



РАХУНКОВА ПАЛАТА

вул. М. Коцюбинського, 7, м. Київ, 01601, тел. (044) 234-95-65, 234-10-41, факс (044) 288-09-59
E-mail: rp@ac-rada.gov.ua

05.04.2019 № 18-1064

На № _____ від _____

Голові Верховної Ради України
Парубію А. В.

Щодо результатів аналізу

Шановний Андрію Володимировичу!

На засіданні Рахункової палати 19.03.2019 розглянуто та затверджено Звіт про результати аналізу використання коштів державного бюджету на оплату праці працівників органів державного управління і за підсумками обговорення прийнято рішення (додаються).

Згідно з частиною першою статті 37 Закону України «Про Рахункову палату» інформуємо, що у 2016 році з набранням чинності новим Законом України «Про державну службу» та схваленням Кабінетом Міністрів України Стратегії реформування державного управління України на 2016 – 2020 роки (далі – Стратегія) було закладено достатнє підґрунтя для реформування державної служби відповідно до міжнародних принципів державного управління за встановленими критеріями прозорості, справедливості та обґрунтованості заробітної плати працівників державних органів.

Водночас Рахунковою палатою зроблено висновок про те, що **пріоритети, встановлені у сфері реформування державної служби та системи оплати праці державних службовців, на сьогодні не досягнені.** Система оплати праці працівників органів державного управління, передусім державних службовців, залишається непрозорою і суперечливою, не сприяє належній мотивації до праці та дотриманню визначених чинним законодавством підходів до встановлення умов оплати праці для усіх державних службовців залежно від займаної посади, рівня кваліфікації, наданих повноважень та відповідальності.

В умовах збільшення впродовж 2017 – 2018 років загальної кількості органів державного управління з 98 до 101 **продовжує збільшуватися чисельність працівників цих органів (з 222 до 226,5 тис. осіб (2 відсотки))**. При цьому передбаченого постановою Кабінету Міністрів України від 18.08.2017 № 647 «Деякі питання реалізації комплексної реформи державного управління» **скорочення на 5 відс. граничної чисельності працівників, яка склалася на 01.01.2017** (у зв'язку із запровадженням у структурі залучених до реформи центральних органів виконавчої влади посад фахівців з питань реформ), не відбулося, оскільки у березні 2018 року цю вимогу із Стратегії вилучено.

Не забезпечено до цього часу виконання й іншого надважливого заходу реформи в частині **проведення функціонального обстеження органів**

державного управління, на необхідності якого Рахункова палата неодноразово наголошувала за результатами проведених контрольних заходів. Незважаючи на те, що Стратегією цей захід визначено **ключовим для наступної підготовки рекомендацій щодо удосконалення системи державного управління на центральному рівні**, встановлений планом заходів з реалізації Стратегії кінцевий термін проведення обстеження з II кварталу 2017 року продовжено спочатку до кінця 2019 року, а надалі – до кінця 2020 року.

За висновками Рахункової палати, вказане зводить нанівець запроваджене Законом України «Про державну службу» чітке розмежування посад державних службовців і працівників, які виконують функції з обслуговування, за встановленими критеріями та з урахуванням кваліфікації, важливості і відповідальності виконуваної роботи. **Вирішення цієї проблеми дало б змогу оптимізувати видатки державного бюджету на оплату праці працівників органів державного управління** із спрямуванням вивільнених фінансових ресурсів на зміцнення домінуючої ролі посадового окладу у структурі заробітної плати державного службовця, як це передбачено Стратегією.

