

РАХУНКОВА ПАЛАТА

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішення Рахункової палати
від 21.12.2021 № 34-З

ЗВІТ
про результати аудиту ефективності використання коштів
державного бюджету, виділених Національному агентству
України з питань державної служби на керівництво та
функціональне управління у сфері
державної служби

Київ 2021

ЗМІСТ

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ	3
ПРЕАМБУЛА	6
ВСТУП.....	7
I. СТАН РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОПОЗИЦІЙ РАХУНКОВОЇ ПАЛАТИ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПОПЕРЕДНЬОГО АУДИТУ	8
II. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ.....	9
2.1 Аналіз виконання НАДС програм реформування державної служби	16
III. ОЦІНКА ОБҐРУНТОВАНOSTІ ПЛАНУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ, ВИДІЛЕНИХ НА КЕРІВНИЦТВО ТА ФУНКЦІОНАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ	28
3.1 Оцінка обґрунтованості планування та проведення видатків державного бюджету на керівництво та функціональне управління у сфері державної служби	29
3.2 Оцінка ефективності використання коштів державного бюджету за КПКВК 6121010.....	34
3.3 Аналіз видатків на оплату праці.....	37
3.4 Аналіз виконання укладених договорів	46
3.5 Аналіз створення НАДС інформаційного ресурсу управління людськими ресурсами в органах державного управління за рахунок грантових коштів, наданих Світовим банком.....	48
IV. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ..	51
ВИСНОВКИ	53
ПРОПОЗИЦІЇ.....	58

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

Бюджетний кодекс	Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 № 2456
Закон № 889	Закон України від 10.12.2015 № 889 «Про державну службу»
Закон № 3166	Закон України від 17.03.2011 № 3166 «Про центральні органи виконавчої влади»
Закон № 2629	Закон України від 23.11.2018 № 2629 «Про Державний бюджет України на 2019 рік»
Закон № 294	Закон України від 14.11.2019 № 294 «Про Державний бюджет України на 2020 рік»
Закон № 1082	Закон України від 15.12.2020 № 1082 «Про Державний бюджет України на 2021 рік»
Закон № 185	Закон України «Про управління об'єктами державної власності» від 21.09.2006 № 185
Закон № 80	Закон України «Про захист інформації в інформаційно-комунікаційних системах» від 05.07.1994 № 80
Закон № 1150	Закон України від 28.01.2021 № 1150 «Про Бюро економічної безпеки»
Закон № 1556	Закон України від 17.06.2021 № 1556 «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення незалежності Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення»
Закон № 538	Закон України від 23.09.1997 № 538 «Про Національну раду України з питань телебачення і радіомовлення»
Порядок № 228	Постанова Кабінету Міністрів України від 28.02.2002 № 228 «Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ»
Постанова № 179	Постанова Кабінету Міністрів України від 12.03.2005 № 179 «Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій»
Постанова № 647	Постанова Кабінету Міністрів України від 12.03.2005 № 179 «Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій»
Постанова № 15	Постанова Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 № 15 «Питання оплати праці працівників державних органів»
Постанова № 849	Постанова Кабінету Міністрів України від 29.09.2019 № 849 «Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України»
Постанова ВРУ № 188	Постанова Верховної Ради України від 04.10.2019 № 188 «Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України»
Постанова № 1034	Постанова Кабінету Міністрів України від 11.12.2019 № 1034 «Деякі питання реформування державного управління»
Постанова № 471	Постанова Кабінету Міністрів України від 12.06.2020 № 471 «Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України»
Постанова № 647	Постанова Кабінету Міністрів України від 18.08.2017 № 647 «Деякі питання реалізації комплексної реформи державного управління»
Постанова № 85	Постанова Кабінету Міністрів України від 05.04.2014 № 85 «Деякі питання затвердження граничної чисельності працівників апарату та територіальних органів центральних органів виконавчої влади, інших державних органів»

Постанова № 1062, Основні засади	Постанова Кабінету Міністрів України від 12.12.2018 № 1062 «Про затвердження Основних засад здійснення внутрішнього контролю розпорядниками бюджетних коштів та внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 28.09.2011 № 1001»
Положення № 500	Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 № 500
Розпорядження № 474	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 № 474-р «Деякі питання реформування державного управління України»
Розпорядження № 1102	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.12.2018 № 1102-р «Про внесення змін до розпоряджень Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474 і від 27 грудня 2017 р. № 1013»
Розпорядження № 844	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.12.2017 № 844-р «Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації»
Розпорядження № 974	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.12.2017 № 974-р «Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад»
Розпорядження № 342	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.05.2018 № 342-р «Про затвердження Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад»
Розпорядження № 1006	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2019 № 1006-р «Про утворення Комісії з питань вищого корпусу державної служби та затвердження її персонального складу»
Розпорядження № 905	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 11.11.2016 № 905-р «Про схвалення Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ»
Розпорядження № 622	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 № 622-р «Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації»
Розпорядження № 1007	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.12.2018 № 1007-р «Про передачу деяких бюджетних призначень, передбачених Господарсько-фінансовому департаменту Секретаріату Кабінету Міністрів України у 2019 році на підтримку реалізації комплексної реформи державного управління»
Розпорядження № 667	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 667-р «Про передачу частини бюджетних призначень, передбачених Господарсько-фінансовому департаменту Секретаріату Кабінету Міністрів України у 2019 році на підтримку реалізації комплексної реформи державного управління»
Розпорядження № 223	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 № 223-р «Про передачу деяких бюджетних призначень, передбачених Господарсько-фінансовому департаменту Секретаріату Кабінету Міністрів України у 2020 році на підтримку реалізації комплексної реформи державного управління»

Розпорядження № 49	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.01.2021 № 49-р «Про передачу деяких бюджетних призначень, передбачених Господарсько-фінансовому департаменту Секретаріату Кабінету Міністрів України у 2021 році на підтримку реалізації комплексної реформи державного управління»
Розпорядження № 289	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 07.04.2021 № 289-р «Про передачу деяких бюджетних призначень, передбачених Господарсько-фінансовому департаменту Секретаріату Кабінету Міністрів України у 2021 році на підтримку реалізації комплексної реформи державного управління»
Схема спрямування і координації діяльності ЦОВВ	Схема спрямування і координації діяльності центральних органів виконавчої влади Кабінетом Міністрів України через відповідних членів Кабінету Міністрів України, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 № 442
Наказ Мінфіну № 1536	Наказ Міністерства фінансів України від 10.12.2010 № 1536 «Про результативні показники бюджетної програми»
Інструкція № 687	Наказ Мінфіну від 06.06.2012 № 687 «Про затвердження Інструкції з підготовки бюджетних запитів»
КСЗІ	Комплексна система захисту інформації
Регламент КМУ	Постанова Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 № 950 «Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України»
ВРУ	Верховна Рада України
КМУ, Уряд	Кабінет Міністрів України
СКМУ	Секретаріат Кабінету Міністрів України
НАДС	Національне агентство України з питань державної служби
УШУ	Українська школа урядування
ФДМУ	Фонд державного майна України
РВ ФДМУ по м. Києву	Регіональне відділення Фонду державного майна України по м. Києву
Центр адаптації	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу
Управління культури	Управління культури, туризму та охорони культурної спадщини Шевченківської районної в м. Києві державної адміністрації

ПРЕАМБУЛА

Підстава для проведення аудиту: стаття 98 Конституції України, статті 4, 7 Закону України «Про Рахункову палату», План роботи Рахункової палати на 2021 рік, доручення члена Рахункової палати для виконання повноважень члена Рахункової палати та забезпечення здійснення заходу державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) від 28.09.2021 № 08-33.

Мета аудиту: встановлення фактичного стану справ та надання оцінки щодо своєчасності і повноти встановлених бюджетних призначень, продуктивності, результативності, економності, законності використання бюджетних коштів, виділених Національному агентству України з питань державної служби у 2019–2020 роках та за перше півріччя 2021 року за бюджетною програмою «Керівництво та функціональне управління у сфері державної служби» (КПКВК 6121010); оцінка управлінських рішень та стану внутрішнього контролю розпорядника бюджетних коштів.

Предмет аудиту: кошти державного бюджету, що спрямовувалися у 2019–2020 роках та у першому півріччі 2021 року за бюджетною програмою «Керівництво та функціональне управління у сфері державної служби», у тому числі на підтримку реалізації комплексної реформи державного управління (КПКВК 6121010); їх рух; управлінські рішення Національного агентства України з питань державної служби, як головного розпорядника бюджетних коштів, щодо виконання вказаної бюджетної програми; нормативно-правові, організаційно-розпорядчі акти та документи, що регламентують порядок виділення коштів державного бюджету та їх використання; бюджетна та фінансова звітність; первинні документи, документи бухгалтерського обліку, інші документи та дані, що стосуються видатків державного бюджету на зазначені цілі.

Об'єкти аудиту: Національне агентство України з питань державної служби (далі – НАДС або Агентство).

Початкові обмеження щодо проведення заходу державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту):

часові: 2019–2020 роки та перше півріччя 2021 року;

географічні: місто Київ.

Критерії оцінки використання коштів:

– *продуктивності*: встановлення співвідношення результатів діяльності головного розпорядника бюджетних коштів і використаних для досягнення таких результатів коштів державного бюджету;

– *результативності*: встановлення ступеня відповідності фактичних результатів діяльності головного розпорядника бюджетних коштів запланованим результатам; стан досягнення запланованих показників;

– *економності*: стан досягнення об'єктом аудиту запланованих результатів за рахунок використання мінімального обсягу бюджетних коштів

або досягнення максимального результату при використанні визначеного державним бюджетом обсягу коштів за КПКВК 6121010;

– **законності**: відповідність управлінських рішень об'єкта аудиту щодо спрямування та використання коштів державного бюджету положенням чинного законодавства;

– **оцінки стану внутрішнього контролю**: спроможність внутрішнього контролю Національного агентства України з питань державної служби попереджувати незаконне та неефективне використання бюджетних коштів.

Методи проведення аудиту: аналіз нормативно-правових, організаційно-розпорядчих актів та документів, пов'язаних з предметом заходу державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту); аналіз показників паспортів бюджетної програми 6121010 за 2019–2021 роки та звітів про виконання паспортів бюджетної програми 6121010 за 2019–2020 роки; перевірка руху коштів загального та спеціального фондів Державного бюджету України; аналіз матеріалів попередніх перевірок об'єкта аудиту контролюючими органами та стану внутрішнього контролю головного розпорядника бюджетних коштів; опрацювання матеріалів засобів масової інформації та спеціальних видань; опитування посадових осіб об'єктів аудиту.

Аудит проведено відповідно до затвердженої програми. За результатами аудиту на об'єкті контролю складено один акт.

ВСТУП

Національне агентство України з питань державної служби є центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, забезпечує функціональне управління державною службою в державних органах.

На сьогодні основними напрямками побудови ефективної системи державної служби є: впровадження дієвої системи управління персоналом та залучення кваліфікованих кадрів, яке неможливе без проведення прозорого і відкритого конкурсного відбору; впровадження класифікації посад, що, в свою чергу, є першим кроком до зміни системи оплати праці; розвиток системи нефінансової мотивації; розвиток професійної освіти, зокрема створення системи управління талантами на державній службі, розширення ринку освітніх послуг шляхом залучення провайдерів усіх форм власності, заохочення до самонавчання; розвиток організаційної культури на державній службі, що базується на цінностях досягнення результатів, відповідальності, інноваційності, відкритості комунікацій; вдосконалення законодавчої бази.

Проведення масштабних інституціональних і структурних реформ у сфері державного управління та державної служби визначене Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Стратегією реформування державного управління України на період до 2021 року та планом заходів з її реалізації на 2019–2021 роки, Програмою діяльності

Кабінету Міністрів та Указами Президента України щодо невідкладних заходів з проведення реформ, економічного зростання, стимулювання розвитку регіонів та зміцнення держави.

Серед головних завдань НАДС – розвиток професійної, ефективної, стабільної, політично неупередженої державної служби, що відповідає принципам належного врядування та стандартам і кращим практикам держав-членів Європейського Союзу. Зокрема, НАДС відповідає за впровадження реформи державної служби в Україні, реформи системи оплати праці, інтегрованої інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі, реформування системи професійного навчання державних службовців.

З огляду на викладене, запропонована тема аудиту є актуальною.

I. СТАН РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОПОЗИЦІЙ РАХУНКОВОЇ ПАЛАТИ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПОПЕРЕДНЬОГО АУДИТУ

За результатами проведення аудиту ефективності використання коштів державного бюджету, виділених Національному агентству України з питань державної служби на керівництво та функціональне управління у сфері державної служби, НАДС надіслано Звіт про результати аудиту і рішення Рахункової палати від 26.02.2019 № 4-2, що містили 12 рекомендацій щодо усунення виявлених порушень і недоліків.

Наказом Агентства від 29.03.2019 № 57-19 затверджений «План заходів НАДС за підсумками розгляду рішення Рахункової палати від 26.02.2019 № 4-2 та Звіту про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету, виділених НАДС на керівництво та функціональне управління у сфері державної служби», в якому визначено терміни виконання та відповідальних виконавців. Установлено, що окремі рекомендації, надані за результатами аудиту, не враховано НАДС, хоча і включено до заходів.

Стан реагування НАДС на рекомендації Рахункової палати засвідчив, що за минулі два роки керівництвом Агентства не вживалося достатніх заходів для реалізації наданих пропозицій.

Зокрема, без належної уваги залишилися 5 рекомендацій: не розроблено методiku розрахунку результативних показників бюджетної програми 6121010; не розроблено методiku проведення прозорого моніторингу чисельності працівників центральних органів виконавчої влади та фонду оплати праці таких органів; не проведено державну експертизу інформаційних систем «Портал управління знаннями» та «Портал вакансій реформаторських посад», висновок КСЗІ на вказане програмне забезпечення відсутній; всупереч законодавству НАДС застосовує програмні продукти «Портал управління знаннями» та «Портал вакансій реформаторських посад», які перебувають у дослідній експлуатації; внутрішній контроль за плануванням та ефективним використанням бюджетних коштів за КПКВК 6121010 не забезпечено.

Отже, зазначені рекомендації не втрачають своєї актуальності і надалі.

II. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях, регулюються Законом № 889.

Система управління державною службою, згідно зі статтею 12 Закону № 889, включає: Кабінет Міністрів України; **центральный орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби**; Комісію з питань вищого корпусу державної служби (утворено згідно з Розпорядженням № 1006) та відповідні конкурсні комісії; керівників державної служби та служби управління персоналом.

Центральний орган виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, згідно з частиною першою статті 13 Закону № 889 забезпечує функціональне управління державною службою в державних органах.

Національне агентство України з питань державної служби, згідно з Положенням № 500, є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України та який **забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби**, здійснює функціональне управління державною службою в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті).

Згідно з пунктом 3 Положення № 500 основними завданнями НАДС є: забезпечення формування і реалізація державної політики у сфері державної служби та з питань управління персоналом у державних органах; участь у формуванні державної політики у сфері служби в органах місцевого самоврядування; здійснення функціонального управління державною службою.

НАДС очолює Голова, який призначається на посаду та звільняється з посади Кабінетом Міністрів України відповідно до законодавства про державну службу. Голова НАДС здійснює керівництво його діяльністю; визначає пріоритети роботи НАДС та шляхи виконання покладених на нього завдань, затверджує плани його роботи, звіти про їх виконання; вносить на розгляд Кабінету Міністрів України проекти законів, актів Президента України та Кабінету Міністрів України; погоджує проекти нормативно-правових актів з питань, що належать до сфери діяльності НАДС тощо.

Водночас слід зазначити, що формування та реалізацію державної політики в одній чи декількох визначених Кабінетом Міністрів України сферах, згідно з частиною другою статті 1 Закону № 3166, покладено на

міністерства, інші центральні органи виконавчої влади (до яких відноситься і НАДС), які виконують окремі функції з реалізації державної політики.

Отже, **Положення № 500 в частині формування державної політики не узгоджується з частиною другою статті 1 Закону № 3166**, згідно з якою формування та реалізацію державної політики покладено на міністерства.

Крім того, **норми Положення № 500 не відповідають статтям 6, 17 Закону № 3166**, згідно з якими міністерство забезпечує формування та реалізує державну політику в одній чи декількох визначених Кабінетом Міністрів України сферах. Водночас центральні органи виконавчої влади утворюються для виконання окремих функцій з реалізації державної політики як служби, агентства, інспекції, комісії. Агентство утворюється у разі якщо більшість функцій центрального органу виконавчої влади становлять функції з управління об'єктами державної власності, що належать до сфери його управління.

Отже, НАДС згідно з Положенням № 500 є центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування і реалізує державну політику відповідно до статті 13 Закону № 889, у зв'язку з чим виконує ряд функцій як центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується КМУ безпосередньо (згідно із абзацом дванадцятим пункту 1 розділу III Схеми спрямування і координації діяльності ЦОВВ), на відміну від інших центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується КМУ через визначеного КМУ міністра, який і забезпечує формування державної політики у відповідній сфері.

Розпорядженням № 474 схвалено **Стратегію реформування державного управління України на період до 2021 року** (далі – Стратегія 474). Одним із напрямів реформування, згідно із Стратегією 474, є модернізація державної служби та управління людськими ресурсами.

Стратегією 474 визначено, що НАДС є провідним центральним органом виконавчої влади з питань реалізації Закону України «Про державну службу», відповідно до якого на Агентство покладено 11 нових функцій.

Конкретизація заходів на відповідні роки наведена у Плані заходів з реалізації Стратегії реформування державного управління України на 2019 – 2021 роки, які передбачається здійснювати протягом 2019–2021 років за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, у тому числі міжнародної фінансової допомоги.

