

СТЕНОГРАМА

засідання Комітету з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування

17 травня 2017 року

Веде засідання перший заступник голови Комітету ЛЕДОВСЬКИХ О.В.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Доброго дня, шановні колеги! Якщо дозволите, то ми сьогодні розпочнемо нашу роботу. Я вважаю, що робота сьогодні буде складною, важкою, але продуктивною, тому що ми будемо розглядати дуже серйозну тему сьогодні. Вона вже год, ця тема працює. І є бажання у комітеті, я думаю, у всіх присутніх сьогодні попрацювати так, щоб ми пояснили один одному, як працює сьогодні закон і що нам треба зробити. Тому що у Законі "Про державну службу" почався самий складний, важливий дуже період – період, коли він входить в дію, він працює, і що нам треба з цього приводу зробити.

Тому дозвольте мені розпочати сьогоднішнє спеціальне засідання Комітету Верховної Ради України з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування. Бажаю всім нам гарної роботи.

Хочу поінформувати вас, що завдяки технічній підтримці програми агентства США з міжнародного розвитку USAID "РАДА: відповідальність, підзвітність, демократичне парламентське представництво" у нас сьогодні здійснюється онлайн трансляція нашого засідання. Я хочу подякувати нашому партнеру за співпрацю. І думаю, що сьогодні на це засідання будуть дивитися, будуть працювати на цьому засіданні не тільки ті, хто присутні в цьому залі, а ще й сотні людей, які зацікавлені в реалізації цього Закону "Про державну службу".

Віталій Семенович вже... все нормально, завжди він... Він в тому поколінні, коли він завжди готовий, даже коли не готовий.

Колеги шановні, 1 травня поточного року минув рік з набрання чинності нового Закону України "Про державну службу", який був прийнятий нашим парламентом 10 грудня 2015 року. Цим законом ми фактично розпочали, започатковано стратегічну реформу державного управління. І його відверто можна вважати революційним у законодавчому врегулюванні професіоналізації державної служби та наближенню її до найкращих європейських стандартів.

Серед тих змін, які ми запровадили цим законом, насамперед, слід визначити, перше, чітке окреслення сфери дії закону та виведення його за межі політичних посад, посад патронатної служби, а також посад працівників, які виконують функції з обслуговування та допоміжні функції, впровадження принципу політичної неупередженості державних службовців, запровадження посад державних секретарів міністерств, які є керівниками державної служби в цих органах, на сьогодні на нашому засіданні я просто бачу, в мене ще немає списку до кінця приступів, секретаріат дасть зараз нам. Але бачу, держсекретарі сьогодні ті вже, хто пройшов горнило цього закону, вони сьогодні присутні на нашому засіданні. І, я думаю, що точка зору цих людей буде важлива як для комітету, так і для всіх присутніх.

Створення комісії з питань вищого корпусу державної служби як постійно діючого колегіального органу. Голова комісії у нас теж присутній. Я думаю, те важливе, що сьогодні він скаже, буде для нас...

Запровадження системної кваліфікації посад державної служби в залежності від характеру та обсягу повноважень державних службовців, їх кваліфікації та професійної компетентності, визначення єдиних умов вступу на державну службу через відкритий конкурс, встановлення пенсійного забезпечення державних службовців на загальних умовах, створення нових підходів до системної оплати державних службовців, які ґрунтуються на класифікації посад державної служби за групами оплати праці та за юрисдикцією державних органів, а також зрозумілої структури самої заробітної плати державного службовця, де переважну частину складатиме його посадовий оклад.

З метою підведення перших підсумків провадження реформи державної служби, започаткованої цим законом, комітет в рамках, передбачених Законом України "Про комітети Верховної Ради України" контрольних повноважень, було ініційовано проведення сьогоднішнього спеціального засідання комітету.

Для підготовки відповідного аналітичного матеріалу до сьогоднішнього засідання нашого комітету сам комітет звертався до Прем'єр-міністра України Володимира Гройсмана з проханням доручити міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади та обласним державним адміністраціям надати комітету інформацію щодо найбільш резонансних як у суспільстві, так і серед державних службовців питань, а саме те, що ми сьогодні хочемо розглянути тут і поділитися своїми враженнями від дії цього закону. Перше, нових умов оплати праці державних службовців і проведення конкурсів на заняття вакантних посад державної служби. З цією метою, на запит комітету, Офісом з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України було здійснено аналіз реформи умов оплати праці державних службовців.

Крім того, Європейським інформаційно-дослідницьким центром було підготовлено довідку щодо законодавчого врегулювання Правил етичної поведінки державних службовців у країнах Європейського Союзу, яка буде теж представлена на засіданні нашого комітету.

Також нашими британськими колегами підготовлено доповідь: "Етичні цінності державної служби. Роль вищого керівництва в організаційних трансформаціях. Підготовка процесів з боку регуляторних органів".

Тому, колеги, проектом порядку денного засідання комітету передбачається розгляд лише одного питання: "Про аналіз практики застосування Закону України "Про державну службу" від 10 грудня 2015 року (№ 889-8)

Якщо у членів комітету немає заперечень, то я прошу підтримати такий порядок денний і проголосувати його за основу та в цілому. Хто – за? Хто – проти? Хто утримався?

Колеги, дякую. Рішення прийняте.

Я пропоную, тому що у нас сьогодні такий широкий загальний присутніх на засіданні комітету професіоналів і фахівців з цього питання, встановити все ж таки регламент виступу, тому пропонується з основними... на основні доповіді надати до 10 хвилин. Єдине виключення, можливо, буде Костянтин Олександрович, тому що він робить основну доповідь таку, якщо не буде заперечень у членів комітету. І виступи з обговорення – до 7 хвилин.

Якщо немає заперечень у членів комітету, я прошу тоді погодити такий регламент роботи нашого комітету. Немає. Дякую, колеги.

Всі інші присутні сьогодні на засіданні нашого комітету, якщо є бажання виступити в обговоренні цього питання, можна записатися, буде в секретаріаті комітету, вони подадуть, і ми надамо слово кожному, хто сьогодні хоче виступити.

Зі мною в так званому робочому президіумі сидить головна людина, яка сьогодні керує цим процесом Закону про державну службу, Ващенко Костянтин Олександрович, і людина, яка все це натворила, народний депутат України Альона Іванівна Шкрум. Тому такий робочий президіум буде працювати потужно для того, щоб ми сьогодні по можливості обговорили все те, що ми намагаємось з вами обговорити в зв'язку з дією Закону про державну службу.

Якщо немає ні в кого заперечень, я пропоную приступити до нашої роботи. Немає? Немає. Дякую.

Для виступу з доповіддю запрошується голова Національного агентства України з питань державної служби Ващенко Костянтин Олександрович. Будь ласка.

ВАЩЕНКО К.О. Дякую. Шановна Олена Володимирівна... В умовах парламентсько-президентської республіки, яка є сьогодні в Україні, закріплена в Конституції, парламентський контроль і важливою формою, яка дозволяє забезпечувати ефективність реалізації тих законів, які приймаються в державі на основі співпраці між парламентом, урядом, фракціями коаліції і не тільки, з метою досягнення тих результатів, які ці закони передбачають.

Я хотів би почати з того, що пишаюсь тим, що сам Закон про державну службу, який був ухвалений, це є спільний результат і зусилля комітету, і парламенту в цілому у співпраці з експертним середовищем, з нашими колегами з Європейського Союзу, SIGMA, з представниками громадянського суспільства, і уможливив і саме прийняття закону, і активну роботу по впровадженню його в життя. Ну, і сам закон, на мій погляд, є одним із важливих проміжних підсумків діяльності і самого парламенту, і профільного парламентського комітету. І, власне кажучи, сьогодні є гарна нагода і можливість підвести ті підсумки, які ми маємо за рік. Але, звичайно, в конструктивній і фаховій дискусії визначити проблеми і перспективи, які пов'язані з нашою подальшою роботою.