В умовах зростання чисельності працівників органів державного управління та передбаченого Законом України «Про державну службу» поступового підвищення розмірів посадових окладів державних службовців, **видатки на оплату праці працівників органів державного управління впродовж 2017 – 2018 років збільшились з 20,9 до 46,7 млрд грн (у 2,3 раза)**. При цьому обґрунтованого планування видатків Державного бюджету України на вказані цілі Міністерство фінансів України не забезпечує, оскільки, з недотриманням вимог статті 51 вказаного Закону, Кабінет Міністрів України щороку затверджує схему посадових окладів державних службовців не під час підготовки проекту Державного бюджету України на відповідний рік, а із значним запізненням після його затвердження. Планування видатків Мінфіном здійснюється **за усередненими даними щодо розміру посадового окладу**, визначеними на основі показників схеми, яка діяла у попередньому році.

За висновками Рахункової палати, такий порядок планування видатків **не забезпечує дотримання визначеного Бюджетним кодексом України принципу обґрунтованості бюджетної системи**. Під час виконання державного бюджету це створює суттєві відхилення фактичних даних від планових показників та міжвідомчі й міжпосадові диспропорції в умовах оплати праці вказаних працівників, не забезпечуючи виконання встановлених законодавством вимог і стратегічних пріоритетів щодо співвідношення частки посадового окладу та премії, яке згідно із Стратегією має досягнути пропорції на рівні **не більше 70 і не менше 30 відс. загального розміру заробітної плати**, відповідно.

За теперішніх законодавчо встановлених умов оплати праці державних службовців **таке співвідношення не може бути** забезпечено взагалі, оскільки крім посадового окладу на посаді державної служби Закон України «Про державну службу» передбачає у складі обов'язкових виплат також надбавку за ранг державного службовця та надбавку за вислугу років, максимальний розмір якої з урахуванням норм статті 52 цього Закону може становити **до 50 відс. посадового окладу державного службовця**.

Досягненню встановлених Стратегією пріоритетів в частині **збільшення домінуючої ролі посадового окладу в структурі заробітної плати державних службовців** та забезпечення вищевказаного співвідношення не сприяло зменшення з 2017 року бази для визначення мінімального посадового окладу групи 9 з мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму для працездатних осіб, не проведення передбаченого Законом України «Про державну службу» підвищення посадових окладів державних службовців на коефіцієнт 1,75 прожиткового мінімуму з 01.07.2018, а також обмеження на законодавчому рівні з 01.01.2019 розрахункової величини для визначення посадових окладів розміром прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленим на 01.01.2018.

Як наслідок, найбільшу частку у структурі заробітної плати державних службовців продовжують становити інші виплати, включаючи, крім лікарняних, компенсаційних виплат, відпускних, матеріальних допомог, доплат за ранг державного службовця, надбавок за вислугу років тощо, також **надбавки за особливий характер роботи та за виконання особливо важливої роботи**. У структурі фонду оплати праці працівників апаратів міністерств частка цих виплат становила у 2017 році **41,5 відс.**, у 2018 році – **43,9 відс.**, інших центральних органів виконавчої влади – **39 та 41,9 відс.**, місцевих органів виконавчої влади – **40,4 та 41,3 відс.**, відповідно. При цьому в умовах постійного обмеження розміру посадового окладу, Законом України «Про державну службу» **право керівників державної служби встановлювати у межах економії фонду оплати праці державним службовцям додаткових стимулюючих виплат продовжено до 31.12.2019.**

За результатами аналізу Рахункова палата рекомендувала Кабінету Міністрів України невідкладно забезпечити організацію та проведення, як першочергового завдання, функціонального обстеження державних органів з розробленням та затвердженням у встановленому порядку класифікатора посад державної служби та проведенням оптимізації чисельності працівників органів державного управління в частині посад державної служби та службовців, внесення змін до Стратегії в частині перегляду встановленого пріоритету та застосування запланованого співвідношення 70/30 відс. до цілісних постійної та змінної складових заробітної плати, а також удосконалення порядку планування Міністерством фінансів України видатків державного бюджету на оплату праці працівників органів державного управління на основі затвердженої в установленому порядку методики.

Додаток: на 55 арк.

З повагою

Голова



В. В. Пацкан