функції з керівництва державним органом, відповідно, відсутні (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

**Основні напрями роботи на посаді державної служби за категоріями посад респондентів**

Переважаючий напрям	«Б»	«В»
Керівництво державним органом	5%	0%
Формування державної політики, управління проектами інформатизації	3%	2%
Забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики, за яку відповідальний саме ваш державний орган (профільний структурний підрозділ/посада)	47%	47%
Забезпечення діяльності державного органу шляхом реалізації державної політики*	41%	46%
Організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження	4%	5%

*\*з питань управління фінансами, бухгалтерії, діловодства, канцелярії та архіву, управління персоналом, юридичного забезпечення, господарської діяльності, закупівель, запобігання корупції, внутрішнього аудиту, інформаційної безпеки та кіберзахисту, управління інформаційно-комунікаційними системами, комунікації та інформаційного забезпечення, літературного редагування, організації засідань, режимно-секретної діяльності, цивільного захисту та охорони праці, мобілізаційної підготовки, протоколу та церемоніалу.*

Аналізуючи розподіл за статтю, суттєвих відмінностей не встановлено, окрім посад, які пов'язані з виконанням керівних функцій: серед чоловіків майже вдвічі більше керівників (2,6%), ніж серед жінок (1,4%).

За результатами вивчення взаємозв'язку між основними напрямками роботи на посаді та формами роботи державних службовців, з'ясовано, що серед тих, хто перебуває на простій майже дві третини опитаних здійснюють функціонал із забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (65%) та майже третина (29%) з забезпечення діяльності державного органу. Посади, що передбачають керівництво державним органом відсутні серед тих, хто перебуває на простій. Також керівні посади відсутні серед тих, хто перебуває у тривалій відпустці/на лікарняному.

Таким чином, всі опитані, які займають керівні посади працюють у штатному режимі або дистанційно, або поєднуючи ці форми роботи. Для усіх форм роботи (чи простою) характерним є переважання посад, на яких здійснюється забезпечення реалізації (координації реалізації)

державної політики. Можна зробити припущення, що таке переважання пов'язане з тим, що сім'я посад 9 (забезпеченням реалізації (координації реалізації) державної політики) є однією з найбільш чисельних в усіх державних органах.

Серед тих, хто працює дистанційно, майже однаково представлений функціонал із забезпечення діяльності державного органу (47,4%) та забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики (47,1%).

## 4. ОПЛАТА ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

### МОДЕЛЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Серед респондентів заробітна плата нараховується на основі класифікації посад у 73%, відповідно до умов оплати праці 2023 року без проведення класифікації у 11%, відповідно до спеціального законодавства у 16% (рис. 4.1)

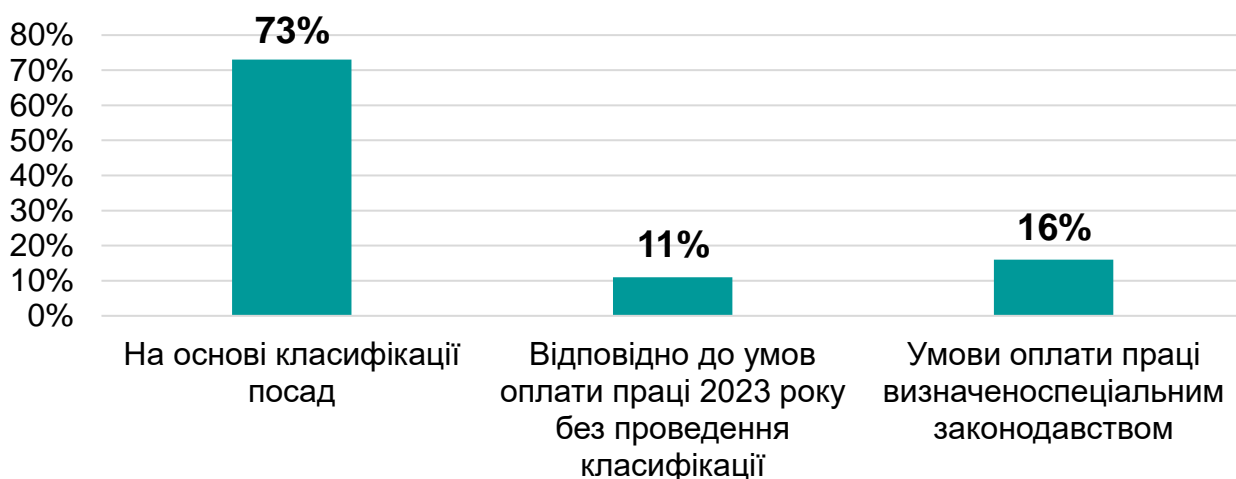


Рис.4.1. Модель оплати праці за якою респондентам нараховується заробітна плата

Застосування відносно респондентів різних моделей оплати праці по областях України відображено у таблиці 4.1.

Таблиця 4.1

### Моделі оплати праці, за якими респондентам нараховується заробітна плата у розрізі областей, в яких знаходиться державний орган

Регіон	На основі класифікації посад	Відповідно до умов 2023 року без проведення класифікації	Визначено спеціальним законодавством
Вінницька область	73,1%	8,4%	18,5%
Волинська область	77,1%	9,2%	13,7%
Дніпропетровська область	60,3%	13,6%	26,1%
Донецька область	60,9%	14,4%	24,6%
Житомирська область	76,0%	12,0%	12,0%
Закарпатська область	71,4%	11,1%	17,5%
Запорізька область	56,8%	15,0%	28,2%
Івано-Франківська область	80,7%	7,6%	11,7%

Київська область	58,7%	19,1%	22,2%
Кіровоградська область	76,8%	9,5%	13,7%
Луганська область	87,6%	5,8%	6,6%
Львівська область	57,2%	20,5%	22,3%
Миколаївська область	69,7%	8,3%	22,1%
м. Київ	74,1%	12,7%	13,1%
Одеська область	62,5%	14,3%	23,2%
Полтавська область	82,6%	5,5%	11,9%
Рівненська область	76,3%	8,7%	15,1%
Сумська область	78,9%	5,2%	15,8%
Тернопільська область	81,2%	7,2%	11,6%
Харківська область	67,6%	10,4%	22,0%
Херсонська область	76,0%	5,6%	18,4%
Хмельницька область	66,6%	12,7%	20,7%
Черкаська область	70,6%	9,5%	19,9%
Чернівецька область	63,8%	9,8%	26,4%
Чернігівська область	76,0%	4,7%	19,3%

## РОЗМІР ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

За результатами опитування встановлено зміни розміру заробітної плати державних службовців за останній рік:



У порівнянні з 2022 та 2023 роками відсоткові значення досліджуваних показників суттєво покращилися. Про збільшення заробітної плати зазначили на 34% респондентів більше, ніж у 2023 році та на 42% більше, ніж у 2022 році (рис. 4.2).

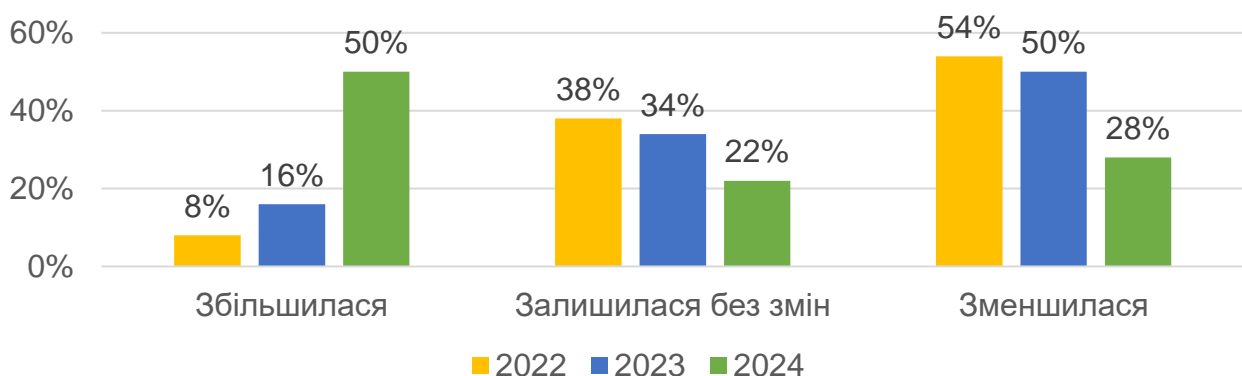


Рис.4.2. Зміна рівня оплати праці державних службовців у 2024 році порівняно з 2023 та 2022 роками

Серед опитаних категорії «Б» про збільшення рівня оплати праці у 2024 році зазначили 55% респондентів, у 19% оплата праці залишилася без змін та у 25% - зменшилася.

Серед категорії «В» заробітна плата збільшилася у 48%, залишилася без змін у 23% та зменшилася у 28%.

Серед жінок про збільшення заробітної плати зазначили 52%, серед чоловіків - 46% (таблиця 4.2).

Таблиця 4.2

### Зміна рівня оплати праці державних службовців у 2024 році серед жінок та чоловіків

Стать	Збільшилась	Без змін	Зменшилась
Жіноча	52%	20%	28%
Чоловіча	46%	28%	26%

Зміна рівня оплати праці у бік збільшення понад 58% простежується у розрізі кожної моделі оплати праці державних службовців (таблиця 4.3).

Таблиця 4.3

### Зміна рівня заробітної плати державних службовців у розрізі моделей оплати праці, за якими нараховується заробітна плата

Модель оплати праці	Збільшилась	Без змін	Зменшилась
На основі класифікації посад	46%	22%	32%
Відповідно до умов оплати праці 2023 року без проведення класифікації	58%	26%	16%
Умови оплати праці визначено спеціальним законодавством	64%	21%	15%

Щодо змін у рівні оплати праці державних службовців у розрізі юрисдикцій, типів або рівнів державних органів можна побачити, що зміни у розмірі заробітної плати у респондентів, яким нараховується оплата праці на основі класифікації посад, є більш рівномірно розподілені та практично відсутні розриви у відсотку зростання між різними юрисдикціями та типами державних органів (рис. 4.3).

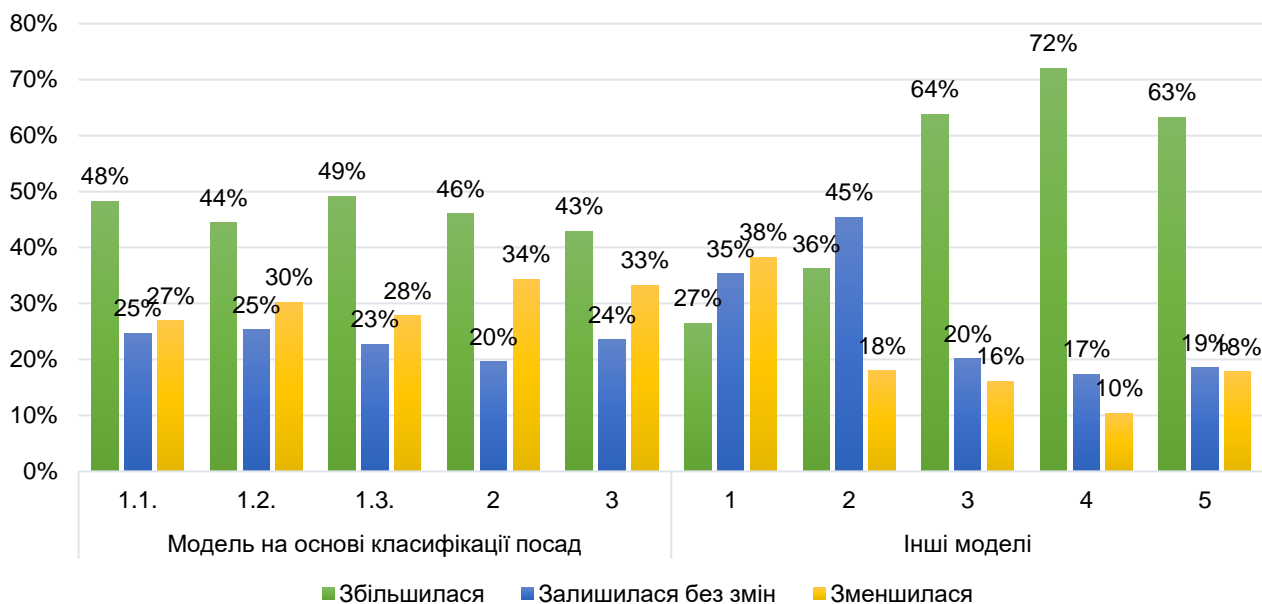


Рис.4.3. Зміна рівня оплати праці державних службовців у 2024 році у розрізі юрисдикцій, типів та рівнів державних органів

Зміна рівня оплати праці державних службовців у розрізі областей відображена у таблиці 4.4.