Звичайно, закон, такий фундаментальний закон, як про державну службу, він не може повністю реалізований бути за рік, але певні ключові підсумки я хотів би сьогодні окреслити.

Насамперед за цей рік, який минув, сформоване повністю вторинне законодавство, зокрема, прийнято 40 підзаконних актів з них 23 постанови, розпорядження Кабінету Міністрів, 16 наказів Національного агентства з питань державної служби. Ті, хто розуміються в наших реаліях, як приймаються, готуються, погоджуються і впроваджуються підзаконні акти, той розуміє той обсяг роботи, який був проведений, але на сьогоднішній день, ця робота у нас завершена. По суті ми на сьогоднішній день маємо всі інструменти, які дозволять імплементувати всі норми закону, які були прийняті і мають бути втілені в життя.

Наступний важливий підсумок минулого року – це запровадження відкритих конкурсів на всі посади державної служби. Власне, це є нова філософія вступу на державну службу, оскільки оцінюються і вимірюються передусім особистісні, професійні компетенції кандидатів на посаду. Ми відходимо і

відійшли від квотного, політичного і іншого принципу формування професійного корпусу державних службовців.

Наступний крок – це, безумовно, створення інституту державного секретаря Кабінету Міністрів і державних секретарів міністерств. По суті, цей крок є реальним уособленням реформи державної служби, одним із головних аспектів якої є розподіл посад на політичні та адміністративні. Оскільки саме на держсекретарів, крім того, що вони є керівниками установи, покладено місію перетворення міністерств в частині підвищення ефективності діяльності, аналізу політики, стратегічного планування, застосування інноваційних управлінських технологій, власне, вони і є тими посадовцями, на яких повинен триматися професійний, злагоджений, політично не упереджений, політично не упереджена робота державного апарату, насамперед, на рівні міністерств.

Запроваджено нову модель оплати праці, і як уже було зазначено, нею передбачено, що частка посадового окладу становить не менше 70 відсотків, стимулюючі виплати 30 відсотків від загального фонду і крім того, сьогодні можна говорити про реальне збільшення заробітної плати державним службовцям.

Мало ми про це говоримо, але одним із ключових підсумків вже закону є запровадження публічних звітів керівників органів влади. Такі звіти на початок цього року відбулися у всіх міністерствах, центральних органах виконавчої влади, в місцевих державних адміністраціях. Це абсолютно новий механізм для України, коли керівник установи звітує перед громадськістю в присутності засобів масової інформації, стейхолдерів, реципієнтів політики, міністерства або тих функцій, які здійснює центральний орган виконавчої влади. І це відбувається, дійсно, прозоро, публічно, і дає можливість оцінити ефективність діяльності тої чи іншої організації.

В процесі знаходиться важливий крок – це створення ефективних і дієвих служб управління персоналом. До ідеального стану ще далеко, але мова йде про те, що служба управління персоналом – це не просто структурні підрозділи державних органів. На відміну від відділів кадрів вони є ідеологами професіоналізації державної служби.

Зрештою, сформовано ефективну систему захисту прав та інтересів державних службовців. По суті, це двоступенева система апеляцій, досудового оскарження, яка довела реальну можливість отримати захист прав та інтересів тих, хто працює в органах державної влади, знайти баланс між покаранням і заохоченням, і таким чином забезпечити неухильне дотримання вимог чинного законодавства.

Ну, і останній пункт, не за значенням, як то кажуть, але просто я на ньому хотів би наголосити, це оптимізація системи професійного навчання державних службовців.

Отакі ключові підсумки, і тепер я, з вашого дозволу, хотів би детально по кожному з них зупинитися і розкрити сутність того, що відбулося. Ну, насамперед, почну з цифр про чисельність державних службовців, оскільки впродовж минулого року ми налагодили нову систему обліку кількісно-якісного складу державних службовців. На відміну від попередньої ситуації, коли органи державної статистики раз на рік давали нам інформацію, яка не завжди була коректною, сьогодні ця функція повністю перебрана національним агентством,

створена система кількісного обліку державних службовців. Іде відповідна співпраця з усіма службами управління персоналом як в центрі, так і на місцях. І раз на квартал, а в перспективі ми хочемо запровадити систему онлайн для того, щоб ми в кожен момент часу знали в розрізі кожного міністерства, кожної адміністрації, скільки державних службовців працюють, тут же має бути і інформація про заробітну плату, про відпустки – все, що цікавить і стосується системи функціонального управління державною службою. Так ось станом на 1 квітня цього року в Україні, за штатом, 233 тисячі 648 державних службовців, 233 тисячі 648 це ставок реально працюючих фактично чисельність працюючих 196 і трошки більше 196 тисяч державних службовців. Тобто ми бачимо кількість вакансій, ми бачимо реальну ситуацію. І ми бачимо динаміку, яка стосується і скорочення чисельності державних службовців. Але ми постійно працюємо і наголошуємо на тому, що це не є метою, бо скорочення державних службовців має бути наслідком оптимізації функцій, усунення дублювання усунення непотрібних повноважень, які заважають і громадянам, і бізнесу, дерегуляції. Тобто цей процес іде так, як він і передбачений чинним законодавством.

Тобто ще раз підкреслюю, що сьогоднішні механізми форми звітності дозволяють нам раз на квартал отримувати ці дані, але сьогодні спільно із Світовим банком, спільно з Європейською комісією ми працюємо над створенням інформаційної системи управління людськими ресурсами HRMIS. По суті, це є перший етап цієї системи і думаю, що впродовж найближчих двох років нам вдасться повністю вибудувати новий підхід до управління цими процесами. Якщо ми подивимося, навіть звіримо показники, порівняємо показники на кінець минулого року і перший квартал 2012 року, ми теж бачимо, що навіть за цей квартал у нас є певні зміни по чисельності, загальна тенденція іде до скорочення. Хотів би сказати, що частково це є вже результати в цьому комітеті, я маю про це особливо наголосити, що це є результат початку реального процесу децентралізації, коли разом із функціями, які раніше виконували державні органи і які переходять сьогодні до відання органів місцевого самоврядування, переходять і відповідні службовці або ці функції зникають як непотрібні, або вони вже стають функціями місцевого самоврядування, і кількість чиновників в органах державної влади в зв'язку з цим зменшується.

Тепер, що стосується конкурсів. Часто можна почути, що, власне, лише про конкурси говорять в контексті реформи державної служби, це, звичайно, важлива тема, не єдина, але така, яка потребує окремого аналізу і обговорення.

Звичайно, найбільша увага була прикута до конкурсів категорії "А". Звичайно, треба почати з того, що сформовано нову інституцію, яка запрацювала, на мій погляд, довела свою ефективність. Це комісія вищого корпусу державної служби, саме вона відповідає за процес неупередженого і якісного добору кандидатів на посади категорії "А". І знову-таки декілька статистичних даних. Загалом, станом на зараз проведено 161 конкурс на посади категорії "А". Це включаючи державних секретарів міністерств, керівників, заступників керівників центральних органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій. 134 конкурси відбулися, тобто там, де визначені переможці. Чому не визначені в інших випадках, я про це, якщо буде можливість, окремо зупинюсь. Повторні конкурси також оголошувались.

