

# ОГЛЯД АКТУАЛЬНОГО СТАНУ РЕФОРМИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

## ПРЕЗЕНТАЦІЯ ЗАКОНОПРОЕКТУ №8222

**Наталія АЛЮШИНА**  
Голова НАДС

**13 лютого 2023 року**

## Проблемні питання

**Непрозора та незрозуміла система оплати праці, що породжує встановлення надмірних стимулюючих виплат**


**Суттєві диспропорції в оплаті праці на посадах з ідентичним функціоналом у різних державних органах**

**Відсутність унормованого підходу до планування фонду оплати праці**

**Низький рівень заробітних плат державних службовців на місцевому рівні**

*Один з принципів SIGMA:*

*«Система оплати праці державних службовців заснована на класифікації посад; вона є справедливою та прозорою.»*



## Основні реалізовані кроки 2021–2022

1	РОЗРОБЛЕНО ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ	Законопроект, Методика проведення класифікації, Каталог, Порядок ФОП, проекти РКМУ тощо
2	ПІЛОТОВАНО МОДЕЛЬ КЛАСИФІКАЦІЇ	<b>1844 посади</b> (СКМУ, Мінфін, Мінцифри, НАДС) <b>909 посад ФПР</b> (ОП та міністерства)
3	РОЗРОБЛЕНО МОДЕЛЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ КЛАСИФІКАЦІЇ	проведено співставлення рівня оплати праці на державній службі з ринковим, розроблено систему грейдів
4	ПРОВЕДЕНО НАВЧАННЯ КЛАСИФІКАЦІЙНИХ КОМІТЕТІВ	Утворено 1100 класифікаційних комітетів у всіх державних органах та проведено навчання понад 23 тисяч державних службовців
5	ПРОВЕДЕНО АНАЛІТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ	моніторинги оплати праці; вивчення міжнародного досвіду 20 країн; дослідження зворотного зв'язку; опитування тощо.

## УЧАСНИКИ

**65 державних органів та їх територіальних органів** (окрім тих, що належать до сектору безпеки та оборони)



16 міністерств



48 інших ЦОВВ



ДСА



## ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ

- ✓ переглянуто актуальність функцій та підготовлено пропозиції щодо їх уточнення, передачі або виключення;
- ✓ визначено потребу у посиленні в ЦОВВ функцій щодо формування та реалізації політики; вивчено потреби та можливості автоматизації процесів;
- ✓ досліджено зміну рівня навантаження та чисельності в умовах воєнного стану; зібрано пропозиції щодо можливостей оптимізації;
- ✓ окреслено проблематику можливостей економії видатків у воєнний та післявоєнний періоди;
- ✓ підготовлено пропозиції щодо підвищення ефективності державного управління та державної служби.

ЯК Є

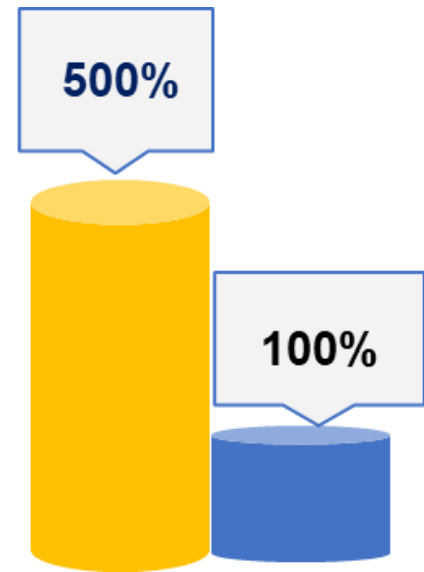


ЯК БУДЕ

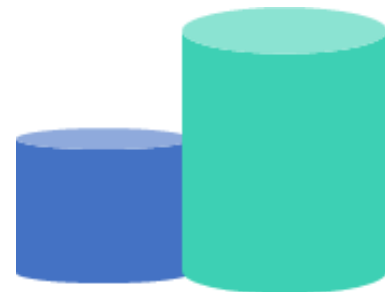


Фіксована складова варіюється **від 35% до 90%**

Стимулюючі надбавки в окремих випадках становлять **понад 500%**



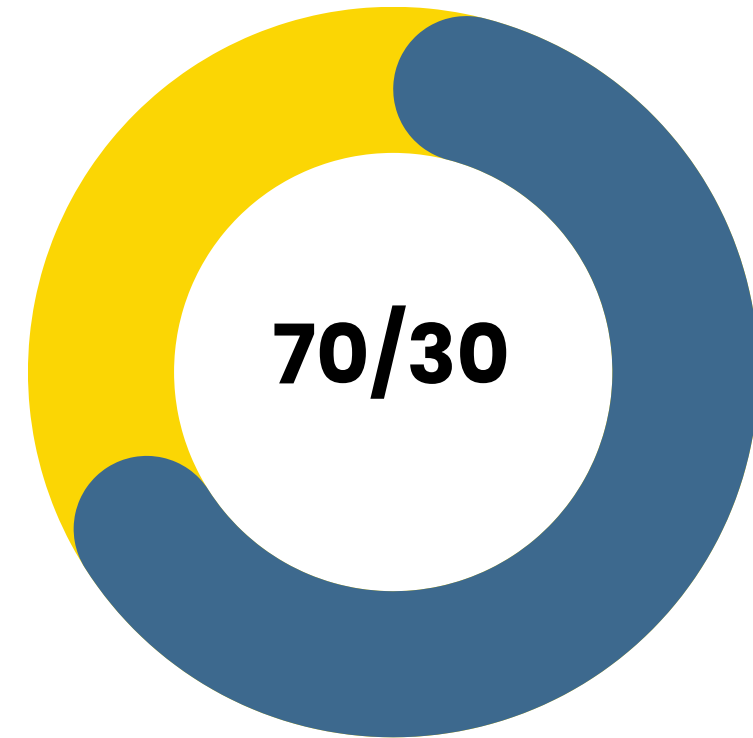
**5 368 грн.**  
мінімальний посадовий оклад



**6 700 грн.**  
мінімальна ЗП

**не більше 30 %**  
варіативна частина

**не менше 70 %**  
фіксовані виплати



кандидати та громадяни побачать в оголошеннях реальний розмір зарплати



премія виплачується за результат

# КЛЮЧОВІ ЗМІНИ



чітка та прозора структура заробітної плати (70/30)

max розмір надбавки за вислугу 30% (2% за рік)



встановлення розмірів посадових окладів на основі класифікації

проведення щорічного співставлення рівня оплати праці з приватним сектором



# ОРІЄНТОВНА ПОТРЕБА У ФІНАНСУВАННІ

**37,5 млрд. грн**  
(із них нарахування 22%  
– 6,67 млрд грн)

Органи	Необхідне фінансування	Кількість посад
ЦОВВ	23,57 млрд грн	106 184
ОДА	2,57 млрд грн	16 717
РДА	2,77 млрд грн	17 614
НЕ держслужбовці*	1,84 млрд грн	8 177

*\*за результатами моніторингу оплати праці у 2021 році*



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ  
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ



З ключовими результатами  
впровадження реформи оплати праці  
можна ознайомитися на офіційному  
вебсайті НАДС

**Розділ «Реформа системи оплати праці  
державних службовців»**