Розпорядженням № 905 схвалено **Концепцію запровадження посад фахівців з питань реформ** (далі – Концепція 905). Для досягнення поставленої мети в Секретаріаті Кабінету Міністрів України, НАДС, Державному агентстві з питань електронного урядування та міністерствах, які здійснюють підготовку та реалізацію ключових національних реформ,

запроваджуються посади фахівців з питань реформ¹. Концепцією 905 у редакції зі змінами, внесеними Постановою № 1034, передбачено, що для досягнення поставленої мети у Секретаріаті Кабінету Міністрів України, Офісі Президента України, міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади запроваджуються посади фахівців з питань реформ.

Розпорядженням КМУ № 622 схвалена **Концепція реформування системи оплати праці державних службовців** (далі – Концепція з оплати праці) та затверджений план заходів з її реалізації. Концепцією з оплати праці реформування системи оплати праці державних службовців передбачається реалізувати протягом 2020–2022 років шляхом здійснення швидких і послідовних кроків, визначених у плані заходів з реалізації Концепції.

Повноваження НАДС визначені в пункті 4 Положення № 500. Відповідно до основних завдань, на НАДС на початок 2019 року було покладено виконання більше 50 функцій (53 функції). В подальшому до Положення № 500 постановами КМУ від 05.07.2019 № 581, від 27.11.2019 № 974, від 13.05.2020 № 364 внесено ряд змін, внаслідок яких на НАДС покладено нові функції.

Зокрема, розроблення та внесення в установленому порядку КМУ схеми окладів на посадах державної служби, положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям (підпункт 7), проведення моніторингу оплати праці державних службовців (підпункт 7¹), ведення обліку кількісного та якісного складу державних службовців державних органів, їх апаратів (секретаріатів), інших органів, на яких поширюється дія Закону № 889, проведення аналізу такого складу (підпункт 9), здійснення підготовки пропозицій щодо підвищення ефективності управління персоналом за результатами аналізу складу державних службовців державних органів, їх апаратів (секретаріатів), інших органів, на яких поширюється дія Закону № 889 (підпункт 9¹) тощо.

Водночас **вилучено функції** щодо погодження проєктів положень про центральні органи виконавчої влади в частині функціонального обстеження з метою недопущення дублювання повноважень (підпункт 5); проведення перевірок поданих державними органами наказів (розпоряджень) про оголошення конкурсу на зайняття вакантної посади та умов на відповідність вимогам законодавства з питань державної служби та в разі відсутності зауважень узагальнення і розміщення поданої інформації на своєму офіційному вебсайті (підпункт 12); затвердження переліку посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування, за поданням керівника державної служби у відповідному органі (підпункт 18); проведення в межах повноважень, визначених законом, в установленому порядку перевірок стану дотримання в державних органах вимог Закону № 889

¹ Редакція до 19.12.2019.

(підпункт 22); розгляд в установленому порядку скарг державних службовців категорій «Б» і «В» щодо прийняття, проходження та припинення державної служби відповідно до Закону № 889 (підпункт 24); направлення в установленому порядку державним органам та їх посадовим особам вимог щодо скасування рішень таких органів з питань державної служби, які суперечать законодавству в частині реалізації громадянами права на державну службу; щодо усунення порушень прав державного службовця або перешкод у реалізації таких прав; щодо скасування результатів конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби (підпункт 25); забезпечення захисту прав державних службовців у разі зміни істотних умов служби (підпункт 26); розгляд в установленому порядку скарг учасників конкурсів на зайняття вакантних посад державної служби категорій «Б» і «В» щодо рішень конкурсної комісії (підпункт 27); здійснення моніторингу працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням (підпункт 37); затвердження переліку уповноважених закладів вищої освіти, що проводять атестацію осіб, які претендують на вступ на державну службу, щодо вільного володіння державною мовою, та розміщення його на своєму офіційному вебсайті (підпункт 38¹); проведення моніторингу щодо виконання вимог Порядку атестації осіб, які претендують на вступ на державну службу, щодо вільного володіння державною мовою, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 № 301 «Про організацію проведення атестації осіб, які претендують на вступ на державну службу, щодо вільного володіння державною мовою», стосовно засідань атестаційних комісій уповноважених закладів вищої освіти (підпункт 38²).

Аналізом виконання НАДС функцій, визначених Положенням № 500, встановлено, зокрема:

✓ підготовка пропозицій щодо підвищення ефективності управління персоналом за результатами аналізу складу державних службовців державних органів, їх апаратів (секретаріатів), інших органів, на яких поширюється дія Закону № 889; узагальнення практики застосування законодавства з питань, що належать до компетенції НАДС, розробка пропозицій щодо вдосконалення такого законодавства та внесення в установленому порядку проєктів законодавчих актів, актів Президента України та Кабінету Міністрів України на розгляд КМУ здійснювалося НАДС шляхом **розроблення проєктів актів Уряду**.

Так, за період, що підлягав аудиту, НАДС розроблено **136 проєктів актів**²: у 2019 році – 61, з яких прийнято 32 (25 постанов та 7 розпоряджень КМУ); у 2020 році – 55, з яких прийнято 38 (31 постанова та

² За даними департаменту нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення НАДС.

7 розпоряджень КМУ); у I півріччі 2021 року – 20, з яких прийнято 10 (8 постанов та 2 розпорядження КМУ). Загалом **прийнято 80 актів** (58,8 відсотка).

Водночас **майже половину (41,2 відс.) проєктів актів не прийнято**. Із загальної кількості розроблених у 2019–2020 роках проєктів актів НАДС розроблено **лише 2 законопроєкти, які в подальшому не було прийнято**.

Зокрема, зареєстрований у Верховній Раді України 26.06.2020 проєкт Закону України № 3748 про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення проходження державної служби, згідно з яким передбачалося удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби, зміну системи і підходів до регулювання оплати праці у сфері державної служби для підвищення її конкурентоспроможності, прозорості, передбачуваності та справедливості, оптимізацію наслідків конкурсних відборів на посади державної служби, забезпечення виключно обґрунтованих звільнень з посад державної служби, удосконалення порядку застосування дисциплінарних стягнень, згідно з висновком Комітету Верховної Ради України з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування **29.09.2020 відхилено**.

У I півріччі 2021 року НАДС розроблено та подано на розгляд Уряду 4 законопроєкти, які на момент закінчення аудиту ВРУ не прийнято;

✓ на виконання функцій з опрацювання проєктів законів, інших актів законодавства, які надходять на погодження від інших центральних органів виконавчої влади, підготовки в межах повноважень, передбачених законом, висновків і пропозицій до проєктів законів, інших актів законодавства, які подаються на розгляд КМУ, та проєктів законів, внесених на розгляд Верховної Ради України іншими суб'єктами права законодавчої ініціативи, НАДС у 2019 році опрацьовано 96 проєктів, у тому числі проєкти законів, внесених на розгляд ВРУ іншими суб'єктами права законодавчої ініціативи; у 2020 році – 134 проєкти; у I півріччі 2021 року – 94 проєкти.

Зокрема, у 2021 році НАДС³ опрацьовало 2 законопроєкти стосовно особливих умов та розмірів оплати праці працівників Бюро економічної безпеки України та Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення та за результатами опрацювання **висловило застереження, які комітетами Верховної Ради України не враховано**.

Так, застереження НАДС **щодо встановлення особливих умов оплати праці працівникам** (зокрема, посадового окладу на рівні не менше трьох розмірів посадового окладу, встановленого КМУ для працівників, які займають відповідні посади в центральних органах виконавчої влади, доплати за науковий ступінь) **Бюро економічної безпеки України,**

³ За даними Генерального департаменту з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби НАДС.

надіслані⁴ Комітету Верховної Ради України з питань фінансів, податкової та митної політики, Комітету Верховної Ради України з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування та Комітету Верховної Ради України з питань бюджету, залишилися без уваги.

Також не враховано застереження НАДС щодо встановлення особливих умов оплати праці працівникам апарату Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення (розмір посадових окладів державних службовців апарату встановлено на рівні трьох розмірів посадового окладу, встановленого КМУ для державних службовців, які займають відповідні посади Секретаріату Кабінету Міністрів України), надіслані⁵ Комітету Верховної Ради України з питань гуманітарної та інформаційної політики, Комітету Верховної Ради України з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування і Комітету Верховної Ради України з питань бюджету.

Слід зазначити, що внесений на розгляд КМУ проєкт Закону України про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад⁶ у серпні 2021 року повернуто на доопрацювання (протокол № 1 від 12.08.2021 засідання Урядового комітету з питань цифрової трансформації, освіти, науки та інновацій, охорони здоров'я, правової політики та правоохоронної діяльності);

✓ **моніторинг оплати праці державних службовців** (підпункт 7¹ пункту 4 Положення № 500) за період, який підлягав аудиту, **проводився НАДС один раз⁷** (у 2021 році за 2020 рік) на виконання доручення Прем'єр-міністра України від 20.01.2021 № 328/2/1-21. **Методика проведення прозорого моніторингу фонду оплати праці центральних органів виконавчої влади, незважаючи на пропозиції попереднього аудиту Рахункової палати, протягом п'яти років не розроблена;**

✓ за даними НАДС, у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року низка функцій, зокрема з підготовки пропозицій та розробки заходів щодо підвищення ефективності державного управління та державної служби, у тому числі щодо інституціонального забезпечення їх адаптації до стандартів ЄС; організації відповідно до законодавства проведення наукових досліджень

⁴ Лист НАДС від 22.01.2021 № 500/92.01-21.

⁵ Лист НАДС від 06.01.2021 № 74/92.01-21.

⁶ Лист НАДС від 17.06.2021 № 4187/92.1-21.

⁷ За даними Генерального департаменту з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби НАДС.

і прикладних розробок з питань державної служби⁸ та організації централізованого проведення оцінювання професійних компетентностей кандидатів під час проходження конкурсу на зайняття посад державної служби у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, здійснювалась Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу та Українською школою урядування (державними установами сфери управління НАДС);

✓ функція з управління об'єктами державної власності (підпункт 51 пункту 4 Положення № 500) належним чином не виконується. НАДС як уповноваженим органом управління не забезпечено оформлення прав на земельну ділянку, чим не дотримано вимог пункту 28 частини першої статті 6 Закону № 185, **що створює ризики втрати земельної ділянки з державної власності на користь третіх осіб;**

✓ НАДС всупереч законодавству України застосовує програмні продукти «Портал управління знаннями» та «Портал вакансій реформаторських посад», які перебувають у дослідній експлуатації. **Висновки КСЗІ на ці програмні забезпечення відсутні, що є порушенням статті 8 Закону № 80, яка вимагає застосування комплексної системи захисту інформації з підтвердженою відповідністю за результатами державної експертизи. Отже, є ризики зовнішнього втручання в їх роботу, що може спричинити необ'єктивне проведення конкурсів. Фактично йдеться про ризики нівелювання кадровим та професійним потенціалом держави;**

✓ забезпечення формування державної політики у сфері державної служби, зокрема з питань управління персоналом на державній службі у державних органах (підпункт 1 пункту 3 Положення № 500), покладено на Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування НАДС⁹, одним із завдань якого є здійснення розробки, впровадження та періодичної актуалізації стратегії управління персоналом на державній службі (основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом). Як встановлено аудитом, **стратегія управління персоналом на державній службі з визначенням основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом не розроблена.**

⁸ Складання та формування переліку державних органів, установ та організацій, посади керівних працівників і спеціалістів яких віднесені до посад державних службовців; забезпечення в межах повноважень, передбачених законом, реалізації проєктів та виконання програм щодо вдосконалення державного управління та державної служби, в тому числі міжнародних, а також програм залучення міжнародної технічної допомоги в рамках виконання зобов'язань, взятих за міжнародними договорами України з питань, що належать до його компетенції; вивчення європейського досвіду у сфері державної служби, розробка пропозицій щодо впровадження у діяльність органів державної влади кращої міжнародної практики.

⁹ Згідно з Положенням, затвердженим Головою Національного агентства України з питань державної служби 11.08.2020 Алюшиною Н.О.

Аналіз нормативно-правової бази щодо організації та забезпечення виконання НАДС вимог законодавства України свідчить про необхідність приведення статусу НАДС у відповідність із вимогами Закону № 3166.

2.1 Аналіз виконання НАДС програм реформування державної служби

Про те, що державних службовців повинно стати значно менше, але вони мають отримувати ринкову зарплату та належні умови для роботи, а також потребу інвестування у розвиток професійних якостей державних службовців, зокрема шляхом запуску програми постійного навчання та самовдосконалення, йшлося у Програмі діяльності КМУ, затвердженій Постановою № 849 та схваленій Постановою ВРУ № 188.

У 2020 році у зв'язку із обранням нового складу Уряду Постановою № 471 затверджено Програму діяльності Кабінету Міністрів України (далі – Програма Уряду) оновленого КМУ, яка не була схвалена ВРУ¹⁰.

До довгострокових пріоритетів діяльності Уряду «Професійна державна служба»¹¹ віднесено: приведення законодавства про державну службу у відповідність із принципами державного управління, визначеними SIGMA/OECD, та його імплементація; запровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі (HRMIS) як кроку до створення єдиної, прозорої та підзвітної державної служби; формування єдиної бази даних резерву потенційних кандидатів на зайняття посад державної служби та забезпечення її доступності для органів виконавчої влади; створення належних умов для професійного розвитку та забезпечення механізмів реалізації безперервного навчання державних службовців; підвищення частки державних службовців категорій «А», та «Б», які пройшли навчання за професійними та короткостроковими програмами підвищення кваліфікації з питань розвитку управлінських та лідерських навичок, а також знань з питань додержання правил етичної поведінки; упровадження прозорої класифікації посад державної служби та запровадження системи грейдів (каталог типових посад, схема посадових окладів на основі цінності посади); підвищення частки фіксованої частини у структурі заробітної плати державних службовців до 70 відсотків; упровадження підходу до формування фонду оплати праці в державних органах на основі фактичної чисельності та скорочення вакансій; створення та впровадження ефективної системи оцінки результативності службової діяльності державних службовців; запровадження системного моніторингу

¹⁰ Згідно зі статтею 227 Глави 38 Регламенту Верховної Ради України, затвердженого Законом України від 10.02.2010 № 1861 «Про Регламент Верховної Ради України», Програма діяльності Кабінету Міністрів України схвалюється Верховною Радою України.

¹¹ Підрозділ 4.2 розділу 4 Програми Уряду.

дотримання вимог законодавства про державну службу з метою запобігання вчиненню та усунення виявлених порушень і недоліків, притягнення до відповідальності осіб, що вчинили порушення; здійснення активної комунікації з питань залучення громадян на державну службу та їх стажування в державних органах; упровадження сучасних підходів та інструментів управління персоналом на державній службі.

Згідно з положеннями Програми Уряду, **очікуваними результатами** впровадження довгострокових пріоритетів діяльності Уряду в частині розвитку професійної державної служби **мають стати підвищення рівня довіри суспільства до державної служби; встановлення прозорості та конкурентної оплати праці державних службовців та підвищення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці, частка фіксованої частини оплати праці державних службовців має становити не менше 70 відсотків; та осучаснення державної служби з використанням інформаційних технологій HRMIS.**

Відповідно до Планів пріоритетних дій Уряду на 2019–2021 роки¹² НАДС визначено відповідальним виконавцем заходів, зокрема щодо професійного навчання державних службовців, конкурсного відбору, застосування нових умов оплати праці державних службовців, розробки та впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами.

Аудитом встановлено, що у 2019–2020 роках із 6 заходів, затверджених Планами пріоритетних дій Уряду, НАДС відповідно до встановлених індикаторів **не виконано 3 заходи, або половину:**

- **створення та введення в експлуатацію Інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі, індикаторами виконання яких у 2019 році мало стати підключення 25 відс. центральних органів виконавчої влади;**

- **введення системи в промислову експлуатацію та підключення міністерств та інших центральних органів виконавчої влади до інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS.** Фактично у 2019 році НАДС прозвітувало¹³ СКМУ лише про завершення роботи з розробки модуля «Заробітна плата», у 2020 році інформаційну систему управління людськими ресурсами в державних органах **в експлуатацію не введено;**

- **запровадження системи оплати праці на основі класифікації посад державної служби у державних органах, які є учасниками експериментального проєкту.** Очікуваним результатом виконання цього заходу мало стати прийняття постанов КМУ щодо впровадження нових

¹² План пріоритетних дій Уряду на 2019 рік затверджено розпорядженням КМУ від 18.12.2018 № 1106; на 2020 рік – розпорядженням КМУ від 09.09.2020 № 1133; на 2021 рік – розпорядженням КМУ від 24.03.2021 № 276.

¹³ Згідно із звітом за IV квартал 2019 року.

умов оплати праці державних службовців у державних органах, включених до експериментального проєкту, на основі класифікації посад.

Аудитом встановлено, що як у 2020 році, так і у серпні 2021 року (виконання заходу перенесено на 2021 рік) **Кабінетом Міністрів України рішення щодо впровадження нових умов оплати праці державних службовців у державних органах, включених до експериментального проєкту, на основі класифікації посад, не прийнято**. НАДС у 2021 році підготовлено проєкт Умов оплати праці державних службовців державних органів, які є учасниками експериментального проєкту щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад, який на розгляд Уряду не надсилався.

У 2021 році згідно з Планом пріоритетних дій Уряду **НАДС визначено відповідальним виконавцем 5 заходів, з яких виконання 3 заходів передбачено у I півріччі 2021 року**.

НАДС забезпечено виконання 3 заходів у встановлений термін, проте окремі документи потребували доопрацювання.

Так, Кабінетом Міністрів України **прийнято** постанову від 28.04.2021 № 446 «Деякі питання здобуття освіти та професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад»; проєкт Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» **надіслано на розгляд** Кабінетові Міністрів України¹⁴; проєкт Закону України про внесення змін до Закону України «Про державну службу» в частині запровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад надіслано КМУ¹⁵, за результатами розгляду на Урядовому комітеті з питань цифрової трансформації, освіти, науки та інновацій, охорони здоров'я, правової політики та правоохоронної діяльності повернуто НАДС на доопрацювання¹⁶. Повторно **подано на розгляд** Уряду в листопаді 2021 року¹⁷.