Але хотів би привернути увагу на конкурсну ситуацію. Тобто загалом в цих 161-му конкурсі взяли участь 1464 особи. І, якщо брати в розрізі посад, то ми побачимо, що в середньому конкурсна посада державного секретаря та заступника державного секретаря становить більше 14 осіб на місце, керівників, заступників керівників центральних органів виконавчої влади – майже 11, на голів обласних державних адміністрацій – 28 осіб на місце, на голів районних державних адміністрацій – 6 осіб в середньому на місце по Україні. Звичайно, середня цифра говорить про те, що десь це було 5, десь це було 15, але загалом конкурсна ситуація по посадах категорії "А" – це 9 осіб на місце. Мені здається, що це є тема для обговорення. Ми можемо прагнути і прагнемо, щоб ця конкурсна ситуація зростала. Але початок, на мій погляд, непоганий і в зв'язку із зростанням мотивації, професіоналізації цього процесу, я думаю, що ситуація буде покращуватися в бік більш... більшої замученості бажаючих взяти участь у таких конкурсах.

Тепер що стосується... ну, тут ми не можемо порівнювати, бо немає бази порівняння. Раніше конкурсів на ці посади як таких не було і це вже саме по собі, на мій погляд, досягнення. Бо раніше призначення на ці посади відбувалися за політичними чи партійними ознаками, за особистими симпатіями. Достатньо цікава тенденція, що люди повірили в закон, в реальну можливість перемогти на конкурсі, відчували, що їх оцінюють дійсно за їхніми особистими і професійними якостями.

А от що стосується категорій Б і В, тут у нас є можливість порівнювати і хотів би привернути вашу увагу до наступного слайду. Загалом за час дії нового закону проведено 26 тисяч 375 конкурсів в цілому по країні. Понад 92 тисячі осіб взяли участь в цих конкурсах, тобто в середньому це виходить 3,5 особи на місце. Знову таки, цю цифру можна по-різному оцінювати, але якщо згадати, що до 1 травня минулого року конкурсна ситуація у нас була 1,37, тобто менше ніж 1,5 особи на місце, а це означало, що, по суті, як правило, одна особа була визначена керівником, йшла на формальний конкурс. В 90 відсотків випадків вона і отримувала цю посаду. Тобто з цієї точки зору 3,5 конкурс – це гарна тенденція, яка, я думаю, після вдосконалення мотиваційних процедур, забезпечення привабливості державної служби буде зростати.

Хотів би зупинитися на проблемних питаннях, які пов'язані із конкурсами. Але, перш ніж це зробити, я хотів би ще раз... ще до одної... до одного результату нашої діяльності привернути увагу. Нам вдалося запровадити першу версію порталу, єдиного порталу вакансій державної служби. По суті, для кожного громадянина України в будь-який момент часу доступна інформація про те, в якому державному органі, в якій області, в районі які є наявні вакансії. Також на цьому веб-порталі систематично публікуються результати проведених конкурсів. Ну, вот як ця ситуація працює, поки це розміщено як окремий ресурс на сайті Національного агентства. В перспективі із впровадженням HRMIS, про яку я вже згадав, це буде окремий інформаційний ресурс. От карта України вибираємо область, яка нас цікавить, район, потім обираємо орган влади. Далі, наступний слайд. Ми бачимо, які є вакансії в даному випадку в Бориспільській районній державній адміністрації. Заходимо, бачимо, власне кажучи, опис цієї посади, які є вимоги, коли оголошений конкурс, до якого часу треба подати документ. Нагадаю, що, згідно до закону, і це є елемент контролю з боку

Національного агентства, що конкурс може розпочатися лише тоді, коли на сайті цього органу і на цьому порталі розміщена про це інформація. В разі, якщо це не відбувається, результати конкурсу можуть бути скасовані як такі, що не відповідають чинному законодавству. І тут же розміщуються і результати конкурсу для того, щоб можна було оцінити і побачити хто, на яку посаду в конкурсі переміг. Тепер, що стосується, власне кажу.... Але я кажу, це перша версія, яка дозволила нам формально виконати вимоги закону, яка містить мінімальний обсяг інформації, але з точки зору доступності, з точки зору налагодження співпраці з іншими кадровими порталами, з точки зору поліпшення дизайну і функціональності цього portalу, нам є над чим працювати. І ми для себе це поставили одним із головних завдань на поточний рік.

Тепер що стосується ключових проблем, які стосуються і категорії А, і загалом – конкурсів. На жаль, мушу сказати, нам не вдалося повністю подолати політичний вплив з боку суб'єктів призначення, різні зовнішні впливи на членів конкурсних комісій. І десь більшою... меншою мірою, десь більшою мірою, але, на мій погляд. Результат буде лише тоді, коли ми навчимося грати за тими правилами, які ми для себе приймаємо. Будь-який закон буде ефективним, коли є і бажання, і можливість його виконувати. І всі повинні погодитися з тим, що конкурсна процедура все-таки передбачає, і сам закон передбачає деполітизацію державної служби, і будь-які впливи, формальні чи неформальні на цей процес, вони не просто ускладнюють, вони ставлять під сумнів ту ідею, яка закладена в законі.

Друга проблема полягає в низькій підготовці самих кандидатів на посади. Знову таки, не маючи цього досвіду попередньо, але спілкуючись зі службами управління персоналом органів державної влади і безпосередньо працюючи як член комісії вищого корпусу державної служби, мушу сказати, що у нас взагалі відсутня культура підготовки до конкурсів. Не можна сьогодні, всі повинні зрозуміти, не можна просто прийти і виграти конкурс, треба готуватися до тестувань, треба готуватися до... і чітко розуміти, чим на цій посаді ти плануєш займатися. Треба розуміти, як... що таке ситуаційні завдання, як проходити співбесіду, тому що для багатьох кандидатів, особливо для великих начальників, які все життя були... ніколи вони жодної співбесіди не проходили, і дуже дивувалися, коли їм починали задавати якісь питання стосовно їх планів, перспектив і професійних компетентностей. Це означає ... і це, в тому числі, впливало на те, що велика кількість конкурсів у нас не відбулася як по категорії "а", так і по інших органах влади. У нас були ситуації, особливо на рівні районних державних адміністрацій, коли 10-12 кандидатів, але комісія не могла за підсумками трьох турів обрати і рекомендувати суб'єкту призначення будь-кого з цих кандидатів.

Третя проблема – це недостатня компетентність самих комісій конкурсних, тому що до конкурсу повинен готуватися не тільки кандидат, а й члени комісії для того, щоб правильно сформулювати питання, для того, щоб фахово і однаково оцінити ту чи іншу компетенцію кандидата, для того, щоб максимально об'єктивізувати процес оцінки цих компетентностей. А я хотів би нагадати, що 10 ключових компетентностей оцінюються серед кандидатів, це такі як лідерство, професійні знання, комунікативні навички, вміння працювати з

інформацією. У членів конкурсних комісій повинен бути однакове розуміння, що вони оцінюють, яким чином вони оцінюють, і це означає для нас завдання, знову-таки на найближчу перспективу, нам треба організувати, мабуть, масштабне навчання і методичне забезпечення діяльності конкурсних комісій. Мушу це віднести і на рахунок комісії вищого корпусу державної служби, але, безумовно, і для всіх комісій нижчого рівня, які працюють на рівні органів державної влади.

Тепер стосовно мотивації. Я вже про це згадав, коли казав про ситуацію з конкурсами. Ну, безумовно, ключова мотивація – це заробітна плата, ми це все розуміємо. І хотів би також мовою цифр показати, де ми знаходимось. Якщо ключовий висновок, у нас, нарешті, почалася і розвивається абсолютно правильна, передбачена законом, тенденція, заробітні плати в державному секторі, нарешті, почали реально зростати.

