

ного інформаційного середовища, єдиної системи інформаційних ресурсів, внутрішнього інформаційно-аналітичного порталу НКЦПФР. Функціонування автоматизованої інформаційно-телекомунікаційної системи надає, зокрема, можливості оперативного моніторингу та обміну інформацією між підрозділами Комісії щодо правопорушень на фондовому ринку та стану розвитку регіонів.

Якщо говорити про нормативно-правове регулювання галузі інформаційних технологій на фондовому ринку, то Комісія розробила документ, що встановлює єдині підходи до використання програмних продуктів та автоматизованих, інформаційних систем на фондовому ринку. Так, рішення Комісії від 27.12. 2013 №2997 «Про внесення змін до рішення НКЦПФР від 02.10.2012 № 1342» актуалізує Вимоги до програмних продуктів на фондовому ринку, що встановлюються до спеціалізованих програмних продуктів, які створюються за призначенням для фондового ринку та/або використовуються професійними учасниками фондового ринку при здійсненні професійної діяльності та розповсюджуються на всі спеціалізовані програмні продукти, які використовуються для формування електронних форм подання до НКЦПФР та фондового ринку адміністративних даних різних видів та інформації, а також при електронному інформаційному обміні між професійними учасниками фондового ринку.

Активне використання інформаційних технологій забезпечує відкритість державної влади та надає можливості громадського контролю за діяльністю НКЦПФР, сприяє наданню в режимі реального часу послуг, які підвищують рівень доступу усіх громадян до інформації НКЦПФР.

### СТАН КАДРОВОЇ РОБОТИ ТА ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ

Кадрова політика - складова частина стратегічно орієнтованої політики органу. Мета кадрової політики - забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження чисельного і якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб самого органу, вимог чинного законодавства, стану ринку праці.

У 2013 році в ході формування кадрової політики приділялась увага таким напрямкам роботи:

- *організаційно-штатна політика* – планування потреби в трудових ресурсах, формування структури і штату, призначення, створення дієвого кадрового резерву, ротація;
- *інформаційна політика* – створення і підтримка системи руху кадрової інформації;
- *фінансова політика* – формулювання принципів розподілу коштів, забезпечення ефективної системи стимулювання праці;
- *політика розвитку персоналу* – адаптація співробітників, планування індивідуального просування, формування команд, професійна підготовка і підвищення кваліфікації;
- *оцінка результатів діяльності* – аналіз відповідності кадрової політики і місії Комісії, виявлення проблем у кадровій роботі, оцінка кадрового потенціалу.

У 2013 році кадрова політика НКЦПФР була тісно пов'язана зі стратегією розвитку НКЦПФР. Оптимізація структури центрального апарату та територіальних органів здійснювалась з огляду на посилення напрямів роботи, розвиток яких був необхідний регулятору з метою удосконалення механізму державного регулювання ринку цінних паперів.

У той же час, кадрова політика НКЦПФР була досить гнучкою. Це означає, що вона була, з одного боку, стабільною, оскільки саме із стабільністю

пов'язані певні очікування працівників, з іншого - динамічною, тобто корегувалася відповідно до змін та потреб удосконалення механізму державного регулювання ринку цінних паперів та економічної ситуації. Стабільними були ті її сторони, які орієнтовані на врахування інтересів персоналу і мали відношення до організаційної культури органу, яка включає цінності і переконання, що розділяються працівниками і спричиняють норми їх поведінки, характер життєдіяльності органу.

Слід також зазначити, що оскільки формування кваліфікованих працівників пов'язане з певними витратами для НКЦПФР, кадрова політика була економічно обґрунтованою, тобто виходила з її реальних фінансових можливостей.

Реалізація кадрової політики в Національній комісії з цінних паперів та фондового ринку здійснювалась відповідно до Конституції України, законодавства України про працю, законодавства про державну службу, антикорупційного законодавства, Стратегії державної кадрової політики на 2012 - 2020 роки, затвердженої Указом Президента України від 01.02.2012р. №45, Правил внутрішнього трудового розпорядку, перспективних та квартальних планів управління роботи з персоналом та запобігання корупції.

#### Кількісний та якісний склад працівників:

Одним із критеріїв кадрової політики є кількісний та якісний склад персоналу.

Рівень якісного складу персоналу Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку багато в чому визначає рівень ефективності функціонування системи державного органу, оскільки від особистих якостей працівників, їх загальноосвітнього і кваліфікаційного рівня залежать якість прийнятих рішень і результати їх реалізації.

Указом Президента України від 23.11.2011р. № 1063/2011 «Про Національну комісію з цінних паперів та фондового ринку» затверджено граничну чисельність працівників Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку у кількості 575 штатних одиниць (центральный апарат - 286 шт.од., територіальні органи - 289 шт.од.) (таблиця 43).