Таблиця 4.4

**Зміна рівня заробітної плати державних службовців протягом 2024 року під час воєнного стану у розрізі областей**

Область	Збільшилась	Без змін	Зменшилась	Не працюю
Вінницька область	57,8%	19,1%	22,7%	0,4%
Волинська область	59,6%	14,9%	25,2%	0,3%
Дніпропетровська область	49,8%	18,8%	31,3%	0,1%
Донецька область	51,2%	17,5%	29,9%	1,4%
Житомирська область	50,6%	22,7%	26,6%	0,2%
Закарпатська область	42,5%	24,2%	33,3%	0,0%
Запорізька область	57,1%	23,5%	19,2%	0,2%
Івано-Франківська область	50,2%	22,8%	26,7%	0,3%
Київська область	46,2%	22,9%	30,6%	0,3%
Кіровоградська область	48,6%	24,3%	26,9%	0,1%
Луганська область	25,5%	17,2%	57,3%	0,0%
Львівська область	53,9%	17,1%	28,7%	0,3%
Миколаївська область	62,6%	18,2%	19,0%	0,3%
м. Київ	43,7%	27,0%	29,1%	0,2%
Одеська область	54,6%	18,8%	26,5%	0,2%
Полтавська область	46,4%	23,1%	30,4%	0,2%
Рівненська область	52,9%	16,9%	30,0%	0,2%
Сумська область	62,7%	17,1%	20,2%	0,0%
Тернопільська область	48,0%	24,3%	27,8%	0,0%
Харківська область	57,9%	23,1%	18,9%	0,1%
Херсонська область	54,9%	22,6%	21,7%	0,8%
Хмельницька область	60,0%	17,5%	22,2%	0,3%
Черкаська область	51,3%	20,1%	28,3%	0,4%
Чернівецька область	46,3%	25,4%	28,2%	0,1%
Чернігівська область	50,6%	22,1%	27,2%	0,1%

Найвищі показники зростання рівня оплати праці простежуються у Миколаївській (62,6%) та Сумській областях (62,7%).

У Луганській області простежується найбільший відсоток зменшення рівня оплати праці (57,3%).

Досліджено **зміну рівня оплати праці в залежності від функціонального напрямку роботи на посаді**. Аналіз даних показує, що у кожному з напрямів роботи на посадах державної служби спостерігається зростання оплати праці від 37% до 57% (таблиця 4.5).

Таблиця 4.5

**Зміна рівня заробітної плати державних службовців протягом 2024 року під час воєнного стану залежно від переважаючого функціонального напрямку роботи на посаді**

Переважаючий напрям	Збільшилась	Без змін	Зменшилась
Керівництво державним органом	55%	22%	23%
Формування державної політики, управління проектами інформатизації	53%	27%	20%
Забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики, за яку відповідальний саме ваш державний орган (профільний структурний підрозділ/посада)	57%	22%	21%
Забезпечення діяльності державного органу шляхом реалізації державної політики*	44%	22%	34%
Організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження	37%	27%	36%

*\*з питань управління фінансами, бухгалтерії, діловодства, канцелярії та архіву, управління персоналом, юридичного забезпечення, господарської діяльності, закупівель, запобігання корупції, внутрішнього аудиту, інформаційної безпеки та кіберзахисту, управління інформаційно-комунікаційними системами, комунікації та інформаційного забезпечення, літературного редагування, організації засідань, режимно-секретної діяльності, цивільного захисту та охорони праці, мобілізаційної підготовки, протоколу та церемоніалу*

**Аналіз змін в оплаті праці в залежності від робочого режиму** показує, що найбільше підвищення заробітної плати відчули працівники, які поєднують дистанційний та штатний режими роботи (60%). Це може свідчити про високу цінність гнучкості та адаптивності в умовах змішаного формату роботи.

Працівники, які працюють виключно в штатному режимі відчули підвищення (50%).

Найменше зростання оплати праці спостерігається у тих, хто працює дистанційно (41%), а частка працівників зі зниженням заробітку в цій категорії найвища (32,6%).

### ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РІВНЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Результати опитування показують, що більшість працівників (**50%**) частково задоволені рівнем своєї заробітної плати. Однак, **37%** респондентів вказали, що не задоволені своєю оплатою праці. Цілком задоволені своєю заробітною платою **13%** опитаних (рис. 4.4).

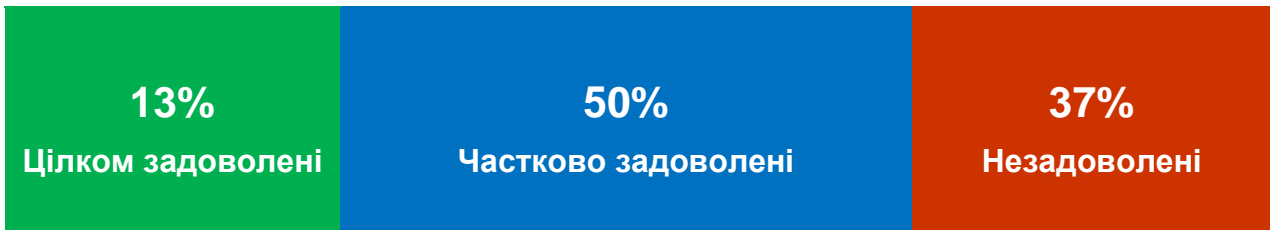


Рис.4.4. Рівень задоволеності оплатою праці

Водночас показники зросли у порівнянні з 2021 роком. Кількість цілком задоволених оплатою праці зросла на 6%, частково задоволених на 4%. Кількість незадоволених державних службовців оплатою праці знизилася на 10% (рис. 4.5).

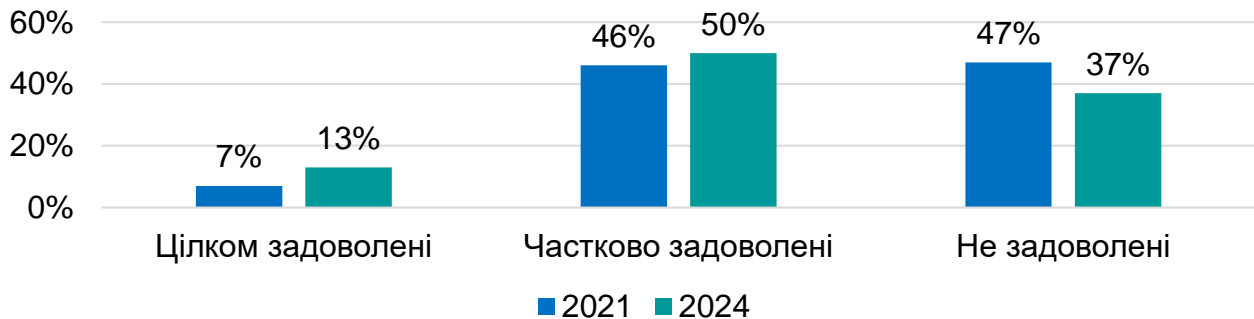


Рис.4.5. Рівень задоволеності оплатою праці у 2021 та 2024 роках

Задоволені рівнем оплати праці серед категорії «Б» вища, ніж серед категорії «В» на 9% (таблиця 4.6). За ознакою статі відмінностей не встановлено.

Таблиця 4.6

#### Задоволеність державних службовців категорій посад «Б» і «В» рівнем оплати праці

Категорія посади	Цілком задоволений(на)	Частково задоволений(на)	Не задоволений(на)
Категорія «Б»	15%	54%	31%
Категорія «В»	11%	49%	40%



Дослідження виявило відмінності в рівнях задоволеності працівників залежно від структури системи оплати праці. Модель оплати праці на основі спеціального законодавства передбачає найвищий рівень задоволеності працівників (18% цілком задоволених) та найменшу частку незадоволених (23%). Модель оплати праці на основі класифікації посад має найвищий рівень незадоволеності (43%), а частка повністю задоволених становить 11%. Це може бути пов'язано з нещодавним запровадженням моделі оплати праці на основі класифікації посад, наслідком якого стали суттєві зміни у підходах до оплати праці, встановленням різниці у посадових окладах за різними функціональними напрямами (таблиця 4.7).

Таблиця 4.7

#### Задоволеність рівнем оплати праці в залежності від моделі оплати праці

Модель оплати праці	Цілком задоволений(на)	Частково задоволений(на)	Не задоволений(на)
На основі класифікації посад	11%	47%	43%
Відповідно до умов оплати праці 2023 року без проведення класифікації	14%	60%	26%
Умови оплати праці визначено спеціальним законодавством	18%	59%	23%

Визначено, що *суттєвий вплив на відсоток задоволеності рівнем оплати праці складає переважаючий напрям роботи за посадою*. Серед респондентів, оплата праці яких визначається на основі класифікації посад відповідно до функціональних напрямів, незадоволені рівнем оплати праці:

63% - організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження;

42% - забезпечення діяльності державного органу шляхом реалізації державної політики у напрямках: управління фінансами, бухгалтерії, діловодства, канцелярії та архіву, управління персоналом, юридичного забезпечення, господарської діяльності, закупівель, запобігання корупції, внутрішнього аудиту, інформаційної безпеки та кіберзахисту, управління інформаційно-комунікаційними системами, комунікації та інформаційного забезпечення, літературного редагування, організації засідань, режимно-секретної діяльності, цивільного захисту та охорони праці, мобілізаційної підготовки, протоколу та церемоніалу;

31% - забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики, за яку відповідальний саме ваш державний орган (профільний структурний підрозділ/посада);

30% - керівництво державним органом;

29% - формування державної політики, управління проектами інформатизації.

Також серед респондентів, умови оплати праці яких ґрунтуються на основі класифікації посад, встановлено *тенденцію зниження рівня задоволеності оплатою праці зі зміною типу та юрисдикції державного органу*.

Серед респондентів, модель оплати праці яких не змінилася порівняно із 2023 роком, *найвищий рівень незадоволеності простежується серед представників державних органів п'ятого (29%) та першого (27%) рівнів державних органів*.

Задоволеність рівнем оплати праці державних службовців у розрізі областей відображена у таблиці 4.8.

Таблиця 4.8

**Задоволеність рівнем заробітної плати державних службовців у розрізі областей**

Область	Цілком задоволені	Частково задоволені	Не задоволені
Вінницька область	10,2%	52,5%	37,3%
Волинська область	12%	52,4%	35,7%
Дніпропетровська область	9%	47,8%	43,2%
Донецька область	12,6%	54,1%	33,3%
Житомирська область	14,2%	48,6%	37,2%
Закарпатська область	5,5%	43,8%	50,6%
Запорізька область	16,5%	57,5%	26%
Івано-Франківська область	8,5%	49,8%	41,6%
Київська область	8,4%	49%	42,6%
Кіровоградська область	9,7%	44,4%	45,9%
Луганська область	12,8%	43,1%	44,2%
Львівська область	8%	50,7%	41,3%
Миколаївська область	17,1%	54,8%	28%
м. Київ	13,3%	50,8%	35,8%
Одеська область	15%	49,8%	35,3%
Полтавська область	11,2%	46,7%	42,2%
Рівненська область	10,2%	45,3%	44,5%
Сумська область	18,2%	54,5%	27,4%
Тернопільська область	9,3%	48,5%	42,2%
Харківська область	18,8%	57,4%	23,8%
Херсонська область	29,8%	49,1%	21,1%
Хмельницька область	11,3%	53,3%	35,5%
Черкаська область	8,3%	47,7%	44%
Чернівецька область	9,4%	50,4%	40,2%
Чернігівська область	11,7%	47,7%	40,6%

Найвищий рівень повної задоволеності оплатою праці простежується у Херсонській (29,8%), Харківській (18,8%) та Сумській (18,2%) областях.

Найвищий рівень часткової задоволеності виявлено у Запорізькій (57,5%), Харківській (57,4%) і Миколаївській (54,8%) областях.

Найвищий відсоток державних службовців, які незадоволені рівнем оплати праці, визначено у Закарпатській області (50,6%). Також високий рівень незадоволеності спостерігається в Дніпропетровській (43,2%) та Кіровоградській (45,9%) областях.

## МОТИВАЦІЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

Про те, що рівень заробітної плати мотивує виконувати роботу якісно зазначили 50% респондентів. Це на 7% більше, ніж у 2021 році.

Найбільш критична ситуація спостерігається серед працівників, які займаються організаційним забезпеченням функцій суду або конституційного провадження — 74% з них не вважають оплату достатньою мотивацією, щоб виконувати роботу якісно (таблиця 4.9).