От на цьому слайді ви бачите динаміку заробітної плати державних службовців міністерств центральних органів виконавчої влади за групами оплати праці. Якщо ми беремо керівника державного органу, 2015 рік – 11600, 2016 – 21600, 2017 рік середній розмір – 35500. По всіх категоріях. Візьмемо спеціаліста найнижчого рівня, 15-й рік – 2 тисячі, 16-й – 2500, сьогодні – 4700. Тобто нагадую, що у нас є перехідний період до 1 травня наступного року, коли ми повинні забезпечити реальне зростання заробітної плати так, як це передбачено законом "Перехідними положеннями".

Якщо ми беремо районні державні адміністрації, керівник районної державної адміністрації 15-й рік – 5700 середня, 2016 – 10800 і сьогодні середня – 15100. Спеціаліст, найнижча посада, як правило, спеціалістів в районних адміністраціях немає, штат починається з провідного чи з головного спеціаліста, але для того, щоб просто... Ну, візьмемо головного спеціаліста, 15-й рік – 2500, 16-й – 4100, сьогодні – 5800. Особливо народні депутати мене зрозуміють, в багатьох, в більшості, мабуть, українських районів це вже, нарешті, стало конкурентною заробітною платою, стало престижно працювати в районній державній адміністрації. Ми згадаємо, з чого ми стартували, ми стартували з того, що заробітна плата, посадовий оклад спеціаліста в РДА не дотягував до мінімальної заробітної плати, а лише за рахунок премій, а вона тоді втрачає свій сенс як мотиваційна виплата, а просто для того, щоб виконувати Закон про мінімальну заробітну плату, дотягувала до 1370. Звичайно, це є тенденція, це не привід для заспокоєння. Але, враховуючи ті правки, які прийняв український парламент, бо відв'язана тепер заробітна плата від мінімальної і прив'язана до прожиткового мінімуму, все рівно це нас ніяк не обмежує в тому, щоб чітко виконати ті завдання, які є. І в бюджеті цього року понад 10,5 мільярдів уряд виділив цільовим чином на підвищення заробітних плат державним службовцям.

Тепер стосовно того, про що згадувала Олена Володимирівна і я раніше, чи вдалося нам забезпечити оцю модель оплати праці 70 на 30. Доповідаю, вдалося. От співвідношення основних та стимулюючих виплат за групами оплати праці. Ми бачимо, з чого ми йшли. Наприклад, керівник самостійного структурного підрозділу до прийняття Закону 50 на 50 було, 50 – посадовий оклад, 50 – премії, виплати за героїзм, за понаднормове, там мільйон різних надбавок були. Сьогодні рівно 70 на 30. Тобто скрізь була приблизно така тенденція, але сьогодні по всіх групах оплати праці, десь трошки менше – 68 на 32, десь трошки навіть більше – 77 на 23, але ідеологія з підвищення в структурі заробітної плати

посадового окладу нами реалізована. А нагадаю, що це зроблено з метою, щоб державні службовці, по-перше, мали уніфікований характер оплати праці, а, по-друге, менше залежали від волі свого керівника, який вирішує дати, не дати премію, і тут виникають різні схеми, які вам відомі і які нічого спільного з професійною оцінкою якостей працівників не мають.

Що стосується служб управління персоналом. Звичайно, це є один із ключових викликів, перетворення відділів кадрів, які займаються паперов... документообігом і підготовкою наказів, на реальні служби управління персоналом, які займаються рекрутингом, плануванням кар'єри, підвищення кваліфікації, формуванням корпоративного клімату в колективі. Ми лише на початку цієї роботи знаходимося. І в цій роботі спираємося, насамперед, на досвід європейських країн таких як Німеччина, Великобританія, Нідерланди. Австрія, Польща. П'ятдесят п'ять керівників служби управління персоналом з Секретаріату Кабінету Міністрів, Апарату Верховної Ради, міністерств ми вже спільно з нашими німецькими колегами провчили достатньо глибоко, паралельно іде робота, пов'язана із навчанням керівників служб управління персоналом на районних, на обласних рівнях.

Але проблема ключова полягає в тому, що ми, сформувавши відповідну нормативну базу, ще не до кінця дійшли з точки зору методичного методологічного забезпечення цього процесу і це дійсно час і те завдання, яке ми повинні виконати найближчим часом.

Пов'язане із цим питання стосується системи професійного навчання. Нагадаю, що ми рік тому мали систему розрізнених, не пов'язаних собою елементів, які... інституцій, які займалися тією чи іншою мірою системою підвищення кваліфікації, це НАДУ, регіональний інститут, інститути підвищення кваліфікації відомчі, центри підвищення кваліфікації, різні структури, не було системи. Ми почали цю систему формувати. Вона повинна виглядати як єдина система професійного навчання державних службовців. На сьогодні вже ми маємо проект стандарту освітньої діяльності з підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, який встановлює державні вимоги до навчально-методичного, кадрового, матеріально-технічного, інформаційного забезпечення підвищення кваліфікації. Водночас залишаються відкритими питання впровадження галузевої рамки кваліфікації в сфері державної служби, розроблені, розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом, розроблення уніфікованих програм підвищення кваліфікації. Хотів би поінформувати, що урядом здійснено низку важливих кроків на цьому шляху. Насамперед, упорядковано систему державного замовлення в цій сфері, ліквідовано відомчий підхід. Але разом з тим, безумовно, ми повинні працювати над тим, щоб в бюджеті кожного органу державної влади при плануванні на наступний рік закладалася обов'язкова сума коштів, які повинні бути спрямовані на навчання, тому що філософія і законодавство про вищу освіту, і законодавство про державну службу – це навчання впродовж всієї професійної кар'єри як невідмінна, невід'ємна складова професійного розвитку державного службовця. По суті ось наші плани на найближчі, вірніше, це те, над чим ми сьогодні вже працюємо.

І як виглядає наступний слайд, перспективна модель, безперервної освіти публічних службовців. Можливо, не дуже чітко видно на екрані, але воно

поєднує в собі формальне, неформальне навчання, стажування, запровадження інноваційних технологій роботи з кожним державним службовцем. Законодавець передбачив, що кожен державний службовець на початку року на підставі оцінювання його діяльності, формує власний план на рік, який в тому числі передбачає і те, чому і як він повинен навчитись для того, щоб збільшити рівень своєї професійної компетентності.

І, буквально, враховуючи, що регламент, хотів ще один елемент прокоментувати як результат роботи за рік. Нам, дійсно, вдалося сформуванати нову систему захисту прав та інтересів державних службовців, а це є данина знову-таки стабільності, професійній роботі, неупередженості ставлення. Раніше в разі порушення прав державним службовцем він ішов тільки в суд. Сьогодні система Національного агентства дозволяє забезпечувати досудове оскарження і врегулювання цих питань. Більше того, раніше у нас існували розбіжності між законодавством про державну службу і Кодексом закону про працю, людину звільнили по-одному, поновлюється по-іншому, лікарняні, хвороби, перетягування і всі пов'язані з цим моменти. На сьогоднішній день закон передбачає, що виключно ним регулюються всі процедури.

Хотів би буквально дві цифри продемонструвати. Понад 3, майже 3,5 тисячі дисциплінарних проваджень було проведено. Рівно в третині випадків – 33 відсотки – це державні службовці були, ну, так би мовити, захищені від тих неправомірних звинувачень, які лунали з боку їх керівників, у тому числі, керівників державної служби. Тобто, по суті, третина випадків... виявилось, що ці претензії були безпідставними, люди залишилися на роботі, відновили свої права. І таким чином... Да, в половині випадків дисциплінарний проступок був встановлений, але це, знову таки, робиться не одноосібно, а через формування дисциплінарної комісії, в якій, нагадаю, є представники і самого державного службовця, і профспілки, і адміністрації. Тобто є колегіальний нормальний змагальний підхід, коли можна оцінити, чи був проступок дисциплінарний, якщо був, то яке покарання відповідно до закону державний службовець повинен понести.

