

ІНФОРМАЦІЙНЕ ПОВІДОМЛЕННЯ

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

Відповідно до Плану роботи Рахункової палати на 2025 рік, затвердженого рішенням Рахункової палати від 19.12.2024 № 58-5 (зі змінами), проведено захід державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) – аудит відповідності на тему «Реформування системи оплати праці у сфері державного управління». Мета аудиту: оцінити, чи відбувається процес реформування системи оплати праці працівників органів державного управління відповідно до законодавства та з урахуванням кращих практик.

Захід державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) проведений на таких об'єктах контролю: Національне агентство України з питань державної служби (далі – НАДС), Міністерство фінансів України (далі – Мінфін) та Секретаріат Кабінету Міністрів України (далі – СКМУ) з 10 лютого до 31 серпня 2025 року.

Під час аудиту, серед іншого, встановлено: впровадження реформи системи оплати праці здійснювалося непослідовно, без належного контролю, координації та комунікації між органами виконавчої влади. Нормативно-правова база, покликана забезпечити реформування, виявилася суперечливою та недостатньою. Запланована у 2023 році автоматизована система класифікації посад так і не введена в експлуатацію.

Підготовка заходів для впровадження реформи здійснювалась у вкрай стислий термін – чотири місяці. Цього часу було недостатньо для якісної підготовки документів, що зумовило недосконалість першої класифікації посад й низку перекласифікацій.

Надалі внаслідок неналежного контролю та нерозроблення уніфікованих підходів до здійснення класифікації посад, у низці державних органів відбувалося штучне віднесення посад до класифікаційних кодів із вищими окладами.

Аудит показав, що на перебіг реформи оплати праці державних службовців також негативно вплинули значні диспропорції в системі оплати праці внаслідок закріплення в Законі України «Про державну службу» п'яти рівнів юрисдикцій, непрозорі правила розподілу Мінфіном фондів оплати праці, неналежна комунікація.

Залишаються значні диспропорції в оплаті праці як між керівниками різних державних інституцій, так і всередині однієї установи – між керівником та підпорядкованими державними службовцями.

Це ускладнило реалізацію реформи та фактично нівелювало її базовий принцип – «рівна оплата за однакову працю».



Попри окремі досягнення (запровадження системи оплати праці на основі класифікації посад, підвищення рівня посадового окладу у структурі заробітної плати, зменшення надбавки за вислугу років з 50 до 30 відс.), реформа системи оплати праці не забезпечила реалізації всіх поставлених цілей: справедлива, прозора та конкурентна система оплати праці досі не функціонує. Це знижує привабливість державної служби для кваліфікованих фахівців, що виявляється у високій плинності кадрів, втраті інституційної пам'яті й професійного досвіду та, як наслідок, у зменшенні здатності органів влади ефективно виконувати свої функції.

Згідно із рішенням Рахункової палати від 28.10.2025 № 26-1 (далі – Рішення), Рішення, Звіт та план заходів реагування об'єктів контролю на Рішення надіслані НАДС (лист від 10.11.2025 № 3430) та Мінфіну (лист від 10.11.2025 № 3431).

Рішення та Звіт надіслані Верховній Раді України (лист від 10.11.2025 № 3435), Комітетові Верховної Ради України з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування (лист від 10.11.2025 № 3433), СКМУ (лист від 10.11.2025 № 3432), Кабінетові Міністрів України (лист від 10.11.2025 № 3434).

Прем'єр-міністром України надано Міністерству економіки, довкілля та сільського господарства України (далі – Мінекономіки), Міністерству розвитку громад та територій України (далі – Мінрозвитку), НАДС, Мінфіну та Віце-прем'єр-міністрам України з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України доручення від 25.11.2025 № 36889/3/1-25 (до листа Рахункової палати від 10.11.2025 № 04-3434) опрацювати, вжити заходів для виконання відповідних рекомендацій та про результати поінформувати Рахункову палату та Кабінет Міністрів України.