Таким чином, у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року НАДС **було визначено відповідальним виконавцем 9 заходів Планів пріоритетних дій Уряду на відповідний період, з яких більше 30 відс. заходів у встановлені строки не було виконано**. У 2019 році із 2 заходів, відповідальним виконавцем яких визначено НАДС, згідно з встановленими індикаторами, не виконано 1 захід; у 2020 році із 4 заходів НАДС не виконано 2 заходи, у I півріччі 2021 року – у встановлені терміни НАДС виконано 3 заходи.

¹⁴ Листи НАДС від 21.07.2021 № 5058/07.02-21; від 03.11.2021 № 8047/07.2-21.

¹⁵ Лист НАДС від 17.06.2021 № 4187/92.01-21.

¹⁶ Протокол від 12.08.2021 № 1.

¹⁷ Лист НАДС від 03.11.2021 № 8051/92.1-21.

➤ Метою Стратегії 474 визначено **вдосконалення системи державного управління і відповідно підвищення рівня конкурентоспроможності країни**, а одним із напрямів, які потребують реформування – **модернізацію державної служби та управління людськими ресурсами**.

Серед пріоритетів Стратегії 474 особливу роль відведено державній службі та управлінню людськими ресурсами. Провідним центральним органом виконавчої влади з питань реалізації Закону України «Про державну службу» є НАДС.

З метою створення необхідних умов для підготовки та реалізації національних реформ шляхом оновлення і посилення кадрового потенціалу через залучення на державну службу кваліфікованих і компетентних фахівців – фахівців з питань реформ Розпорядженням № 905 схвалено **Концепцію 905**. Для досягнення поставленої мети в державних органах, які здійснюють підготовку та реалізацію ключових національних реформ, зокрема в НАДС, запроваджено посади фахівців з питань реформ.

Очікуваним результатом реалізації цієї Концепції мало стати оновлення і посилення кадрового потенціалу державних органів, суттєве збільшення ефективності їх роботи з підготовки та реалізації реформ у відповідних сферах, спрямованих на підвищення рівня життя громадян України та зростання позицій нашої держави у світових рейтингах конкурентоспроможності.

У 2021 році закінчується строк реалізації Стратегії 474 та Плану заходів з реалізації Стратегії реформування державного управління України на 2019–2021 роки, проте **основні проблеми** функціонування державної служби та управління людськими ресурсами на державній службі в Україні, **пов'язані з відсутністю інформаційної системи**, яка б дала змогу мати оперативні статистичні дані про стан управління людськими ресурсами, **недосконалою та непрозорою структурою заробітної плати державних службовців, залишаються невирішеними.**

Підвищення заробітної плати державних службовців, яке крім вимог, встановлених Законом № 889, **до 2020 року** передбачало підвищення заробітної плати державних службовців до конкурентоспроможного рівня відповідно до показників загального ринку праці внаслідок реформування системи оплати праці, фактично **не відбулося.**

Є ризики невиконання до кінця 2021 року передбачених Стратегією 474 завдань стосовно удосконалення організаційної структури та оптимізації чисельності органів виконавчої влади, внаслідок яких мав би оновитися склад державних службовців, а також **збільшення посадових окладів державних службовців та завершення комплексної реформи системи оплати їх праці**, що мало гарантувати державним службовцям прозорість та конкурентоспроможний рівень заробітної плати відповідно до показників загального ринку праці.

Концепцією реформування системи оплати праці державних службовців на першому етапі (червень-жовтень 2020 року) передбачалося внесення необхідних змін до актів Кабінету Міністрів України, зокрема до Постанов № 85 № 179. Проте розроблений НАДС **проект постанови КМУ «Деякі питання скорочення граничної чисельності працівників апарату та територіальних органів центральних органів виконавчої влади, інших державних органів»**, поданий на розгляд Уряду в липні 2021 року¹⁸ (із запізненням на рік), був відхилений¹⁹. Запровадження нових умов оплати праці державних службовців на сьогодні відтерміновано до 2023 року²⁰.

Крім оплати праці державних службовців, **Стратегія 474 передбачає** істотний перегляд завдань та функцій органів виконавчої влади, автоматизацію процесів їх роботи, класифікацію посад державної служби та **розроблення відповідних професійних стандартів**, що мало дати змогу якісно оновити систему державного управління та державної служби відповідно до європейських стандартів та кращих практик управління. Однак **проблема стандартизації вимог до рівня професійної компетентності претендентів** на посади більшості категорій залишається **невирішеною**. НАДС розроблено та затверджено наказами Мінсоцполітики²¹ лише професійні стандарти «Державний експерт (директорату, генерального департаменту)», «Керівник експертної групи (у складі директорату, генерального департаменту)», «Генеральний директор директорату (директор генерального департаменту)». У процесі розроблення НАДС перебуває професійний стандарт «Керівник служби управління персоналом (центральні та місцеві органи державної влади)».

Для забезпечення проведення оперативного **прозорого моніторингу чисельності працівників органів виконавчої влади та фонду оплати праці** таких органів Стратегією 474 передбачено **створення та впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами** в державних органах.

Проте **впровадження і забезпечення використання** міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади **інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі (HRMIS)** станом на дату аудиту **в повному обсязі не відбулося**. Отже, всеохоплюючого обліку та моніторингу чисельності працівників та фонду оплати праці усіх органів державного управління ця система не забезпечує.

¹⁸ Лист НАДС від 26.07.2021 № 5165/92.01-21.

¹⁹ Протокол засідання Урядового комітету з питань цифрової трансформації, освіти, науки та інновацій, охорони здоров'я, правової політики та правоохоронної діяльності від 19.08.2021 № 2.

²⁰ Лист НАДС до СКМУ від 31.08.2021 № 6184/92.02-21 щодо перенесення строку виконання кроку 96 Плану пріоритетних дій Уряду на 2021 рік.

²¹ Накази Мінсоцполітики від 13.12.2019 №№ 1750–1752.

Відповідно до інформації, наданої Генеральним департаментом з питань цифровізації у сфері державної служби НАДС, 30.03.2021 було завершено Фазу I розробки та впровадження HRMIS. До неї підключено 76 державних органів (73 відс. загальної кількості, передбаченої Контрактною угодою) та внесені дані щодо 20 973 працівників державних органів. Оскільки СКМУ, Державна казначейська служба України (разом з територіальними органами) та представництво Міністерства закордонних справ у місті Сімферополі (повноваження тимчасово покладено на представництво, розташоване в м. Одеса) не підтвердили можливість та готовність впровадження HRMIS, їх не було включено до кількості підключених органів. Два міністерства: Міністерство внутрішніх справ України та Міністерство оборони України, введення даних по яких в інформаційну систему передбачалось додатковою угодою від 29.04.2020 № 4 до Контрактної угоди, було виключено через існуючі специфічні обмеження щодо оприлюднення інформації.

Як наслідок, моніторинг оплати праці державних службовців за 2020 рік проводився НАДС у 2021 році шляхом направлення запитів органам державного управління та оброблення в подальшому інформації, отриманої від органів державної влади за дорученням Прем'єр-міністра України²².

Отже, згідно з Планом заходів з реалізації Стратегії 474, на Агентство покладалося виконання низки заходів, з яких за 25 заходами НАДС безпосередньо визначено відповідальним виконавцем. Як встановлено аудитом, із 25 заходів відповідно до встановлених індикаторів (результатів) 10 заходів виконано (з них 5 невчасно), 11 заходів виконується (термін III–IV квартали 2021 року), не виконано – 4 заходи:

у 2019 році не виконано два заходи: з розробки проекту концепції культури державної служби (у IV кварталі 2019 року цей проєкт на розгляд Координаційної ради з питань реформування державного управління не подавався); з розроблення модулів інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS (у IV кварталі 2019 року планувалося розробити і ввести в експлуатацію три модулі інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS. Фактично НАДС у IV кварталі 2019 року відзвітував про запуск одного з трьох модулів – «організаційна структура»);

у 2020 році не проведено навчання державних службовців міністерств з питань застосування розроблених методик, необхідних для впровадження внесених змін до Регламенту КМУ (у тому числі щодо оцінки впливу, підготовки документів політики, нормопроекування) у зв'язку з відсутністю коштів, передбачених проєктом ЄС «Підтримка комплексної реформи державного управління»;

²² Доручення Прем'єр-міністра України від 20.01.2021 № 328/2/1-21.

у 2021 році не забезпечено в повному обсязі підключення міністерств та інших центральних органів виконавчої влади до інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS (у I кварталі 2021 року планувалося забезпечити використання міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS. Фактично у I кварталі 2021 року НАДС відзвітував про підключення до першого модуля інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі (HRMIS) 18 центральних органів виконавчої влади, що становить **22 відс. індикатора** «Частка центральних органів виконавчої влади, які приєдналися до HRMIS», та зазначив про виконання вказаного заходу. При цьому, у 2020 році, згідно із Стратегією 474, цей показник **мав становити 50 відс.**, що більш ніж у 2 рази більше фактичного.

➤ Одним із важливих питань, визначених у Стратегії 474, є реформування системи оплати праці державних службовців. Розпорядженням № 622 схвалена Концепція реформування системи оплати праці державних службовців (далі – Концепція 622) та затверджений План заходів з її реалізації.

Метою реалізації Концепції 622 визначено зміну системи та підходів до регулювання оплати праці у сфері державної служби, що спрямована на забезпечення досягнення таких цілей, як **осучаснення структури заробітної плати державного службовця, зменшення кількості її змінних складових** (квартальна і річна премія у разі встановлення) та спрощення підходів до їх формування; **запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби; встановлення посадових окладів на посадах державної служби на основі їх цінності; закріплення посадового окладу як ключового (найвагомішого) елемента в структурі заробітної плати державного службовця** при тому, що частка фіксованих виплат становить не менш як **70 відсотків**, а інших (змінних) виплат – не більш як **30 відсотків**; **забезпечення рівних умов оплати праці на посадах державної служби з однаковим рівнем відповідальності та функціональним навантаженням у різних державних органах; забезпечення однакових підходів до формування і розподілу фондів оплати праці в державних органах з урахуванням класифікації посад державної служби; здійснення оптимізації структури та чисельності працівників з огляду на покладені на державний орган функції тощо.**

Реформування системи оплати праці державних службовців, згідно з Концепцією 622, передбачалося провести у три етапи у 2020–2022 роках.

Для цього **вже на першому етапі, у червні-жовтні 2020 року**, планувалося розробити та затвердити класифікацію посад державної служби та методологію оцінки цінності посади державної служби в державних органах; провести оцінку цінності кожної посади державної служби в державному органі на підставі розробленої методології; провести аналіз

вакантних посад державної служби у державних органах, гранична чисельність яких визначається Кабінетом Міністрів України, та переглянути граничну чисельність працівників у державних органах шляхом скорочення кількості посад державної служби, які залишаються вакантними протягом трьох останніх років; внести зміни до актів Кабінету Міністрів України, зокрема до Постанов № 85 та № 179; визначити загальну граничну чисельність державних службовців у державних органах; затвердити Порядок формування фонду оплати праці у державних органах та впровадити експериментальний проєкт класифікації посад державної служби в НАДС, Секретаріаті Кабінету Міністрів України, Мінфіні та Мінцифри.

На другому етапі, у листопаді 2020 року – грудні 2021 року, передбачалося здійснити підготовку, схвалення КМУ та супровід до прийняття проєкту Закону України щодо внесення змін до Закону України «Про державну службу» стосовно зміни системи і підходів до регулювання оплати праці, прийняття інших актів законодавства, необхідних для реалізації Концепції 622; впровадження класифікації посад державної служби на основі Концепції 622 в усіх міністерствах; визначення схеми посадових окладів на посадах державної служби під час підготовки проєкту закону про Державний бюджет України на 2022 рік з урахуванням вимог Закону, яка передбачатиме встановлення посадових окладів на основі класифікації посад, підвищення розмірів посадових окладів, зокрема з урахуванням припинення дії тимчасової норми щодо встановлення керівниками державної служби у межах фонду економії оплати праці стимулюючих виплат (пункт 14 розділу XI Прикінцеві та перехідні положення Закону); підготовку, схвалення КМУ та супровід до прийняття проєкту Закону України щодо внесення змін до деяких законів України, що регулюють питання оплати праці в інших державних органах (у тому числі антикорупційних), з метою їх узгодження із Законом у частині уніфікації підходів до визначення рівня оплати праці.

На третьому етапі, починаючи з січня 2022 року, передбачено впровадження класифікації посад державної служби в усіх державних органах.

Аналіз виконання перших двох етапів реалізації Концепції 622 показав, що **протягом 2020–2021 років процес реформування системи оплати праці державних службовців не досяг бажаних результатів. Строки реалізації реформи відповідно до цієї Концепції не дотримано.**

Фактично з усіх передбачених до виконання у 2020–2021 роках заходів станом на дату аудиту розроблено та затверджено лише класифікацію посад державної служби²³ та методологію оцінки цінності

²³ Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад затверджено наказом НАДС від 18.12.2020 № 246-20.

посади державної служби в державних органах²⁴. Виконання окремих заходів **відтерміновано**, інші заходи, які зокрема стосувалися розробки проєктів нормативно-правових актів, хоч і були розроблені НАДС, проте залишилися на рівні проєктів.

Зокрема, виконання заходу щодо визначення схеми посадових окладів на посадах державної служби під час підготовки проєкту закону про Державний бюджет України на 2022 рік з урахуванням вимог Закону, яка б передбачала встановлення посадових окладів на основі класифікації посад, перенесено на наступний рік²⁵. Розроблені проєкти Порядку формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі та постанови КМУ «Деякі питання скорочення граничної чисельності працівників апарату та територіальних органів центральних органів виконавчої влади, інших державних органів» Урядом не затверджено.

Відповідно до Плану заходів з реалізації Концепції 622, НАДС визначено відповідальним виконавцем 10 заходів. Зокрема:

- у II кварталі 2020 року на НАДС покладалася підготовка проєкту Порядку формування фонду оплати праці в державних органах;

- у IV кварталі 2020 року – затвердження класифікації посад державної служби (каталогу типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад); внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 № 15 «Питання оплати праці працівників державних органів» стосовно схеми посадових окладів на посадах державної служби державних органів, включених до експериментального проєкту; запровадження системи оплати праці на основі класифікації посад державної служби у державних органах, які є учасниками експериментального проєкту; запровадження моніторингу чисельності та оплати праці державних службовців (згідно з класифікацією посад державної служби, як інструмент «примірки» розробленої моделі);

- у I–II кварталах 2021 року – розроблення та внесення в установленому порядку на розгляд Кабінету Міністрів України проєкту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо перегляду структури заробітної плати державних службовців, посилення її конкурентоспроможності та ролі посадового окладу, впровадження системи грейдів;

- у I–IV кварталах 2021 року – розроблення та внесення в установленому порядку на розгляд КМУ проєкту Закону України щодо внесення змін до деяких законів України, що регулюють питання оплати праці в державних органах, з метою їх узгодження із Законом України «Про

²⁴ Методика проведення класифікації посад державної служби затверджена наказом НАДС від 30.09.2020 № 187-20, зареєстрованим в Мін'юсті 07.12.2020 за № 1219/35502.

²⁵ Лист НАДС від 31.08.2021 № 6184/92.02-21.

державну службу» в частині уніфікації підходів до визначення рівня оплати праці;

- у III кварталі 2021 року – проведення зіставлення оплати типових посад державної служби з приватним сектором України з метою визначення конкурентоспроможного рівня оплати праці; після прийняття проєкту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» – підготовка схеми посадових окладів на посадах державної служби на 2022 рік відповідно до класифікації посад державної служби; після впровадження в державних органах інформаційної системи управління людськими ресурсами – запровадження моніторингу чисельності та оплати праці працівників державних органів (недержавних службовців).

Як засвідчив аудит, із **7 заходів** строк виконання яких 2020 рік та I півріччя 2021 року, відповідно до встановлених індикаторів **виконано лише 3 заходи**:

- у IV кварталі 2020 року НАДС розроблено та затверджено **Методику проведення класифікації посад державної служби**²⁶, якою визначено загальні вимоги до проведення класифікації посад державної служби у державних органах, які є учасниками експериментального проєкту, та **Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад**²⁷, яким визначено перелік сімей та рівнів посад державної служби, надано їх опис;

- у II кварталі 2020 року НАДС розроблено проєкт **Порядку формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі**, який подано на розгляд Урядові, однак на дату аудиту не затверджено. Вперше зазначений проєкт подано на розгляд КМУ у червні 2020 року²⁸, однак був відправлений на доопрацювання, повторно поданий у жовтні 2021 року²⁹;

- у II кварталі 2021 року НАДС підготовлено та подано на розгляд Уряду³⁰ проєкт Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад», який повернуто на доопрацювання, повторно подано на розгляд Уряду у листопаді 2021 року³¹.

Водночас згідно з Планом заходів розробленню вказаного проєкту закону передувала низка заходів, які НАДС не було виконано.

²⁶ Затверджено наказом НАДС від 30.09.2020 № 187-20, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 07.12.2020 за № 1219/35502.

²⁷ Затверджений наказом НАДС від 18.12.2020 № 246-20.

²⁸ Лист НАДС від 23.06.2020 № 4659/07.2-20.

²⁹ Лист НАДС від 28.10.2021 № 7884/92.1-21.

³⁰ Лист від 17.06.2021 № 4187/92.1-21.

³¹ Лист від 03.11.2021 № 8051/92.1-21.

