



**ПЕНСІЙНИЙ ФОНД УКРАЇНИ**  
**ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ**  
**В ЛУГАНСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

**Н А К А З**

від \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

м. Сіверськودонецьк

№ \_\_\_\_\_

**Про організацію дистанційної роботи та розвитку персоналу  
в Головному Управлінні Пенсійного фонду України в Луганській області  
в умовах воєнного стану**

Діяльність Головного управління Пенсійного фонду України в Луганській області (далі – Головне управління) впродовж 2024 року була спрямована на забезпечення виконання комплексу заходів щодо вдосконалення організації роботи, системи розвитку персоналу, підвищення рівня професійної компетенції державних службовців, дослідженню психологічного стану працівників, їх емоційного та професійного вигорання.

Станом на 01.12.2024 штатна чисельність Головного управління складає 677 штатних одиниць, фактично працює 283 особи. Укомплектованість кадрами 42 %. Кількість вакантних посад (на які не здійснено будь-яке призначення) в Головному управлінні складає 298 одиниць, з яких 49 - посади категорії «Б», 228 - посади категорії «В» та 21 - посада недержавної служби.

В Головному управлінні серед державних службовців 43 особи (11,3 %) – чоловіки, 336 осіб (88,7 %) – жінки, а також 12 осіб (3,2 % від загальної фактичної чисельності працівників Головного управління), які є службовцями і робітниками.

За віком державні службовці розподіляються таким чином: до 35 років – 14,5 % державних службовців; від 36 до 45 років – 40,6 %; від 46 до 55 років – 28,5 %; від 56 і вище – 16,3 %.

Аналіз якісного складу показує достатній освітній рівень державних службовців Головного управління. Так, 257 або 90,8 % загальної кількості фактично працюючих державних службовців мають другий (магістерський) рівень вищої освіти, перший (бакалаврський) рівень вищої освіти – 17 осіб (6 %), початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти – 8 осіб (2,8 %). Всі 78 державних службовців категорії «Б» Головного управління мають другий (магістерський) рівень вищої освіти (100 %).

Через військову агресію російської федерації проти України призначення на посади державних службовців в Головному управлінні протягом звітного періоду здійснювалось відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». У зв'язку з цим в Головному управлінні впроваджено внутрішню процедуру погодження підрозділами по роботі з персоналом та з питань запобігання та виявлення корупції, а також заступником суб'єкта призначення відповідно до розподілу обов'язків, подання керівника самостійного структурного підрозділу Головного управління у форматі службової записки на ім'я суб'єкта призначення з пропозицією кандидата на зайняття вакантної



Шарунова Ольга Веніамінівна

КНЕДП ДПС

A52E802698A5903AB2A2C7E8B18FE630E4C7EC0D835CDE970F7135755E4A142301

30.12.2024

Головне управління ПФУ в  
Луганській області



30.12.2024 400

посади за результатами проведеної співбесіди з описом вимог до посади згідно із Законом України «Про державну службу» та відповідним досвідом

За звітний період 2024 року в Головному управлінні проведено 14 доборів на зайняття 291 посади (в тому числі категорії «Б» – 34, категорії «В» – 254, посади не державної служби – 3). Для участі у доборах подано документів 38 кандидатами на вакантні посади, з яких 7 – на посади категорії «Б». Всі добори проведені згідно службових записок керівників самостійних структурних підрозділів. Призначено по добору 14 державних службовців, за переведенням 32, на посади службовців прийнято 1 особу.

При цьому за звітний період звільнилося 77 осіб.

Середній коефіцієнт плинності кадрів в Головному управлінні становить 18 % (за 11 місяців 2023 року – 43 %, 2022 року – 55 %).

Управлінням по роботі з персоналом забезпечено організацію роботи щодо підвищення рівня професійної компетентності державних службовців.

Станом на 01.12.2024 підвищили рівень професійної компетентності 283 державних службовця Головного управління, або 100 % фактично працюючих державних службовців, з них: 28 – які пройшли підвищення кваліфікації за професійними програмами, 255 – за короткостроковими програмами. З них, в рамках виконання індивідуальних програм професійного розвитку 269 державних службовців Головного управління або 100 % фактично працюючих, яким були затверджені індивідуальні програми, отримали 1 і більше кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи та повністю виконали затверджену індивідуальну програму професійного розвитку. 278 державних службовців за програмами самоосвіти пройшли онлайн навчання на освітніх е-платформах та отримали сертифікати про успішне закінчення курсів, прийняли участь у внутрішніх навчаннях і навчаннях на робочих місцях.