Мінрозвитку на виконання доручення Прем'єр-міністра України від 28.11.2025 № 38264/1/1-25 до звернення Комітету Верховної Ради України з питань бюджету від 20.11.2025 № 04-13/12-2025/268601 щодо Звіту та результатів розгляду поінформувало Рахункову палату (лист від 08.12.2025 № 32184/33/10-25).

Мінфін на виконання доручення Прем'єр-міністра України від 25.11.2025 № 36889/3/1-25 до листа Рахункової палати від 10.11.2025 № 04-3434 щодо Рішення та результатів розгляду поінформував Рахункову палату (лист від 18.12.2025 № 08040-01-3/37477).

Відповідно до статті 36 Закону України «Про Рахункову палату» НАДС (лист від 08.12.2025 № 11028/92-25), Мінфін (лист від 10.12.2025 № 3082) та СКМУ (лист від 11.12.2025 № 3394/03-06) поінформували Рахункову палату про результати розгляду Рішення.

Задля усунення недоліків, виявлених під час проведення цього аудиту, Рахункова палата загалом надала 19 рекомендацій, виконання яких підлягає контролю.



Основні висновки, рекомендації (пропозиції) та заходи, що вжиті та мають бути вжиті для усунення виявлених недоліків

1. Висновки Рахункової палати:

Реформа системи оплати праці державних службовців є вагомим кроком до формування сучасної державної служби, основна мета якої полягає у створенні ефективної системи, що гарантуватиме прозорість, підзвітність і справедливість оплати праці, водночас підвищуючи мотивацію працівників та конкурентоспроможність заробітних плат на ринку. Прийняття Закону України від 11 березня 2025 року № 4282-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» (далі – Закон № 4282) стало важливим етапом у законодавчому забезпеченні цієї реформи, а запровадження системи оплати праці на основі класифікації посад державної служби – ключовим практичним результатом.

Реформа забезпечила запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби, визначення посадового окладу як ключового елемента в структурі заробітної плати державних службовців, досягнення у 2024 році співвідношення 81,7 до 18,3 відс. між сталою та варіативною частинами заробітної плати за класифікованими посадами державної служби, зменшення розміру надбавки за вислугу років з 50 до 30 відс., а також зростання у 2024 році середньомісячної заробітної плати державних службовців на 9 794 грн, або на 43 відс., порівняно з 2023 роком.

Водночас аудитом встановлено, що нормативно-правова база не була достатньою для послідовного, ресурсно забезпеченого та своєчасного впровадження реформи оплати праці. Реалізація реформи відхилилася від затвердженого Урядом плану: проєкт Закону України від 23 листопада 2022 року № 8222 «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» (далі – Законопроект № 8222), який мав стати відправним пунктом впровадження, ухвалено більш ніж через рік після фактичного початку реформування, що призвело до здійснення реформи без належного законодавчого підґрунтя.

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

Нереалістичне планування строків і ресурсів, зокрема дублювання однакових завдань у різних нормативних документах із відмінними строками



виконання та подекуди встановлення надто стислих термінів, призвело до систематичних порушень й неодноразових перенесень строків. Це ускладнювало впровадження змін, перешкоджало досягненню визначених цілей і спричинило безсистемність реформи, що, відповідно, породжувало невизначеність.

Незабезпечення послідовної й узгодженої державної політики та належної координаційної ролі Уряду у процесі реформування, штучне створення конкуренції між Мінфіном та НАДС щодо одного й того ж питання державної політики й недостатнє політичне лідерство з боку відповідального члена Уряду (Міністра Кабінету Міністрів України) стали основними чинниками затягування реформи, фрагментації та її слабкої реалізації.