Таблиця 43

**Кількісний склад працівників Національної комісії  
з цінних паперів та фондового ринку, та його розподіл  
за ступенем професійно-кваліфікаційної придатності працівників,  
за статтю станом на 31.12.2013 року**

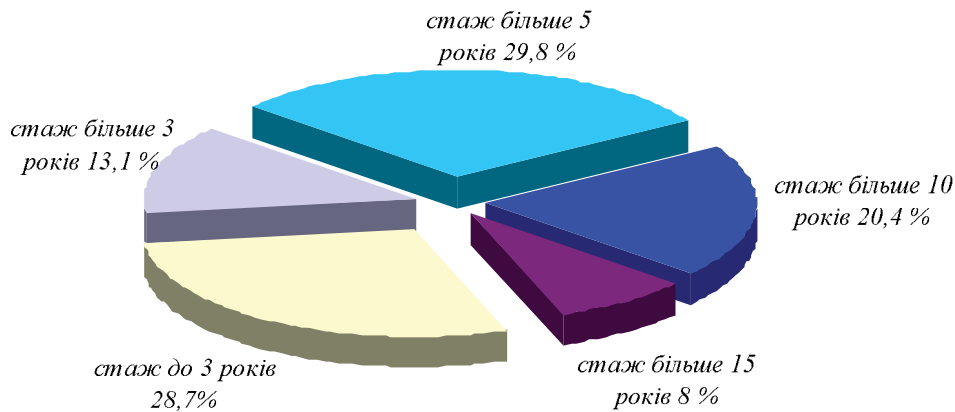
№ п/п	Показники станом на 31.12.2013 року	Кількість осіб, тер-них органів	Кількість осіб центрального апарату	Всього: кількість осіб
1	Штатна чисельність	289 шт.од.	286 шт.од.	575 шт.од.
2	Фактична чисельність	245	252	497
3	Облікова чисельність	282	275	557
3.1.	з них: чоловіки	67	66	133
3.2.	жінки	215	209	424
4	Кількість осіб, які займають посади	282	275	557
4.1.	керівників	78	86	164
4.1.1.	з них: чоловіки	29	26	55
4.1.2.	жінки	49	60	109
4.2.	спеціалістів	201	187	388
4.2.1.	з них: чоловіки	38	38	76
4.2.2.	жінки	163	149	312
4.3.	службовців та робітників	3	2	5
4.3.1.	з них: чоловіки	-	2	2
4.3.2.	жінки	3	-	3

Аналіз складу працівників системи Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку показує, що 76,1% (424 осіб) становлять жінки, відповідно 23,9% (133 осіб) – чоловіки. При цьому переважну більшість керівних посад, як в центральному апараті, так і в територіальних органах Комісії, займають також жінки: у центральному апараті – 55,0% (60 осіб) та у територіальних органах – 45,0% (49 осіб). Чоловіків на керівних посадах у центральному апараті – 47,3% (26 осіб), у територіальних органах – 52,7% (30 осіб).

Розподіл працівників Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку за віком показує, що їх чисельність віком до 35 років складає за Центральним апаратом – 61,8% (170 осіб), у територіальних органах – 50,7% (143 осіб); віком від 35 років до пенсійного віку: у центральному апараті – 38,2% (105 осіб), у територіальних органах – 49,3% (139 осіб).

Крім того, в центральному апараті Комісії працівників, які мають стаж роботи у державному органі як регуляторі ринку цінних паперів в Україні, налічується: більше 15 років – 22 особи, більше 10 років – 56 осіб, більше 5 років – 82 осіб, більше 3 років – 36 осіб (діаграма 64).

У цілому, колектив Комісії сформовано з висококваліфікованих професіоналів та молодих перспективних працівників, які добре орієнтуються в реаліях сучасного життя.



**Діаграма 64. Розподіл працівників центрального апарату Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку за стажем роботи в державному регуляторі ринку цінних паперів в Україні станом на 31.12.2013 року**

Серед працівників центрального апарату 97,0% (267 осіб) від облікової чисельності мають повну вищу освіту, і лише 3% (8 осіб) мають середньо-технічну, неповну чи базову вищу освіту, з яких 5 осіб продовжують навчатися, здобуваючи повну вищу освіту.

У територіальних органах повну вищу освіту мають 274 працівники, що складає 97,2% від облікової чисельності, та 6 осіб навчається, здобуваючи повну вищу освіту.