За 11 місяців 2024 року 27 державних службовців Головного управління прийняли участь в професійних тренінгах, які проводилися Пенсійним фондом України – всі учасники визнані внутрішніми тренерами.

Внутрішніми тренерами дистанційно проведено 50 навчань за відповідним напрямком професійної діяльності для 278 слухачів, або 100 % від фактично працюючих.

Відповідно до статті 44 Закону України «Про державну службу», в жовтні 2024 року проведено оцінювання службової діяльності 262 державних службовців Головного управління. Затверджено результати оцінювання по 240 державним службовцям, з них 32 особи отримали відмінну оцінку (13,3%), 208 осіб (86,7%) – позитивну.

В Головному управлінні застосовуються заохочення за бездоганну та сумлінну працю у вигляді нагородження відомчими відзнаками. За 11 місяців 2024 року 4 державним службовцям оголошено Подяку Пенсійного фонду України, 1 - Подяку Міністерства Соціальної політики, 4 – Подяку Луганської облادміністрації, нагороджені: 2 державних службовця – Почесною грамотою Головного управління, 3 державних службовця – Грамотою Головного управління, 14 державним службовцям оголошено Подяку Головного управління.

В умовах сучасних викликів, протягом 2024 року, приділено більшу увагу систематичній роботі, направленої на дослідження психологічного стану працівників, їх

емоційного та професійного вигорання, покращення психологічного клімату, психосоціальної підтримки, недопущення конфліктів.

Розроблено та впроваджено «План заходів (дій) психосоціальної підтримки для працівників Головного управління Пенсійного фонду України в Луганській області», на виконання якого затверджено Політику щодо психосоціальної підтримки працівників, з якою ознайомлено кожного працівника особисто.

Також створено електронну скриньку, призначену для звернень працівників з питань психології з метою підтримки психологічного благополуччя співробітників. Кожен працівник має можливість анонімно звернутися з питаннями чи пропозиціями, що дозволить забезпечити конфіденційний та зручний канал комунікації.

З метою здійснення аналізу визначення рівня емоційної залученості, лояльності, задоволеності умовами праці, потреби у професійному розвитку, виявлення стилю керівництва, взаємодії між керівниками та підлеглими та створення сприятливого соціально-психологічного клімату в Головному управлінні проведено дослідження та навчання на теми:

«Особливості та вивчення соціально-психологічного клімату в структурах державного управління»

«Особливості стилів керівництва: важливість та вплив на соціально-психологічний клімат в колективі»

«Мобінг, харасмент та гендерна дискримінація: Погляд на сучасні виклики і рішення»

Після проведеного аналізу результатів та опитувань зазначених заходів можна зробити висновок, що усі підрозділи представляють собою злагоджену команду, психологічний клімат в колективі Головного управління на високому рівні. Співробітники прислуховуються до думок інших, працюють злагоджено і наполегливо, в середині колективу є повага і розуміння. Є наявним почуття гордості за свій колектив.

Враховуючи вищевикладене,

## **НАКАЗУЮ:**

1. Інформацію начальника Управління про роботі з персоналом Ветрової О. М. про організацію дистанційної роботи та розвиток персоналу в Головному управлінні Пенсійного фонду України в Луганській області в умовах воєнного стану за 11 місяців 2024 року взяти до відома.

2. Управлінню по роботі з персоналом Головного управління (Ветрова О. М.):

2.1 продовжувати роботу з підвищення рівня професійної компетентності державних службовців управлінь шляхом їх навчання за професійними та/або короткостроковими програмами, проходження стажування та самоосвіти;

2.2 систематично досліджувати психологічний стан працівників, рівень їх емоційного та професійного вигорання;

2.3 вносити пропозиції щодо покращення психологічного клімату, психосоціальної підтримки співробітників та щодо недопущення конфліктів в колективах Головного управління;

2.4 провести повторний захід «Особливості та вивчення соціально-психологічного клімату в Головному управлінні» у квітні 2025 року;

2.5 з метою доукомплектування кадрами Головного управління:

- не рідше одного разу на квартал проводити відповідні добори;
- щомісяця надавати заявки до Центрів зайнятості населення;
- під час випускної кампанії запрошувати на роботу випускників Вишів.

3. Керівникам самостійних структурних підрозділів:

3.1 в термін до 31.03.2025 проаналізувати результати анонімного опитування щодо соціально-психологічного клімату в Головному управлінні та вжити всіх необхідних заходів щодо покращення психологічного клімату в колективах;

3.2 всебічно сприяти професійному росту та фаховій компетенції підлеглих співробітників;

3.3 неухильно працювати над заповненням вакансій у відповідних структурних підрозділах.

4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

**Начальник Головного управління**

**Ольга ШАРУНОВА**