Таблиця 4.9

**Відповіді респондентів на твердження «рівень моєї заробітної плати мотивує мене виконувати роботу якісно» у розрізі функціональних напрямів роботи**

Переважаючий напрям	Так	Ні
Керівництво державним органом	55%	45%
Формування державної політики, управління проектами інформатизації	53%	47%
Забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики, за яку відповідальний саме ваш державний орган (профільний структурний підрозділ/посада)	56%	44%
Забезпечення діяльності державного органу шляхом реалізації державної політики*	47%	53%
Організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження.	26%	74%

\*з питань управління фінансами, бухгалтерії, діловодства, канцелярії та архіву, управління персоналом, юридичного забезпечення, господарської діяльності, закупівель, запобігання корупції, внутрішнього аудиту, інформаційної безпеки та кіберзахисту, управління інформаційно-комунікаційними системами, комунікації та інформаційного забезпечення, літературного редагування, організації засідань, режимно-секретної діяльності, цивільного захисту та охорони праці, мобілізаційної підготовки, протоколу та церемоніалу.

У державних органах першого типу першої юрисдикції найвищий відсоток працівників (54%), що відчують мотивацію завдяки рівню оплати праці.

Найбільша кількість респондентів, рівень оплати праці яких не мотивує їх до якісної роботи, простежується серед представників третьої юрисдикції - 62%.

У розрізі рівнів державних органів найвищий відсоток респондентів, що відчувають мотивацію завдяки рівню оплати праці, виявлено у представників державних органів четвертого рівня (друга юрисдикція) 67%, а найнижчий – серед першого рівня (перша юрисдикція) 53% (рис.4.6).

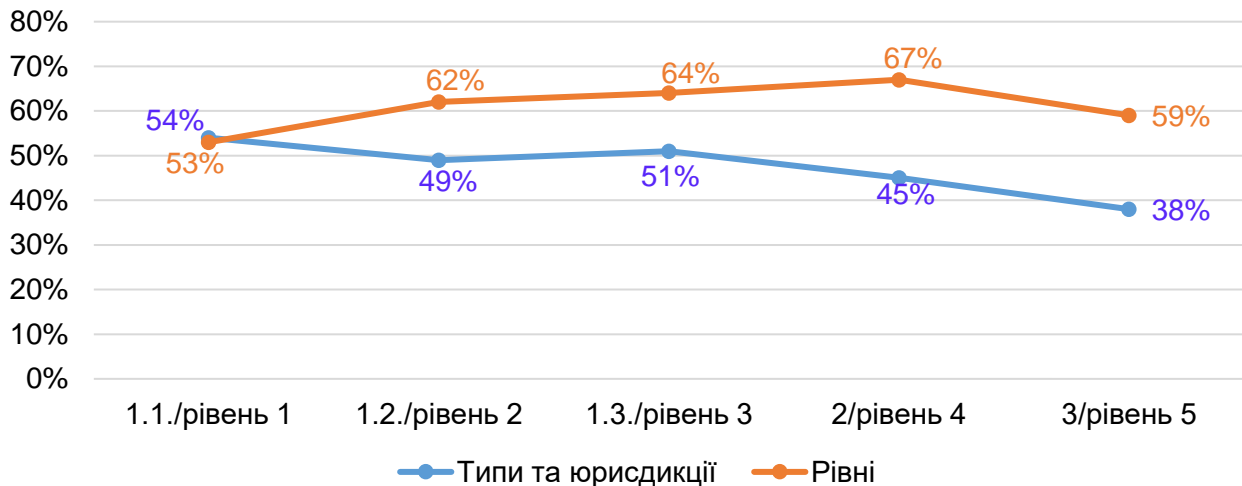


Рис. 4.6. Відсоток респондентів, рівень заробітної плати яких мотивує виконувати роботу якісно у розрізі юрисдикцій, типів та рівнів державних органів

### ВЧАСНІСТЬ НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

99% респондентів зазначили, що заробітна плата нараховується вчасно. Лише 1% респондентів зазначив, що заробітна плата нараховується невчасно (серед них, найвищі показники в Миколаївській (5,4%), Чернігівській (4%), Сумській (3,3%), Волинській (3,5%) та Житомирській (3%) областях, а найнижчий в Кіровоградській – 0,2%).

Водночас наразі показник вчасності нарахування заробітної плати вищий, ніж був до повномасштабного вторгнення у 2021 році.

### ОПЛАТА ПОНАДНОРМОВОЇ РОБОТИ

Оплата понаднормової роботи переважно не здійснюється (87%), як і в 2023 та 2022 роках (84%). Стать та юрисдикція державного органу на оплату понаднормової роботи не впливає (рис. 4.7).



Рис. 4.7. Оплата понаднормової роботи державних службовців

**Виплата компенсації за додаткове навантаження** за виконанням обов'язків за вакантною посадою або тимчасово відсутнього державного службовця також переважно не здійснюється (72%). Про те, що така виплата здійснюється зазначили 17% респондентів та 11% зазначили, що частково (рис. 4.8).



Рис. 4.8. Виплата компенсації за додаткове навантаження за виконанням обов'язків за вакантною посадою або тимчасово відсутнього державного службовця

Встановлено, що *оплата понаднормової роботи та виплата компенсації за додаткове навантаження на 7-10% частіше встановлюється працівникам, умови оплати праці яких визначено відповідно до умов 2023 року або які регулюється спеціальними законами*. Це може свідчити про більші можливості фондів оплати праці таких державних органів та можливості щодо надання додаткових виплат, передбачених законодавством, що у свою чергу має позитивний вплив і на рівень задоволеності оплатою праці працівників таких державних органів.

## **ВСТАНОВЛЕННЯ ДОДАТКОВИХ КОЕФІЦІЄНТІВ ПІДВИЩЕННЯ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ**

### **Оплата праці державних службовців, які здійснюють свої повноваження на територіях активних та можливих бойових дій**

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» передбачено на період воєнного стану для працівників державних органів (крім працівників державних органів, оплата праці яких регулюється спеціальними законами; військовослужбовців; осіб рядового і начальницького складу та поліцейських), які безпосередньо здійснюють свої повноваження на територіях активних або можливих бойових дій визначення посадових окладів з урахуванням коефіцієнту 3, 2 або 1,5 відповідно.

З'ясовано, що 23% опитаних визначено посадовий оклад з урахуванням коефіцієнта 3, 2 або 1,5 відповідно до згаданої постанови, 7% – не визначено, хоча особи працюють на території активних або можливих бойових дій, включених до переліку.

Визначено, що серед респондентів, які працюють на території активних або можливих бойових дій, але не отримали підвищення посадового окладу через застосування коефіцієнта, 16% перебуває на умовах оплати праці відповідно до спеціального законодавства, 13% - умовах оплати праці 2023 року без проведення класифікації посад та лише 4% - на умовах оплати праці на основі класифікації посад.

Серед тих, кому визначено посадовий оклад з урахуванням коефіцієнта, у **68% це призвело до збільшення заробітної плати, що є на 21% вищим показником, ніж минулого року.** У 32% випадків визначення посадового окладу з урахуванням коефіцієнта *не призвело* до збільшення заробітної плати. Тобто, коефіцієнт було встановлено за рахунок зменшення премій тощо (рис. 4.9).



Рис. 4.9. Збільшення заробітної плати державних службовців за рахунок встановлення коефіцієнтів

### Підвищення посадових окладів за здійснення делегованих повноважень органів місцевого самоврядування

Постановою Кабінету Міністрів України від 09 листопада 2016 року № 787 «Про видатки на оплату праці працівників місцевих державних адміністрацій» передбачено застосування додаткового коефіцієнту підвищення посадових окладів за здійснення делегованих відповідно до закону повноважень органів місцевого самоврядування.

З'ясовано, що *такий коефіцієнт застосовується до 11% респондентів, з них 8% має встановлений коефіцієнт у розмірі 1,05-1,5 та 3% - у розмірі 1,55-2,0.*

Встановлення додаткового коефіцієнту підвищення посадових окладів за здійснення делегованих відповідно до закону повноважень органів місцевого самоврядування у розрізі областей відображена у таблиці 4.10.

### Встановлення коефіцієнту за здійснення делегованих повноважень органів місцевого самоврядування у розрізі областей

Область	Так, 1,55-2,0	Так, 1,05-1,5	Ні
Вінницька область	6,8%	5,3%	87,9%
Волинська область	1,7%	12,9%	85,3%
Дніпропетровська область	1,8%	5,6%	92,7%
Донецька область	2,1%	6,5%	91,3%
Житомирська область	1,6%	6,7%	91,7%
Закарпатська область	1,3%	10%	88,8%
Запорізька область	1,1%	19,4%	79,4%
Івано-Франківська область	1,2%	12,2%	86,6%
Київська область	3,1%	9,8%	87,1%
Кіровоградська область	0,8%	3%	96,2%
Луганська область	1,5%	22,3%	76,3%
Львівська область	1,6%	4%	94,5%
Миколаївська область	2,6%	10,8%	86,6%
м. Київ	2,3%	7,6%	90,2%
Одеська область	2%	6%	92%
Полтавська область	7,5%	5,9%	86,6%
Рівненська область	2,5%	9,3%	88,2%
Сумська область	1,6%	15,8%	82,6%
Тернопільська область	0,3%	3,9%	95,8%
Харківська область	5,9%	18,4%	75,8%
Херсонська область	12,3%	9%	78,7%
Хмельницька область	1,5%	7,4%	91,1%
Черкаська область	1,5%	5,4%	93,1%
Чернівецька область	0,4%	9,5%	90%
Чернігівська область	0,5%	3,6%	95,9%

## ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

### Відповідність критеріям

Державним службовцям запропоновано оцінити відповідність оплати праці у 2024 році критеріям прозорості, справедливості, передбачуваності, рівності та конкурентності.

За результатами опитування встановлено:

67% респондентів вважають, що заробітна плата є **передбачуваною** (стабільною та прогнозованою);

61% вважає, що заробітна плата є **прозорою** (зрозумілою та відкритою);

30% зазначили про **справедливість** оплати праці (залежність від рівня відповідальності та функціонального навантаження);

19% погодились, що заробітна плата відповідає принципу **рівності** (здійснення оплати праці в різних державних органах на єдиному рівні);

16% вважають, що заробітна плата є **конкурентною** порівняно з приватним сектором (рис. 4.10).

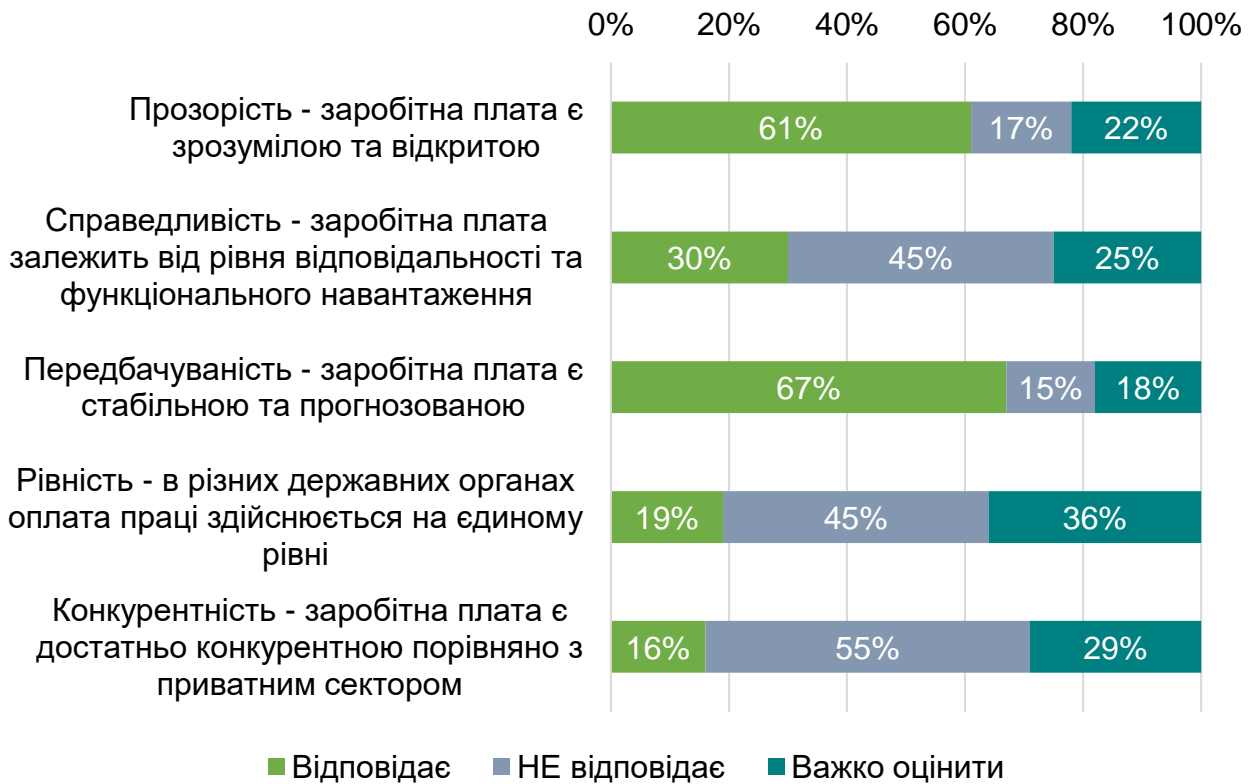


Рис.4.10. Відповідність оплати праці критеріям

Порівняно з 2021 роком показники дещо зросли: передбачуваність на 5%, прозорість на 4%, справедливість на 3%, рівність на 1%. Водночас зокрема, справедливість, рівність та конкурентність оплати праці, на думку респондентів, потребують суттєвого посилення (рис. 4.11).