Зокрема, **не розроблено проєкт постанови КМУ про внесення змін до Постанови № 15 (до схеми посадових окладів на посадах державної служби державних органів, включених до експериментального проєкту); не впроваджено систему оплати праці на основі класифікації посад державної служби у державних органах, які визначені учасниками експериментального проєкту; не проведено моніторинг чисельності та оплати праці державних службовців (згідно з класифікацією посад державної служби, як інструмент «примірки» розробленої моделі); не проведено зіставлення посад усіх державних органів із класифікацією посад державної служби, результатом якого мало стати приведення структури і штатних розписів державних органів у відповідність із каталогом типових посад державної служби.**

Внаслідок непроведення класифікації усіх посад державної служби та непередбачення у проєкті Державного бюджету на 2022 рік коштів на оплату праці відповідно до нових умов оплати праці на 2022 рік у державних органах, які є учасниками експериментального проєкту³², **впровадження системи оплати праці на основі класифікації посад державної служби у державних органах, які є учасниками експериментального проєкту, у 2022 році не відбудеться.**

Незакріплення на сьогодні на рівні закону впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад дозволяє окремим державним органам встановлювати в своїх спеціальних законах особливі умови оплати праці державних службовців.

Так, частинами третьою та четвертою статті 31 Закону № 1150, зокрема, передбачено, що посадовий оклад державних службовців та інших працівників Бюро економічної безпеки України **не може становити менше трьох розмірів посадового окладу, встановленого КМУ для працівників, які займають відповідні посади в центральних органах виконавчої влади. Структура заробітної плати (грошове забезпечення) працівників Бюро економічної безпеки України, крім посадового окладу, надбавки за вислугу років, доплати за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці, доплати за спеціальне звання або ранг державного службовця, премії передбачає доплату за науковий ступінь, що не узгоджується із частиною першою статті 50 Закону 889.**

Аналогічно, відповідно до Закону № 538 (зі змінами, внесеними Законом № 1556), **розмір посадових окладів державних службовців апарату Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення встановлено на рівні трьох розмірів посадового окладу, встановленого КМУ для державних службовців, які займають відповідні посади СКМУ (частина дев'ята статті 12 Закону № 538).**

³² Лист НАДС від 31.08.2021 № 6184/92.02-21.

Застереження НАДС щодо встановлення особливих умов оплати праці працівникам Бюро економічної безпеки України та працівникам апарату Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення Верховною Радою України не було враховано.

Таким чином, **пріоритети реформування системи оплати праці державних службовців, визначені Стратегією 474 та Концепцією 622, на сьогодні залишаються недосягнутими. Визначеного Стратегією 474 пріоритету стосовно забезпечення домінуючої ролі посадового окладу у загальному розмірі заробітної плати державного службовця (70/30) не досягнуто. Відсутність на сьогодні законодавчо врегульованого єдиного підходу до визначення умов оплати праці державних службовців усіх державних органів на основі класифікації посад дозволяє окремим державним органам на рівні спеціального закону встановлювати особливі умови оплати праці для своїх державних службовців, що призводить до ще більшого розриву в розмірах заробітної плати державних службовців за однакову працю.**

➤ Одним із основних напрямів реалізації Стратегії 474 в частині державної служби та управління людськими ресурсами є впровадження сучасної цілісної, мобільної та гнучкої системи професійного навчання державних службовців з розвинутою інфраструктурою та належним ресурсним забезпеченням, яка орієнтована на розвиток компетентностей та потреби в професійному розвитку державних службовців.

З метою визначення стратегічних напрямів, механізмів та строків формування сучасної ефективної системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, яка забезпечить підвищення рівня їх професійної компетентності, буде зорієнтована на потреби особистості у професійному розвитку протягом усього життя та сприятиме впровадженню принципів належного врядування, Розпорядженням № 974 схвалено **Концепцію реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад** (далі – Концепція реформування системи професійного навчання). План заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання затверджено Розпорядженням № 342 (далі – План заходів 342).

Як засвідчив аудит, початково до Плану заходів 342 було включено 24 заходи. Проте, з дати затвердження до Плану заходів 342 чотири рази вносилися зміни, в результаті яких виключено 5 заходів та включено 4 нові заходи, змінено строки або індикатори виконання окремих заходів. На дату аудиту **із 23 заходів** виконана переважна більшість, у процесі виконання 1 захід (термін виконання – IV квартал 2022 року), і ще **2 заходи не виконані:**

- внесення змін до постанови КМУ від 20.05.2013 № 363 «Про затвердження Порядку розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» (ІІІ квартал 2021 року; відповідальний виконавець – Мінекономрозвитку, МОН, Мінфін, НАДС);

- підготовка методичних рекомендацій щодо підготовки спеціальних вимог до посадової особи місцевого самоврядування (у тримісячний строк після прийняття Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» в новій редакції; відповідальний виконавець НАДС, всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою). Станом на дату аудиту Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» в новій редакції **не ухвалено** ³³.

ІІІ. ОЦІНКА ОБҐРУНТОВАНOSTІ ПЛАНУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ, ВИДІЛЕНИХ НА КЕРІВНИЦТВО ТА ФУНКЦІОНАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Для забезпечення формування і реалізації у 2019–2021 роках державної політики у сфері державної служби НАДС передбачено видатки за бюджетною програмою 6121010 «Керівництво та функціональне управління у сфері державної служби». Законами України про Державний бюджет України на 2019–2021 роки НАДС передбачено бюджетні призначення за бюджетною програмою 6121010 на загальну суму **245 114,9** тис. грн, з них у 2019 році в сумі 75 147,1 тис. грн; у 2020 році – 81 959,9 тис. грн; у 2021 році – 88 007,9 тис. гривень.

Крім того, на підтримку реалізації комплексної реформи державного управління НАДС на КПКВК 6121010 згідно з Розпорядженнями № 1007, № 667, № 223-р, № 49-р, № 289-р передано частину бюджетних призначень у сумі **51 390,4** тис. грн (у т. ч. оплата праці **39 196,0** тис. грн), з них у 2019 році – 18 831,6 тис. грн (оплата праці – 12 508,3 тис. грн); у 2020 році – 14 740,2 тис. грн (оплата праці – 12 082,1 тис. грн); у 2021 році – 17 818,6 тис. грн (оплата праці – 14 605,6 тис. грн), які передбачені Господарсько-фінансовому департаменту СКМУ (загальнодержавні витрати) у загальному фонді державного бюджету за програмою 0421060 «Підтримка реалізації комплексної реформи державного управління».

Постановою № 647 затверджений Порядок використання коштів, передбачених у державному бюджеті для підтримки реалізації комплексної реформи державного управління.

³³ За даними Генерального департаменту з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування НАДС.

Паспортами бюджетної програми 6121010 затверджено бюджетні призначення (з урахуванням змін) на загальну суму **286 883,8** тис. грн, з них у 2019 році в обсязі 90 407,2 тис. грн, у 2020 році – 90 650,1 тис. грн та у 2021 році – 105 826,5 тис. гривень.

3.1 Оцінка обґрунтованості планування та проведення видатків державного бюджету на керівництво та функціональне управління у сфері державної служби

Законом № 2629, Законом № 284, Законом № 1082 НАДС для забезпечення формування і реалізації державної політики у сфері державної служби передбачено бюджетні призначення за бюджетною програмою 6121010 «Керівництво та функціональне управління у сфері державної служби» на загальну суму **245 114,9** тис. грн (2019 року – 75 147,1 тис. грн, з них: загального фонду – 74 760,3 тис. грн; спеціального фонду – 3 86,8 тис. грн; 2020 року в сумі 81 959,9 тис. грн, з них: загального фонду – 81 573,1 тис. грн; спеціального фонду – 386,8 тис. грн; 2021 року в сумі 88 007,9 тис. грн, з них: загального фонду – 87 621,1 тис. грн; спеціального фонду – 386,8 тис. гривень). Бюджетні призначення в 2021 році за вказаною бюджетною програмою в порівнянні з 2019 роком збільшилися в 1,2 раза.

При цьому обґрунтованого розрахунку планових обсягів видатків НАДС не забезпечено. Зазначене суперечить вимогам пункту 2.1 Інструкції № 687 (зі змінами), відповідно до яких головний розпорядник зобов'язаний забезпечувати розподіл граничного обсягу за бюджетними програмами та здійснювати розрахунок обсягів видатків, дотримуючись принципу обґрунтованості витрат «від першої гривні», який передбачає детальні розрахунки в межах коду економічної класифікації видатків з урахуванням вартісних факторів (індекси споживчих цін та цін виробників, ціни (тарифи) на товари (роботи, послуги), що впливають на обсяг видатків у плановому та наступних за плановим двох бюджетних періодах.

Міжрегіональні управління НАДС у вересні-жовтні 2018–2020 років надіслали головному розпоряднику розрахунки видатків до бюджетного запиту на 2019–2021 роки у розрізі кодів економічної класифікації видатків. Проте зазначені розрахунки не містять економічних обґрунтувань (підтвердних документів та матеріалів щодо результатів аналізу ринкових пропозицій, індексів споживчих цін та цін виробників тощо).

Як наслідок, зведені показники за окремими кодами економічної класифікації видатків у бюджетному запиті на 2019–2021 роки загалом на суму 76 997,3 тис. грн розраховано з порушеннями законодавства, а саме: на

2019 рік – 38 202,4 тис. грн³⁴; на 2020 рік – 25 139,9 тис. грн³⁵; на 2021 рік – 13 655,0 тис. грн³⁶).

Наприклад, розрахунок фонду оплати праці 206 працівників НАДС на 2019 рік здійснено у сумі 51 532,3 тис. грн, що включає надбавку за інтенсивність праці – 4 573,1 тис. грн і премії – 8 851,8 тис. грн, або 51,6 відс. загального фонду посадових окладів за рік. При цьому, відповідно до вимог абзацу восьмого пункту 14 розділу XI Закону № 889 та пункту 2 Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям, затвердженого Постановою № 15, керівники державної служби в державному органі мають право встановлювати державним службовцям додаткові стимулюючі виплати у межах економії фонду оплати праці, а згідно з частиною сьомою статті 52 Закону 889 фонд преміювання державного органу встановлюється у розмірі 20 відс. загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці. Як наслідок, фонд оплати праці з нарахуваннями завищено на суму 12 224,2 тис. грн, у тому числі премії – 6 645,0 тис. грн, надбавка за інтенсивність – 5 579,2 тис. гривень.

Таким чином, у 2019–2021 роках НАДС внаслідок неналежного внутрішнього контролю до бюджетних запитів за КПКВК 6121010 з порушенням вимог частини сьомої статті 52, абзацу восьмого пункту 14 розділу XI Закону № 889, пунктів 1.5, 1.14, 2.1 та 2.8 Інструкції № 687, частини третьої статті 35 Бюджетного кодексу **включено недостовірні обсяги видатків в сумі 76 997,3 тис. грн без підтверджуючих розрахунків, підтвердних документів щодо результатів аналізу ринкових пропозицій** (в частині видатків на здійснення закупівель предметів, матеріалів, обладнання та інвентарю, послуг, на проведення видатків з оплати праці (2019 рік) тощо).

Крім того, в порушення пункту 17 Порядку № 228 НАДС у 2019–2021 роках **не здійснив розрахунок обсягу надходжень до спеціального фонду проєкту кошторису за кожним джерелом доходів на суму 1 160,4 тис. гривень**.

Відповідно до пункту 1 частини першої статті 116 Бюджетного кодексу **вищевказане є порушенням бюджетного законодавства**.

Вказані недоліки є результатом незабезпечення НАДС єдиного методологічного підходу до визначення планових обсягів видатків державного бюджету, що не узгоджується з визначеним статтею 7 Бюджетного кодексу принципом обґрунтованості, який передбачає формування бюджету на реалістичних розрахунках витрат бюджету відповідно до затверджених методик та правил.

³⁴ На 2019 рік за КЕКВ 2110, КЕКВ 2120 в сумі 12 224,2 тис. грн; КЕКВ 2210 – 3 069,5 тис. грн, КЕКВ 2240 – 15 015,7 тис. грн, КЕКВ 3110 – 7 893,0 тис. гривень.

³⁵ На 2020 рік КЕКВ 2210 – 3 065,1 тис. грн, КЕКВ 3110 – 22 074,8 тис. гривень.

³⁶ На 2021 рік КЕКВ 2210 – 3 796,5 тис. грн, КЕКВ 2240 – 9 858,5 тис. гривень.

Аналізом бюджетних запитів за КПКВК 6121010 встановлено, що у 2019 році потребу в коштах за бюджетною програмою 6121010 задоволено в середньому на 58,0 відс. (потребу в розмірі 128 828,9 тис. грн забезпечено на 74 760,3 тис. грн); у 2020 році потребу в коштах задоволено в середньому на 75,6 відс. (потребу в розмірі 108 612,7 тис. грн забезпечено на 82 060,0 тис. грн (першочергово, без урахування змін), у 2021 році потребу в коштах задоволено в середньому на 70 відс. (потребу в розмірі 125 094,2 тис. грн забезпечено на 87 621,1 тис. гривень).

Згідно з паспортом (з урахуванням змін) за бюджетною програмою 6121010 обсяг бюджетних призначень на 2019 рік встановлено у сумі 90 407,2 тис. грн, у тому числі: загального фонду – 90 020,4 тис. грн, спеціального фонду – 386,8 тис. гривень.

Аналізом стану виконання результативних показників у 2019 році встановлено, що із затверджених 48 результативних показників затвердженим у паспорті бюджетної програми відповідають 7, або 14,6 відсотка. Серед інших результативних показників фактично збільшилося – 20, або 41,7 відс. (затрат – 3, продукту – 16, ефективності – 1), фактично зменшилося – 21, або 43,7 відс. (затрат – 1, продукту – 14, ефективності – 3, якості – 3).

Згідно з паспортом (з урахуванням змін) за бюджетною програмою 6121010 обсяг бюджетних призначень на 2020 рік встановлено у сумі 90 650,1 тис. грн, у тому числі: загального фонду – 90 263,3 тис. грн, спеціального фонду – 386,8 тис. гривень.

Аналізом стану виконання результативних показників у 2020 році встановлено, що із затверджених 27 результативних показників затвердженим у паспорті бюджетної програми відповідають 9, або 33,3 відсотка. Серед інших результативних показників фактично збільшилося – 4, або 14,9 відс. (продукту – 4), фактично зменшилося – 14, або 51,8 відс. (затрат – 1, продукту – 7, ефективності – 2, якості – 4).

Згідно з паспортом (з урахуванням змін) за бюджетною програмою 6121010 обсяг бюджетних призначень на 2021 рік встановлено у сумі 105 826,5 тис. грн, у тому числі: загального фонду – 105 439,7 тис. грн, спеціального фонду – 386,8 тис. гривень.

Вибірковим аналізом достовірності відображення результатів діяльності НАДС (за 2019 рік показники продукту №№ 8, 9, 10, 11, 18; за 2020 рік – показники продукту №№ 8, 13, якості № 1, ефективності № 1) щодо обсягів виробленої продукції встановлено відповідність даним бухгалтерського, статистичного та внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, що є джерелами інформації для визначення результативних показників. Разом з тим, незважаючи на рекомендації попереднього аудиту, у 2019–2020 роках та у I півріччі 2021 року методику розрахунку для результативних показників бюджетної програми 6121010, що потребують методологічних роз'яснень їх змісту,

не розроблено, чим не дотримано абзацу другого пункту 7 Наказу Мінфіну № 1536³⁷.

Зведеним кошторисом на 2019 рік за бюджетною програмою 6121010 передбачено обсяг бюджетних асигнувань у сумі 75 147,1 тис. грн, з яких на: заробітну плату – 42 239,6 тис. грн; нарахування на заробітну плату – 9 292,7 тис. грн; предмети, матеріали, обладнання та інвентар – 3 069,5 тис. грн, оплату послуг (крім комунальних) – 15 683,1 тис. грн; видатки на відрядження – 1 006,3 тис. грн; оплату комунальних послуг та енергоносіїв – 3 539,5 тис. грн; дослідження і розробки, окремі заходи з реалізації державних (регіональних) програм – 128,0 тис. грн; інші поточні видатки – 188,4 тис. гривень.

Аудитом встановлено, що внаслідок неналежного внутрішнього контролю, НАДС при складанні кошторису (центральный апарат) та його затвердженні не дотримано вимог абзацу восьмого пункту 14 розділу XI Закону № 889 та пункту 29 Порядку № 228 (видатки не обґрунтовано відповідними розрахунками і не деталізовано за видами та кількістю товарів (робіт, послуг) із зазначенням вартості за одиницю) за загальним фондом загалом на суму 16 543,02 тис. грн, за спеціальним фондом – 386,8 тис. грн, що відповідно до пункту 16 частини першої статті 116 Бюджетного кодексу є порушенням бюджетного законодавства.

Бюджетні асигнування за загальним фондом на 2019 рік (з урахуванням змін) становили 90 020,4 тис. грн, тобто збільшились лише за видатками на заробітну плату з нарахуваннями у сумі 15 260,1 тис. гривень. Крім того, НАДС за погодженням з Мінфіном перерозподілено бюджетні асигнування між центральним апаратом та міжрегіональними управліннями на суму 357,8 тис. грн (КЕКВ 2110 та 2120 – 346,8 тис. грн, КЕКВ 2210 та 2240 – 11,0 тис. гривень).

У результаті внесених змін також збільшено бюджетні асигнування за спеціальним фондом на 16 134,6 тис. гривень. Зокрема видатки на оплату послуг (крім комунальних) – на 13 623,7 тис. грн (оплата послуг консультанта), придбання обладнання і предметів довгострокового користування – на 2 508,3 тис. грн (розробка та впровадження програмного забезпечення, придбання кавомашин та пілососа).

Зведений кошторис на 2020 рік НАДС за бюджетною програмою 6121010 з обсягом бюджетних асигнувань у сумі 82 446,8 тис. грн, з яких на: заробітну плату – 52 099,0 тис. грн; нарахування на заробітну плату – 11 461,8 тис. грн; предмети, матеріали, обладнання та інвентар – 3 065,1 тис. грн, оплату послуг (крім комунальних) – 10 881,3 тис. грн; видатки на відрядження – 703,2 тис. грн; оплату комунальних послуг та енергоносіїв – 3 812,2 тис. грн; дослідження і розробки, окремі заходи з

³⁷ Наказом Мінфіну № 1536 затверджено Загальні вимоги до визначення результативних показників бюджетних програм.

