



# Рахункова палата:

**Аналіз використання коштів державного бюджету України на  
оплату праці працівників органів державного управління**

---

Відповідальний за організацію та проведення –  
Заступник Голови Рахункової палати Андрій Майснер



Рахункова палата

# Актуальність та загальна характеристика питання

**Предмет аналізу** – умови оплати праці працівників органів державного управління та ефективність управлінських рішень щодо використання коштів державного бюджету на оплату праці у 2017–2018 роках

**Мета аналізу** – оцінка існуючих умов оплати праці працівників державних органів в контексті запровадження реформи державної служби та комплексного реформування системи державного управління

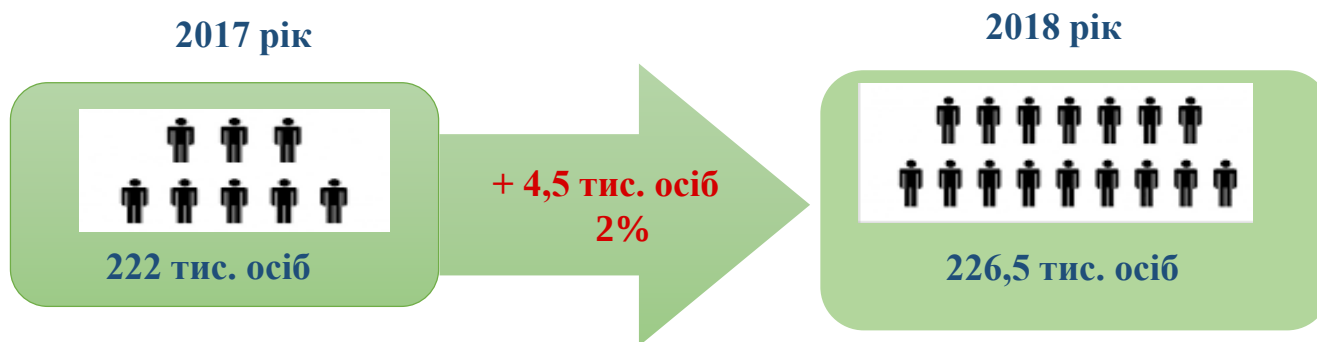
**Об’єкти аналізу** – Секретаріат Кабінету Міністрів України, **102 розпорядника** бюджетних коштів у системі органів державного управління, включаючи **26 обласних державних адміністрацій**

## **Під час аналізу досліджено:**

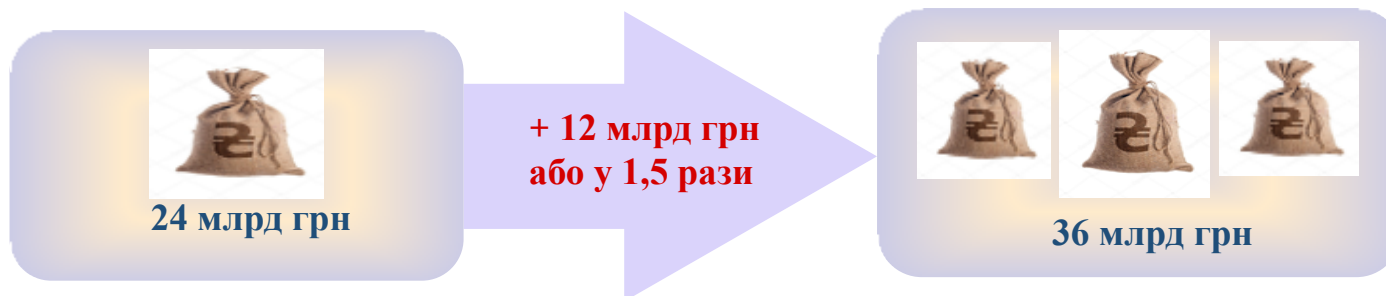
- ✓ стан дотримання органами державного управління встановлених законодавством умов, норм і порядків оплати праці;
- ✓ законність та ефективність використання цими органами коштів державного бюджету на оплату праці їх працівників;
- ✓ зміни чисельності працівників вказаних органів, а також структури та обсягів видатків державного бюджету на оплату їх праці;
- ✓ економічні наслідки запроваджених Кабінетом Міністрів України у 2016 році заходів з комплексної реформи державного управління в частині включення до штату центральних органів виконавчої влади посад фахівців з питань реформ та встановлення їм особливих умов оплати праці

# Кількісні показники, що характеризують систему органів державного управління:

- ❖ поступове збільшення чисельності працівників управлінського апарату



- ❖ збільшення видатків державного бюджету на оплату їх праці



# Правові та організаційні проблеми

В цілому, система оплати праці працівників органів державного управління, передусім державних службовців, залишається **непрозорою та суперечливою**:

- ✓ у структурі заробітної плати висока частка додаткових та стимулюючих виплат (надбавки за особливий характер роботи та інтенсивність праці, премія, інші виплати, які становили у 2017 році – **близько 62 відс.**, у 2018 році – **66,3 відс.**), **домінуюча роль посадового окладу відсутня**
- ✓ встановлений Стратегією реформування пріоритет щодо співвідношення частки посадового окладу та премії на рівні **70/30 відс.** за встановлених на сьогодні умов оплати праці **не може бути забезпечено взагалі** (у складі обов’язкових виплат передбачено надбавку за ранг державного службовця та вислугу років, розмір якої може становити до 50 відс. посадового окладу державного службовця)
- ✓ наприкінці 2016 року базова величина для визначення посадового окладу державного службовця законодавчо зменшена з мінімальної заробітної плати **до рівня прожиткового мінімуму** для працездатних осіб (**межа бідності**)
- ✓ особливі умови оплати праці фахівців з питань реформ, на відміну від усіх інших державних службовців, законодавчо не визначені (встановлені рішенням Уряду)