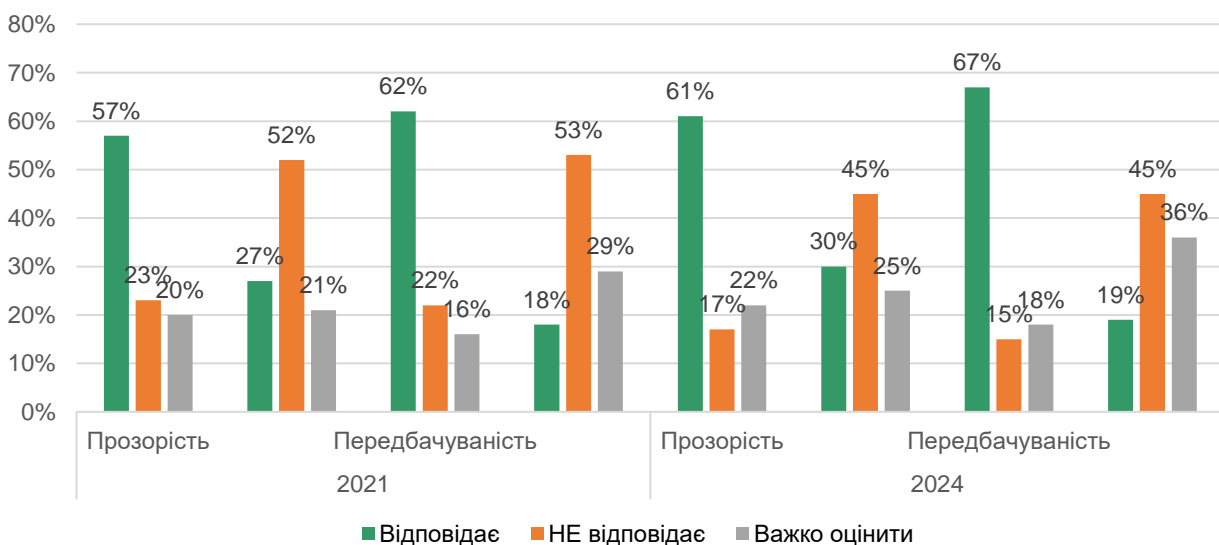


Рис.4.11. Відповідність оплати праці критеріям у 2021 та 2024 роках



Представники категорії «Б» вважають заробітну плату більш прозорою, справедливою, передбачуваною, ніж категорії «В». Натомість представники категорії «В» дещо вище оцінюють рівність та конкурентність оплати праці (рис. 4.12).

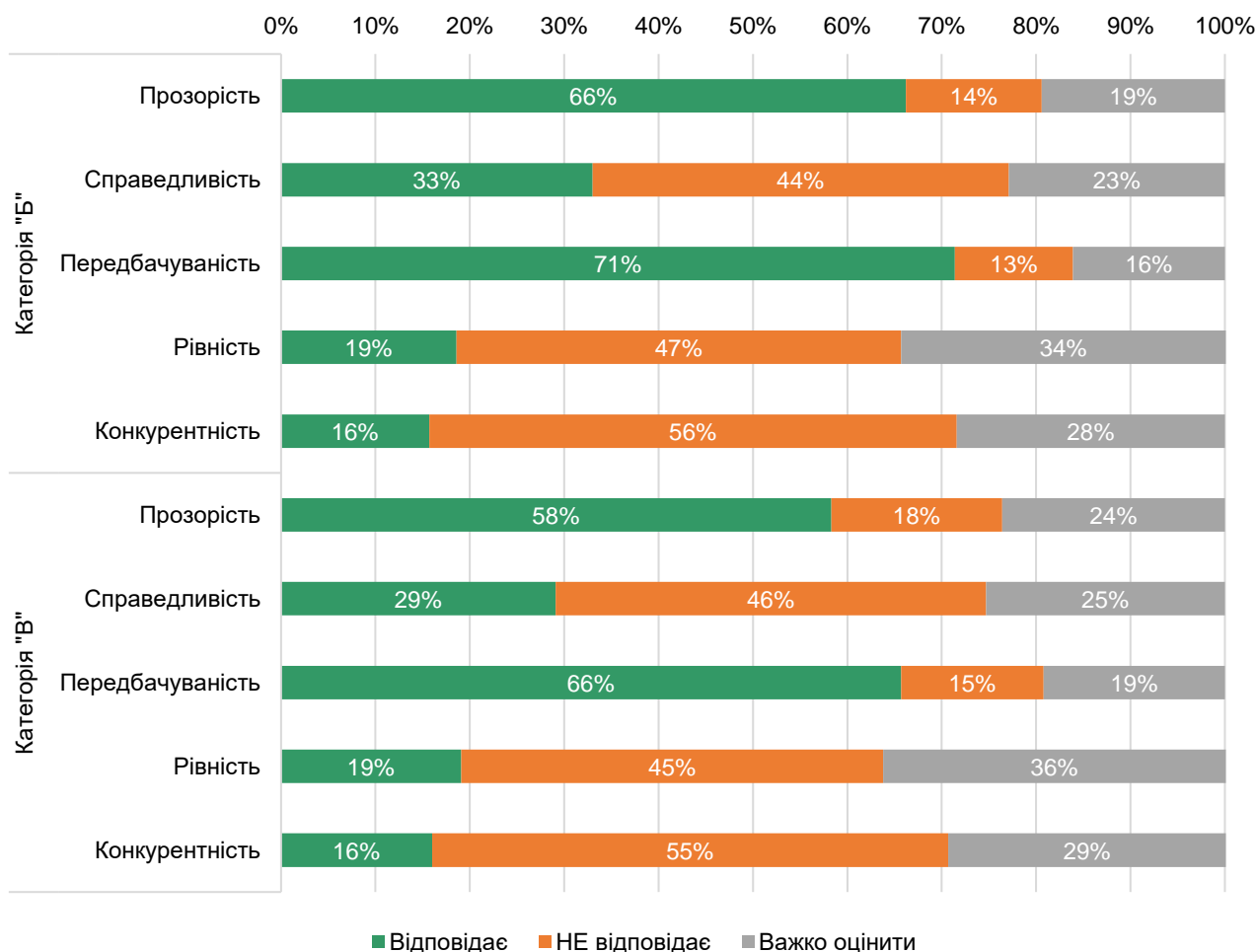


Рис.4.12. Відповідність оплати праці критеріям у розрізі категорій посад «Б» і «В»

Працівники, яким нараховується оплата праці на основі класифікації посад, вважають свою оплату праці більш передбачуваною. Натомість, показники прозорості, справедливості, рівності та конкурентності переважають в середньому на 3% у працівників, умови оплати праці яких відповідають 2023 року та регулюються спецзаконами. Простежуються суттєво нижчі оцінки оплати праці серед респондентів, посади яких віднесено до функціонального напрямку «організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження».

### Встановлення премій та стимулюючих виплат (за наявності)

**61% державних службовців вважає, що премії та стимулюючі виплати у державному органі встановлюються справедливо, а 39% вважають, що несправедливо. Цей показник зріс на 10% порівняно з 2021 роком (51%).**

Серед представників категорії «Б» 67% вважають, що премії та стимулюючі виплати у державному органі встановлюються справедливо, а серед представників категорії «В» - 56%.

Найнижчий відсоток респондентів, які вважають, що премії та стимулюючі виплати встановлюються справедливо, виявлено серед представників третьої юрисдикції.

### **Механізм нарахування та виплати заробітної плати**

Механізм нарахування та виплати своєї заробітної плати розуміють 80% опитаних.

Серед представників категорії «Б» розуміють механізм нарахування та виплати своєї заробітної плати 87%, а серед категорії «В» - 77%.

Найнижчий відсоток респондентів, які розуміють механізм нарахування та виплати своєї заробітної плати виявлено серед представників третьої юрисдикції.

## 5. СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

### ОТРИМАННЯ ДОПОМОГИ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВИХ ПИТАНЬ

Протягом 2024 року допомогу для вирішення соціально-побутових питань отримали 65% респондентів (рис. 5.1).



Рис. 5.1. Отримання державними службовцями у 2024 році матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань

За статтю та категорією посад у 2024 році суттєвих відмінностей в отриманні допомоги для вирішення соціально-побутових питань не встановлено.

Найбільший відсоток респондентів, які отримали допомогу для вирішення соціально-побутових питань виявлено серед респондентів, умови оплати праці яких визначено на рівні 2023 року без проведення класифікації посад (76%), 72% - серед респондентів, умови оплати праці яких визначено спеціальним законодавством та 61% - серед респондентів, умови оплати праці яких ґрунтуються на основі класифікації посад.

Результати опитування демонструють значну варіативність у наданні матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань залежно від юрисдикції, типу та рівня державного органу.

При розгляді поділу державних органів за юрисдикцією та типами найвищий відсоток опитаних, які отримали матеріальну допомогу, спостерігається в органах **другої юрисдикції (область)** – 65,5%. Також високий показник у державних органах **третьої юрисдикції (район)** – 63,1%.

Серед державних органів **першої юрисдикції** найбільший відсоток отримувачів матеріальної допомоги спостерігається в третьому типі – 61,8%, тоді як у першому і другому типах ці показники нижчі (48,4% і 40,0% відповідно).

При розгляді поділу державних органів **за рівнями** найвищий показник отримання матеріальної допомоги зафіксовано в **державних органах третього рівня** (інші органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України) – 77,1%.

Також високий відсоток отримувачів матеріальної допомоги спостерігається в державних органах **четвертого рівня (область)** – 75,1% та **п'ятого рівня (район)** – 74,8%.

Розподіл респондентів у розрізі різних поділів державних органів відображено на рис. 5.2.

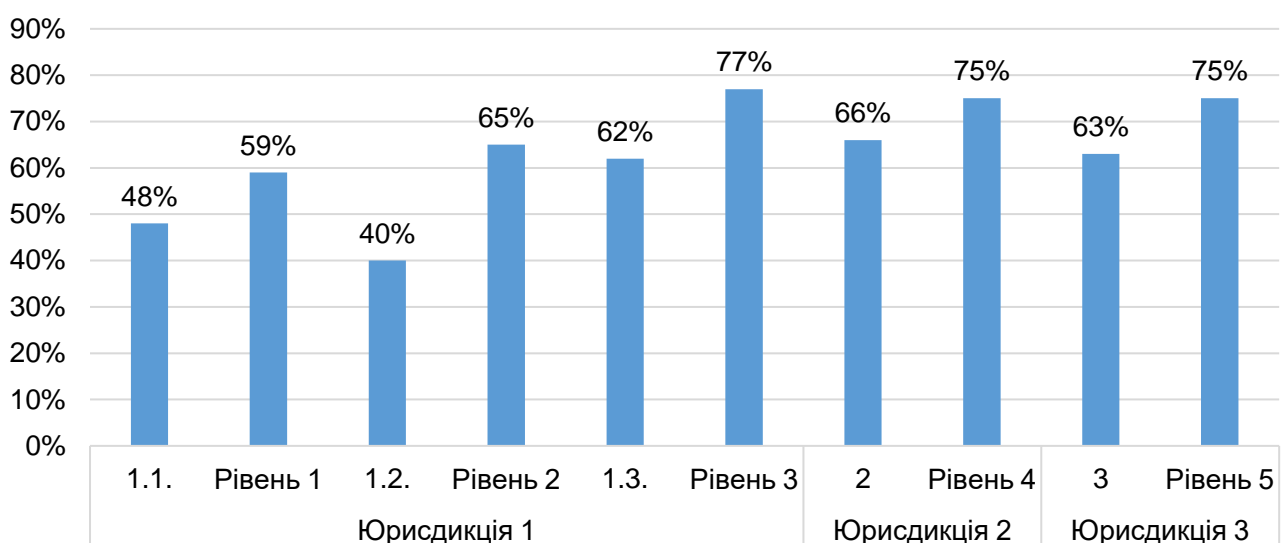


Рис. 5.2. Отримання державними службовцями у 2024 році матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань у розрізі юрисдикцій, типів та рівнів державних органів

Отримання державними службовцями у 2024 році матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань у розрізі областей відображено у таблиці 4.3.