Держава не володіє повною та достовірною інформацією про розмір нарахованої заробітної плати державним службовцям у розрізі всіх складових по кожному працівникові. Унаслідок цього політика реформування системи оплати праці державних службовців формувалася не на основі фактів і доказів, а спиралася на припущення, надмірні узагальнення та науково необґрунтовані розрахунки. Як наслідок, Верховній Раді України подана непрорахована й організаційно не забезпечена реформа, а Уряд виявився неспроможним ефективно, прозоро та прогнозовано її реалізувати.

Розроблення Схеми посадових окладів здійснювалося Мінфіном, виходячи з фінансових можливостей державного бюджету, фактично на власний розсуд без достатніх повноважень та урахування порівняння функцій і цінності посад, затвердженої методології. Такий підхід знизив прозорість і зрозумілість процесу, створив ризики маніпуляцій та вибіркового застосування різних підходів для окремих органів влади. Це суперечить принципам бюджетної системи України – справедливості, неупередженості, публічності та прозорості – і не відповідає ключовим завданням реформи.

Планова вартість впровадження реформи системи оплати праці державних службовців у 2024 році НАДС не розраховувалася.

Логіка бюджетування видатків на оплату праці, яка мала ґрунтуватися на результатах класифікації та грейдування посад з урахуванням їх ринкової вартості, була спотворена: замість цього відбулося штучне «втискання» класифікації у встановлені Мінфіном граничні показники фонду оплати праці. Це призвело до маніпуляцій із повторними класифікаціями – підлаштування посад до вищих грейдів або, навпаки, до наявного фінансового ресурсу, що фактично нівелювало зміст реформи.

Маніпулятивним виявився й підхід Уряду: спочатку проведена реальна класифікація посад, а вже потім затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2023 р. № 1409 та доведена до державних органів Схема посадових окладів на посадах державної служби з урахуванням сімей і рівнів посад, юрисдикції та типів державних органів у 2024 році (далі – Схема посадових окладів). Визначені за результатами класифікації фактичні рівні



оплати праці викликали різке невдоволення державних службовців та призвели до повторних класифікацій, що означало їх пристосування до наявних фінансових обмежень.

Через вкрай обмежений час, відведений на проведення першої класифікації посад державної служби (у середньому 1,4 хв на опрацювання однієї посади), цей процес не міг бути належно контрольованим і здійснювався без дотримання уніфікованого підходу до класифікації в різних державних органах. Численні повторні класифікації та свідоме пристосування описів посад до функціоналу сімей із вищими посадовими окладами підірвали довіру до отриманих результатів. Зокрема, працівників підрозділів бухгалтерського обліку, управління персоналом та діловодства відносили до інших сімей посад, ніж це передбачено Каталогом типових посад державної служби і критеріями віднесення до таких посад, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 23 жовтня 2023 р. № 1109 (далі – Каталог). Основною причиною такої ситуації стало прагнення збільшити заробітну плату. У 2024 році цим працівникам нараховано 272,8 млн гривень.

Проблема об'єктивної оцінки посад державної служби залишається невирішеною. Недосконалість Каталогу та неналежний контроль з боку НАДС у частині оцінки посад призводять до випадків необ'єктивної класифікації. Хоча Концепція реформування системи оплати праці державних службовців, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 р. № 622-р (далі – Концепція), передбачає запровадження класифікації та визначення типових посад з урахуванням їх функціональної спрямованості, мети та цінності, чинне законодавство не містить механізму визначення цінності посади.

Непрозорість процесу погодження НАДС класифікованих посад державної служби, зокрема незабезпечення публічного доступу до інформації про погоджені посади, знижує рівень підзвітності, унеможлиблює належний контроль з боку Уряду та громадськості, підриває довіру до цього процесу та створює передумови для вибіркового підходу під час погодження класифікації.

Додатковою проблемою є брак сучасних інструментів автоматизації процесів і управління реформою: реалізовані численні експериментальні проекти не дали змоги своєчасно виявити та запобігти проблемам на етапі її впровадження, а їх результати не були конвертовані в урядові рішення. Це підтверджує необхідність більш професійного підходу до планування експериментальних проектів, глибшого аналізу та оцінки їх результатів і врахування отриманих висновків при підготовці до реалізації змін.