реалізації державних (регіональних) програм – 320,9 тис. грн; інші поточні видатки – 103,3 тис. гривень.

Аудитом встановлено, що внаслідок неналежного внутрішнього контролю, НАДС при складанні кошторису (центральный апарат) та його затвердженні не дотримано вимог пункту 29 Порядку № 228 (видатки не обґрунтовано відповідними розрахунками і не деталізовано за видами та кількістю товарів (робіт, послуг) із зазначенням вартості за одиницю) за загальним фондом загалом на суму 11 887,0 тис. грн, за спеціальним фондом на суму 386,8 тис. грн, що відповідно до пункту 16 частини першої статті 116 Бюджетного кодексу є порушенням бюджетного законодавства.

Бюджетні асигнування за загальним фондом на 2020 рік (з урахуванням внесених змін) становили 90 263,3 тис. грн, тобто збільшилися на 8 203,3 тис. грн, або 10,0 відсотків. Зокрема, збільшені видатки на заробітну плату з нарахуваннями – на 14 654,9 тис. грн, або 23,2 відс. (заробітна плата працівників з питань реформ), за рештою КЕКВ видатки зменшені на 6 451,6 тис. грн, з них найбільше на оплату послуг (крім комунальних) – на 3 920,0 тис. грн, або 36,2 відс.; предмети, матеріали, обладнання та інвентар – на 1 144,5 тис. грн, або 37,3 відсотка.

У результаті внесених змін збільшено бюджетні асигнування за спеціальним фондом на 22 763,4 тис. грн, або 100,0 відс., зокрема видатки на оплату послуг (крім комунальних) – на 15 284,2 тис. грн (оплата послуг консультантів), придбання землі та матеріальних активів – на 5 193,1 тис. грн (розробка та впровадження програмного забезпечення), придбання обладнання і предметів довгострокового користування – на 2 196,3 тис. грн (безоплатна передача комп'ютерної та оргтехніки, розробка програмного забезпечення).

Зведений кошторис на 2021 рік за бюджетною програмою 6121010 із загальним обсягом бюджетних асигнувань у розмірі 88 007,9 тис. грн, у т. ч.: загального фонду (заробітна плата – 52 099,0 тис. грн; нарахування на заробітну плату – 11 461,8 тис. грн; оплата комунальних послуг та енергоносіїв – 3 401,8 тис. грн, видатки розвитку – 6 048,0 тис. гривень).

Аудитом встановлено, що внаслідок неналежного внутрішнього контролю, НАДС при складанні кошторису (центральный апарат) та його затвердженні не дотримано вимог пункту 29 Порядку № 228 (видатки не обґрунтовано відповідними розрахунками і не деталізовано за видами та кількістю товарів (робіт, послуг) із зазначенням вартості за одиницю) за загальним фондом загалом на суму 11 182,3 тис. грн, за спеціальним фондом – 386,8 тис. грн, що відповідно до пункту 16 частини першої статті 116 Бюджетного кодексу є порушенням бюджетного законодавства.

Бюджетні асигнування за загальним фондом на I півріччя 2020 року з урахуванням змін становили 105 439,7 тис. грн, тобто збільшились лише за видатками на оплату праці з нарахуваннями у сумі 17 818,6 тис. гривень.

Також у результаті внесених змін збільшено бюджетні асигнування за спеціальним фондом на 16 931,3 тис. гривень. Зокрема, видатки на оплату

послуг (крім комунальних) – на 12 588,9 тис. грн (послуги з аудиту фінансової звітності, послуги консультанта із закупок та технічного консультанта), придбання основного капіталу – на 4 401,9 тис. грн (для постачання, встановлення експлуатаційного приймання та технічної підтримки програмного забезпечення).

Таким чином, у 2019–2021 роках внаслідок неналежного внутрішнього контролю, НАДС як головним розпорядником бюджетних коштів при складанні кошторису та його затвердженні не дотримано вимог абзацу восьмого пункту 14 Розділу XI Закону № 889 (2019 рік) та пункту 29 Порядку № 228 (видатки не обґрунтовано відповідними розрахунками і не деталізовано за видами та кількістю товарів (робіт, послуг) із зазначенням вартості за одиницю) загалом на суму 40 772,7 тис. грн, з них за загальним фондом 39 612,3 тис. грн (2019 рік – 16 543,0 тис. грн³⁸; 2020 рік – 11 887,0 тис. грн³⁹; 2021 рік – 11 182,3 тис. грн⁴⁰), за спеціальним фондом на суму 1 160,4 тис. грн, що відповідно до пункту 16 частини першої статті 116 Бюджетного кодексу є порушенням бюджетного законодавства.

3.2 Оцінка ефективності використання коштів державного бюджету за КПКВК 6121010

За даними зведених звітів про надходження та використання коштів за 2019–2020 роки та перше півріччя 2021 року НАДС за бюджетною програмою 6121010 (форма № 2д) із загального фонду державного бюджету використано 206 899,4 тис. грн, у тому числі: у 2019 році – 81 490,5 тис. грн, або 90,5 відс. планових призначень, у 2020 році – 85 795,6 тис. грн, або 95,1 відс., у I півріччі 2020 року – 39 613,3 тис. грн, або 85,8 відс. планових призначень за півріччя. **У 2019–2020 роках не використано відкритих асигнувань за бюджетною програмою 6121010 на загальну суму 12 997,6 тис. грн⁴¹, що є неефективним управлінням бюджетними коштами.**

Напрями використання бюджетних коштів (касові видатки) у звітах про надходження та використання коштів загального фонду державного бюджету у 2019–2020 роках наведено у діаграмах 1 і 2.

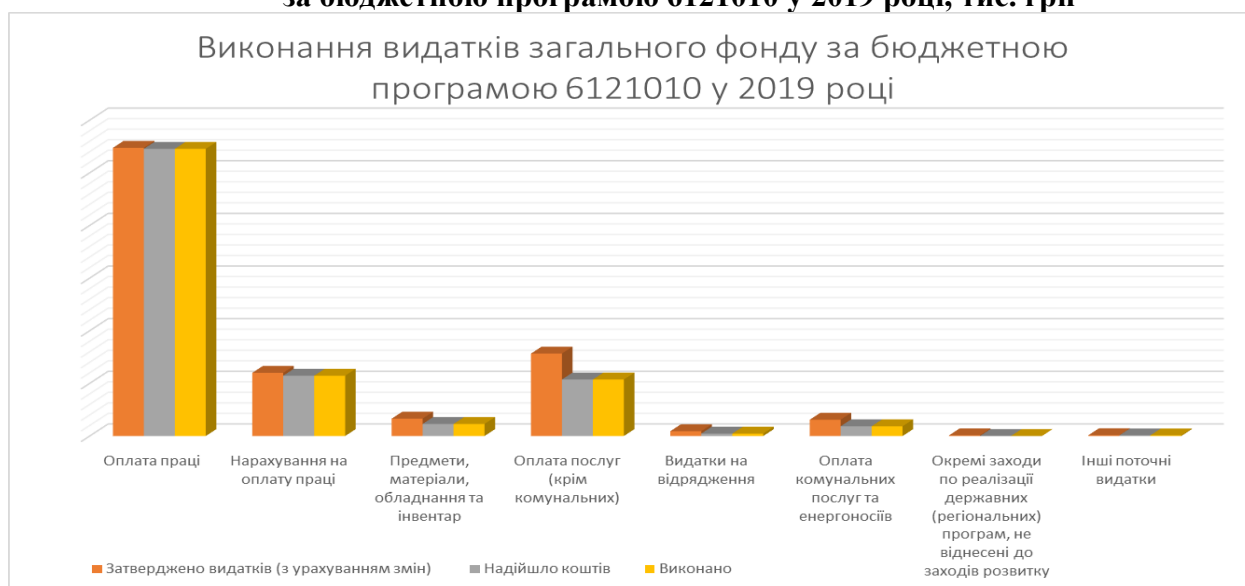
³⁸ На 2019 рік КЕКВ 2110, КЕКВ 2120 – на суму 7 458,8 тис. грн, КЕКВ 2210 – 2 530,5 тис. грн, КЕКВ 2240 – 6 553,7 тис. гривень.

³⁹ На 2020 рік КЕКВ 2210 – 2 534,5 тис. грн, КЕКВ 2240 – 9 352,5 тис. гривень.

⁴⁰ На 2021 рік КЕКВ 2210 – 3 122,5 тис. грн, КЕКВ 2240 – 8059,8 тис. гривень.

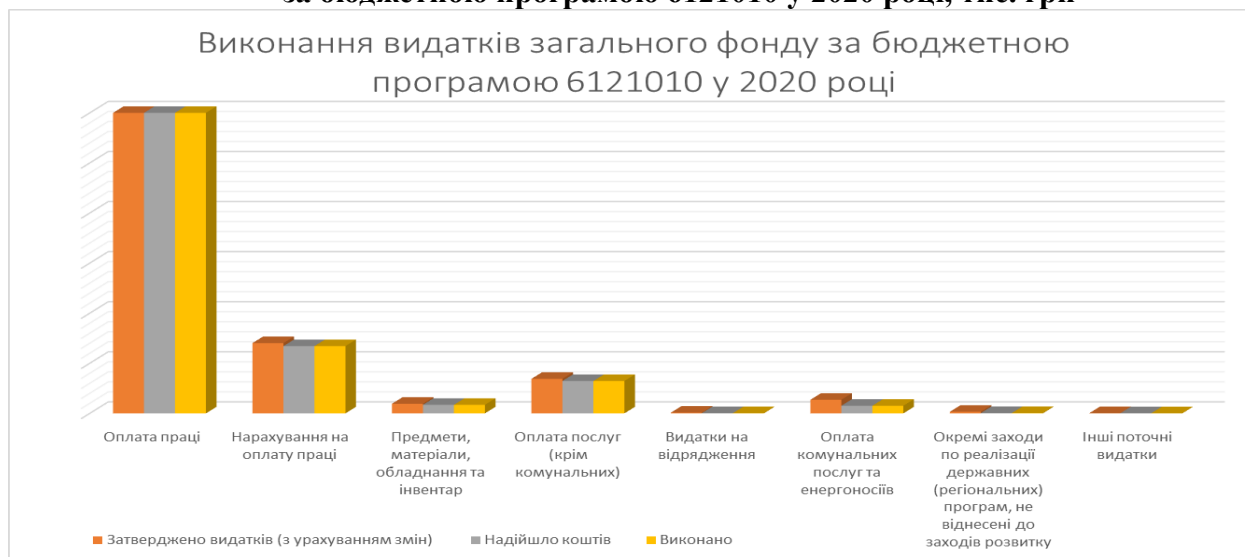
⁴¹ У 2019 році – 8 529,9 тис. грн (найбільші обсяги за КЕКВ 2240 – 4 923,7 тис. грн, або 57,7 відс., КЕКВ 2270 – 1 236,7 тис. грн, або 14,5 відс. та КЕКВ 2210 – 1 010,7 тис. грн, або 11,8 відс.); у 2020 році – 4 467,7 тис. грн (найбільші обсяги за КЕКВ 2110 та 2120 – 2 249,1 тис. грн, або 50,3 відс., та КЕКВ 2270 – 1 192,5 тис. грн, або 26,7 відсотка).

Діаграма 1. Напрями використання бюджетних коштів загального фонду за бюджетною програмою 6121010 у 2019 році, тис. грн



Дані діаграми 1 свідчать, що у 2019 році найбільшу питому вагу у видатках загального фонду НАДС становлять видатки на оплату праці із нарахуваннями – 81,0 відс., оплата послуг (крім комунальних) – 13,2 відсотка. Питома вага решти видатків загального фонду коливалася від 2,8 відс. (предмети, матеріали, обладнання та інвентар) до 0,001 відс. (окремі заходи з реалізації державних (регіональних) програм, не віднесені до заходів розвитку).

Діаграма 2. Напрями використання бюджетних коштів загального фонду за бюджетною програмою 6121010 у 2020 році, тис. грн



Дані діаграми 2 свідчать, що у 2020 році найбільшу питому вагу у видатках загального фонду НАДС становлять видатки на оплату праці із нарахуваннями – 88,5 відс., оплата послуг (крім комунальних) – 7,5 відс., а за рештою показників питома вага видатків загального фонду становить менше двох відсотків.

Виконання видатків загального фонду за бюджетною програмою 6121010 за I півріччя 2021 року наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

**Виконання видатків загального фонду за бюджетною програмою 6121010
за I півріччя 2021 року**

тис. грн

Показники	КЕКВ	Затверджено видатків (з урахуванням змін) на звітний рік	Надійшло коштів	Виконано	Питома вага видатків (відс.)
Оплата праці	2110	66704,6	30260,16	30260,16	28,7
Нарахування на оплату праці	2120	14674,8	6473,72	6473,72	6,14
Предмети, матеріали, обладнання та інвентар	2210	3789,1	98,27	98,27	0,09
Оплата послуг (крім комунальних)	2240	9867,9	1448,15	1438,4	1,36
Видатки на відрядження	2250	368,7	15,67	14,26	0,01
Оплата комунальних послуг та енергоносіїв	2270	3401,8	976,96	974,31	0,92
Окремі заходи з реалізації державних (регіональних) програм, не віднесені до заходів розвитку	2282	517,3	30,81	30,81	0,03
Інші поточні видатки	2800	67,5	6,03	6,03	0,01
Капітальний ремонт інших об'єктів	3132	6048,0	303,53	303,53	0,29
Усього видатків		105439,7	39613,3	39599,49	37,56

Аналіз зведених даних засвідчив, що найбільшу питому вагу у видатках загального фонду НАДС (від затверджених) становлять видатки на оплату праці із нарахуваннями – 34,84 відс., оплата послуг (крім комунальних) – 1,36 відсотка. Питома вага решти видатків загального фонду коливалася від 0,92 відс. (оплата комунальних послуг та енергоносіїв) до 0,01 відс. (видатки на відрядження, інші поточні видатки тощо).

За даними зведених звітів про надходження і використання коштів, отриманих як плата за послуги (форма № 4–1д) за 2019–2020 роки та I півріччя 2021 року за бюджетною програмою 6121010, за спеціальним фондом касові видатки становили, зокрема: у 2019 році – 55,6 тис. грн, або 12,7 відс. затверджених видатків, у 2020 році – 6,9 тис. грн, або 2,2 відс., у I півріччі 2021 року – 103,5 тис. грн, або 28,7 відсотка. Головне джерело наповнення спецфонду – кошти від оренди майна (2019–2020 роки), від реалізації в установленому порядку майна (крім нерухомого майна) у I півріччі 2021 року. Кошти за спеціальним фондом спрямовані на поточні видатки – 116,0 тис. грн (інші поточні видатки та оплата послуг (крім комунальних); капітальні видатки – 50,0 тис. грн, придбання обладнання і предметів довгострокового користування (дві каво-машини та пилосос).

За даними зведених звітів про надходження і використання коштів, отриманих за іншими джерелами власних надходжень (форма № 4–2д) за 2019–2020 роки та I півріччя 2021 року за бюджетною програмою 6121010, за спеціальним фондом касові видатки становили, зокрема: у 2019 році – 15 879,11 тис. грн, або 12,7 відс. затверджених видатків, у 2020 році – 22 703,52 тис. грн, або 100 відс., у I півріччі 2019 року – 16 986,1 тис. гривень. Головне джерело наповнення спецфонду – кошти від отриманих благодійних внесків, грантів та дарунків у межах Угоди про

Грант від 30.06.2017 EURoPAF TF Grant № TFOA5324 «Зміцнення управління державними ресурсами» у частині підтримки розроблення інформаційної системи управління людськими ресурсами між Україною та Міжнародним банком реконструкції та розвитку.

Кошти за спеціальним фондом спрямовані на:

поточні видатки – 41 318,9 тис. грн (13 420,8 тис. грн оплата послуг консультанта із закупок, перекладача, технічного консультанта; КЕКВ 2210 – 89,3 тис. грн, КЕКВ 2240 – 15 224,66 тис. грн; послуги з розроблення та впровадження Інформаційної системи управління людськими ресурсами 12 584,13 тис. грн);

капітальні видатки – 14 249,8 тис. грн (2 458,3 тис. грн розроблення та впровадження програмного забезпечення відповідно до укладеної угоди з ТОВ «Айкюжн ІТ»; безоплатна передача комп'ютерної техніки від ГФД СКМУ – 1 774,0 тис. грн, передані модулі – 422,4 грн відповідно до грантової угоди; 5 193,18 тис. грн програмне забезпечення з передачею авторських та суміжних прав (право власності) за кошти Світового банку; 3 295,72 тис. грн – придбання обладнання (накопичувачі та дискові полиці); 1 106,23 тис. грн програмне забезпечення з переданням авторських та суміжних прав (право власності).

3.3 Аналіз видатків на оплату праці

Впродовж 2019–2020 років та I півріччя 2021 року гранична чисельність працівників НАДС збільшилася на 19 осіб (з 243 до 262 осіб), з яких апарату – збільшилася на 28 осіб (з 144 до 172 осіб), територіальних органів – зменшилася на 9 осіб (з 99 до 90 осіб).

Кількість фахівців з питань реформ у генеральних департаментах НАДС у 2019 році, згідно з Постановою № 647 (зі змінами), встановлена не більше 37 посад. У подальшому з урахуванням змін, внесених Постановою № 1034, кількість посад фахівців з питань реформ у генеральних департаментах НАДС мала становити не більше 67 посад.