**Отримання державними службовцями у 2024 році матеріальної допомоги  
для вирішення соціально-побутових питань  
у розрізі областей**

<b>Область</b>	<b>Так</b>	<b>Ні</b>
Вінницька область	73%	27%
Волинська область	67%	33%
Дніпропетровська область	64%	36%
Донецька область	85%	16%
Житомирська область	70%	30%
Закарпатська область	71%	29%
Запорізька область	79%	21%
Івано-Франківська область	51%	49%
Київська область	72%	28%
Кіровоградська область	66%	35%
Луганська область	76%	24%
Львівська область	77%	23%
Миколаївська область	60%	40%
м. Київ	59%	41%
Одеська область	76%	24%
Полтавська область	64%	36%
Рівненська область	60%	40%
Сумська область	52%	48%
Тернопільська область	72%	28%
Харківська область	57%	43%
Херсонська область	58%	42%
Хмельницька область	67%	33%
Черкаська область	71%	29%
Чернівецька область	61%	39%
Чернігівська область	52%	48%

Найвищий відсоток службовців, які отримали матеріальну допомогу, відзначається у Донецькій (85%), Запорізькій (79%) та Львівській (77%) областях. Відносно високий рівень отримання також у Луганській, Одеській, Вінницькій, Тернопільській, Київській, Закарпатській та Черкаській областях (від 70% до 76%).

Найнижчий відсоток отримання матеріальної допомоги в Івано-Франківській (51%) та Сумській (52%) областях, де половина респондентів зазначили, що не отримували її.

### **ПОТРЕБИ У СОЦІАЛЬНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ**

Досліджено потреби державних службовців в деяких видах соціального забезпечення (рис. 5.3).



Рис. 5.3. Потреби державних службовців у деяких видах соціального забезпечення

Визначено, що **найбільш важливими видами допомоги для державних службовців є:**

- *безкоштовне медичне страхування* (74% опитаних вважають його важливим, 14% - критично важливим і лише 12% вважають неактуальним);

- *санаторно-курортне лікування* (важливим вважають 70% респондентів, 12% - критично важливим);

- *знижки на оплату комунальних послуг* (60% вважають важливими та 18% критично важливими).

Це свідчить про високий рівень потреб у медичному забезпеченні та підтримці здоров'я, а також про необхідність фінансової допомоги на побутовому рівні.

**На середньому рівні** (критично важливо та важливо для більшої половини респондентів) виявлено потребу у забезпеченні безкоштовним проїздом у міському транспорті (50% вважають важливим та 12% - критичним), а також потребу у психологічній підтримці та допомозі (важлива для 45% респондентів та для 6% критична).

**Менш актуальними** виявилися такі види допомоги, як культурні заходи (43% - важливо та 5% критично), допомога з влаштуванням дитини

(25% - важливо та 6% критично), допомога з житлом для внутрішньо-переміщених осіб (14% - важливо та 6% критично).

Встановлено відмінності щодо потреб у допомозі з житлом для внутрішньо-переміщених осіб по областях (таблиця 5.4).

Таблиця 5.4

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

Область	Критично	Важливо	Неактуально
Вінницька область	3%	10%	87%
Волинська область	2%	9%	89%
Дніпропетровська область	7%	16%	77%
Донецька область	50%	39%	11%
Житомирська область	2%	9%	89%
Закарпатська область	3%	11%	86%
Запорізька область	11%	24%	65%
Івано-Франківська область	2%	9%	90%
Київська область	9%	13%	78%
Кіровоградська область	3%	10%	87%
Луганська область	60%	28%	12%
Львівська область	3%	10%	88%
Миколаївська область	4%	13%	83%
м. Київ	6%	12%	82%
Одеська область	7%	18%	75%
Полтавська область	3%	9%	89%
Рівненська область	2%	8%	90%
Сумська область	6%	21%	73%
Тернопільська область	1%	9%	90%
Харківська область	6%	20%	74%
Херсонська область	18%	35%	47%
Хмельницька область	3%	8%	89%
Черкаська область	4%	9%	87%
Чернівецька область	5%	12%	83%
Чернігівська область	2%	12%	86%

Найвищу потребу в житлі мають Луганська (60% - критично та 28% - важливо), Донецька (50% - критично та 39% - важливо) та Херсонська (18% - критично та 35% - важливо). Це очікувано, враховуючи, що в цих областях багато внутрішньо-переміщених осіб через військові дії.

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

В інших областях України переважна більшість респондентів вважає питання житла для внутрішньо переміщених осіб неактуальним (від 75% до 89%).

Важливість *безкоштовного медичного страхування* переважно розподілено однорідно по регіонах, однак критичність потреби в ньому найвище оцінюють респонденти з Донецької (21%) та Луганської (20%) областей (таблиця 5.5).

Таблиця 5.5

**Потреби державних службовців у безкоштовному медичному страхуванні у розрізі областей**

Область	Критично	Важливо	Неактуально
Вінницька область	11%	77%	11%
Волинська область	10%	76%	13%
Дніпропетровська область	15%	73%	12%
Донецька область	21%	71%	8%
Житомирська область	10%	77%	13%
Закарпатська область	12%	71%	18%
Запорізька область	14%	75%	11%
Івано-Франківська область	11%	77%	13%
Київська область	16%	76%	8%
Кіровоградська область	11%	75%	14%
Луганська область	20%	70%	10%
Львівська область	13%	74%	13%
Миколаївська область	10%	76%	15%
м. Київ	18%	72%	11%
Одеська область	16%	72%	12%
Полтавська область	11%	76%	14%
Рівненська область	10%	77%	13%
Сумська область	13%	75%	12%
Тернопільська область	9%	79%	12%
Харківська область	14%	73%	13%
Херсонська область	15%	73%	12%
Хмельницька область	9%	77%	14%
Черкаська область	14%	77%	9%
Чернівецька область	12%	72%	16%
Чернігівська область	12%	76%	12%



## 6. ВЗАЄМОДІЯ

### ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАЦІЇ

Досліджено особливості взаємодії державних службовців в умовах воєнного стану (рис. 6.1).

Значна частина опитаних (85%) зазначили, що в їхньому органі вже налагоджена електронна система документообігу або частково (13%). Лише 2% респондентів відповіли, що система не працює.

Більшість респондентів (79%) зазначили, що у них проводяться онлайн-наради із застосуванням засобів телекомунікаційного зв'язку та 14% зазначили, що частково. У 8% такі наради не проводяться.

Спільну роботу з документами (наприклад, Microsoft 365, Google Docs) застосовують 46% та 26% частково.

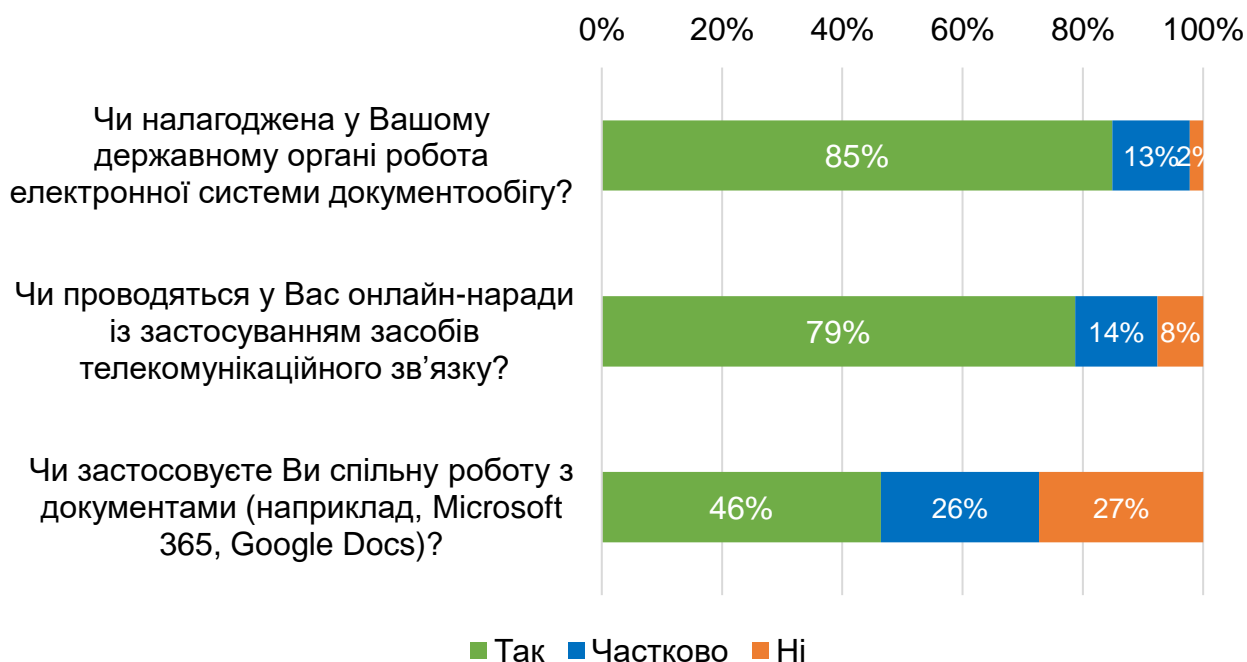


Рис. 6.1. Особливості комунікації та взаємодії державних службовців в умовах воєнного стану

Встановлено тенденцію зниження налагодженості роботи електронного документообігу із зниженням юрисдикції державного органу.

Водночас найвищий відсоток налагодженості роботи системи електронного документообігу визначено у державних органах першої юрисдикції другого типу (93%) та державних органах першого рівня (94%) (таблиці 6.1 та 6.2).

Таблиця 6.1

**Налагодженість роботи електронного документообігу  
у державних органах різних юрисдикцій та типів**

Юрисдикція та тип державного органу	Так	Частково	Ні
1.1	87%	11%	2%
1.2	93%	6%	1%
1.3	88%	11%	1%
2	85%	13%	3%
3	79%	17%	4%

Таблиця 6.2

**Налагодженість роботи електронного документообігу  
у державних органах різних рівнів**

Рівень державного органу	Так	Частково	Ні
1 рівень	94%	6%	0%
2 рівень	90%	9%	1%
3 рівень	86%	13%	1%
4 рівень	87%	13%	1%
5 рівень	82%	16%	2%

## 7. МОТИВАЦІЯ ТА РЕСУРСИ

Досліджено окремі аспекти наявності у державних службовців внутрішніх та зовнішніх ресурсів для продовження роботи в умовах воєнного стану.

### БЕЗПЕКА

У продовження вивчення теми безпеки на робочому місці досліджено питання доступу до укриттів.

З'ясовано, що на роботі під час сигналу повітряної тривоги 48% опитаних мають доступ до укриття та користуються ним, 20% – мають доступ, але не користуються, 32% – не мають доступу до укриття (рис. 7.1).

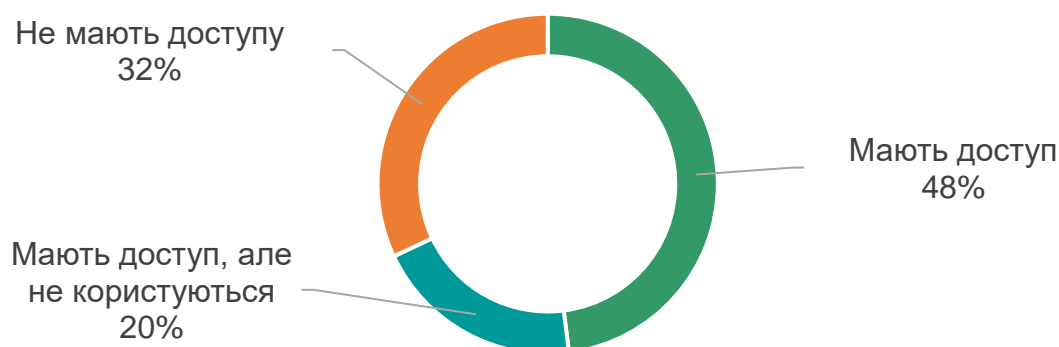


Рис. 7.1. Наявність доступу до укриття на роботі під час сигналу повітряної тривоги

Слід зазначити, що показники доступності укриттів не покращились, порівняно з минулим роком. Минулого року про доступ до укриття зазначили 62%, частковий доступ – 22% та 16% – не мали доступу до укриття.