Ну, і ще одна цифра. 283 вимоги з боку НАЦ було надіслано державним органам і посадовим особам щодо скасування неправомірних рішень по відношенню до державних службовців. 216 вимог вже виконано, решта знаходиться у процесі виконання, в тому числі, понад 300 конкурсів були скасовані на вимогу Національного агентства, яке проводить перевірки. і зусиллями центрального апарату і міжрегіональних управлінь, і по суті, лише 10 ми маємо судових оскаржень відповідно до цих процедур. Тобто ми, дійсно, перевели всі питання, які пов'язані з оцінкою діяльності державних службовців, у повноваження НАЦ і, відповідно, закону.

Ну, і, звичайно, у своїй доповіді, як би я не хотів, я не зміг би оцінити всі ... зупинився, вірніше, тільки на головних моментах. Але на завершення хотів би сказати наступне, що є ключовим для нас.

Ну, по-перше, ми розуміємо, що Закон "Про державну службу", він стосується хоч і ключового, але лише одного інституту державної служби, він не вирішує всіх проблем. І без прийняття нового Закону про Кабмін, про центральні органи виконавчої влади, без комплексної реформи державного управління, яка вже започаткована і відповідна стратегія урядом прийнята і реалізується, ми не

зможемо забезпечити ефективно, повноцінне впровадження і реалізацію Закону про державну службу.

Друге. Ми здійснюємо моніторинг, аналізуємо практику впровадження закону, бачимо прогалини, бачимо проблемні місця, неузгодженості, і результатом цього бачення вже є урядовий проект Закону про внесення змін до Закону про державну службу, який має надію найближчим часом буде включений до порядку денного і розглянутий комітетом.

Ну, і саме останнє, виходячи з вчорашніх подій, коли Верховна Рада повернула в комітет Закон про службу в органах місцевого самоврядування. Це означає, що найближчим часом, я сподіваюсь, комітети, парламент все-таки поставлять крапку в цьому питанні, і ми сформуємо, нарешті, єдину систему публічної служби на базі двох законів, які за своєю філософією, принципами і підходами, повинні забезпечити ефективну і якісну роботу всього державного апарату. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Колеги, враховуючи те, що сьогодні у нас день Костянтина Олександровича, тому основна доповідь була такою об'ємною, да. Але в цей кейс входять у нас сьогодні п'ять доповідей. Тому я би просила інших колег, які будуть доповідати в основному такому розділі нашого засідання комітету дотримуватись регламенту – 10 хвилин.

Я дозволю собі надати слово для представлення аналізу впливу впровадження Закону України "Про державну службу" на заробітні плати державних службовців і запрошую керівника Офісу з фінансово-економічного аналізу у Верховній Раді України Віктора Лазарчука.

ЛАЗАРЧУК В. Дякую. Шановні народні депутати, шановні присутні.

Я представлю нашу роботу, над якою ми почали працювати ще з березня, і хочу розказати більше, можливо, про технічну складову, яким чином це відбувалося, щоб ви зрозуміли, в чому можуть бути серйозні відмінності між тими результатами, які отримали ми, і тими результатами, які тільки що презентував голова державної служби.

Я не буду зупинятися на таких відомих речах, я хотів би попросити наступний слайд, і акцентувати, що однією із ключових речей, чому приймався Закон "Про державну службу" і в частині заробітних плат є гідна оплата праці державних службовців.

Яким чином це мало компенсовуватися? Тому що народні депутати спочатку розуміли, що підвищення заробітних плат – це додаткові витрати з Державного бюджету. Ми пам'ятаємо жовтень минулого року, коли голосуванням народних депутатів збільшили видатки на заробітну плату, і це, в принципі, на той момент було проблемою. За рахунок чого мало компенсовуватися? Компенсовуватися мало за рахунок виключно зменшення кількості державних службовців.

А зараз подивимося, що в нас по статистиці. Наступний слайд, будь ласка. Назад! Назад! Наступний. Важливий методологічний момент. І Костянтин Олександрович, і я говорю про державних службовців виключно центральних органів виконавчої влади, обласних державних адміністрацій і РДА. В даному

дослідженні не враховується територіальні органи міністерств і інших ЦОВів, не враховуються органи судової влади і прокуратури, не враховуються державні установи. Важливий дуже методологічний момент, тому що яким чином формувалися дані? Дані формувалися на виконання доручення Прем'єр-міністра, дані агрегувалися і збиралися в агентстві Костянтина Олександровича і потім передавалися нам

Наступний слайд. Стосовно дуже... надзвичайно важливий момент, який показує, що в нас реально відбувається в системі державної служби. Як ви знаєте, є штатна чисельність і є середньооблікова чисельність. І за рахунок маніпуляцій цих двох цифр в кінці року окремі працівники... окремі державні службовці можуть отримувати додаткові премії.

Давайте подивимося на динаміку цих двох цифр. Дійсно, посадові ... Ой!.. Ой!.. Назад-назад-назад, будь ласочка!

Штатна чисельність в нас 15-й, 16-й і 17-й рік практично знаходиться на одному рівні, вона незначно збільшується. Середньооблікова чисельність в нас – 15900 і 17200. Середня облікова чисельність в нас реально збільшується. Це дані основані на даних, яких ми отримали і отримав голова... Голодержслужба на основі доручення Прем'єр-міністра. Відповідно що відбувається? Відповідно відбувається зниження розриву між фактичною чисельністю і штатною чисельністю, що впливає також на рівень оплати праці.

Наступний слайд, будь ласка. Перейдемо про гроші, дійсно це правда і ми це спостерігаємо, що посадовий оклад і інші виплати збільшуються, окрім... окрім інших виплат, збільшуються. Посадовий оклад, надбавки, премії, матеріальна допомога. Дані всі матеріали з обмеженнями, гіпотезами. Цифрами, а так само тими організаціями, які подали інформацію, знаходяться в даному дослідженні. Ви можете побачити або звернутися до нас, ми готові їх прокоментувати.

Наступний слайд, будь ласка. Кількість... структура державних службовців, як ми бачимо з даного графіку, найбільше державних службовців, це є сьома категорія, все решта, в принципі, і перша... і категорія перша, третя, вони в нас об'єднані, вони не займають велику кількість по кількості людей. Що в нас... І ми бачимо, що відбувається збільшення частки державних службовців – першої, третьої у загальному фонді оплати праці, тобто незначне збільшення, а також збільшення частки – сьомої, восьмої і дев'ятої, в основному за рахунок збільшення заробітних плат.

Наступний слайд, будь ласка. Структура, як міняється структура в роках, важливий момент і попередній виступаючий говорив, що основний... основна частина по заробітній платі – це є посадовий оклад, він збільшується – абсолютно вірно. З 26-ти відсотків він збільшується до 46 відсотків в загальній структурі оплати праці. Проте, так само збільшуються і надбавочки, і зменшуються премії, і взагалі практично нівелюються і знижуються до 3-х відсотків інші видатки. Таким чином, закон одна із головних, один з головних впливів – це зміна структури заробітної плати державного службовця, але якщо ми подивимося, чи для всіх вона є однакова чи ні.

Наступний слайд. Оплата праці по, безпосередньо, по групах, по кількості, перша-третья категорія – 1 відсоток...*(Не чути)*

Наступний слайд, будь ласка. Я буду максимально коротко і оперативно, і краще потім відповім на деякі запитання.