Як засвідчив аудит, однією з причин частих структурних змін у НАДС, поряд із змінами граничної чисельності працівників, у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року є зміна керівництва. У вказаний період тричі змінювався Голова НАДС: Ващенко К. О. (з липня 2014 року по вересень 2019 року), Стародубцев О. Є. (з листопада 2019 року по березень 2020 року), Алюшина Н. О. (з червня 2020 року по теперішній час). Часті структурні зміни апарату НАДС призвели до значної плинності кадрів – 90,6 відс., майже в повному обсязі оновився кадровий склад апарату НАДС – 96,7 відсотка.

Кадровий склад апарату НАДС у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року наведено в таблиці 2.

Таблиця 2

Кадровий склад апарату НАДС у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року

Показник	2019 рік	2020 рік	I півріччя 2021 року	Разом
Прийнято працівників, осіб	18	68	38	124
Звільнено працівників, осіб	44	43	29	116
Облікова кількість штатних працівників, осіб	122	127	135	128
Плинність кадрів, відс.	36,0	33,8	21,5	90,6
Оновлення кадрів, відс.	14,7	53,4	28,1	96,7

Плинність кадрів апарату НАДС у 2019 році становила 36 відс., у 2020 році – 33,8 відс., у I півріччі 2021 року – 21,5 відсотка. Водночас на 14,7 відс. оновився персонал апарату НАДС у 2019 році, більш як наполовину 53,4 відс. – у 2020 році та на 28,1 відс. – у I півріччі 2021 року.

Інформація щодо заміщення посад в апараті НАДС у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року наведена в таблиці 3.

Таблиця 3

Інформація щодо заміщення посад в апараті НАДС у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року

ОД.

Найменування показника	Станом на:			
	01.01.2019	01.01.2020	01.01.2021	01.07.2021
Кількість штатних посад	144	149	162	172
Фактично зайняті посади	124	98	125	132
Вакансії	20	51	37	40

У 2019 році працівникам НАДС за КПКВК 6121010 нараховано та виплачено заробітної плати **40 886,5** тис. грн (КЕКВ 2110 «Оплата праці»), з них працівникам апарату НАДС (127 шт. од, у тому числі державні службовці – 85 шт. од) – 27 520,9 тис. грн або 67,3 відс. загального розміру заробітної плати; фахівцям з питань реформ (27 шт. од) – 12 314,2 тис. грн (30,1 відс.); працівникам, які не є державними службовцями (15 шт. од) – 1051,4 тис. грн (2,6 відсотка).

Слід зазначити, що фактичний розмір частки посадового окладу в заробітній платі становив 32,4 відс., а розмір премії – 22,6 відс. при передбачених розрахунком видатках на оплату праці до кошторису на 2019 рік (з урахуванням змін), відповідно, 44 відс. та 10 відсотків.

Фактична середньомісячна заробітна плата працівників апарату НАДС у 2019 році залежала від встановлених надбавок (надбавки за вислугу років, за інтенсивність праці, за виконання особливо важливої роботи) та премії.

Фактична середньомісячна заробітна плата працівників апарату НАДС за окремими категоріями посад у 2019 році наведена в таблиці 4.

Таблиця 4

Фактична середньомісячна заробітна плата працівників апарату НАДС за окремими категоріями посад у 2019 році

Посада	Надбавка (у відс. до посадового окладу)			Розмір премії (у відс. до посадов. окладу)	Середній розмір зарплати працівників (тис. грн)
	вислуга років	інтенсивність/особливо важлива робота	секретність		
Голова	50,0	168,8	15,0	2,1	91,8
Заступник Голови	39,0	179,8	15,0	1,5	80,5
Генеральний директор департаменту	50,0	201,6	-	21,0	70,3
Директор департаменту	36,0	39,2	15,0	24,2	41,4
Начальник управління	50,0	37,3	10,0	24,2	36,0
Керівник експертної групи	24,0	276,4	-	20,5	63,5
Начальник відділу (самостійного)	24,7	23,3	-	23,0	28,2
Начальник відділу у складі департаменту	45,0	38,0	-	24,0	27,5
Головний спеціаліст	33,0	36,2	-	23,5	20,3
Державний експерт	3,0	300,2	-	4,1	42,8

Отже, при майже рівних посадових окладах (9 600 грн у головного спеціаліста та 9 732 грн у державного експерта) **за рахунок стимулюючої надбавки розмір заробітної плати головного спеціаліста більш як удвічі менший** від заробітної плати державного експерта.

У 2020 році працівникам НАДС за КПКВК 6121010 нараховано та виплачено заробітної плати в розмірі **47 556,4** тис. грн, з них працівникам апарату НАДС (127 шт. од., у тому числі державні службовці 88 шт. од.) на суму 35 781,7 тис. грн, або 75,2 відс. від загального розміру заробітної плати; фахівцям з питань реформ (29 шт. од.) – 10 436,5 тис. грн (21,9 відс.), працівникам, які не є державними службовцями (10 шт. од.), – 1 338,2 тис. грн (2,8 відсотка).

Фактична середньомісячна заробітна плата працівників апарату НАДС у 2020 році залежала від встановлених надбавок (надбавки за вислугу років, за інтенсивність праці, за виконання особливо важливої роботи) та премії.

Фактична середньомісячна заробітна плата працівників апарату НАДС за окремими категоріями посад у 2020 році наведена в таблиці 5.

Таблиця 5

Фактична середньомісячна заробітна плата працівників апарату НАДС за окремими категоріями посад у 2020 році

Посада	Надбавка (у відс. до посадового окладу)			Розмір премії (у відс. до посадового окладу)	Середній розмір зарплати працівників (тис. грн)
	вислуга років	інтенсивність/особливо важлива робота	секретність		
1	2	3	4	5	6
Голова	50,0	114,8	15,0	16,9	104,3
Заступник Голови	42,0	113,2	15,0	9,8	82,7
Генеральний директор департаменту	27,0	183,4	-	9,4	63,7
Директор департаменту	39,0	55,1	15,0	29,6	54,2

Продовження таблиці 5

1	2	3	4	5	6
Начальник управління	50,0	41,6	10,0	28,6	44,8
Керівник експертної групи	50,0	251,5	-	-	54,5
Начальник відділу (самостійного)	21,0	44,0		29,6	35,1
Начальник відділу у складі департаменту	50,0	49,8	-	29,6	35,9
Головний спеціаліст	24,0	48,6	-	29,0	23,7
Державний експерт	39,0	299,0		-	48,7

Отже, при однакових посадових окладах (10 200 грн у головного спеціаліста та державного експерта), **за рахунок стимулюючої надбавки розмір заробітної плати головного спеціаліста більш як удвічі менший** від заробітної плати державного експерта.

За I півріччя 2021 року працівникам НАДС за КПКВК 6121010 нараховано та виплачено заробітної плати на суму **24 129,9** тис. грн, з них працівникам апарату (136 шт. од., у тому числі державні службовці 97 шт. од.) – 17 646,5 тис. грн, фахівцям з питань реформ (30 шт. од.) – 5 968,2 тис. грн, працівникам, які не є державними службовцями (9 шт. од.) – 515,2 тис. гривень.

Фактична середньомісячна заробітна плата працівників апарату НАДС у I півріччі 2021 року залежала від встановлених надбавок (надбавки за вислугу років, за інтенсивність праці, за виконання особливо важливої роботи) та премії.

Фактична середньомісячна заробітна плата працівників апарату НАДС за окремими категоріями посад у I півріччі 2021 року наведена в таблиці 6.

Таблиця 6

Фактична середньомісячна заробітна плата працівників апарату НАДС за окремими категоріями посад у I півріччі 2021 року

Посада	Надбавка (у відс. до посадового окладу)			Розмір премії (у відс. до посадового окладу)	Середній розмір зарплати працівників (тис. грн)
	вислуга років	інтенсивність/особливо важлива робота	секретність		
Голова	50,0	114,8	15,0	-	113,8
Заступник Голови	45,0	113,0	15,0	-	96,4
Генеральний директор департаменту	30,0	178,0	-	-	65,1
Директор департаменту	42,0	35,8	15,0	26,9	42,7
Начальник управління	50,0	40,0	10,0	26,2	34,6
Керівник експертної групи	15,0	251,5	-	-	54,2
Начальник відділу у складі департаменту	50,0	34,0	-	26,5	28,0
Головний спеціаліст	45,0	33,0	-	26,5	22,9
Державний експерт	39,0	299,0	-	-	52,1

Отже, при однакових посадових окладах (10 200 грн у головного спеціаліста та державного експерта) **за рахунок стимулюючої надбавки**

розмір заробітної плати головного спеціаліста більш як удвічі менший від заробітної плати державного експерта.

Як встановлено аудитом, у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року на розмір заробітної плати державних службовців апарату НАДС найбільше впливали стимулюючі надбавки.

Відповідно до Положення № 15, керівники державної служби в державному органі мають право встановлювати державним службовцям у межах економії фонду оплати праці додаткові стимулюючі виплати (надбавку за інтенсивність праці; за виконання особливо важливої роботи). Критерії встановлення стимулюючих надбавок визначені у пунктах 5 та 6 Положення № 15. Надбавка за інтенсивність праці встановлюється державним службовцям з урахуванням якості і складності підготовлених документів; терміновості виконання завдань, опрацювання та підготовки документів; ініціативності у роботі. Надбавка за виконання особливо важливої роботи встановлюється державним службовцям з урахуванням критеріїв виконання завдань та функцій щодо реалізації пріоритетних напрямів державної політики, участь у розробленні проєктів нормативно-правових актів, проведення експертизи таких актів; виконання роботи, що вимагає від працівника особливої організаційно-виконавчої компетентності та відповідальності, результатом якої є підвищення ефективності управління.

Аудитом встановлено, що у 2019 році та I півріччі 2020 року працівникам апарату НАДС із недотриманням вимог пункту 5 Положення № 15, надбавка за інтенсивність на загальну суму **4 505,6 тис. грн** (з них у 2019 році – 3 298,0 тис. грн; у I півріччі 2020 року – 1 207,6 тис. грн) встановлювалася на підставі наказів НАДС без застосування критеріїв, що свідчить про відсутність належного внутрішнього контролю з боку керівництва НАДС.

У липні 2020 року в НАДС було запроваджено пілотний проєкт «Визначення особистого внеску державних службовців у загальний результат роботи НАДС» (наказ від 22.07.2020 № 128-20) та затверджено Методологію визначення особистого внеску державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» та «В», у загальний результат роботи НАДС.

За наказом НАДС від 16.01.2021 № 7-21 Методологія визначення особистого внеску державних службовців, які обіймають посади державної служби категорій «Б» та «В», у загальний результат роботи НАДС затверджена у новій редакції. Надбавка за інтенсивність праці працівникам НАДС, починаючи з липня 2020 року, визначалася на підставі критеріїв, визначених у цій Методології за 120-бальною шкалою.

Розрахункові розміри планової та фактичної середньої зарплати працівників НАДС у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року наведено у таблиці 7.

Таблиця 7

Розрахункові розміри планової та фактичної середньої зарплати працівників НАДС у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року

Показники	Затверджено			Касові видатки		
	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2019 р.	2020 р.	I півріччя 2021 р.
НАДС						
- видатки на оплату праці, тис. грн	54747,9	64181,1	66704,6	54553,6	62535,4	30260,2
- середня чисельність працівників, од.	262	270	252	213	199	203
- середня заробітна плата на 1 працівника, тис. грн	17,4	19,8	22,1	21,3	26,2	24,8
Апарат НАДС						
- видатки на оплату праці, тис. грн	41080,7	49202,0	53464,0	40886,6	47556,4	24129,9
- середня чисельність працівників, од.	149	162	162	121	121	127
- середня заробітна плата на 1 працівника, тис. грн	23,0	25,3	27,5	28,2	32,8	31,7
Територіальні органи НАДС						
- видатки на оплату праці, тис. грн	13667,2	14979,1	13240,6	13667,0	14979,0	6130,3
- середня чисельність працівників, од.	113*	108*	90	92	78	76
- середня заробітна плата на 1 працівника, тис. грн	10,07	11,6	12,3	12,4	16,0	13,4

*гранична чисельність, обрахована за середньозваженою величиною.

Аудитом встановлено, що у 2019 році внаслідок незаконного звільнення з посади начальника Управління стратегічного планування та аналізу НАДС, за рішенням Шевченківського районного суду м. Києва стягнуто з НАДС середній заробіток за час вимушеного прогулу та судовий збір на користь держави у розмірі **108,0 тис. грн, що є збитками державного бюджету за КПКВК 6121010**.

➤ На початок 2019 року у структурі НАДС діяло 2 генеральних департаменти штатною чисельністю фахівців з питань реформ 20 шт. од., фактична чисельність становила 16 осіб. На початок 2020 року кількість генеральних департаментів збільшилася до чотирьох, штатна чисельність фахівців з питань реформ збільшилася до 32 шт. од., фактична – 14 осіб. Протягом 2020 року у структурі НАДС двічі відбувалася трансформація генеральних департаментів та на кінець 2020 року у структурі НАДС утворено 4 нових генеральних департаменти штатною чисельністю фахівців з питань реформ 32 шт. од., фактична – 25 осіб. У I півріччі 2021 року штатна чисельність фахівців з питань реформ не змінилася, фактична – збільшилася до 27 осіб⁴².

Аудитом встановлено, що у **2019 році** видатки на оплату праці фахівців з питань реформ НАДС у **повному обсязі** планувалися за рахунок переданих із бюджетної програми КПКВК 0421060 «Підтримка реалізації

⁴² Станом на кінець червня 2021 року.

комплексної реформи державного управління»⁴³ бюджетних призначень. Починаючи з **2020 року** фахівцям з питань реформ за КПКВК 0421060 виділялися кошти на виплату **лише надбавки за виконання особливо важливої роботи та грошової допомоги під час надання щорічної основної оплачуваної відпустки**, як це передбачено Порядком використання коштів, передбачених у державному бюджеті для підтримки реалізації комплексної реформи державного управління⁴⁴.

За 2019–2020 роки та I півріччя 2021 року НАДС за рахунок переданих із бюджетної програми КПКВК 0421060 бюджетних призначень використало на оплату праці **34 541,6 тис. гривень**.

Обсяг використаних на оплату праці фахівців з питань реформ НАДС у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року коштів, переданих із бюджетної програми за КПКВК 0421060, наведено в таблиці 8.

Таблиця 8

Обсяг коштів, використаних на оплату праці фахівців з питань реформ НАДС у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року, переданих із бюджетної програми за КПКВК 0421060

тис. грн

КЕКВ	2019 р.		2020 р.		I півріччя 2021 р.	
	Затверджено	Касові видатки	Затверджено	Касові видатки	Затверджено на 2021 рік	Касові видатки
2111	12508,3	12314,2	12082,1	10436,5	13044,2	5968,2
2120	2751,8	2282,2	2658,1	2263,2	2869,5	1277,3
Разом	15260,1	14596,4	14740,2	12699,7	15913,7	7245,5

Інші складові заробітної плати фахівців з питань реформ НАДС (зокрема, посадовий оклад, надбавка за ранг, за вислугу років, відпускні, лікарняні тощо) починаючи з 2020 року планувалися та виплачувалися за рахунок фонду оплати праці НАДС за КПКВК 6121010.

Відповідно до пункту 1² постанови КМУ № 179 утворено **генеральні департаменти – структурні підрозділи для виконання завдань, пов'язаних із підготовкою та реалізацією реформ, спрямованих на досягнення цілей, визначених Програмою діяльності Кабінету Міністрів України** у відповідних сферах компетенції цих центральних органів виконавчої влади.

Аудитом встановлено, що у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року НАДС було визначено відповідальним виконавцем 9 заходів Планів пріоритетних дій Уряду на відповідний період, з яких **більше 30 відс. заходів у встановлені строки не виконано**.

Для прикладу, із 25 заходів Плану заходів на 2019–2021 роки з реалізації Стратегії реформування державного управління до 2021 року, за якими НАДС визначено безпосереднім виконавцем, відповідно до

⁴³ Шляхом передання на підставі розпоряджень Кабінету Міністрів України.

⁴⁴ Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 18.08.2017 № 647 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 06.03.2019 № 166).

встановлених індикаторів (результатів) **виконано 10 заходів** (у тому числі 5 виконано невчасно), у процесі виконання – 8 заходів (термін виконання III–IV квартали 2021 року), **не виконано – 4 заходи**.

Нормативно-правові документи, підготовлені фахівцями з питань реформ НАДС, містять неузгодженості. Зокрема, у запропонованій Цільовій моделі за результатами реформування, наведеній у Концепції 622, передбачається **встановлення квартальної премії до 100 відс.** посадового окладу (на сьогодні встановлюється щомісячна до 30 відс. або щоквартальна до 90 відсотків посадового окладу). Встановлення квартальної премії у розмірі **до 100 відс. (що на місяць становитиме 33 відс.)** призведе до **зниження посадового окладу до 67 відс., що не узгоджується з умовами Стратегії реформування державного управління до 2021 року⁴⁵** та положеннями самої Концепції 622.

Більшість заходів, передбачених Концепцією реформування системи оплати праці державних службовців, вчасно не виконано, зокрема, розроблений НАДС проєкт постанови КМУ «Деякі питання скорочення граничної чисельності працівників апарату та територіальних органів центральних органів виконавчої влади, інших державних органів», поданий на розгляд Уряду в липні 2021 року (із запізненням на рік), у результаті було відхилено.

Стратегія управління персоналом на державній службі з визначенням основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом НАДС на дату аудиту не розроблена (виконання цієї функції покладено на Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування НАДС).

При цьому із загального обсягу (33 156,2 тис. грн) нарахованої у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року заробітної плати фахівцям з питань реформ надбавка за виконання особливо важливої роботи становила 17 622,1 тис. грн, або 53,1 відс., що більше половини.

Загальний обсяг видатків на оплату праці фахівців з питань реформ в розрізі генеральних департаментів НАДС (КЕКВ 2111) у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року наведено у таблиці 9.