Зважаючи на негативні тенденції у важливому для безпеки державних службовців питанні, пропонується провести більш детальне дослідження. Адже більше половини опитаних державних службовців не користуються укриттями, зокрема, третина – через відсутність доступу до них.

За статтю та категоріями посад суттєвих відмінностей не встановлено. Водночас прослідковується певна залежність від юрисдикції державного органу.

Так, у державних органах третьої юрисдикції, тобто на рівні районів та міст, доступ до укриття є гіршим (40% опитаних зазначають про відсутність укриттів), ніж в органах вищого рівня – першого типу першої юрисдикції (19% опитаних зазначають про відсутність укриттів).

Показники доступу до укриття в державних органах різних юрисдикцій, типів та рівнів наведено в таблиці 7.1 та 7.2.

Таблиця 7.1

**Наявність доступу до укриття у державних органах різних юрисдикцій та типів**

Юрисдикція та тип державного органу	Так, користуюся ним	Так, але не користуюся	Ні, немає
1.1	62%	19%	19%
1.2	57%	17%	25%
1.3	46%	20%	34%
2	44%	22%	34%
3	37%	23%	40%

Таблиця 7.2

**Наявність доступу до укриття у державних органах різних рівнів**

Рівень державного органу	Так, користуюся ним	Так, але не користуюся	Ні, немає
1 рівень	53%	29%	18%
2 рівень	65%	16%	19%
3 рівень	54%	18%	28%
4 рівень	56%	18%	26%
5 рівень	46%	19%	35%

Наявність укриттів на роботі залежно від області де розміщений державний орган відображено у таблиці 7.3.

Як засвідчили результати проведеного аналізу, до числа областей, які «лідують» за показниками відсутності доступу до укриття потрапили і області, в яких ведуться (велися) бойові дії або які межують з російською федерацією чи тимчасово окупованими територіями. Так, 50% опитаних державних службовців з Луганської області зазначили про відсутність укриття, 48% – з Миколаївської, 46% – Одеської, 45% – Кіровоградської областей.

**Наявність доступу до укриттів на роботі з урахуванням місцезнаходження державного органу**

Область	Так, користуюся ним	Так, але не користуюся	Ні, немає
Вінницька область	45%	25%	30%
Волинська область	49%	21%	31%
Дніпропетровська область	40%	19%	41%
Донецька область	51%	20%	30%
Житомирська область	43%	28%	29%
Закарпатська область	28%	34%	38%
Запорізька область	50%	18%	32%
Івано-Франківська область	51%	22%	28%
Київська область	48%	17%	35%
Кіровоградська область	30%	25%	45%
Луганська область	28%	22%	50%
Львівська область	59%	19%	22%
Миколаївська область	30%	22%	48%
м. Київ	60%	16%	24%
Одеська область	37%	17%	46%
Полтавська область	38%	23%	38%
Рівненська область	39%	26%	35%
Сумська область	39%	23%	37%
Тернопільська область	44%	25%	31%
Харківська область	36%	24%	39%
Херсонська область	55%	12%	33%
Хмельницька область	52%	19%	29%
Черкаська область	35%	32%	33%
Чернівецька область	41%	27%	32%
Чернігівська область	50%	22%	28%

Виявлено залежність між показниками користування укриттями та формами роботи. Так, працівники, які працюють дистанційно або перебувають на простой в більшості не мають доступу до укриття або не користуються ним. Лише 27% таких працівників використовують укриття. Серед опитаних, які працюють у штатному режимі, показники доступу до укриттів значно вищі – 48%.

Враховуючи, що переважна кількість респондентів працюють у штатному режимі (96%), то вплив інших категорій працівників на загальні показники користування укриттями є незначним.

З'ясовано, що працівники, які працюють в штатному режимі на робочому місці, є більш захищеними та забезпеченими укриттями, ніж працівники, які працюють дистанційно або перебувають на простой (таблиця 7.4).

### Наявність доступу до укриттів, залежно від форми роботи державних службовців

Режим роботи	Так, користуюся ним	Так, але не користуюся	Ні, немає
Перебуваю на простої	27%	27%	46%
Перебуваю у тривалій відпустці / на лікарняному	50%	21%	29%
Поєдную дистанційну роботу з роботою у штатному режимі	46%	20%	34%
Працюю в штатному режимі	48%	20%	32%
Працюю дистанційно	27%	23%	51%

### ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН ТА САМОПОЧУТТЯ

Психологічний стан державних службовців протягом останнього року зазнав негативних змін. Понад половину (55%) опитаних зазначили про його погіршення, 43% – про те, що він залишився без змін і лише 2% – вказали на його покращення (рис. 7.2).

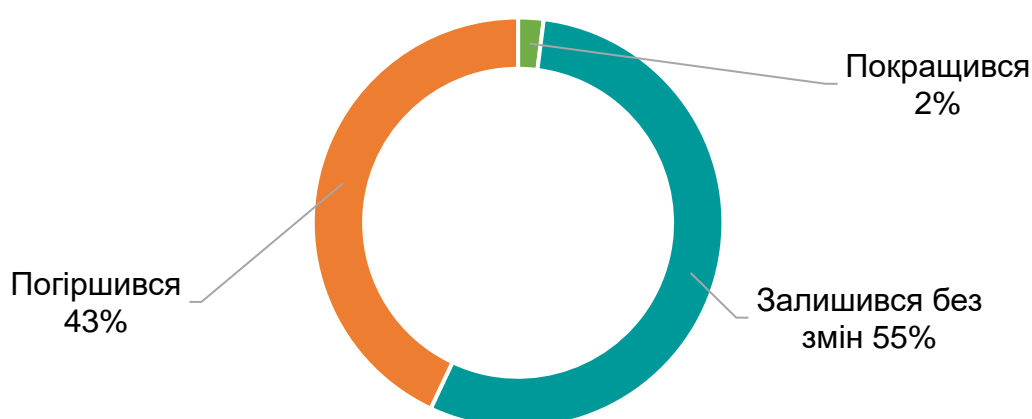


Рис. 7.2. Оцінка державними службовцями зміни свого психологічного стану

У минулому році про повне або часткове покращення самопочуття протягом останнього року зазначили 42% респондентів, у 58% – залишилося без змін або погіршилося.

*Отримані дані свідчать про суттєве погіршення психологічного стану державних службовців протягом останнього року.*

У розрізі категорії посад суттєвих відмінностей не встановлено. Серед жінок на 10% респондентів більше зазначили про погіршення протягом останнього року свого психологічного стану.

Досліджено відмінності щодо оцінки респондентами зміни свого психологічного стану у розрізі областей. У східних і південних регіонах відсоток респондентів, які відчувають погіршення психологічного стану, вищий, що можна пов'язати з військовими діями та близькістю до зон бойових дій. У Сумській області 77,6% респондентів відзначили погіршення, у Запорізькій - 66%, Полтавській - 62%, Харківській - 60%, Херсонській - 58% (таблиця 7.5).

Таблиця 7.5

**Оцінка державними службовцями зміни свого психологічного стану у розрізі областей**

Область	Покращився	Залишився без змін	Погіршився
Вінницька область	4%	43%	54%
Волинська область	4%	46%	50%
Дніпропетровська область	2%	40%	58%
Донецька область	4%	44%	53%
Житомирська область	2%	41%	57%
Закарпатська область	3%	50%	47%
Запорізька область	1%	33%	66%
Івано-Франківська область	2%	54%	44%
Київська область	2%	44%	54%
Кіровоградська область	2%	43%	55%
Луганська область	2%	41%	57%
Львівська область	2%	51%	47%
Миколаївська область	4%	45%	51%
м. Київ	3%	43%	54%
Одеська область	2%	46%	52%
Полтавська область	2%	36%	62%
Рівненська область	3%	43%	54%
Сумська область	1%	22%	78%
Тернопільська область	2%	50%	48%
Харківська область	2%	39%	60%
Херсонська область	3%	40%	58%
Хмельницька область	3%	43%	54%
Черкаська область	2%	39%	60%
Чернівецька область	2%	54%	44%
Чернігівська область	2%	42%	56%

У середньому, лише близько 1-4% респондентів вважають, що їхній психологічний стан покращився, що свідчить про обмежені можливості для відновлення та недостатність наявних програм підтримки.

## ПОТРЕБИ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ ДОПОМОЗІ

Визначено форми психологічної підтримки та допомоги, яких потребують державні службовці у 2024 році. Серед них:

28% - індивідуальні та групові консультації психолога (у 2023 році 27%);

18% - навчальні онлайн-курси (у 2023 році 22%);

18% - вебінари / тренінги (у 2023 році 19%);

9% - інформаційні сторінки в соціальних мережах (у 2023 році 13%);

8% - посібники та методичні рекомендації (у 2023 році 10%) (рис. 7.3).

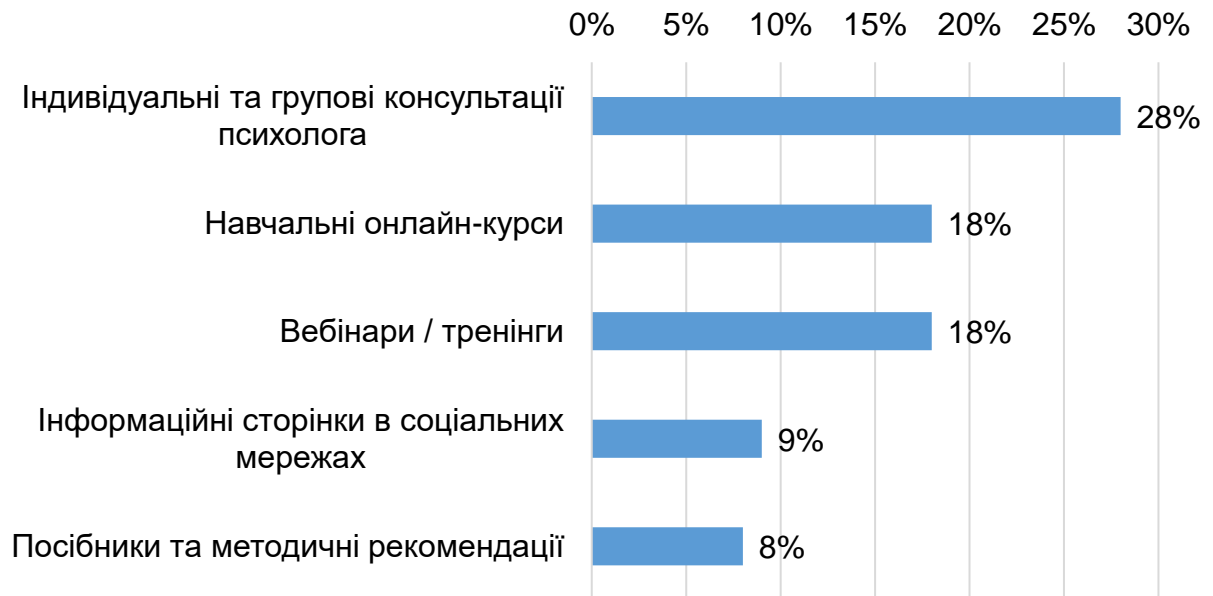


Рис. 7.3. Форми психологічної підтримки та допомоги, яких потребують державні службовці

Як засвідчили результати проведеного аналізу, потреби в психологічній підтримці та допомозі з минулого року майже не змінилися. Найбільший відсоток, як і минулого року, належить індивідуальним та груповим консультаціям психолога. Потреби в навчальних онлайн-курсах та вебінарах/тренінгах з питань психологічної підтримки залишились також актуальними.



## МОТИВАЦІЯ

Продовжувати працювати на державній службі в умовах воєнного стану планують 85% державних службовців, а після війни 69% (рис. 7.4).

