

Р І Ш Е Н Н Я

від 26 березня 2026 року
Протокол № 180

**Про розгляд Звіту про результати аудиту відповідності на тему
«Реформування системи оплати праці у сфері державного управління»,
затвердженого рішенням Рахункової палати від 28.10.2025 № 26-1**

На виконання доручення Голови Верховної Ради України Стефанчука Р.О. Комітет з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування (далі – Комітет) розглянув на своєму засіданні Звіт про результати аудиту відповідності на тему «Реформування системи оплати праці у сфері державного управління» (далі – Звіт), затверджений рішенням Рахункової палати від 28.10.2025 № 26-1.

Аудит проведений Рахунковою палатою з метою оцінки відповідності процесу реформування системи оплати праці працівників органів державного управління законодавству та кращим практикам.

За результатами розгляду Звіту Комітет зазначає, що реформування системи оплати праці державних службовців є ключовим етапом формування сучасної й ефективної державної служби. Важливим кроком стало прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» від 11.03.2025 № 4282-IX.

Аудитом Рахункової палати зафіксовано, зокрема, такі позитивні результати у 2024 році, а саме: запроваджено нову систему оплати праці державних службовців, що ґрунтується на класифікації посад, та встановлено структуру заробітної плати, де посадовий оклад став ключовим елементом (співвідношення сталої та варіативної частин склало 81,7% до 18,3%); середньомісячна заробітна плата державних службовців зросла на 9 794 грн (або на 43%) порівняно з 2023 роком; максимальний розмір надбавки за вислугу років зменшено з 50% до 30%.

Водночас, Рахункова палата у своєму рішенні зазначає, що попри окремі досягнення, реформа не забезпечила повної реалізації поставлених завдань – справедлива, прозора та конкурентоспроможна система оплати праці досі не реалізована. Держава наразі є неконкурентним роботодавцем, оскільки не може забезпечити привабливого рівня оплати праці. Плинність кадрів на державній службі залишається критично високою. Як наслідок, державна служба втрачає інституційну пам'ять та досвід, що знижує її здатність досягати поставлених цілей.

Зокрема, Рахунковою палатою зауважено, що незабезпечення послідовної й узгодженої державної політики та належної координаційної ролі Кабінету Міністрів України у процесі реформування, штучне створення конкуренції між Міністерством фінансів України (далі – Мінфін) та Національним агентством України з питань державної служби (далі – НАДС) щодо одного й того ж питання державної політики й недостатнє політичне лідерство з боку відповідального члена Уряду (Міністра Кабінету Міністрів України) стали основними чинниками затягування реформи, фрагментації та її слабкої реалізації.

Так, результати аудиту свідчать про недосконалість Каталогу типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад (далі – Каталог), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.10.2023 № 1109, зокрема, відсутність єдиної практики класифікації посад та неналежний контроль з боку НАДС у частині оцінки посад, що призводили до випадків необ'єктивної класифікації. Крім того, вказано на непрозорість процесу погодження НАДС класифікованих посад державної служби, зокрема незабезпечення публічного доступу до інформації про погоджені посади, що знижує рівень підзвітності, унеможливорює належний контроль з боку Уряду та громадськості, підриває довіру до цього процесу та створює передумови для вибіркового підходу під час погодження класифікації. Разом з тим, додатковою проблемою є брак сучасних інструментів автоматизації процесів і управління реформою.

Аудитом також встановлено, що закріплення в Законі України № 4282-IX п'яти рівнів юрисдикцій, а також визначення законами України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» та «Про Державний бюджет України на 2025 рік» спеціальних умов для регламентних міністерств та окремих державних органів спричинили значні диспропорції в системі оплати праці, що не відповідає базовому принципу реформи – справедливості й рівності. Також залишаються значні диспропорції в оплаті праці як між керівниками різних державних інституцій, так і всередині однієї установи – між керівником та підпорядкованими державними службовцями, що зумовлює необхідність перегляду умов і розмірів оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу».

Додаткові труднощі виникли через обтяжливі процедури встановлення підвищувальних коефіцієнтів для працівників, які працюють на територіях, де

ведуться бойові дії або які перебували в окупації – постійні зміни штатних розписів ускладнюють роботу місцевих державних (військових) адміністрацій і відволікають від основних завдань, зокрема, керівництво Збройних Сил України.