Дійсно, міняється структура, міняється структура заробітних плат по цій категорій першій і третій. Єдина, необхідно відзначена, що по даній категорії, практично єдина категорія по якій спостерігається збільшення частки премій порівняно з 2015 роком. Це є... Зараз... Можливо, буде краще, я буду говорити сторінку, це є 24 сторінка дослідження.

Назад, будь ласка. Важливий показник – це середня заробітна плата. У нас існують невеликі відмінності між тим, що показував попередній виступаючий і це методологічні відмінності, і вони пов'язані з тим, що у всіх показниках, які є в нашому розрахунку, ми беремо середньооблікову кількість працівників по інституції. А в агентство вони взяли по 2015, по 2016 році середньообліково, а по 2017 року показник штатної чисельності, от тут у нас методологічна різниця є з цифрами агентства.

Але я би хотів звернути вашу вагу на інший показник, на показник відношення максимальної і мінімальної заробітної плати до середньої. Як ми бачимо, просто величезний розрив, 158 тисяч є максимальна заробітна плата в одній державній інституції. Вона появилась... Я зараз прокоментую – і це методологічний момент, зазначений у дослідженні – вона появилась... вона появилась за рахунок того, що ми взяли середньооблікову чисельність. В агентстві ... в Державіаслужбі з трьох працівників є тільки один працівник, тому і появилвся такий величезний розрив. Ми про це говоримо, ми про це показуємо. В наступному дослідженні ми покажемо по кожній інституції, по кожній інституції середні заробітні плати і як воно відзначається по періодах і по сумах.

Наступний слайд, будь ласка. Якщо брати середній показник, то структура заробітної плати по першій-третьій групі знаходиться таким чином: 40 тисяч, з яких тільки 14 тисяч – посадовий оклад. Ці всі дані офіційно отримав офіс відповідно до доручення Прем'єр-міністра.

Наступне, надбавки.. Назад! Назад, будь ласка. Надбавки складають таку саму кількість, як посадовий оклад. Змінюється структура, але не так кардинально, як зазначав попередній виступаючий.

Наступний, будь ласка, слайд. 4-6 група, тут спостерігається красива динаміка – наступний слайд – і вона пов'язана з тим, що так само незначно підвищуються заробітні плати. Але є дуже сильні розриви по максимальній-мінімальній заробітній платі, особливо це стосується четвертої категорії.

Чим далі по інших категоріях: чим вища категорія – тим менший розрив. Це означає, що люди, по факту, отримують менше або ближче до середнього, вони плюс-мінус отримують однаково. Люди, які отримують і займають вищі посади, вони за рахунок впливів, можливо, офіційних-неофіційних, мають можливість отримувати заробітну плату вищу за рахунок надбавок, премій і тому подібне.

Наступний план... слайд. Це сторіночка... сторінка, зараз прокоментую, сторінка 28, структура і динаміка складових фонду оплати праці, все підвищується, окрім по четвертій, п'ятій, шостій категорії, окрім премій і окрім інших виплат. Таким чином закон дійсно впливає, змінює структуру заробітної плати, проте ми бачмо винятки і бачимо, в залежності від категорій посади людини, вона отримує менше, менше, але, в принципі, пропорції – ті самі.

Наступний слайд, будь ласка. Сьома, дев'ята категорія – спеціалісти, вони займають найбільшу кількість працівників, це 71 відсоток від загальної кількості і 62 відсотки по фонду оплати праці, в них спостерігається збільшення заробітної плати, в них існують так само розриви між максимальним, мінімальним значенням, вони не такі великі, як в попередніх випадках і причину я ... теоретичну причину я б прокоментував раніше.

Наступний слайд.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Наш час трохи швидко спливає. Скільки часу треба, щоб ми..?

_____. (Не чути)

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

ЛАЗАРЧУК В. В 7-й і 9-й категорії це є, сторінка... це сторінка 38, там таблиці, спостерігається збільшення заробітної плати загалом, але, як ми бачимо, в дев'ятій категорії не дуже серйозне збільшення заробітної плати. І воно в основному відбувається за рахунок збільшення посадового окладу. По всіх категоріях зменшується частка інших виплат і я вважаю, це достатньо гарний результат, який показує закон.

Наступний, будь ласка, слайд. Оплата праці в обласних державних адміністраціях, в принципі, тенденція аналогічна, тенденція аналогічна як в центральних органів виконавчої влади, тільки є своя специфіка.

Наступний слайд. Ми бачимо, фонд оплати праці збільшується.

Наступний. Я не буду зупинятися. Ці всі матеріали є в дослідженні. Я просто зупинюся на важливих моментах. Оплата праці по категоріях. Найбільша, так само як в попередньому випадку займає 7-а категорія.

Наступний слайд. Структура міняється, посадовий оклад збільшується, проте він не настільки сильно збільшується. В даному випадку ми так само бачимо збільшення надбавок, і премії залишаються практично на тому самому рівні. Збільшується матеріальна допомога, чого ми не бачили для центральних органів виконавчої влади і кардинально зменшуються інші видатки.

Наступний слайд. Дякую за увагу. Це перше тільки дослідження з даної тематики. Враховуючи, що ми отримали великий масив даних, будуть зроблені окремі дослідження по центральних органів виконавчої влади, по облдержадміністраціях, по РДА, які ми презентуємо комітету, агентству і всім бажаючим. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую вам. Колеги, аналіз впливу впровадження Закону України "Про державну службу" на заробітні плати державних службовців наданий кожному члену комітету і всім присутнім сьогодні на засіданні комітету, то ми можемо ознайомитись більш детально.

Колеги, у мене є пропозиція, щоб ми дослухали всі п'ять доповідей, а потім вже задавали питання, коментували і таке інше. Чому така форма організації нашої роботи? Можливо, кожен з вас знайде відповідь на своє питання в іншій доповіді, яка прозвучить. Тому я пропоную всі п'ять доповідей послухати, а

потім вже орієнтуватися, які питання задавати і як коментувати нам ту чи іншу позицію. Дякую, якщо немає заперечень.

Для виступу щодо законодавчого врегулювання правил етичної поведінки державних службовців у країнах Європейського Союзу запрошується директор Європейського інформаційно-дослідницького центру Роман Кобець.

КОБЕЦЬ Р.В. Доброго дня, шановні члени комітету! Доброго дня, запрошені! Я спробую бути максимально стислим, позаяк і обсяг матеріалу у мене на відміну від попереднього виступаючого трошки менший, да і тематика, скажем так, менш цікава, тому що гроші, звичайно, домінують інтереси. До них я б хотів поговорити про те, як в міжнародній практиці відносяться до регулювання поведінки державних службовців. Ця тема, насправді, не менш значима, ніж зарплата, тому що якщо зарплати для держслужбовців є серйозним предметом мотивації їх діяльності, є сенсом іноді, який обґрунтовуючи... ...принаймні варто на ній лишатися і так далі.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Ближче мікрофон.

КОБЕЦЬ Р.В. То зовні діяльність держслужбовців насамперед сприймається не крізь призму зарплат, а крізь призму того, як вони взаємодіють з людьми, які... як вони дотримуються... яких принципів поведінки дотримуються, які обмеження запроваджуються, на що вони орієнтуються.