Закріплення в Законі № 4282 п'яти рівнів юрисдикцій, а також спеціальні умови, визначені законами України від 09 листопада 2023 року № 3460-IX «Про Державний бюджет України на 2024 рік» (далі – Закон № 3460) і від 19 листопада 2024 року № 4059-IX «Про Державний бюджет України на 2025 рік» (далі – Закон № 4059) для регламентних міністерств, та встановлення



Урядом окремих умов оплати праці для різних державних органів спричинили значні диспропорції в системі оплати, що не відповідає базовому принципу реформи – справедливості й рівності.

Проблеми з оплатою праці державних службовців, оклади яких визначаються спеціальними законами, наразі вирішуються лише тимчасовими заходами, зокрема шляхом внесення змін до Закону № 4059. У проєкті закону про державний бюджет на 2026 рік Уряд запропонував зберегти порядок регулювання, встановлений на 2025 рік, що не забезпечує комплексного вирішення окресленої проблеми, а лише консервує її.

Спостерігаються значні диспропорції в оплаті праці як між керівниками різних державних інституцій, так і всередині однієї установи – між керівником та підпорядкованими державними службовцями. Це зумовлює необхідність перегляду умов і розмірів оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» (далі – Закон № 889).

Наразі не розроблена та не затверджена методологія зіставлення рівня оплати праці на типових посадах державної служби з оплатою у приватному секторі, хоча Закон № 4282 передбачає щорічне проведення такого зіставлення під час підготовки проєкту Схеми посадових окладів.

Процес планування видатків на оплату праці в державних органах потребує суттєвого вдосконалення: для виконання вимог закону щодо його унормування Уряд витратив 5,5 років, однак ухвалений нормативно-правовий акт так і не забезпечив уніфікованого підходу до формування та розподілу Мінфіном фондів оплати праці. Унаслідок цього Мінфін, користуючись надмірно широкими повноваженнями, фактично діє на власний розсуд під час розрахунку, доведення та затвердження фондів оплати праці, що унеможливорює належний контроль за його діяльністю та перевірку обґрунтованості ухвалених рішень. Це призвело до нерівності між державними органами, внутрішньої конкуренції за кадровий ресурс, позбавило інституції з меншими фондами оплати праці можливостей для розвитку та, як наслідок, може негативно вплинути на якість державного управління у відповідних сферах.

Процес встановлення підвищувальних коефіцієнтів для працівників, які працюють на територіях, де ведуться бойові дії або які перебували в окупації, є надмірно бюрократизованим. Часті зміни до штатних розписів, необхідні для цього, ускладнюють роботу місцевих державних (військових) адміністрацій і відволікають від основних завдань, зокрема, керівництво Збройних Сил України.

Інформаційний супровід реформи не відповідав масштабу змін і не підтримував управління очікуваннями заінтересованих сторін. Комунікативна стратегія реформування системи оплати праці державних службовців не була



розроблена, а передбачені у Комунікаційному плані реформи державного управління на 2024 рік заходи були формальними, без визначення виконавців, строків, джерел фінансування та очікуваних результатів. Рівень поінформованості державних службовців про зміст і механізми реформи залишається низьким, що підриває довіру до неї, бюджетні кошти на інформаційну кампанію не використані, а заплановані показники охоплення цільової аудиторії у 2023–2024 роках не досягнені, що свідчить про необхідність суттєвого посилення комунікаційної складової реформи

2. Рекомендації (пропозиції) Рахункової палати:

Кабінетові Міністрів України

1. Внести на розгляд Верховної Ради України законопроекти щодо:

визначення умов оплати праці посадових осіб, керівників і керівних працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону № 889 (політичні посади) та чия оплата праці не встановлена окремими законами, з метою усунення диспропорцій у рівні оплати праці таких категорій працівників порівняно з державними службовцями;

