



ПЕНСІЙНИЙ ФОНД УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ
В ЛУГАНСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Н А К А З

від _____ 20__ р.

м. Сіверськودонецьк

№ _____

**Про стан роботи з персоналом
в Головному управлінні Пенсійного
фонду України в Луганській області**

Діяльність Головного управління Пенсійного фонду України в Луганській області (далі – Головне управління) впродовж 2025 року 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 01.07.2025 штатна чисельність Головного управління складає 610 штатних одиниць, фактично працює 278 осіб. Укомплектованість кадрами 45 %. Кількість вакантних посад (на які не здійснено будь-яке призначення) в Головному управлінні складає 248 одиниць, з яких 40 - посади категорії «Б», 232 - посади категорії «В» та 6 - посади недержавної служби.

В Головному управлінні серед державних службовців 30 осіб (10,8 %) – чоловіки, 248 осіб (89,2 %) – жінки, а також 7 осіб (2,5 % від загальної фактичної чисельності працівників Головного управління), які є службовцями і робітниками.

За віком державні службовці розподіляються таким чином: до 35 років – 35 осіб (12,6 %); від 36 до 45 років – 97 осіб (34,9 %); від 46 до 55 років – 85 осіб (30,6 %); від 56 і вище – 61 особа (21,9 %).

Аналіз якісного складу показує високий освітній рівень державних службовців Головного управління. Так, 256 або 92,1 % загальної кількості державних службовців мають другий (магістерський) рівень вищої освіти, перший (бакалаврський) рівень вищої освіти - 15 осіб (5,4 %), початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти - 7 осіб (2,5 %). Всі 86 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 посади за результатами проведеної співбесіди з описом вимог до посади згідно із Законом України «Про державну службу» та відповідним досвідом



Шарунова Ольга Веніамінівна

КНЕДП ДПС

A52E802698A5903AB2A2C7E8B18FE630E4C7EC0D835CDE970F7135755E4A142301

01.08.2025

Головне управління ПФУ в
Луганській області



01.08.2025 270

Протягом 6 місяців поточного року в Головному управлінні проведено 6 доборів та 09.07.2025 оголошено черговий на зайняття загалом 668 посад (в тому числі категорії «Б» – 48, категорії «В» – 612, посади не державної служби - 8). Для участі у доборах подано документів 47 кандидатами на вакантні посади, з яких 7 – на посади категорії «Б», 33 на посади категорії «В» та 3 на посади недержавної служби. Призначено по добору всього 14 державних службовців, 2 недержавних службовця. За внутрішнім переведенням призначено 22 державних службовця.

При цьому за звітний період звільнилось 22 працівника, з них: 10 – працівники, з якими з 2023 року припинено дію трудового договору, 3 – у зв'язку з виходом на пенсію, 9 – знайшли іншу роботу. Середній коефіцієнт плинності кадрів в Головному управлінні становить 8 % (за 6 місяців 2024 року – 9 %, 2023 року – 18 %). Якщо рахувати фактично працюючих працівників, які звільнились в 2025 році, то цей відсоток складає 3,2 %.

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

Станом на 01.07.2025 затверджено 270 програм професійного розвитку. Підвищили рівень професійної компетентності 269 державних службовців Головного управління, або 99,6 % фактично працюючих державних службовців, з них: 165 - які пройшли підвищення кваліфікації за професійними програмами, 170 - за короткостроковими програмами. В рамках виконання індивідуальних програм професійного розвитку 238 державних службовців Головного управління або 88% фактично працюючих отримали 1 і більше кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи та повністю виконали затверджену індивідуальну програму професійного розвитку. 270 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.

Також Пенсійним фондом України проводяться професійні тренінги для державних службовців територіальних органів. За I півріччя 2025 року 25 державних службовців Головного управління прийняли участь в професійних тренінгах, всі визнані внутрішніми тренерами.

Внутрішніми тренерами дистанційно проведено 29 навчань за відповідним напрямком професійної діяльності для 278 слухачів, або 100 % від фактично працюючих. По закінченні навчання проводиться моніторинг якості навчання шляхом анкетування слухачів.

Протягом 2025 року продовжено виконання Політики щодо психосоціальної підтримки працівників Головного управління Пенсійного фонду України в Луганській області, затвердженої наказом Головного управління від 18.10.2024 № 300. З метою покращення психоемоційного добробуту працівників, підтримки їх психологічного стану, виявлення потенційних ризиків емоційного вигорання та підвищення рівня стресостійкості, за звітний період організовано проведення 2 внутрішніх навчань з питань психологічної підтримки та запобігання професійному вигоранню державних службовців Головного управління, в якому взяли участь 100 % державних службовців.

Внутрішнє навчання за темою «Визначення психологічних та соціальних наслідків війни, поняття “ментального здоров'я”, ознак його порушення та стратегій збереження», в якому взяли участь 256 (92,1 %) державних службовців.

Внутрішнє навчання за темою «Синдром професійно-емоційного вигорання та його профілактика», в якому взяли участь 243 (87,4 %) державних службовців.

У межах заходів, спрямованих на підтримку працівників, було проведено повторне анонімне опитування працівників Головного управління щодо покращення умов праці та соціально-психологічного клімату в колективі, в якому взяли участь 245 (88,1 %) державних службовців.

Проведена робота дала змогу виявити актуальні проблеми психоемоційного стану працівників, що стало підґрунтям для подальших цілеспрямованих заходів з підтримки та профілактики психологічного добробуту працівників Головного управління.

У звітному періоді постійно здійснюється процес адаптації новопризначених працівників Головного управління, що допомагає працівникові успішно інтегруватися в колектив та виконувати свої посадові обов'язки. Станом на 01.07.2025 закінчено адаптацію 1 державного службовця, у 8 новопризначених державних службовців процес адаптації триває.

Таким чином, в Головному управлінні питання потреби у професійному розвитку та психоемоційного добробуту працівників знаходяться на постійному контролі.

Враховуючи вищевикладене,

НАКАЗУЮ:

1. Інформацію начальника Управління про роботі з персоналом Ветрової О. М. про стан роботи з персоналом в Головному управлінні Пенсійного фонду України в Луганській області взяти до відома.

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

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

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

в термін до 31.10.2025 переглянути Політику щодо психосоціальної підтримки працівників Головного управління Пенсійного фонду України в Луганській області, затверджену наказом Головного управління від 18.10.2024 № 300, задля визначення досягнутих цілей, а також виявлення перешкод і факторів, що заважають реалізовувати політику;

з метою доукомплектування кадрами Головного управління:

- не рідше одного разу на квартал проводити відповідні добори;
- щомісяця надавати заявки до Центрів зайнятості населення.

3. Керівникам самостійних структурних підрозділів:

в термін до 30.09.2025 проаналізувати результати анонімного опитування щодо покращення умов праці та соціально-психологічного клімату в самостійних структурних

підрозділах та вжити всіх необхідних заходів щодо покращення психологічного клімату в колективах;

всебічно сприяти професійному росту та фаховій компетенції підлеглих співробітників;

неухильно працювати над заповненням вакансій у відповідних структурних підрозділах.

4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Начальник Головного управління

Ольга ШАРУНОВА