⁴⁵ Згідно із Стратегією 474, критерієм, за яким має проводитися оцінка прозорості та справедливості оплати праці, є співвідношення між посадовим окладом та розміром премії у середній заробітній платі державного службовця. Частка посадового окладу повинна становити у 2019 році не менше 70 відс., а премії – не більше 30 відсотків. Зменшення частки премій сприятиме запобіганню встановленню роботодавцем розміру заробітної плати на власний розсуд, а також зниженню ризику політизації державних службовців.

Таблиця 9

**Загальний обсяг видатків на оплату праці фахівців з питань реформ
НАДС у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року**

тис. грн

Структурний підрозділ	2019 р.		2020 р.		I півріччя 2021 р.	
	Нараховано всього	у т. ч. надбавка*	Нараховано всього	у т. ч. надбавка	Нараховано всього	у т. ч. надбавка
Генеральний департамент з питань інформатизації обліку та інформаційного забезпечення	157,4	77,0	311,8	157,8		
Генеральний департамент з питань інформатизації обліку та оплати праці державних службовців	170,9	37,0				
Генеральний департамент з питань розробки та впровадження політик з організаційного розвитку, оплати праці, адаптації та оцінки персоналу	2565,2	1368,9				
Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	3858,1	1832,7	3390,9	1940,5		
Генеральний департамент з питань розробки та впровадження політик з добору, розвитку та мотивації персоналу	902,3	537,8				
Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	1927,4	1021,7	3741,0	2233,0	2158,4	1040,2
Генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців	2182,7	1052,2	433,8	206,1		
Генеральний департамент з питань політики та стратегії управління персоналом на державній службі			722,6	331,5		
Генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби			3703,4	1946,0	1988,9	1018,4
Генеральний департамент з політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби			1099,4	689,0	1710,1	918,2
Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування					2131,9	1214,1
Разом	11764,0	5927,3	13402,9	7503,9	7989,3	4190,9

* надбавка за виконання особливо важливої роботи.

Слід зазначити, що встановлення надбавки за виконання особливо важливої роботи регулює Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям, затверджене Постановою № 15 (далі – Положення № 15).

Згідно з пунктом 6 Положення № 15, надбавка за виконання особливо важливої роботи встановлюється державним службовцям з **урахуванням виконання завдань та функцій щодо реалізації пріоритетних напрямів державної політики, участь у розробленні проєктів нормативно-правових актів, проведення експертизи таких актів та виконання роботи, що вимагає від працівника особливої організаційно-виконавчої компетентності та відповідальності, результатом якої є підвищення ефективності управління.**

Розмір надбавки за виконання особливо важливої роботи визначений у додатку № 1 до Положення № 15 у конкретній сумі та з 01.01.2019 становив від 30,5 тис. грн для державного експерта до 35,0 тис. грн для директора генерального департаменту.

Таким чином, **враховуючи показники виконання фахівцями з питань реформ НАДС завдань, пов'язаних із підготовкою та реалізацією реформ, спрямованих на досягнення цілей, визначених Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, кошти на виплату надбавки за виконання особливо важливої роботи фахівцям з питань реформ НАДС у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року у сумі 12 068,9 тис. грн⁴⁶ використано неекономно.**

3.4 Аналіз виконання укладених договорів

Згідно з договорами укладеними ФДМУ з чотирма юридичними особами (орендарями): Центром адаптації, Міністерством культури України, Управлінням культури та Українською школою урядування, у 2019–2020 роках та у I півріччі 2021 року ФДМУ передано в строкове платне користування державне нерухоме майно (нежитлові приміщення), балансоутримувачем якого є НАДС.

Внаслідок незабезпечення РВ ФДМУ по м. Києву, як орендодавцем, і НАДС, як балансоутримувачем, документального оформлення відносин оренди фактично займаних площ, у 2019 році **НАДС недоотримано власних надходжень до спеціального фонду у вигляді плати за оренду в сумі 49,0 тис. грн (50 відс.), відповідно до загального фонду Державного бюджету не надійшло 49,0 тис. грн (50 відс.) плати за оренду.**

За умовами типових договорів оренди, юридичні особи укладали з НАДС, як із балансоутримувачем, договори про відшкодування витрат

⁴⁶ За винятком виплат Генеральному департаменту з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

балансоутримувача з утримання орендованого майна та надання комунальних послуг на поточні роки.

Внаслідок незабезпечення посадовими особами НАДС протягом 2019–2020 років та в I півріччі 2021 року належного внутрішнього контролю за своєчасним документальним оформленням договірних відносин із юридичними особами (орендарями), НАДС від двох до восьми місяців не отримувало відшкодування за комунальні послуги та за витрати на утримання майна від юридичних осіб, які займали орендовані площі (65,3 тис. грн у 2019 році; 160,0 тис. грн у 2020 році та 190,7 тис. грн у I півріччі 2021 року). У подальшому договори було укладено, сума відшкодована, проте пеня при несвоєчасному внесенні плати, незважаючи на умови договорів, не нараховувалась.

Як встановлено аудитом, **Центр оцінювання кандидатів на посади державної служби** Української школи урядування два роки займав приміщення НАДС площею 366,3 кв. м без укладення договору оренди⁴⁷. Крім того, **Управління культури у 2019 році фактично займало площу 315,9 кв. м**, незважаючи на те, що згідно з Актом приймання-передачі (повернення) від 15.11.2018 частину приміщення площею 170,4 кв. м було повернено НАДС.

Як наслідок, за відсутності ефективних організаційно-правових заходів та дій НАДС із здійсненням претензійно-позовної роботи щодо Управління культури та затягування ФДМУ документального оформлення орендних відносин з УШУ, **сума невідшкодованих понесених у 2019–2020 роках НАДС витрат з оплати комунальних послуг та послуг з утримання та експлуатаційного обслуговування адміністративного будинку, становила 235,0 тис. грн, що є втратами бюджету.**

Як засвідчив аудит, до квітня 2020 року в НАДС не було визначено структурного підрозділу або відповідальних осіб за здійснення контролю за використанням приміщень адміністративної будівлі НАДС. Орендарем (Міністерством культури) з недотриманням умов пункту 5.6 договору оренди нерухомого майна від 15.09.2014 № 240 (зі змінами) капітальний, поточний та інші види ремонтів орендованого майна **протягом майже шести років за власний рахунок не здійснювались**. Як наслідок, по закінченні терміну оренди нежитлові приміщення загальною площею 518,1 кв. м на п'ятому поверсі будівлі НАДС передані Міністерством культури згідно з Актом приймання-передавання нерухомого майна від 09.09.2020 № 20 у стані, що потребує поточного ремонту. Витрати НАДС на проведення робіт із поточного ремонту приміщень на п'ятому поверсі будівлі у 2020 році становили **726,9 тис. грн, що є неекономним використанням коштів.**

⁴⁷ За даними сайту <https://www.kmu.gov.ua/news/>, офіційно Центр оцінювання кандидатів на посади державної служби відкрився 21.02.2019.

3.5 Аналіз створення НАДС інформаційного ресурсу управління людськими ресурсами в органах державного управління за рахунок грантових коштів, наданих Світовим банком

Відповідно до Плану заходів із реалізації Стратегії реформування державного управління України на 2019–2021 роки (далі – План заходів з реалізації Стратегії 474), затвердженого Розпорядженням № 474 (в редакції Розпорядження № 1102), на НАДС (разом з Мінфіном, Мінсоцполітики, Секретаріатом Кабінету Міністрів України та іншими центральними органами виконавчої влади) покладалось завдання з автоматизації процесів/систем управління людськими ресурсами на основі сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, підвищення ефективності та прозорості державної служби.

У процесі виконання цього завдання, **протягом 2019–2021 років** мали бути досягнуті такі результати: розроблені та введені в експлуатацію три модулі інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі (HRMIS) (IV квартал 2019 року), підключено і забезпечено використання міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади HRMIS (I квартал 2021 року), проведено навчання служб управління персоналом та структурних підрозділів з бухгалтерського обліку центральних органів виконавчої влади щодо використання HRMIS (IV квартал 2019 року – III квартал 2021 року).

Згідно з Концепцією впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах, схваленою Розпорядженням № 844 (із змінами) (далі – Концепція 844), метою створення інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі є **формування інформаційного ресурсу щодо управління персоналом у державних органах, включаючи інформацію про структуру та штатний розпис державних органів, посади державної служби, особові справи державних службовців, нарахування і оплату праці, заохочення, відпустки, службову кар'єру, службову дисципліну, професійну компетентність та професійне навчання.**

Реалізація Концепції передбачає здійснення заходів у три етапи **протягом 2017–2020 років**. На першому відбувається розроблення технічної та тендерної документації, проведення процедури закупівлі (2017 рік – I квартал 2018 року); на другому – зокрема, впровадження інформаційної системи в промислову експлуатацію в міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади та у тестову експлуатацію – у територіальних органах/підрозділах міністерств, інших центральних органах виконавчої влади, обласних, Київській міській, районних держадміністраціях (II–III квартали 2020 року); на третьому – впровадження HRMIS у промислову експлуатацію в територіальних органах/підрозділах міністерств, інших центральних органах виконавчої влади, обласних, Київській міській, районних держадміністраціях (IV квартал 2020 року).

Незважаючи на зміни та доповнення, що вносились до Концепції 844 розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20.05.2020 № 560-р, **етапи реалізації цієї Концепції не узгоджуються зі строками виконання завдань**, встановленими для пунктів 12–14 Плану заходів з реалізації Стратегії 474 та потребують перегляду після схвалення розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.07.2021 № 831-р Стратегії реформування державного управління України на 2022–2025 роки.

Крім того, ні Концепція 844, ні План заходів з її реалізації (HRMIS) **не передбачає обліку працівників державних органів, які не належать до центральних або місцевих органів виконавчої влади** (таких як Центральна виборча комісія, Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Національна служба посередництва і примирення України, Рада національної безпеки і оборони, національні комісії, що здійснюють державне регулювання у відповідних сферах). Як наслідок, **не забезпечуються умови для загального, повного моніторингу чисельності працівників усієї системи органів державного управління та видатків на оплату їх праці**.

Створення інформаційної системи відбувалось відповідно до заходів, визначених положенням Листа-Угоди про грант ЄС № TF0A5324 «Зміцнення управління державними ресурсами» (далі – Грант ЄС) між Україною і Міжнародним банком реконструкції та розвитку (МБРР) від 30.06.2017 та Договором між Мінекономрозвитку та НАДС від 31.07.2017. Відповідно до Гранту ЄС передбачалась реалізація проєкту зміцнення управління державними ресурсами, який складається з двох частин: частини А «Зміцнення управління людськими ресурсами на державній службі» та частини В «Підтримка впровадження Стратегії управління державними фінансами» з **фінансуванням у розмірі 3 030,7 тис. євро**.

Виконання заходів частини А проєкту «Зміцнення управління людськими ресурсами на державній службі», з використанням коштів у сумі **1 920 тис. євро, покладалось на НАДС** та включало перший етап робіт: розробку технічного завдання до HRMIS з функціоналом щодо управління персоналом та фонду оплати праці, операційне тестування, прийняття та розгортання системи на центральному рівні.

Для постачання, встановлення, експлуатаційного приймання, технічної підтримки інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі та нарахування заробітної плати НАДС уклало контрактну угоду від 05.02.2019 № 5-ку (далі – Контрактна угода) зі Спільними підприємствами «ТОВ «Айкюжн ІТ», ТОВ «Софтлайн ІТ», «SOFTENGI HOLDING LIMITED» на **43 880,9 тис. грн**, у якій **передбачалось виконання Фази І: планування, проєктування та документування (3 841,1 тис. грн), програмне забезпечення системи та розробка (27 716,4 тис. грн), розробка, тестування та прийняття інформаційної системи управління людськими ресурсами (10 018,7 тис. грн), навчання (2 304,7 тис. грн)**. За результатами виконання Фази І HRMIS мала

розгорнутися в 104 організаціях (16 міністерствах⁴⁸, НАДС, Секретаріаті Кабінету Міністрів України, Фонді державного майна України та 83 територіальних органах: НАДС – 10, Міністерства закордонних справ України – 4, Міністерства юстиції України – 8, Державної казначейської служби України – 25, Фонду державного майна України – 11, Державної служби України з лікарських засобів та контролю за наркотиками – 25). **Прогнозна (максимальна) кількість користувачів державних органів – 40 000 осіб.**

У разі задовільного виконання виконавцем зобов'язань Фази I та наявності фінансування, контракт планувалось продовжити шляхом підписання відповідного доповнення для виконання Фази II (вартість 25 060,2 тис. грн) із збільшенням суми контракту до 68 941,1 тис. гривень.

Станом на 30.03.2021 Фазу I розробки та впровадження HRMIS було завершено. НАДС наказом від 30.03.2021 № 55-21 «Про введення в експлуатацію Інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах» ввело HRMIS в експлуатацію. До неї **підключились 76 державних органів** (73 відс. загальної кількості, передбаченої Контрактною угодою) та **внесені дані щодо 20 973 працівників державних органів.**

Такі органи, як Секретаріат Кабінету Міністрів України, Державна казначейська служба України (разом із територіальними органами) та представництво Міністерства закордонних справ в місті Сімферополі (повноваження тимчасово покладено на представництво розташоване в місті Одеса), на сьогодні, не підтвердили можливість та готовність впровадження HRMIS. Введення даних до інформаційної системи Міністерства внутрішніх справ України та Міністерства оборони України виключається через існуючі специфічні обмеження щодо оприлюднення інформації.

Таким чином, упродовж 2019–2021 років запланованого Планом заходів з реалізації Стратегії 474 **підключення і забезпечення використання міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі (HRMIS) у повному обсязі не відбулося.**

Загалом на заходи, пов'язані з розробкою, підключенням та забезпеченням HRMIS (Фаза I) **використано 1 879,7 тис. євро**

⁴⁸ До загальної кількості 16 міністерств увійшли: Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України, Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Міністерство енергетики України, Міністерство закордонних справ України, Міністерство інфраструктури України, Міністерство культури та інформаційної політики України, Міністерство молоді та спорту України, Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України, Міністерство освіти та науки України, Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство розвитку громад та територій України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство фінансів України, Міністерство юстиції України, Міністерство цифрової трансформації України, Міністерство у справах ветеранів України.

(56 804,5 тис. грн), або 98 відс. загальної суми коштів (1 920 тис. євро), які виділялись в рамках Гранту ЄС.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.07.2021 № 831-р схвалено Стратегію реформування державного управління України на 2022–2025 роки. Відповідно до неї, **передбачено продовжити впровадження інтегрованої інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах (HRMIS) до 2025 року з орієнтовним обсягом коштів державного бюджету та міжнародної технічної допомоги у сумі 94 562 тис. грн: 2022 рік – 12 562 тис. грн, 2023 рік – 32 744 тис. грн, 2024 рік – 26 390 тис. грн, 2025 рік – 22 866 тис. гривень.**

При цьому HRMIS залишається призначеною для ведення обліку лише працівників на посадах центральних та місцевих органів виконавчої влади (з якого виключено працівників Міністерства внутрішніх справ України та Міністерства оборони України), що, в свою чергу, **обмежує отримання з неї повної інформації про загальну чисельність працівників органів державного управління, яка б надала змогу проводити оперативний прозорий моніторинг чисельності працівників органів державної влади і фонду оплати праці.**

Крім того, реалізація Концепції 844 залишається неузгодженою із заходами і строками їх виконання, передбаченими як Планом заходів з реалізації Стратегії 474, так і Планом заходів з реалізації Стратегії реформування державного управління України на 2022–2025 роки, та **потребує внесення відповідних змін.**

Отже, Рахункова палата не може належно оцінити ефективність використання у 2019–2020 роках і I півріччі 2021 року **міжнародної технічної допомоги на створення інформаційної системи (Фаза I) в сумі 43 880,9 тис. грн (контрактна угода від 05.02.2019 № 5-ку). Внаслідок суттєвої затримки початку другої фази проєкту існують ризики щодо впровадження та супроводження HRMIS.**

IV. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

Відповідно до частини третьої статті 26 Бюджетного кодексу України розпорядники бюджетних коштів в особі їх керівників організовують внутрішній контроль і внутрішній аудит та забезпечують їх здійснення у своїх установах і на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери управління таких розпорядників бюджетних коштів.

Основні засади здійснення внутрішнього контролю визначено Постановою 1062. На виконання пункту 10 Основних засад, НАДС в установлені строки надіслано Міністерству фінансів звіти про стан організації та здійснення внутрішнього контролю у розрізі елементів внутрішнього контролю за 2019 рік та 2020 рік, у яких відображено заходи щодо їх здійснення.

Наказом НАДС від 06.02.2018 № 38⁴⁹ затверджено Інструкцію з організації внутрішнього контролю та управління ризиками у НАДС з питань державної служби, його територіальних органах та установах, що належать до сфери його управління, і яка базується на системі формалізованих задокументованих правил і контрольних процедур, чітко визначених і закріплених повноважень та відповідальності, які встановлюються положеннями про НАДС, територіальні органи і установи, що належать до сфери управління Агентства, їх структурні підрозділи, посадовими інструкціями працівників, державних службовців.

Згідно з пунктами 5, 7 Наказу НАДС № 38, **відповідальність** за розроблення, складання, затвердження та своєчасний перегляд адміністративних регламентів, а також за розробку, формалізацію, впровадження та моніторинг системи внутрішнього контролю **покладається на керівників структурних підрозділів апарату НАДС, його територіальних органів та установ, що належать до сфери його управління.**

Як засвідчив аудит, **створена у НАДС система внутрішнього контролю не забезпечує дотримання вимог, визначених Основними засадами, зокрема через нездійснення управління ризиками та моніторингу.** Станом на 01.07.2021 адміністративний регламент «Забезпечення планово-фінансової роботи» (ступінь ризику – високий) протягом трьох років не розроблено.