усунення диспропорції в оплаті праці окремих категорій державних службовців на основі диференціації посадових окладів за юрисдикціями і типами державних органів, передбачивши механізми вирівнювання регіональних відмінностей в оплаті праці та забезпечення критично важливих функцій;

приведення умов оплати праці державних службовців, передбачених спеціальними законами, посадові оклади яких встановлюються у кратних розмірах посадових окладів, визначених Урядом для працівників, що займають подібні посади у центральних органах виконавчої влади (далі – ЦОВВ), у відповідність із положеннями Закону № 889;

визначення принципів розрахунку та встановлення граничної чисельності державних службовців у державних органах з метою створення єдиної прозорої й обґрунтованої системи планування їх кадрового складу з урахуванням функціонального навантаження та потреб кожного органу.

2. Посилити координаційну роль Уряду (відповідального члена Уряду) у процесі реформування системи оплати праці державних службовців.

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

4. Оновити Каталог, забезпечивши:

визначення цінності посади як окремого критерію класифікації посад державної служби із розробленням методології та критеріїв оцінки;

конкретизацію описів окремих сімей посад й оптимізацію їхньої кількості.

5. Забезпечити:



ризик-орієнтований вибірковий контроль за відповідністю державних службовців встановленим кваліфікаційним вимогам до посад, віднесених державними органами за результатами класифікації до певного класифікаційного коду, передбачивши у разі виявлення порушень механізм коригування класифікації;

публічний доступ до інформації про погоджені НАДС класифіковані посади державної служби в державних органах, включно з даними повторних класифікацій;

посилення інституційної спроможності НАДС;

унормування типових функціональних обов'язків та вимог до типових посад державної служби в межах кожної сім'ї посад.

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

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

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

9. Доручити Міністерству економіки, довкілля та сільського господарства України до законодавчого врегулювання умов оплати праці посадових осіб, керівників і керівних працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону № 889 (політичні посади) та чия оплата праці не встановлена окремими законами, переглянути умови та рівні оплати праці категорій працівників, визначених постановою Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2016 р. № 304 «Про умови оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників окремих державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу»», з метою усунення диспропорцій у рівні їх оплати праці порівняно з державними службовцями та внести відповідний проєкт акта на розгляд Кабінетові Міністрів України.

Національному агентству України з питань державної служби

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



2. Ініціювати внесення змін до Каталогу з метою визначення цінності посади, уточнення описів окремих сімей посад державної служби й оптимізації їх кількості, усунення ризиків викривлень у класифікації та недопущення віднесення посад до невластивих сімей з урахуванням результатів класифікації, проведеної у 2024–2025 роках (термін – до 01 липня 2026 року).

3. Внести пропозиції Кабінетові Міністрів України щодо шляхів унормування типових функціональних обов'язків та вимог до типових посад державної служби в межах кожної сім'ї посад (термін – до 01 квітня 2026 року).

4. Забезпечити стандартний формат даних, автоматизацію та інтеграцію з інформаційною системою управління людськими ресурсами в державних органах (далі – HRMIS) процесів подання, погодження, контролю якості й аналітики класифікації посад державної служби, формування й погодження штатних розписів державних органів і розрахунку фонду оплати праці, а також запровадити облік опрацьованих і погоджених посад та відмов для належного контролю за процесом класифікації (термін – до 01 січня 2027 року).

5. Забезпечити оприлюднення інформації про погоджені класифіковані посади державної служби в державних органах, включно з даними повторних класифікацій (термін – до 01 січня 2026 року).