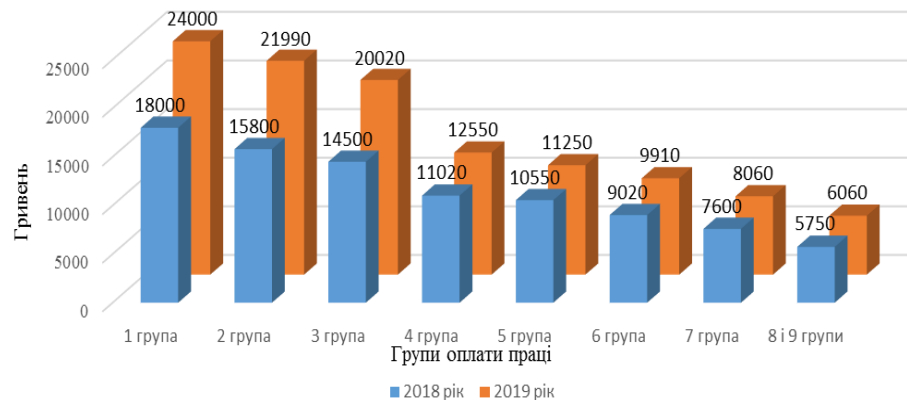
Умови оплати праці працівників низки органів державного управління встановлені **окремими законами або нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України**. Як результат, зокрема, у 2017 році посадовий оклад працівника центрального апарату або територіального органу НКРЕКП **у 3,6–9,1 рази** (залежно від посади) перевищував показник, який Мінфін використовує на етапі планування видатків для усіх державних службовців, у 2018 році – **у 2,3–5,7 рази**

# Фінансова стабільність реформування системи оплати праці не забезпечується

## Це спричинено:

- застосуванням Мінфіном методики планування видатків за усередненими даними щодо розміру посадового окладу на основі показників попереднього року
- непроведенням до цього часу комплексного функціонального обстеження органів державного управління
- відсутністю повних узагальнених даних про граничну і фактичну чисельність працівників у розрізі державних органів та займаних посад

Наслідком цього є утворення **міжвідомчих та міжпосадових диспропорцій** в умовах оплати праці державних службовців, передусім провідних і головних спеціалістів, частка яких у загальній чисельності становить **близько 70 відсотків**. З року в рік ці диспропорції поглиблюються



Висновки Рахункової палати підтверджуються результатами проведеної **SIGMA** комплексної оцінки державного управління України (“Звіт про базові вимірювання: Принципи державного управління”, вересень 2018 року), за якими справедливість і конкурентоспроможність системи оплати праці державних службовців оцінено в **“1”** за шестибальною шкалою оцінювання (від 0 до 5)

# Зроблені кроки щодо вирішення проблем

**Створення НАДС інтегрованої інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі (HRMIS):**

- джерело фінансування – кошти EURoPAF у рамках Грантової угоди між Україною та Міжнародним банком реконструкції та розвитку
- загальна вартість проекту – **3030,7 тис. євро** (43880,2 тис. грн з можливістю збільшення до 68940,4 тис. грн для впровадження в усіх державних органах
- можливості системи – узагальнення та обробка інформації про структуру та штатний розпис державних органів, посади державної служби, особові справи державних службовців, нарахування і оплату праці, заохочення, відпустки, службову дисципліну, компетентність та службове навчання

**Істотні недоліки системи** пов'язані з неактуальністю Концепції з її створення:

- впровадження системи не передбачено у ряді органів, які не належать до центральних органів виконавчої влади (ЦВК, національні комісії, що здійснюють регулювання у відповідних сферах, Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, РНБО)
- впровадження системи не передбачено у ряді новостворених державних органів (Державна податкова і Державна митна служби, Державна служба у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції)

# Рекомендації Рахункової палати

За результатами аналізу Звіт та рішення Рахункової палати направлено Кабінету Міністрів України, а також Мінфіну, Мінсоцполітики та НАДС з пропозиціями забезпечити:

- ✓ своєчасне визначення схеми посадових окладів на посадах державної служби виключно під час підготовки проекту закону про Державний бюджет України на наступний рік
- ✓ проведення, як першочергового завдання, комплексного функціонального обстеження державних органів з розробленням та затвердженням в установленому порядку класифікатора посад державної служби з наступною оптимізацією чисельності працівників органів державного управління
- ✓ перегляду визначеного Стратегією реформування державного управління України на 2016–2020 роки пріоритету та застосування запланованого співвідношення 70/30 відс. до цілісних постійної та змінної складових заробітної плати, а не лише до посадового окладу та премії
- ✓ удосконалення порядку планування Мінфіном видатків державного бюджету на оплату праці працівників органів державного управління на основі затвердженої в установленому порядку методики
- ✓ оновлення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах у частині розширення переліку органів, в яких впроваджуватиметься вказана система.

# Стан врахування рекомендацій Рахункової палати

**На сьогодні рекомендації Рахункової палати за результатами аналізу організаційно відреагувало лише НАДС**, підготувавши проект змін про власне положення, виконуючи необхідні заходи щодо удосконалення Концепції зі створення HRMIS та утворивши робочу групу з удосконалення законодавства про державну службу

**Мінсоцполітики взяло до відома** рекомендації Рахункової палати, надавши свої пропозиції до Кабінету Міністрів України, Мінфіну, Мінекономрозвитку та НАДС

**Мінфін** очікує результатів діяльності утвореної НАДС робочої групи



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!

---



Рахункова палата