Не всі елементи системи внутрішнього контролю функціонують належним чином, не організовано їх взаємозв'язок. Як наслідок, за результатами аудиту встановлено низку недоліків і порушень у цій сфері. Зокрема, в частині необґрунтованого планування видатків на утримання апарату НАДС та його територіальних органів (78 157,7 тис. грн), що призвело до затвердження у 2019–2021 роках необґрунтованих бюджетних призначень (40 772,7 тис. грн). Аудит засвідчив випадки втрат державного бюджету (235,0 тис. грн), збитків державного бюджету (108,0 тис. грн), з порушенням законодавства про оплату праці (4 505,6 тис. грн), неекономного (12 795,8 тис. грн) витрачання бюджетних коштів. Відсутність своєчасних управлінських рішень призвела до недоотримання надходжень державним бюджетом (98,0 тис. гривень). Невикористані асигнування наприкінці 2019–2020 років становили 12 997,6 тис. грн, що є результатом неефективного управління.

Аудитом встановлено неефективне управління нерухомим майном (земельна ділянка), що створює ризики втрати земельної ділянки з державної власності на користь третіх осіб.

У 2019–2020 роках та за I півріччя 2021 року питання ефективності використання коштів державного бюджету, виділених НАДС на керівництво

⁴⁹ «Про організацію внутрішнього контролю в системі Національного агентства України з питань державної служби».

та функціональне управління у сфері державної служби, внутрішнім аудитом НАДС не охоплювалися.

Отже, система внутрішнього контролю в Агентстві в частині планово-фінансової роботи функціонує неефективно, оскільки під час аудиту встановлено порушення бюджетного законодавства, нанесення збитків державному бюджету, використання бюджетних коштів з порушенням законодавства про оплату праці, нерезультативного і неефективного управління ними.

ВИСНОВКИ

1. Встановлено, що у 2019–2020 роках та у першому півріччі 2021 року за бюджетною програмою «Керівництво та функціональне управління у сфері державної служби» (КПКВК 6121010) **Національне агентство України з питань державної служби не забезпечило економності та законності використання бюджетних коштів.**

Апаратом НАДС як відповідальним виконавцем бюджетної програми за КПКВК 6121010 на забезпечення діяльності протягом 2019–2020 років та за I півріччя 2021 року за загальним та спеціальним фондами державного бюджету використано **262 634,1 тис. грн**, з яких найбільшу питому вагу становили видатки на заробітну плату та нарахування на неї – 68 відс., капітальні видатки – 14,6 відс. (в межах Угоди про Грант між Україною та Міжнародним банком реконструкції та розвитку). **Через неефективні управлінські рішення невикористані асигнування наприкінці 2019–2020 років становили 12 997,6 тис. гривень.**

Неефективні управлінські рішення та неналежний внутрішній контроль призвели до втрат державного бюджету (235,0 тис. грн), збитків державного бюджету (108,0 тис. грн), неекономного (12 795,8 тис. грн) та з порушенням законодавства про оплату праці (4 505,6 тис. грн) витрачання бюджетних коштів, а також до недоотримання надходжень державним бюджетом (98,0 тис. гривень).

2. НАДС всупереч законодавству України та наданим у 2019 році пропозиціям Рахункової палати застосовує програмні продукти «Портал управління знаннями» та «Портал вакансій реформаторських посад», які перебувають у дослідній експлуатації. **Висновки КСЗІ на ці програмні забезпечення відсутні, що є порушенням статті 8 Закону № 80, яка вимагає застосування комплексної системи захисту інформації з підтвердженою відповідністю за результатами державної експертизи. Отже, ризики зовнішнього втручання в їх роботу спричиняють необ'єктивне проведення конкурсів. Фактично йдеться про ризики нівелювання кадровим та професійним потенціалом держави.**

3. Внаслідок відсутності належного внутрішнього контролю, НАДС у 2019–2021 роках, як головним розпорядником бюджетних коштів, не

забезпечено належного планування та затвердження видатків за загальним та спеціальним фондами за КПКВК 6121010. **До бюджетних запитів НАДС включено видатки і надходження спеціального фонду на суму 78 157,7 тис. грн за відсутності детальних розрахунків** та з порушенням вимог частини сьомої статті 52, абзацу восьмого пункту 14 розділу XI Закону № 889, пункту 17 Порядку № 228 та пунктів 1.5, 1.14, 2.1 та 2.8 Інструкції № 687, частини третьої статті 35 Бюджетного кодексу. Зазначене призвело до **затвердження необґрунтованих бюджетних асигнувань у кошторисі загалом на суму 40 772,7 тис. грн**, що є порушенням вимог пункту 29 Порядку № 228. Відповідно до пункту 1 частини першої статті 116 Бюджетного кодексу вищевказане є порушенням бюджетного законодавства.

Крім того, незважаючи на рекомендації попереднього аудиту, у 2019–2020 роках та у I півріччі 2021 року, **методику розрахунку для результативних показників бюджетної програми 6121010, що потребують методологічних роз'яснень їх змісту, не розроблено**, чим не дотримано абзацу третього пункту 7 Наказу Мініфіну № 1536.

4. НАДС не вжито достатніх заходів щодо виконання пропозицій, наданих Рахунковою палатою за результатами попереднього аудиту. Питання розроблення методики проведення прозорого моніторингу чисельності працівників центральних органів виконавчої влади та фонду оплати праці таких органів; проведення державної експертизи інформаційних систем; внутрішнього контролю за плануванням та ефективним використанням бюджетних коштів за КПКВК 6121010 є актуальними і НАДС не вирішено.

Як наслідок, аудитом встановлено, що у 2019 році через незаконне звільнення з посади начальника Управління стратегічного планування та аналізу НАДС, за рішенням Шевченківського районного суду м. Києва стягнуто з НАДС середній заробіток за час вимушеного прогулу та судовий збір на користь держави, сума яких становить **108,0 тис. грн, що є збитками державного бюджету за КПКВК 6121010.**

Крім того, за відсутності ефективних організаційно-правових заходів та дій НАДС із здійснення претензійно-позовної роботи щодо Управління культури та затягування ФДМУ документального оформлення орендних відносин з Українською школою урядування, **сума невідшкодованих понесених НАДС у 2019–2020 роках витрат з оплати комунальних послуг та послуг з утримання та експлуатаційного обслуговування адміністративного будинку становила 235,0 тис. грн, що є втратами бюджету.**

Також, як засвідчив аудит, орендарем (Міністерством культури) з недотриманням умов пункту 5.6 договору оренди нерухомого майна від 15.09.2014 № 240 (зі змінами) капітальний, поточний та інші види ремонтів орендованого майна **протягом майже шести років за власний рахунок не здійснювались.** Як наслідок, по закінченні терміну оренди нежитлові приміщення загальною площею 518,1 кв. м на п'ятому поверсі будівлі НАДС

передані Міністерством культури згідно з Актом приймання-передавання нерухомого майна від 09.09.2020 № 20 у стані, що потребує поточного ремонту. Витрати НАДС на проведення робіт із поточного ремонту приміщень на п'ятому поверсі будівлі у 2020 році становили **726,9 тис. грн, що є неекономним використанням коштів.**

5. Функція з управління об'єктами державної власності належним чином не виконується. НАДС як уповноваженим органом управління не забезпечено оформлення прав на земельну ділянку, чим не дотримано вимог пункту 28 частини першої статті 6 Закону № 185, що створює ризики втрати земельної ділянки з державної власності на користь третіх осіб.

6. Строк реалізації Стратегії реформування державного управління України на 2019–2021 роки закінчується, проте основні проблеми функціонування державної служби та управління людськими ресурсами на державній службі в Україні, пов'язані з відсутністю інформаційної системи, яка б дала змогу мати оперативні статистичні дані про стан управління людськими ресурсами, недосконалою та непрозорою структурою заробітної плати державних службовців, залишаються невирішеними.

Підвищення заробітної плати державних службовців до 2020 року до конкурентоспроможного рівня відповідно до показників загального ринку праці внаслідок реформування системи оплати праці фактично не відбулося.

Є ризики невиконання до кінця 2021 року завдань з удосконалення організаційної структури та оптимізації чисельності органів виконавчої влади, що посприяло би оновленню складу державних службовців, а також збільшення посадових окладів державних службовців та завершення комплексної реформи системи оплати їх праці, що мало гарантувати державним службовцям прозорість та конкурентоспроможний рівень заробітної плати відповідно до показників загального ринку праці.

7. Аналіз виконання перших двох етапів реалізації Концепції реформування системи оплати праці державних службовців засвідчив, що процес реформування системи оплати праці державних службовців протягом 2020–2021 років не досяг бажаних результатів. Строки реалізації реформи відповідно до Концепції 622 не дотримано.

Шляхи та порядок реалізації реформи на сьогодні частково відповідають положенням Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та плану заходів з її реалізації. Строки реалізації та завдання реформи суттєво змінилися, проте НАДС не ініційовано внесення змін до Концепції 622, що призвело до відсутності нормативно визначеної дорожньої карти з впровадження реформи.

НАДС здійснено підготовку до реалізації експериментального проєкту щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад шляхом проведення класифікації

посад державної служби у державних органах, які є учасниками експериментального проєкту, розроблено систему грейдів та нову модель оплати праці державних службовців. Водночас **проєкт акта щодо умов оплати праці державних службовців на погодження до заінтересованих органів не подано. Зазначене та зміна підходів до впровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад унеможлиблює реалізацію експериментального проєкту.**

За таких умов низка розроблених НАДС проєктів підзаконних нормативних актів, необхідних для забезпечення реформи, до прийняття проєкту Закону про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад, є недоцільними. Фактично йдеться про свідоме використання людських ресурсів у НАДС без мети отримання результатів від такої нормотворчої діяльності.

8. За 2019–2020 роки та I півріччя 2021 року працівникам НАДС за КПКВК 6121010 нараховано та виплачено заробітної плати в розмірі **112 572,8** тис. грн, найбільший вплив на розмір заробітної плати державних службовців апарату НАДС мали стимулюючі надбавки, які відносно до посадового окладу становили у 2019 році 36,2 відс., у 2020 році 48,6 відс., у I півріччі 2021 року 33,0 відсотка.

На оплату праці фахівців з питань реформ за рахунок переданих з бюджетної програми за КПКВК 0421060 бюджетних призначень НАДС використано **33 156,2** тис. грн, з них надбавка за виконання особливо важливої роботи становила 17 622,1 тис. грн, або 53,1 відс., що більше половини, та відносно до посадового окладу у 2019 році – 300,2 відс., у 2020 році та у I півріччі 2021 року – 299 відсотків.

При цьому за рівних посадових окладів (10 200,0 грн у головного спеціаліста та державного експерта) за рахунок стимулюючої надбавки розмір заробітної плати головного спеціаліста більш як удвічі менший від заробітної плати державного експерта.

Аудитом встановлено, що у 2019 році та I півріччі 2020 року працівникам апарату НАДС із **недотриманням вимог пункту 5 Положення № 15 надбавка за інтенсивність праці на загальну суму 4 505,6 тис. грн** (з них у 2019 році – 3 298,0 тис. грн; у I півріччі 2020 року – 1 207,6 тис. грн) **встановлювалася на підставі наказів НАДС без урахування критеріїв** (якість і складність підготовлених документів; терміновість виконання завдань, опрацювання та підготовки документів; ініціативність у роботі), **що свідчить про відсутність належного внутрішнього контролю з боку керівництва НАДС та є порушенням законодавства про оплату праці.**

Враховуючи неналежне виконання фахівцями з питань реформ НАДС завдань, пов'язаних із підготовкою та реалізацією реформ, спрямованих на досягнення цілей, визначених Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, **кошти на виплату надбавки за виконання особливо важливої роботи фахівцям з питань реформ НАДС у 2019–2020 роках та I півріччі 2021 року у сумі 12 068,9 тис. грн використано неекономно.**

9. Упродовж 2019–2021 років запланованого Планом заходів з реалізації Стратегії реформування державного управління **підключення і забезпечення використання міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі (HRMIS) в повному обсязі не відбулося.** При цьому HRMIS залишається призначеною для ведення обліку лише працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади (з якого виключено працівників Міністерства внутрішніх справ України та Міністерства оборони України), що, в свою чергу, **обмежує отримання з неї повної інформації про загальну чисельність працівників органів державного управління, яка б надала змогу проводити оперативний прозорий моніторинг чисельності працівників органів державної влади і фонду оплати праці.**

Крім того, реалізація Концепції 844 залишається неузгодженою із заходами і строками їх виконання, передбаченими як Планом заходів з реалізації Стратегії реформування державного управління України на 2019–2021 роки, так і Планом заходів з реалізації Стратегії реформування державного управління України на 2022–2025 роки та потребує внесення відповідних змін.

Отже, Рахункова палата не може належно оцінити ефективність використання у 2019–2020 роках і I півріччі 2021 року **міжнародної технічної допомоги на створення інформаційної системи (Фаза I) в сумі 43 880,9 тис. гривень.** Унаслідок суттєвої затримки початку другої фази проєкту існують ризики щодо впровадження та супроводження HRMIS.

10. Нормативно-правова база, що регламентує діяльність НАДС, у цілому є сформованою. Разом з тим Кабінетом Міністрів України **не приведено у відповідність із вимогами статей 6, 17 Закону № 3166 норми Положення № 500.**

11. Потребує удосконалення діяльність НАДС із розроблення нормативно-правових актів за результатами узагальнення практики застосування законодавства з питань, що належать до компетенції НАДС. За період, що підлягав аудиту, **НАДС розроблено 136 проєктів актів, з яких майже половина (41,2 відс.) КМУ не прийнято.** Із загальної кількості розроблених у 2019–2020 роках проєктів актів НАДС розроблено лише 2 законопроекти, які в подальшому не прийняті. У I півріччі 2021 року НАДС розроблено та подано на розгляд Уряду чотири законопроекти, які на момент закінчення аудиту не прийнято.

Моніторинг оплати праці державних службовців за період, який підлягав аудиту, **проводився НАДС лише один раз (у 2021 році за 2020 рік) на виконання доручення Прем'єр-міністра України. Методика проведення прозорого моніторингу фонду оплати праці центральних органів виконавчої влади, незважаючи на пропозиції попереднього аудиту Рахункової палати, протягом п'яти років не розроблена.**

12. Створена у НАДС система внутрішнього контролю не забезпечує дотримання вимог, визначених Основними засадами, зокрема через нездійснення управління ризиками та моніторингу. Не всі елементи системи внутрішнього контролю функціонують належним чином, не організовано їх взаємозв'язок, що призвело до порушень та недоліків, установлених під час цього аудиту.

ПРОПОЗИЦІЇ

1. Рішення Рахункової палати та Звіт про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету, виділених Національному агентству України з питань державної служби на керівництво та функціональне управління у сфері державної служби, надіслати Верховній Раді України протягом 15 днів з дня затвердження Звіту.

2. Про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету, виділених Національному агентству України з питань державної служби на керівництво та функціональне управління у сфері державної служби, поінформувати Комітет Верховної Ради України з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування.

3. Про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету, виділених Національному агентству України з питань державної служби на керівництво та функціональне управління у сфері державної служби, поінформувати Президента України та Раду національної безпеки і оборони України.

4. Відомості про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету, виділених Національному агентству України з питань державної служби на керівництво та функціональне управління у сфері державної служби, у формі рішення Рахункової палати надіслати Кабінетові Міністрів України та рекомендувати розглянути проєкт Порядку формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі та проєкт Закону про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад.

5. Рішення Рахункової палати та Звіт надіслати НАДС та запропонувати:

- забезпечити дотримання вимог Інструкції № 687 при складанні бюджетних запитів та Порядку № 228 при складанні проєктів кошторисів щодо обґрунтованості видатків розрахунками, визначення обсягу надходжень до спеціального фонду проєкту кошторису – на підставі розрахунків за кожним джерелом доходів;

- забезпечити оформлення прав на земельну ділянку та провести державну реєстрацію речових прав на неї;

- провести державну експертизу інформаційних систем Національного агентства України з питань державної служби;
- з метою комплексного унормування питання єдиних підходів до планування і розподілу видатків на оплату праці державних службовців у державних органах забезпечити супровід до прийняття Кабінетом Міністрів України Порядку формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі;
- забезпечити супровід законопроекту про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад до його прийняття Верховною Радою України;
- внести зміни до Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та плану заходів з її реалізації відповідно до змін у підходах щодо впровадження реформи;
- забезпечити прийняття нормативно-правових актів для проведення класифікації усіх посад державної служби;
- провести фінансово-економічні розрахунки щодо запровадження нової моделі оплати праці після проведення класифікації усіх посад з урахуванням можливостей державного бюджету;
- здійснити у визначені строки розроблення умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби на відповідний рік;
- забезпечити впровадження та супроводження HRMIS відповідно до вимог технічного завдання на інформаційну систему (за умови схвалення Урядом проєкту «Програма підтримки управління державними фінансами в Україні»);
- забезпечити виконання в повному обсязі рекомендацій Рахункової палати, відповідно до наказу НАДС від 29.03.2019 № 57-19 «Про затвердження Плану заходів НАДС за підсумками розгляду рішення Рахункової палати від 26.02.2019 № 4-2 та Звіту про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету, виділених НАДС на керівництво та функціональне управління у сфері державної служби»;
- забезпечити ефективне функціонування системи внутрішнього контролю, відповідно до Основних засад здійснення внутрішнього контролю розпорядниками бюджетних коштів, затверджених Постановою № 1062, та наказу НАДС від 06.02.2018 № 38 «Про організацію внутрішнього контролю в системі Національного агентства України з питань державної служби», щодо планування та ефективного використання бюджетних коштів, управління державним майном;
- розробити та затвердити план заходів щодо усунення виявлених Рахунковою палатою в ході аудиту недоліків і порушень, із визначенням термінів і відповідальних осіб, забезпечити його виконання;
- у встановленому законодавством порядку інформувати Рахункову палату про стан виконання наданих за результатами аудиту рекомендацій.