За результатами аудиту Рахункова палата вирішила рекомендувати Кабінету Міністрів України вжити таких заходів:

– внести на розгляд Верховної Ради України законопроекти щодо: визначення умов оплати праці посадових осіб, керівників і керівних працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (політичні посади) та чия оплата праці не встановлена окремими законами, з метою усунення диспропорцій у рівні оплати праці таких категорій працівників порівняно з державними службовцями; усунення диспропорції в оплаті праці окремих категорій державних службовців на основі диференціації посадових окладів за юрисдикціями і типами державних органів, передбачивши механізми вирівнювання регіональних відмінностей в оплаті праці та забезпечення критично важливих функцій; приведення умов оплати праці державних службовців, передбачених спеціальними законами, посадові оклади яких встановлюються у кратних розмірах посадових окладів, визначених Урядом для працівників, що займають подібні посади у центральних органах виконавчої влади, у відповідність із положеннями Закону № 889-VIII; визначення принципів розрахунку та встановлення граничної чисельності державних службовців у державних органах з метою створення єдиної прозорої й обґрунтованої системи планування їх кадрового складу з урахуванням функціонального навантаження та потреб кожного органу;

– посилити координаційну роль Уряду (відповідального члена Уряду) у процесі реформування системи оплати праці державних службовців;

– удосконалити механізм стратегічного планування реформи шляхом реалістичного визначення строків і ресурсного забезпечення, уникнення дублювання завдань, передбачених різними актами Уряду, та встановлення надмірно стислих термінів виконання;

– оновити Каталог, забезпечивши: визначення цінності посади як окремого критерію класифікації посад державної служби із розробленням методології та критеріїв оцінки; конкретизацію описів окремих сімей посад й оптимізацію їхньої кількості;

– забезпечити: ризик-орієнтований вибірковий контроль за відповідністю державних службовців встановленим кваліфікаційним вимогам до посад, віднесених державними органами за результатами класифікації до певного класифікаційного коду, передбачивши у разі виявлення порушень механізм коригування класифікації; публічний доступ до інформації про погоджені НАДС класифіковані посади державної служби в державних органах, включно з даними повторних класифікацій; посилення інституційної спроможності НАДС; унормування типових функціональних обов'язків та вимог до типових посад державної служби в межах кожної сім'ї посад;

– затвердити Схему посадових окладів на посадах державної служби, забезпечивши єдині умови оплати праці на подібних посадах державної служби для всіх органів державної влади з урахуванням цінності посад, вирівнювання регіональних диспропорцій в оплаті праці та зіставлення рівня оплати праці на типових посадах державної служби з рівнем оплати праці у приватному секторі в Україні;

– оптимізувати процедури встановлення підвищувальних коефіцієнтів для працівників, які здійснюють службові обов'язки у районах бойових дій або на територіях, що перебували під окупацією, та затвердження штатних розписів відповідних державних органів з метою скорочення надмірних бюрократичних процедур, зокрема усунення покладення на Головнокомандувача Збройних Сил України невластивих функцій;

– забезпечити єдиний підхід до формування фондів оплати праці державних органів, зокрема для посад державної служби, із чіткими критеріями, методикою розрахунку, прозорістю процедур та підзвітністю Мінфіну;

– доручити Міністерству економіки, довілля та сільського господарства України до законодавчого врегулювання умов оплати праці посадових осіб, керівників і керівних працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону № 889-VIII (політичні посади) та чия оплата праці не встановлена окремими законами, переглянути умови та рівні оплати праці категорій працівників, визначених постановою Кабінету Міністрів України «Про умови оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників окремих державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу» від 20.04.2016 № 304, з метою усунення диспропорцій у рівні їх оплати праці порівняно з державними службовцями та внести відповідний проект акта на розгляд Кабінетові Міністрів України.