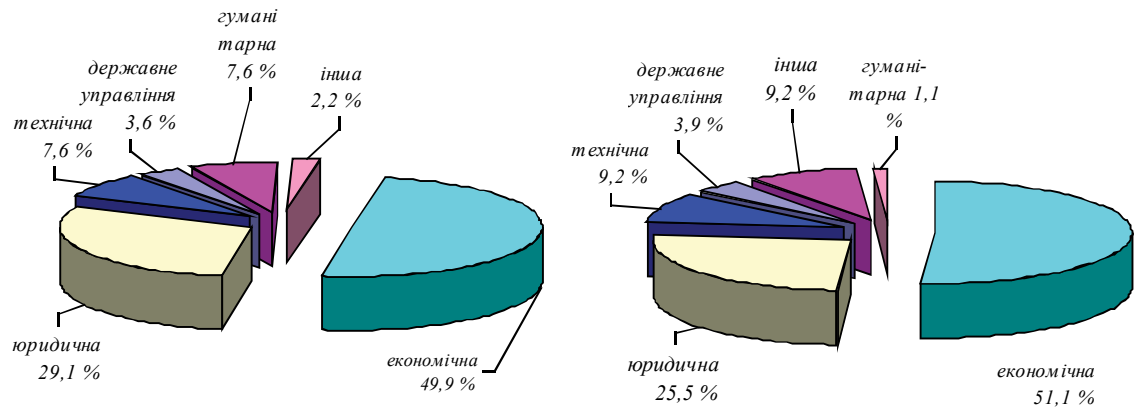
Науковий ступінь мають 4 працівники центрального апарату та 1 працівник територіальних органів. Вчене звання має 1 працівник центрального апарату та 2 працівники територіальних органів.

Напрями освіти працівників системи Комісії наведено в діаграмі 65.

Керівництво Комісії у 2013 році приділяло особливу увагу політиці розвитку персоналу, організовувало заходи щодо заохочення персоналу до навчання, підвищення кваліфікації, створювало умови для їх професійного розвитку. Заслуговує на увагу той факт, що лише у центральному апараті 28 державних службовців навчається у вищих навчальних закладах освіти, з яких 23 – здобувають другу чи третю профільну вищу освіту. У територіальних органах Комісії навчаються 11 працівників, здобуваючи другу чи третю профільну вищу освіту.

У центральному апараті НКЦПФР

У територіальних органах НКЦПФР



**Діаграма 65. Напрями освіти працівників системи Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку станом на 31.12.2013**

Проведення організаційних заходів з підвищення кваліфікації державних службовців в Комісії знаходиться на постійному контролі в кадровій службі (таблиця 44).

Таблиця 44

**Інформація про підвищення кваліфікації державних службовців Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку**

	З них підвищили кваліфікацію (за наказами)		За професійними програмами (за наказами)		За програмами короткотермінових семінарів (за наказами)		За іншими видами навчання (за наказами)	
	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2013	31.12.2013	31.12.2013	31.12.2013	31.12.2013	31.12.2013
ЦА	240	182	40	26	200	144	-	12
ТО	51	84	18	19	32	63	1	2
<b>Всього</b>	<b>291</b>	<b>266</b>	<b>58</b>	<b>45</b>	<b>232</b>	<b>207</b>	<b>1</b>	<b>14</b>

Так, у 2013 році працівники Комісії пройшли підвищення кваліфікації з питань фінансового моніторингу в сфері боротьби з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, і фінансуванням тероризму в ДНЗПО «Навчально-методичний центр ДКФМУ». В Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентові державні службовці Комісії брали участь у короткотермінових семінарах за темами: «Етичні засади державної служби. Запобігання та протидія корупції», «Психологічні засади управлінської і політичної діяльності», «Політичні і соціально-економічні процеси в Україні», «Культура ділового мовлення, як складова адміністративної культури. Мовленнєвий етикет у професійній діяльності» та ін.

За програмами короткотермінових семінарів працівники Комісії у Центрі підвищення кваліфікації при Дипломатичній академії України проходили підвищення кваліфікації за темами: «З питань дипломатичного протоколу та етикету» та «З питань європейської інтеграції»; «Безпека інформації в інформативно-аналітичних системах контролю», що проводився Державною екологічною академією післядипломної освіти та управління, «Додержання вимог антикорупційного законодавства».

Формування складу державних службовців в Національній комісії з цінних паперів та фондового ринку здійснюється шляхом конкурсного відбору, за допомогою проходження особами стажування та призначенням осіб з кадро-



вого резерву відповідно до Закону України «Про державну службу», нормативно-правових актів Уряду та відповідних наказів Голови Комісії.

Інформація про призначення державних службовців у звітному періоді зображена у таблиці 45.

Таблиця 45

**Інформація про призначення державних службовців  
Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку**

НКЦПФР	Призначення державних службовців, них:									
	На конкурсній основі		За результатами стажування		З кадрового резерву		За переведенням		За іншою процедурою	
	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2012	31.12.2013
Центральний апарат	35	15	16	13	9	5	214	1	2	-
Територіальні органи	34	38	3	5	7	3	254	2	-	-
<b>Усього</b>	<b>69</b>	<b>53</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>468</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-</b>

Одним з найпоказовіших критеріїв кадрової політики є рівень плинності кадрів.