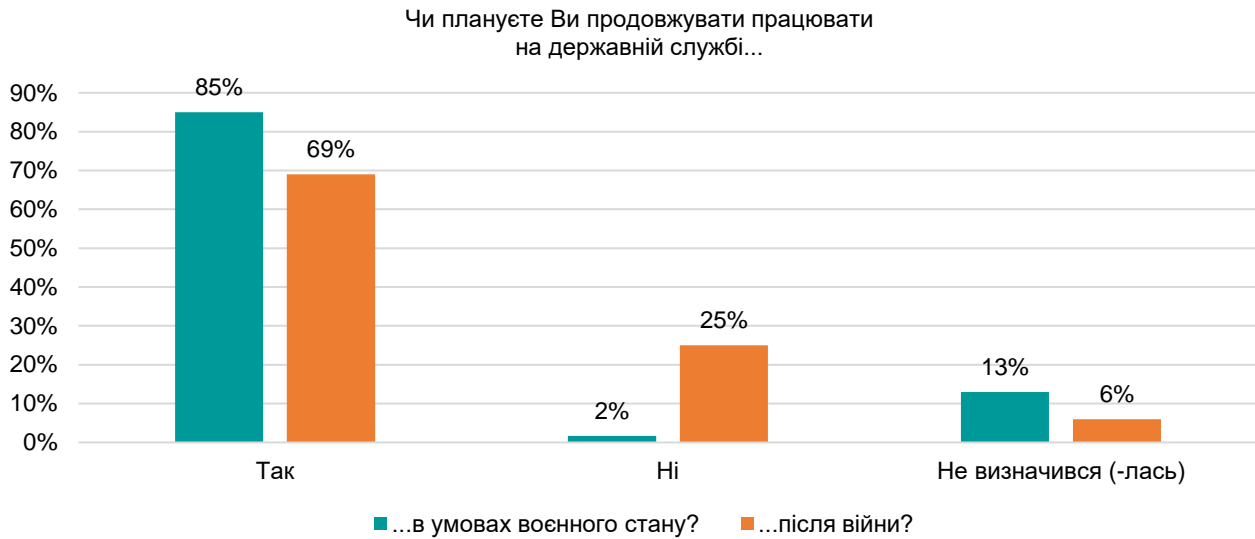


Рис. 7.4. Плани державних службовців щодо продовження роботи на державній службі

Порівнюючи з минулорічними показниками, слід зазначити, що кількість тих, хто планує працювати на державній службі в умовах воєнного стану залишилась практично незмінною (у 2023 році 86%), але кількість державних службовців, які планують залишитися працювати на державній службі після війни продовжує знижуватися (у 2023 році 75%, у 2022 році 86%) (рис. 7.5).

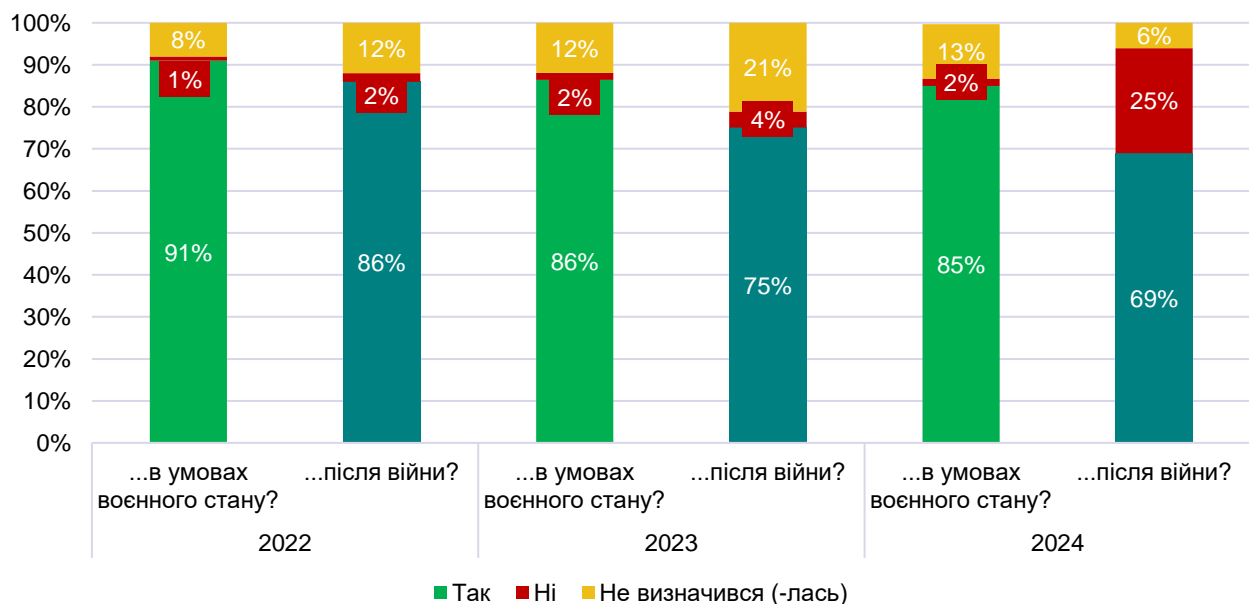


Рис. 7.5. Плани державних службовців щодо продовження роботи на державній службі у 2022-2024 роках

У розрізі категорій посад та юрисдикції державного органу суттєвих відмінностей щодо планів продовження роботи на державній службі не виявлено.

Плани державних службовців щодо продовження роботи на державній службі у період воєнного стану, залежно від регіону, відображено у таблиці 7.6.

Таблиця 7.6

**Плани державних службовців щодо продовження роботи на державній службі у період воєнного стану, залежно від регіону**

Область	Так	Ні	Не визначився (-лась)
Вінницька область	85%	3%	3%
Волинська область	84%	4%	4%
Дніпропетровська область	83%	2%	2%
Донецька область	87%	2%	2%
Житомирська область	83%	3%	3%
Закарпатська область	76%	5%	5%
Запорізька область	89%	1%	1%
Івано-Франківська область	80%	3%	3%
Київська область	86%	2%	2%
Кіровоградська область	84%	2%	2%
Луганська область	85%	2%	2%
Львівська область	83%	3%	3%
Миколаївська область	90%	1%	1%
м. Київ	84%	2%	2%
Одеська область	88%	2%	2%
Полтавська область	85%	2%	2%
Рівненська область	78%	5%	5%
Сумська область	88%	2%	2%
Тернопільська область	82%	1%	1%
Харківська область	94%	1%	1%
Херсонська область	91%	2%	2%
Хмельницька область	86%	2%	2%
Черкаська область	83%	3%	3%
Чернівецька область	83%	3%	3%
Чернігівська область	83%	4%	4%

Найбільший відсоток (понад 90%) планують залишитись працювати на державній службі у період воєнного стану у Миколаївській – 90%, Херсонській – 91%, Харківській – 94% областях.

Схожий розподіл відсотків виявлено стосовно планів державних службовців щодо продовження роботи на державній службі після війни, залежно від області (таблиця 7.7).

**Плани державних службовців щодо продовження роботи  
на державній службі після війни, залежно від області**

Область	Так	Ні	Не визначився (-лась)
Вінницька область	69%	7%	24%
Волинська область	68%	7%	25%
Дніпропетровська область	69%	7%	25%
Донецька область	73%	5%	23%
Житомирська область	68%	6%	26%
Закарпатська область	60%	9%	32%
Запорізька область	77%	4%	19%
Івано-Франківська область	62%	7%	31%
Київська область	71%	6%	23%
Кіровоградська область	69%	5%	26%
Луганська область	64%	9%	27%
Львівська область	64%	8%	28%
Миколаївська область	72%	5%	23%
м. Київ	65%	7%	28%
Одеська область	75%	4%	21%
Полтавська область	68%	6%	26%
Рівненська область	58%	11%	31%
Сумська область	76%	5%	20%
Тернопільська область	67%	7%	26%
Харківська область	83%	3%	14%
Херсонська область	74%	5%	21%
Хмельницька область	69%	6%	25%
Черкаська область	65%	6%	28%
Чернівецька область	67%	7%	26%
Чернігівська область	68%	7%	24%

Найбільший відсоток (понад 75%) планують залишатись працювати на державній службі після війни в Запорізькій – 77%, Сумській – 76% та Одеській – 75% областях. Найнижчий відсоток у західних областях України: Івано-Франківській – 62%, Закарпатській – 60% та Рівненській – 58%.

# ВИСНОВКИ

## I. ФОРМИ РОБОТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1. Станом на вересень 2024 року 96% державних службовців працюють в штатному режимі та лише 2% працюють дистанційно, що свідчить про стабільність робочих процесів в державних органах, навіть в умовах воєнного стану.

Кількість службовців, які повернулися до штатного режиму, зросла на 3% порівняно з 2023 роком і на 28% порівняно з 2022 роком.

Кількість службовців, які працюють дистанційно або поєднують дистанційний та штатний режим, знизилася з 11% у 2022 році до 1,7% у 2024 році. Це свідчить про поступове повернення до традиційного робочого середовища.

2. Найбільша кількість респондентів, які працюють в штатному режимі, простежується у представників західних та центральних областей, наприклад, Волинська область - 100%, Черкаська область 99,9%.

Натомість найнижчий відсоток працівників, які працюють у штатному режимі, визначено в окремих східних та південних областях, що найбільше постраждали від російських загарбників (Донецька – 64%, Херсонська – 58,8%, Луганська – 46,7%).

3. У 2024 році кількість службовців на простой знизилася до мінімуму, не перевищуючи 0,3% у більшості регіонів. Проте, в Херсонській (3%), Донецькій (2,6%) та Луганській (1,5%) областях така форма роботи застосовується частіше.

4. У 2024 році 24% державних службовців були залучені до роботи у вихідні дні, що на 13% менше порівняно з 2023 роком (37%).

Показники залученості до роботи в нічний час залишились на рівні 2023 року, коли 9% державних службовців працювали вночі постійно або частково, що може бути обумовлено специфікою деяких посад.

5. Чоловіків залучають до роботи у вихідні дні на 10% і в нічний час на 12% частіше, ніж жінок.

6. У розрізі областей також спостерігаються відмінності щодо залучення до роботи у нічний час. Найвищі показники залучення у Чернівецькій (13,3% залучених та 3,4% частково залучених) та Закарпатській (17,4% залучених та 5,5% частково залучених) областях. Найнижчі – у Житомирській та Чернігівській областях (по 3,9% залучених та частково залучених осіб).

## II. ЗМІНА НАВАНТАЖЕННЯ ТА ФУНКЦІОНАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1. Встановлено зростання навантаження серед державних службовців за останній рік, про що зазначили 77% опитаних (у 2023 році –

53%). Результативність підвищилася у 62% опитаних (у 2023 році – 54%), а якість роботи – у 58% (у 2023 році – 49%).

2. Близько 40% опитаних зазначили, що за останній рік змінився функціонал державного органу. Зміни у функціоналі стосуються всіх рівнів державних органів і спостерігаються в усіх областях.

Протягом останнього року значна частина державних органів здійснила зміни в структурі або штатному розписі (37% – повна зміна, 24% – часткова зміна).

3. Зміна посадових обов'язків спостерігається у 42% опитуваних (16% – повна зміна, 26% – часткова зміна).

4. Переважна більшість респондентів (47%) виконують функції, пов'язані із забезпеченням реалізації (координації реалізації) державної політики, за яку відповідальний державний орган. Ще 44% виконують функції щодо забезпечення діяльності державного органу.

### III. ОПЛАТА ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1. У більшості респондентів (73%) заробітна плата нараховується на основі класифікації посад, у 11% – відповідно до умов оплати праці 2023 року без проведення класифікації посад та у 16% – відповідно до спеціального законодавства.

2. У половини опитаних державних службовців (50%) заробітна плата зросла за останній рік. Натомість у 28% заробітна плата зменшилася.

У порівнянні з 2022 та 2023 роками відсоткові значення суттєво покращилися. Про збільшення заробітної плати зазначили на 34% респондентів більше, ніж у 2023 році та на 42%, ніж у 2022 році.

3. Зміни у розмірі заробітної плати у респондентів, яким нараховується оплата праці на основі класифікації посад, є більш рівномірно розподілені та практично відсутні розриви у відсотку зростання між різними юрисдикціями та типами.

Найвищі показники зростання рівня оплати праці простежуються у Миколаївській (62,6%) та Сумській областях (62,7%). У Луганській області простежується найбільший відсоток зменшення рівня оплати праці (57,3%).

4. Цілком задоволені своєю заробітною платою лише 13% опитаних. Натомість 50% частково задоволені рівнем своєї заробітної плати та 37% незадоволені.

Водночас показники зросли у порівнянні з 2021 роком. Кількість цілком задоволених оплатою праці зросла на 6%, частково задоволених на 4%. Кількість незадоволених державних службовців оплатою праці знизилася на 10%.