Національному агентству України з питань державної служби, зокрема, рекомендувати:

– розробити та впровадити комплекс заходів для зниження рівня плинності кадрів на державній службі й підвищення її престижності (у термін до 31 грудня 2026 року);

– ініціювати внесення змін до Каталогу з метою визначення цінності посади, уточнення описів окремих сімей посад державної служби й оптимізації їх кількості, усунення ризиків викривлень у класифікації та недопущення віднесення посад до невластивих сімей з урахуванням результатів класифікації, проведеної у 2024–2025 роках (у термін до 1 липня 2026 року);

– внести пропозиції Кабінетові Міністрів України щодо шляхів унормування типових функціональних обов'язків та вимог до типових посад державної служби в межах кожної сім'ї посад (у термін до 1 квітня 2026 року);

– забезпечити стандартний формат даних, автоматизацію та інтеграцію з інформаційною системою управління людськими ресурсами в державних органах (HRMIS) процесів подання, погодження, контролю якості й аналітики класифікації посад державної служби, формування й погодження штатних

розписів державних органів і розрахунку фонду оплати праці, а також запровадити облік опрацьованих і погоджених посад та відмов для належного контролю за процесом класифікації (у термін до 1 січня 2027 року);

– забезпечити оприлюднення інформації про погоджені класифіковані посади державної служби в державних органах, включно з даними повторних класифікацій (у термін до 1 січня 2026 року);

– розробити і затвердити: порядок ризик-орієнтованої вибіркової перевірки відповідності державних службовців кваліфікаційним вимогам до посад, віднесених державним органом за результатами класифікації до певного класифікаційного коду, та механізм коригування класифікації у разі виявлення порушень (у термін не пізніше трьох місяців з дати набуття чинності нормативно-правовим актом Кабінету Міністрів України); методологію зіставлення рівня оплати праці на типових посадах державної служби з рівнем оплати праці у приватному секторі в Україні (у термін до 1 січня 2027 року);

– здійснити підготовку проекту Схеми посадових окладів на посадах державної служби у 2027 році з урахуванням цінності посад, вирівнювання регіональних диспропорцій в оплаті праці та зіставлення рівня оплати праці на типових посадах державної служби з рівнем оплати праці у приватному секторі в Україні;

– затвердити типову форму розрахунково-платіжної відомості для нарахування та виплати заробітної плати працівникам державних органів, у тому числі для посад державної служби, та встановити обов'язкове її щомісячне подання до НАДС через єдине ІТ-рішення (HRMIS) з метою збору, подальшої обробки, прогнозування та моделювання сценаріїв, контролю за сталою й варіативною частинами заробітної плати, а також аналізу структури оплати праці за всіма складовими (у термін до 1 квітня 2026 року);

– забезпечити щомісячне оприлюднення узагальненої інформації про структуру оплати праці працівників державних органів за всіма складовими (у термін до 1 січня 2027 року).

Міністерству фінансів України спільно з НАДС до 1 січня 2027 року затвердити методику розрахунку фонду оплати праці державних органів, забезпечивши її прозорість та обґрунтованість, на підставі Схеми посадових окладів з урахуванням цінності посад, вирівнювання регіональних диспропорцій в оплаті праці та зіставлення рівня оплати праці на типових посадах державної служби з рівнем оплати праці у приватному секторі в Україні, а також граничної чисельності державного органу, у тому числі граничної чисельності державних службовців.

Заслухавши інформацію підкомітету з питань державної служби, Рахункової палати та Національного агентства України з питань державної служби, всебічно обговоривши питання, **Комітет в и р і ш и в:**

1. Звіт про результати аудиту відповідності на тему «Реформування системи оплати праці у сфері державного управління», затверджений рішенням Рахункової палати від 28.10.2025 № 26-1, взяти до відома.

2. Рекомендувати Кабінету Міністрів України, Національному агентству України з питань державної служби та Міністерству фінансів України вжити заходів щодо належного виконання рекомендацій, зазначених відповідно у пунктах 4, 5 та 6 рішення Рахункової палати від 28.10.2025 № 26-1, у встановлені терміни.

3. Звернутися до Національного агентства України з питань державної служби, Міністерства фінансів України та Міністерства економіки, довілля та сільського господарства України про необхідність щоквартального інформування Комітету про стан виконання рекомендацій Рахункової палати, наданих за результатами аудиту.

4. Контроль за виконанням цього Рішення покласти на підкомітет з питань державної служби Комітету з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування.

Голова Комітету

О.ШУЛЯК