6. Розробити і затвердити:

порядок ризик-орієнтованої вибіркової перевірки відповідності державних службовців кваліфікаційним вимогам до посад, віднесених державним органом за результатами класифікації до певного класифікаційного коду, та механізм коригування класифікації у разі виявлення порушень. Термін – не пізніше трьох місяців з дати набуття чинності нормативно-правовим актом Кабінету Міністрів України;

методологію зіставлення рівня оплати праці на типових посадах державної служби з рівнем оплати праці у приватному секторі в Україні (термін – до 01 січня 2027 року).

7. Здійснити підготовку проєкту Схеми посадових окладів на посадах державної служби у 2027 році з урахуванням цінності посад, вирівнювання регіональних диспропорцій в оплаті праці та зіставлення рівня оплати праці на типових посадах державної служби з рівнем оплати праці у приватному секторі в Україні.

8. Затвердити типову форму розрахунково-платіжної відомості для нарахування та виплати заробітної плати працівникам державних органів, у тому числі для посад державної служби, та встановити обов'язкове її щомісячне подання до НАДС через єдине ІТ-рішення (HRMIS) з метою збору, подальшої обробки, прогнозування та моделювання сценаріїв, контролю за сталою й варіативною частинами заробітної плати, а також аналізу структури оплати праці за всіма складовими (термін – до 01 квітня 2026 року).



9. Забезпечити щомісячне оприлюднення узагальненої інформації про структуру оплати праці працівників державних органів за всіма складовими (термін – до 01 січня 2027 року).

Міністерству фінансів України рекомендувати затвердити спільно з НАДС методику розрахунку фонду оплати праці державних органів, забезпечивши її прозорість та обґрунтованість, на підставі Схеми посадових окладів з урахуванням цінності посад, вирівнювання регіональних диспропорцій в оплаті праці та зіставлення рівня оплати праці на типових посадах державної служби з рівнем оплати праці у приватному секторі в Україні, а також граничної чисельності державного органу, у тому числі граничної чисельності державних службовців (термін – до 01 січня 2027 року)

3. Перелік запланованих об'єктом контролю заходів:

Прем'єр-міністром України надано доручення від 25.11.2025 № 36889/3/1- 25 Мінекономіки, Мінфіну, НАДС, Мінрозвитку, Віце-прем'єр-міністру України з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України згідно з компетенцією опрацювати, вжити заходів до усунення виявлених порушень та про результати інформувати Рахункову палату і Кабінет Міністрів України.

НАДС листом від 08.12.2025 № 11028/92-25 поінформувало про результати розгляду рекомендацій Рахункової палати та надало План заходів реагування НАДС на рішення Рахункової палати від 28 жовтня 2025 року № 26-1 «Про розгляд Звіту про результати аудиту відповідності на тему «Реформування системи оплати праці у сфері державного управління», згідно з яким передбачено:

щодо рекомендації 1:

- 1) здійснення аналізу та підготовка пропозицій для удосконалення нормативно-правових актів та методичних рекомендацій щодо:
 - розширення можливостей кар'єрного просування державних службовців у рамках сім'ї посад за результатами оцінки службової діяльності,
 - адаптації новопризначених державних службовців,
 - роботи з конфліктами на робочому місці;
 - формування безбар'єрності на робочому місці (грудень 2026 року);
- 2) забезпечення аналізу потреб служб управління персоналом щодо надання методичної підтримки з питання роботи з плинністю персоналу (розширення переліку опитування щодо потреб у наданні методичної допомоги у сфері управління людськими ресурсами) (вересень – листопад 2026 року);
- 3) організація та проведення навчально-роз'яснювальних заходів (вебінарів), інформаційних та комунікаційних заходів для державних службовців з актуальних питань управління персоналом, зокрема щодо



утримання та залучення персоналу на посади державної служби (грудень 2026 року);

4) проведення заходів щодо популяризації сучасних інструментів та технологій з управління персоналом, підвищення престижу діяльності служб управління персоналом державних органів (грудень 2026 року);

5) проведення інформаційних заходів щодо розвитку та підтримки організаційної та управлінської культури, етичної поведінки для поширення інформації щодо розвитку та підтримки організаційної та управлінської культури, етичної поведінки на державній службі (грудень 2026 року);