Можна сказати, що стандарти поведінки державних службовців – тема і відносно нова, і відносно стара. Тому що як предмет обговорення вона виникає десь в 1940-і, 1950-і роки ХХ століття, коли мова йшла про те, як оптимізувати діяльність держслужби і, найголовніше, повернути довіру людей до державних службовців, що було пов'язано із великою кількістю антикорупційних розслідувань і скандалів. Але відносно молодим, тому що перші такі глобальні документи, які стосуються регулювання цієї сфери, почали виникати лише наприкінці століття. Мало міжнародних організацій працює в цій сфері, насамперед – Організація Об'єднаних Націй, Рада Європи, така відома міжнародна організація як Transparency International. І можна назвати такі два фундаментальні засадничі документи як Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН від 12 грудня 1996 року, Модельний кодекс поведінки для державних службовців – це така рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи від 2000 року. Це були ті інструменти, ті, скажімо так, засадничі документи, на підставі яких були розроблені багатьма національними урядами Кодекси поведінки державних службовців, які, насправді, існують в різних назвах, це є "Етичний кодекс" і "Правила етичної поведінки", і "Стандарти поведінки державних службовців", тощо. Як правило, вони обмежуються регулюванням двох великих тем: з одного боку, це загальні принципи поведінки, за яких домінується уважність, ввічливість, порядність і чесність – такі вимоги до базових чеснот, які мають представники публічних органів влади, втілювати собою. З іншого боку, правила, які безпосередньо регулюють діяльність держслужбовців. В першу чергу це робота з конфіденційною інформацією, це ситуації виникнення і

вирішення конфліктів інтересів, отримання подарунків, звітування про доходи і витрати і таке інше.

Якщо взяти загалом, то є декілька, якщо хочете, таких базових принципів і вимог, які так, чи інакше проходять у всіх етичних кодексах, у всіх законодавчих актах, які регулюють відповідні питання, скажемо, тих країн, які прийнято вважати демократичними. Я спробую коротко їх назвати і показати особливості, можливо як вони застосовуються в окремих країнах. Насамперед, це, звичайно, законність тому що державний службовець має право діяти тільки в межах, на підставі в спосіб, передбачені законами.

З другого боку, це "політична нейтральність". Це термін, який дуже специфічний позаяк він по-різному тлумачиться, у нас чомусь він в основному тлумачення як бути, скажемо так, бути чи не бути членом якоїсь політичної партії. Насправді, під політичною нейтральністю розуміють трохи інакше в тому західному світі, це так звана полісу нейтральність. Тобто державний службовець має проводити ту політику, яку йому каже міністр і не мати, умовно кажучи, власних упереджень, власних незгод, власних пріоритетів, він повинен бути інструментом реалізації політики, яку підтримали виборці під час там електорального процесу, на яку уповноважив Кабінет Міністрів здійснювати в певній галузі той чи інший курс. І в цьому відношенні це нейтральність державних службовців до курсу, який проводить Кабінет. У нас це розуміється, як, до речі, від мова від членства в партії, що дуже, допустимо, не відповідає реальностям Федеративної Республіки Німеччини, де по суті такої заборони немає, і 40 відсотків державних службовців є членами партії. А при зміні кабінету, там до 20 відсотків керівного складу держслужби міняється.

По-друге, це служіння суспільним інтересам. Є таке гарне американське прислів'я, що кожен сам за себе, і тільки держслужбовець один за всіх. Тобто функція держслужби, як її ще Макс Вебер вважав, це захист суспільного інтересу. Тому що всі мають приватні інтереси, політики виражають корпоративні інтереси тих виборців і тих політичних сил, які їх привели, і хтось повинен стабілізувати державу, хтось має виступити за відстоювання публічного інтересу або загального інтересу. І це Вебер вважав базовою функцією державних службовців.

Це має бути неупередженість при прийнятті рішень. Тобто державний службовець не повинен зважати на якісь свої стереотипи, побоювання, вподобання, в деяких країнах заборонено, там, відношення дискримінаційне за ознакою, там, статевою і етнічної приналежності і так далі. Але, найголовніше, державний службовець не повинен бути упереджений стосовно інформації, якою він користується. Він повинен всебічно зважувати позиції, надані різними джерелами інформації, виважено до них підходити і не, скажемо так, не гребувати одним і не віддавати перевагу тенденційно іншим.

Одна із функцій державних службовців, і для нас це звучить трохи так дивнуvато, це турбота про суспільну довіру. Тобто державний службовець має піклуватися про те, щоб громадяни мали довіру до власної держави. До певної міри, держслужбовець це є уособлення для багатьох людей держави, позаяк вони з ними в першу чергу спілкуються. І тому відношення до держслужбовців – це довіра до такої інституції, як держава в суспільстві.

Це питання про конфіденційність в роботі з документами і офіційною інформацією. Державні службовці іноді отримують інформацію, яка дорого вартує, будь-який там в комерційній сфері будь-який конкурент дуже багато б заплатив би, аби мати інформацію про своїх конкурентів і так далі. Тому тут дуже важливо, аби держслужбовці не використовували цю інформацію, яка їм просто за посадовими інструкціями доступна, для того, щоб на чийсь користь.

Дуже специфічні є вимоги в окремих країнах. Допустимо в Великобританії обов'язковою є вимога відкритості, тобто державний службовець повинен пояснювати, чому він прийняв те чи інше рішення. Навіть якщо дискреція лишається, тобто є можливість на власний розсуд приймати те чи інше рішення, має бути мотивація і пояснення, чому, на підставі якої інформації, якщо це не складає державної таємниці.

В Сполучених Штатах Америки є обмеження щодо майбутнього працевлаштування держслужбовців. Тобто держслужбовець, який звільняється з певної... якщо він був, там, в якомусь керівному, в структурі департаменту, не має право працювати в фірмі, яка пов'язана з цією сферою якийсь період часу там, від 5 до 15 років в залежності від різних федеральних штатів. Розкривати приклади корупції і робити їх надбанням гласності, так само американське законодавство вимагає.

Ну, і насамкінець. В деяких країнах існують навіть спеціальні органи виконавчої влади, які забезпечують контроль над тим, що називається доброчесність державних службовців. Так в Королівстві Нідерландів функціонує Бюро забезпечення етики і доброчесності у сфері державного управління. У Франції функціонує Комітет з етики державних службовців, а в Литві, в країні, яка вийшла, як кажуть, з того ж соціалістичного бараку, якими були і ми, існують навіть спеціальні навчальні програми щодо навчання професійній етиці державних службовців. І от є дані, що там в 2014 році вже майже 2 тисячі держслужбовців проходять такі курси.

Як ви бачите, питання держслужби воно дуже широке і охоплює не лише фінансові питання, не лише питання прийому, кар'єри, соціального забезпечення, но і питання того, як державні службовці повинні самі визначати принципи, за якими вони взаємодіють як між собою так і з представниками суспільства. Я думаю, це тема для великої, довгої роботи, і, дай Бог, колись ми всерйоз станемо думати, як це оформити в Україні належним чином.

Дуже вам дякую за увагу.

ГОЛОВУЮЧИЙ. І ми вам дякуємо, колего.

Для виступу "Етичні цінності державної служби, роль вищого керівництва в організаційних трансформаціях, підтримка процесів з боку регуляторних органів" сер Майк Ааронсон.

ААРОНСОН М. Дуже дякую, пані голово, дякую за запрошення. Я дуже радий бути тут.

Я дуже натхнений з приводу того, яким чином Британія виступила на Євробаченні. 15-е місце – це непогана перемога для Великобританії. Маю надію, що ви також до мене будете схвально ставитися як і до результатів нашого... вашого Євробачення і наших показників. Дуже складно розібратися в тому, що

може вам найбільше допомогти. Хотілося б це сформулювати в більш практичному сенсі, перейти від теорії до практики. Я думаю, що ми всі знаємо...

Перепрошую, пропав звук. Ми всі знаємо, що нам потрібна якась постійна державна служба, яка, в принципі, буде сприяти і політичним змінам, і також обслуговувати інтереси демократично обраного уряду чи демократично обраної влади абсолютно неупереджено і абсолютно сповідуючи принципи доброчесності.