З метою недопущення відтоку професійно підготовлених кадрів з Комісії керівництво НКЦПФР здійснює заходи щодо поліпшення таких факторів як: умови праці, психологічний клімат, дотримання умов трудового законодавства, оплата праці, також підписання колективного договору, внесення змін до правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлення норм етичної поведінки працівників Комісії та ін.

Кадрова політика регулятора характеризується тим, що Комісія орієнтується на власний персонал. Просування на вищі посади, як правило, відбувається з нижчого посадового рівня, а заміщення відбувається з числа співробітників Комісії. Саме така кадрова політика орієнтована на створення певної корпоративної атмосфери, формування особливого духу причетності до колективу.

Ротація - важлива складова механізму управління колективом та кар'єрою співробітників. Її суть полягає в горизонтальному та вертикальному переміщеннях з метою підвищення кваліфікації працівника, його професійного рівня.

Так, протягом 2013 року у центральному апараті Комісії було здійснено ротацію 15 працівників на рівнозначні посади, та 31 працівника на вищі посади державних службовців.

У територіальних органах переміщено на рівнозначні посади 19 працівників, кількість осіб, призначених на вищі посади складає 42 особи.

Одним з найпотужніших та найефективніших засобів стимулювання персоналу до творчої та активної праці є заохочення. Заохочення є закономірним результатом позитивної оцінки дій працівника та результатів його праці. Моральне заохочення реалізується у формі визнання та схвалення заслуг працівника, пошани до нього з боку трудового колективу. Воно ґрунтується на моральній зацікавленості працівників у результатах своєї праці. Вже сам факт заохочення сприймається працівником як висока оцінка його праці та заслуг у даному колективі.

Враховуючи зазначене, з метою відзначення кращих працівників Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку у 2013 року було відзначено: Почесною грамотою Верховної Ради України – 2 особи; цінним подарунком Верховної Ради України – 4 особи; Почесною грамотою Кабінету Міністрів

України – 2 особи; Подякою Прем'єр-міністра України – 6 осіб; Почесною грамотою Київської міської державної адміністрації – 2 особи; Подякою Київського міського Голови – 6 осіб; Почесною грамотою Національного банку України – 4 особи. Також, 29 державним службовцям за виконання особливо важливої роботи було присвоєно відповідні чергові ранги.

### ДІЯЛЬНІСТЬ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОРГАНІВ КОМІСІЇ

Основними напрямками роботи територіальних органів Комісії є забезпечення стабільності та прозорості на ринку цінних паперів, здійснення державного регулювання та контролю за діяльністю учасників ринку, сприяння розвитку фондового ринку. В межах своїх повноважень територіальні органи Комісії здійснюють в регіонах державне регулювання та контроль за випуском цінних паперів, додержанням вимог законодавства в цій сфері, забезпечують контроль за діяльністю емітентів цінних паперів, професійних учасників ринку цінних паперів, інститутів спільного інвестування та інші завдання.

Комісія у 2013 році здійснювала свої повноваження через центральний апарат та її 10 територіальних органів, серед них:

- Кримське територіальне управління НКЦПФР, центр розміщення - м. Сімферополь, повноваження поширюються на Автономну Республіку Крим та м. Севастополь;
- Західне територіальне управління НКЦПФР, центр розміщення - м. Львів, повноваження поширюються на Львівську, Волинську, Рівненську та Закарпатську області;
- Прикарпатське територіальне управління НКЦПФР, центр розміщення - м. Івано-Франківськ, повноваження поширюються на Івано-Франківську, Тернопільську, Чернівецьку та Хмельницьку області;
- Центральний територіальний департамент НКЦПФР, центр розміщення - м. Київ, повноваження поширюються на м. Київ, Київську, Вінницьку, Житомирську, Чернігівську та Черкаську області;
- Східне територіальне управління НКЦПФР, центр розміщення - м. Харків, повноваження поширюються на Харківську та Сумську області;
- Полтавське територіальне управління НКЦПФР, центр розміщення - м. Полтава, повноваження поширюються на Полтавську область;
- Дніпровське територіальне управління НКЦПФР, центр розміщення - м. Дніпропетровськ, повноваження поширюються на Дніпропетровську та Запорізьку області;
- Одеське територіальне управління НКЦПФР, центр розміщення - м. Одеса, повноваження поширюються на Одеську область;
- Донбаське територіальне управління НКЦПФР, центр розміщення - м. Донецьк, повноваження поширюються на Донецьку та Луганську області;
- Південне територіальне управління НКЦПФР, центр розміщення - м. Миколаїв, повноваження поширюються на Миколаївську, Херсонську та Кіровоградську області.