щодо рекомендації 2:

1) напрацювання пропозицій та їх направлення на розгляд заінтересованих органів, інформування Кабінету Міністрів України про ініціювання відповідних змін (липень 2026 року);

2) подання проєкту акта про внесення змін до Каталогу типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад на розгляд Кабінету Міністрів України (листопад 2026 року);

щодо рекомендації 3:

1) опрацювання можливостей щодо шляхів унормування типових функціональних обов'язків та вимог до типових посад державної служби в межах кожної сім'ї посад. Інформування Кабінету Міністрів України про результати опрацювання (березень 2026 року);

щодо рекомендації 4:

1) забезпечення формування проєкту технічних вимог щодо запровадження механізму єдиного формату даних для автоматизації процесу класифікації посад (березень 2026 року);

2) опрацювання з розробником HRMIS проєкту технічних вимог щодо запровадження механізму єдиного формату даних для автоматизації процесу класифікації посад (червень 2026 року);

3) опрацювання з розробником технічного завдання щодо модернізації та доопрацювання HRMIS з метою формування дашбордів та звітності для моніторингу процесу класифікації посад і стану погоджень (серпень 2026 року);

4) вжиття заходів для підготовки до запуску в дослідну експлуатацію, опрацювання зауважень і надання розробнику HRMIS пропозицій щодо усунення можливих недоліків, а також подальше вдосконалення функціональних можливостей за результатами дослідної експлуатації (листопад 2026 року);

5) підготовка інструкції, методичних матеріалів, проведення навчання для відповідальних осіб державних органів після запуску в дослідну експлуатацію (листопад 2026 року);

6) забезпечення переходу до промислової експлуатації (до завершення впровадження механізму цифровізації процесу в HRMIS);



щодо рекомендації 5:

1) опрацювання можливості та визначення обсягу інформації, що може бути оприлюднена за згодою державних органів, та підготовка пропозицій щодо порядку такого оприлюднення до запровадження цього процесу в HRMIS (грудень 2025 року);

2) забезпечення оприлюднення інформації про погоджені класифіковані посади державної служби в державних органах, включно з даними повторних класифікацій (за згодою державних органів) (постійно з січня 2026 року до завершення впровадження механізму цифровізації процесу в HRMIS);

3) забезпечення розробки необхідних документів та вжиття комплексу заходів для розроблення програмного забезпечення, впровадження механізму цифровізації процесу в HRMIS (до завершення впровадження механізму цифровізації процесу в HRMIS).

щодо рекомендації 6:

1) опрацювання можливостей унормування вибіркової перевірки з урахуванням інституційної спроможності, ресурсів та інструментів, необхідних для забезпечення проведення такої перевірки, після прийняття Кабінетом Міністрів України відповідного рішення. Інформування Кабінету Міністрів України;

2) у разі прийняття відповідного рішення Кабінетом Міністрів України, розроблення та затвердження порядку (розроблення нового чи оновлення чинного нормативно-правового акта) з урахуванням потреби у посиленні інституційної спроможності НАДС (не пізніше трьох місяців з дати набрання чинності нормативно-правовим актом Кабінету Міністрів України або в інший строк, визначений Кабінетом Міністрів України);

3) затвердження Методики зіставлення рівня оплати праці на типових посадах державної служби з рівнем оплати праці у приватному секторі (грудень 2026 року);

щодо рекомендації 7:

1) моделювання Схеми посадових окладів на посадах державної служби на 2027 рік з урахуванням цінності посад, вирівнювання регіональних диспропорцій в оплаті праці після прийняття відповідних законодавчих змін. Інформування Кабінету Міністрів України (не пізніше трьох місяців з дати набрання чинності відповідними законодавчими змінами або в інший строк, визначений законом та/або Кабінетом Міністрів України);