Серед респондентів, умови оплати праці яких ґрунтуються на основі класифікації посад, встановлено *тенденцію зниження рівня задоволеності оплатою праці зі зниженням типу та юрисдикції державного органу.*

Серед респондентів, модель оплати праці яких не змінилася порівняно із 2023 роком, *найвищий рівень незадоволеності*

простежується серед представників державних органів п'ятого (29%) та першого (27%) рівнів державних органів.

5. Половина респондентів (50%) зазначила, що рівень зарплати є мотивуючим фактором, що більше на 7%, ніж у 2021 році.

Найбільш критична ситуація спостерігається серед працівників, які займаються організаційним забезпеченням судових функцій або конституційного провадження, — 74% з них не вважають оплату достатньою мотивацією, щоб виконувати роботу якісно та 63% незадоволені рівнем оплати.

6. Оплата понаднормової роботи для державних службовців у 2024 році, як і в попередні роки (2023 та 2022), переважно не здійснюється. Так, 87% респондентів зазначили про відсутність такої оплати, що є майже незмінним показником у порівнянні з 2023 роком (84%).

7. Компенсація за виконання обов'язків за вакантною посадою або за посадою тимчасово відсутнього державного службовця також здебільшого не виплачується. Лише 17% респондентів повідомили, що така виплата здійснюється, а 11% зазначили, що виплата часткова.

8. Для працівників, умови оплати яких регулюються спеціальними законами або визначені відповідно до умов 2023 року, оплата понаднормової роботи та компенсації за додаткове навантаження встановлюється на 7-10% частіше. Це, зокрема, свідчить про наявність у таких органах більших фінансових можливостей для надання додаткових виплат, передбачених законодавством, що також сприяє підвищенню рівня задоволеності оплатою праці серед працівників цих установ.

9. 99% респондентів зазначили, що заробітна плата нараховується вчасно. Найвищі показники несвоєчасного нарахування заробітної плати в Миколаївській (5,4%), Чернігівській (4%), Сумській (3,3%), Волинській (3,5%) та Житомирській (3%) областях.

10. У 23% опитаних державних службовців, які здійснюють свої повноваження на територіях активних та можливих бойових дій, визначено посадовий оклад з урахуванням коефіцієнта 3, 2 або 1,5 відповідно до 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».

Серед тих, кому визначено посадовий оклад з урахуванням коефіцієнта, у 68% це призвело до збільшення заробітної плати, що є на 21% вищим показником, ніж минулого року. У 32% випадків визначення посадового окладу з урахуванням коефіцієнта *не призвело* до збільшення заробітної плати. Тобто, коефіцієнт було встановлено за рахунок зменшення премій тощо.

11. Встановлення додаткового коефіцієнту підвищення посадових окладів за здійснення делегованих відповідно до закону повноважень органів місцевого самоврядування застосовується до 11% респондентів,

з них 8% має встановлений коефіцієнт у розмірі 1,05-1,5 та 3% - у розмірі 1,55-2,0.

**12.** Державні службовці оцінили відповідність системи оплати праці запропонованим критеріям:

67% респондентів вважають, що заробітна плата є передбачуваною (стабільною та прогнозованою);

61% - прозорою (зрозумілою та відкритою);

30% - справедливою (залежність від рівня відповідальності та функціонального навантаження);

19% - відповідає принципу рівності (здійснення оплати праці в різних державних органах на єдиному рівні);

16% - конкурентною порівняно з приватним сектором.

У порівнянні з 2021 роком показники покращилися: передбачуваність збільшилась на 5%, прозорість — на 4%, справедливість — на 3%, рівність — на 1%. Однак критерії справедливості, рівності та конкурентності оплати праці потребують значного посилення, що вказує на необхідність продовження реформи системи оплати праці та удосконалення підходів.

**13. Категорія «Б»** вважає свою оплату праці більш прозорою, справедливою та передбачуваною, порівняно з **категорією «В»**.

Працівники, які працюють за умовами оплати праці на основі класифікації посад, оцінюють свою заробітну плату як більш передбачувану. Натомість, працівники, умови оплати яких регулюються спеціальними законами та відповідно до умов 2023 року, мають кращі оцінки за показниками прозорості, справедливості, рівності та конкурентності.

**14.** 61% державних службовців вважає, що премії та стимулюючі виплати у державному органі встановлюються справедливо. Показник покращився на 10% порівняно з 2021 роком.

Існують розбіжності за категоріями посад в оцінці справедливості нарахування премій. Серед представників категорії «Б» вважають, що премії нараховуються справедливо 67%, серед категорії «В» — 56%.

Найнижчий рівень задоволення справедливістю премій спостерігається серед представників третьої юрисдикції.

**15.** 80% працівників розуміють механізм нарахування та виплати своєї заробітної плати. Однак, серед представників категорії «Б» цей показник досягає 87%, а серед категорії «В» — 77%.

Найнижчий рівень розуміння механізму нарахування заробітної плати спостерігається серед представників третьої юрисдикції.

#### **IV. СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

**1.** 65% державних службовців отримали матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань протягом 2024 року.

Найбільший відсоток державних службовців, які отримали допомогу для вирішення соціально-побутових питань простежується серед респондентів, умови оплати праці яких визначено на рівні 2023 року без проведення класифікації посад (76%), 72% - серед респондентів, умови

оплати праці яких визначено спеціальним законодавством, та 61% - серед респондентів, умови оплати праці яких ґрунтуються на основі класифікації посад.

2. Найвищий рівень отримання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань спостерігається в Донецькій (85%), Запорізькій (79%) та Львівській (77%) областях. Найнижчий рівень отримання допомоги зафіксовано в Івано-Франківській (51%) та Сумській (52%) областях.

3. Визначено потреби державних службовців у соціальному забезпеченні. Найбільш важливими видами допомоги державні службовці визначили:

- безкоштовне медичне страхування (74% опитаних вважають його важливим, 14% - критично важливим і лише 12% вважають неактуальним);

- санаторно-курортне лікування (важливим вважають 70% респондентів, 12% - критично важливим);

- знижки на оплату комунальних послуг (60% вважають важливими та 18% критично важливими).

Це свідчить про високий рівень потреб у медичному забезпеченні та підтримці здоров'я, а також про необхідність фінансової допомоги на побутовому рівні.

На середньому рівні (критично важливо та важливо для більшої половини респондентів) виявлено потребу у забезпеченні безкоштовним проїздом у міському транспорті (50% вважають важливим та 12% - критичним), а також потребу у психологічній підтримці та допомозі (важлива для 45% респондентів та для 6% критична).

Менш актуальними виявилися такі види допомоги, як культурні заходи (43% - важливо та 5% критично), допомога з влаштуванням дитини (25% - важливо та 6% критично), допомога з житлом для внутрішньо-переміщених осіб (14% - важливо та 6% критично).

4. Потреба у житлі для внутрішньо-переміщених осіб є надзвичайно важливою в регіонах, які найбільше постраждали від військових дій. Найвищу потребу в житлі мають Луганська (60% - критично та 28% - важливо), Донецька (50% - критично та 39% - важливо) та Херсонська (18% - критично та 35% - важливо) області. Також орієнтовно третина представників Запорізької, Харківської, Сумської областей оцінюють питання житла переважно як важливе або критичне. В інших областях України переважна більшість респондентів вважає питання житла для внутрішньо переміщених осіб неактуальним (від 75% до 89%).

## V. ВЗАЄМОДІЯ

1. **85% респондентів** зазначили, що в їхньому державному органі вже налагоджена електронна система документообігу, а **13%** – що частково. Лише **2%** опитаних повідомили, що система не працює.

Зниження рівня налагодженості електронного документообігу спостерігається зі зниженням юрисдикції державного органу.



2. 79% респондентів зазначили, що в їхніх державних органах проводяться онлайн-наради за допомогою телекомунікаційних засобів зв'язку. Ще 14% повідомили, що такі наради проводяться частково, а 8% – що наради не проводяться.

3. 46% опитаних респондентів в своїй роботі використовують спільну роботу з документами (наприклад, Microsoft 365, Google Docs), 26% використовують ці інструменти частково.

## VI. МОТИВАЦІЯ ТА РЕСУРСИ

1. Виявлено, що на роботі під час сигналу повітряної тривоги 48% державних службовців мають доступ до укриття та користуються ним, 20% – мають доступ, але не користуються, 32% – не мають доступу до укриття. Слід зазначити, що показники доступності укриттів не покращились, порівняно з минулим роком. Тому є потреба в більш детальному дослідженні цього питання, особливо в регіонах, що зазнають найбільших безпекових загроз.

До числа областей, в яких відсутній доступ до укриття, потрапили і області, в яких ведуться (велися) бойові дії або які межують з російською федерацією чи тимчасово окупованими територіями. Так, 50% опитаних державних службовців з Луганської області зазначили про відсутність укриття, 48% – з Миколаївської, 46% – Одеської, 45% – Кіровоградської областей.

2. Психологічний стан державних службовців протягом останнього року зазнав негативних змін. Понад половину (55%) опитаних зазначили про його погіршення, 43% – про те, що він залишився без змін і лише 2% – вказали на його покращення.

Серед жінок на 10% респондентів більше зазначили про погіршення протягом останнього року свого психологічного стану.

3. Серед форм психологічної допомоги та підтримки, який потребують державні службовці зазначили: 28% - індивідуальні та групові консультації психолога, 18% - навчальні онлайн-курси, 18% - вебінари / тренінги, 9% - інформаційні сторінки в соцмережах, 8% - посібники та методичні рекомендації.

4. Продовжувати працювати на державній службі в умовах воєнного стану планують 85% державних службовців, а після війни 69%.

Найбільший відсоток (понад 90%) планують залишатись працювати на державній службі у період воєнного стану та після війни у Миколаївській, Херсонській, Харківській областях.

Найнижчий відсоток (менше 60%) у західних областях України: Івано-Франківській, Закарпатській та Рівненській областях.

5. Порівнюючи з 2023 роком кількість тих, хто планує працювати на державній службі в умовах воєнного стану залишилась практично незмінною (у 2024 році 85%, у 2023 році 86%, у 2022 році 91%), але кількість державних службовців, які планують залишитися працювати на державній службі після війни, продовжує знижуватися (у 2024 році – 69%, у 2023 році 75%, у 2022 році 86%).

# РЕКОМЕНДАЦІЇ

## I. НАДС

1. Продовжити впровадження реформи системи оплати праці державних службовців з урахуванням набутого досвіду та кращих міжнародних практик з метою забезпечення справедливого та конкурентного рівня оплати праці.

2. Посилити інформування державних службовців щодо реформи системи оплати праці, зокрема щодо механізму та особливостей нарахування заробітної плати.

3. Оновлювати інформаційні матеріали на офіційному вебсайті НАДС з питань системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад, зокрема щодо практичних аспектів її впровадження.

4. Посилити заходи, спрямовані на збереження та покращення кадрового потенціалу державної служби.

5. Дослідити та напрацювати пропозиції щодо інструментів та заходів матеріальної та нематеріальної мотивації державних службовців.

6. Продовжити інформування державних службовців з питань європейської інтеграції України, вивчення законодавства ЄС, адаптації державної служби до стандартів ЄС у сфері відповідальності НАДС тощо.

7. Посилити безпекову складову навчальних та інформаційно-роз'яснювальних матеріалів для державних службовців.

8. Розробити заходи, спрямовані на надання психологічної підтримки та допомоги державним службовцям в умовах воєнного стану. Посилити інформування державних службовців про доступні ресурси та техніки самопідтримки.

## II. ДЕРЖАВНИМ ОРГАНАМ

1. В умовах зростання навантаження на державних службовців, скорочення чисельності працівників державних органів, за можливості мінімізувати переглядання основних завдань та функцій, виконуваних державними службовцями державного органу.

2. Уникати необґрунтованих змін структури державних органів.

3. Пріоритезувати створення безпечних умов роботи державних службовців в умовах воєнного стану, зокрема, шляхом забезпечення наявності укриттів на робочому місці та доступу до них працівників під час сигналу повітряної тривоги.

4. Проводити роз'яснювальну роботу щодо дотримання правил безпеки працівниками, зокрема, які працюють дистанційно або перебувають на простой.

**5.** Запроваджувати сучасні інструменти та технології для роботи з документами, зокрема для спільної роботи та взаємодії між працівниками.

**6.** Звернути увагу на вимоги законодавства щодо понаднормової роботи державних службовців та виплати інших компенсації, визначених законом.

**7.** Проводити роз'яснювальну роботу серед державних службовців щодо підстав класифікації їх посади та підходів щодо оплати праці на основі класифікації посад. Ознайомлювати державних службовців з їх результатами класифікації посад.

**8.** Розглянути можливість закріплення в колективних договорах трудових колективів застосування додаткових соціальних гарантій для державних службовців.