2) підготовка на внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проєкту Схеми посадових окладів на посадах державної служби на 2027 рік (грудень 2026 року);

щодо рекомендації 8:

1) підготовка та внесення на розгляд Уряду проєкту нормативно-правового акта щодо порядку проведення моніторингу оплати праці державних



службовців і фінансового адміністрування заробітної плати працівників державних органів із застосуванням HRMIS обов'язково, починаючи з 1 січня 2027 року (листопад 2025 року);

2) звернення до Міністерства фінансів України як уповноваженого державного органу щодо типової форми розрахунково-платіжної відомості для нарахування та виплати заробітної плати працівникам державних органів, у тому числі для посад державної служби, для надсилання до НАДС (березень 2026 року);

3) забезпечення розробки необхідних документів та вжиття комплексу заходів для розроблення програмного забезпечення, впровадження технічних можливостей обов'язкового щомісячного подання державними органами відповідної інформації до НАДС через єдине ІТ-рішення (HRMIS) (січень 2027 року);

щодо рекомендації 9:

1) опрацювання можливості та визначення обсягу інформації про структуру оплати праці працівників державних органів, що може бути оприлюднена (за згодою державних органів), та підготовка пропозицій щодо порядку такого оприлюднення до запровадження цього процесу в HRMIS (січень 2027 року);

2) забезпечення розробки необхідних документів та вимог до програмного забезпечення з метою вжиття комплексу заходів для автоматизації процесу в HRMIS щодо щомісячного оприлюднення узагальненої інформації про структуру оплати праці працівників державних органів за всіма складовими (до завершення впровадження механізму цифровізації процесу в HRMIS).

Мінфін листом від 10.12.2025 № 08040-12-7/36056 надіслав План заходів реагування Міністерства фінансів України на рішення Рахункової палати від 28 жовтня 2025 року № 26-1 «Про розгляд Звіту про результати аудиту відповідності на тему «Реформування системи оплати праці у сфері державного управління». На виконання рекомендації Рахункової палати Мінфін запланував:

1) утворити спільно з НАДС робочу групу з питання напрацювання підходів щодо розрахунку фонду оплати праці державних органів (до 01.01.2026);

2) у межах роботи робочої групи:

напрацювати попередні підходи до розрахунку фонду оплати праці державних органів з урахуванням Схеми посадових окладів державних службовців на відповідний рік (до 01.05.2026);

здійснити орієнтовні розрахунки фондів оплати праці державних органів з урахуванням таких підходів (до 01.07.2026);



дослідити можливість застосування цих підходів під час формування загальних орієнтовних граничних показників проєкту Бюджетної декларації та їх уточнення під час підготовки проєкту державного бюджету (до 15.09.2026);

3) поінформувати Кабінет Міністрів України та Рахункову палату України про виконання рекомендацій (до 01.11.2026)

4) Висновки щодо реалізованих об'єктом контролю заходів:

виконання наданих Рахунковою палатою рекомендацій розпочато

Оцінивши надану інформацію, Рахункова палата дійшла висновку, що окремі заходи, розроблені НАДС для виконання трьох рекомендацій (5, 8 та 9), не забезпечують їх належної реалізації. У зв'язку з цим запропоновано здійснити перегляд цих заходів та поінформувати Рахункову палату (лист Рахункової палати від 26.12.2025 № 04-4043).

Виконання інших 16 рекомендацій розпочато.

Рахункова палата контролюватиме реалізацію рекомендацій (пропозицій) та інформуватиме громадськість про стан їх виконання.

Член Рахункової палати

Кирило КЛИМЕНКО



Документ СЕД АСКОД, РАХУНКОВА ПАЛАТА
04-41/4 від 26.12.2025 12:18
Сертифікат 3FAA9288358EC0030400000090683800C9BCE400
Підписувач Клименко Кирило Олегович
Дійсний з 30.05.2025 0:00:00 по 29.05.2027 23:59:59