Це ті основні цінності державної служби – це чесність, політична неупередженість, безсторонність та доброчесність, які, в принципі, сповідуються держслужбовцями у Великобританії. Отже, це може бути меседжем для вас. Це не можна зробити за день. Орган, в якому я колись працював, це комісія Великобританії з держслужби, статут її був сформований лише в 2010 році, уявіть собі. І в результаті... результатом, вірніше, звіт, який був опублікований у 1815 році, ліг в основу діяльності цього органу. От уявіть собі, скільки часу пройшло. Отже, не тільки у нас були питання рівності і справедливості, у нас були питання неефективності роботи державної служби, які ми намагалися вирішити. У нас досить таки посередні люди працювали в держслужбі раніше. І саме тому ми вирішили цю систему міняти, регулювати цю діяльність. Саме тому після цього держслужбовці призначалися лише на відкритих конкурсах на сонові їх звитяг і їхніх досягнень лише. І лише уявіть собі в 2010 році це було впорядковано у нормативно-правовій базі. Отже, ми маємо законодавчу і історичну якраз основу для існування постійної якісної державної служби.

Я хотів би сьогодні правда поговорити про роль лідерства саме тих осіб, які несуть відповідальність за державну службу. І в цьому я маю на увазі фундаментальну діяльність міністрів, бо саме міністри, принаймні за нашою Конституцією, призначають людей на державну службу. Саме тому вони несуть конституційну відповідальність слідувати закону, робити так, щоб люди призначалися на основі своїх звитяг і здобутків, а не чогось іншого, і для підтримки виконання своїх обов'язків. Бо, я вважаю, в вашому контексті цю функцію буде виконувати держсекретар, який фактично буде керувати діяльністю і підтримувати діяльність різних департаментів та підрозділів того чи іншого органу, і контролювати призначення відповідних людей на відкриті посади.

Це, звичайно, роль більш політичного лідерства. І також тут має бути лідерство бюрократичного характеру, щоб все-таки по всіх підрозділах, департаментах мають вони працювати відповідно до прикладу, який має подаватися цим же самим державним секретарем. Щоб не нашкодити цінностям, які сповідуються тією чи іншою організацією, чи структурою, аби не нашкодити і не руйнувати такі цінності. Якщо люди з самого низу в якійсь організації бачать, що їхні лідери поводять себе таким чином, які не відповідають професійним якостям і нормам доброчесності, самі люди внизу стають дуже цинічними, і вони не відчувають, що вони мають необхідність поводити себе якимось інакше ніж їхні керівники.

Отже, роль лідерства якраз є надзвичайно і конче необхідною. І ще одна структура, яка може допомогти, це якраз регуляторні органи. Вони саме мають сприяти тим лідерам, про що і хотілося б поговорити. От якраз ця Комісія з питань державної служби Великобританії є лише прикладом. Ви можете брати

наш приклад або якийсь інший, бо в кожній країні в принципі розвивається власна якась система, яка найбільше підходить політичному, соціально-економічному порядку денному. Тому я не просто рекламую наше рішення і кажу, що треба брати нашу модель і застосовувати її в нас, їх є багато. Я думаю, що ключовим моментом з приводу регуляторної політики^Г, це не система ворожа, тобто система регулятора. Звичайно, в регулятора є всі повноваження, є певний авторитет, але вона не має працювати як каральний орган, це має бути партнерство з Нацдержслужбою, наприклад. От я, коли я працював комісаром з питань державної служби, то я працював якраз з такими подібними до ваших державними секретарями, щоб вони краще проводили свою роботу з приводу якраз призначення відповідних посадовців. Звичайно, ці секретарі мають, повинні мати, вірніше, сприяти тому, щоб призначалися на посади найкращі представники, які відбираються в результаті відбору, в результаті конкурсу, який має бути відкритим, абсолютно прозорим і люди призначатимуться лише тоді за свої здобутки. Можливо, у певних секретарів, які можуть бути призначені на тривалий час, зможуть з'являтися якісь упередження з приводу своєї... якоїсь людини чи, можливо, в них можуть бути, виникати якісь уподобання чи прерогатива якоїсь одній кандидатурі на протигагу іншої, оцього треба дуже сильно уникати.

Отже, процес має користуватися, весь цей, дуже чітко прописаними специфікаціями, які є вимоги до тієї чи іншої посади, отже, це процес дуже ретельний, коли вся інформація публікується. Під час проведення, наприклад, співбесід також ця інформація потім стає доступною. Система тестування має бути доступною, це все, в принципі, приводить до хороших результатів. Хороший, прописаний чітко процес завжди дає дорий результат. Тому що іноді секретарі ці, держсекретарі дуже невідповідно ставляться до цього конкурсного відбору і результати потім, як завжди, не влаштовують всіх, бо не є об'єктивними. Ми також виконували роль нагляду по всіх призначеннях. От як у вас ідеться про категорії "А", "Б" і "В". Звичайно, ми не можемо постійно брати участь в усіх конкурсних відборах на всіх рівнях. У нас була система аудитів, це система, яка базувалася на оцінці ризиків. У нас був, наприклад, були структури влади, які мали хороший послужний список проведення таких конкурсів, то, звичайно, ми там робили перевірки рідше, були інші, наприклад, де були проблемні питання, там проводилися окремі аудити. Третіми особами часто робилися аудити.

Ми часто чули, наприклад, різні скарги заслуховували. Якщо, наприклад, якийсь державний службовець відчував, що його просять робити те, що не відповідає чи знаходиться в прямому порушенні з Кодексом про державну службу або можливо вони помітили чийось поведінку, яка не була відповідною і порушувала, на їхню думку, кодекс, вони могли апелювати до нас, і тоді ми це питання вирішували, проводячи відповідне розслідування, і такі тоді скарги могли або спростовуватися, або доводитися як справедливі, тобто в нас така була регуляторна функція.

От наостанок хочеться сказати наступне, хочу цитату одну відому процитувати від одного американця. Це Пітер Друкер, це гуру менеджменту. Він сказав так: "Культура – це коли в тебе є стратегія, починаючи з сніданку". Отже, культуру треба формувати з самого початку, і тоді, зрештою, саме це зробить ці

організації та ці структури ефективними. Закон може бути хорошим чи поганим, нормативно-правова база може бути хорошою чи поганою, можна навіть маючи погану нормативно-правову базу, зробити ефективно роботу. Треба формувати і вирощувати ту культуру, яка поважатиме ключові цінності, треба долучатися до ініціатив, щоби люди відчували підтримку, якщо вони доброчесно себе поведуть, відповідно до культури кращої поведінки, і відчували також можливе покарання за невиконання таких стандартів. Отже, звичайно, треба сформулювати розуміння, що вони слугують владі, незалежно від політичного вибору, незалежно від якихось своїх вподобань, вони служать державі, в першу чергу і, звичайно, державницькі питання мають триматися лише в чесних руках. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. ...того, щоб ми якимось чином підвели ризик під першою частиною засідання нашого комітету.

Я хочу надати слово Альоні Іванівні для виступу щодо аналізу практики застосування Закону про державну службу України.

ШКРУМ А.І. Доброго дня! Дякую, пані головуюча.

Шановні колеги, шановні друзі, я дуже рада, насправді, що ми сьогодні проводимо такий захід. Мені б хотілося, щоб це було більше дискусія, я сподіваюсь, що вона у нас виникне, але й дуже важливо послухати один одного і підвести так своєрідний такий підсумок щодо того, що ж нам дав фактично новий Закон про державну службу.

Я рада бачити тут багато знайомих облич, з якими ми працювали якраз над тим законом не один рік, насправді, не одне засідання робочої групи, не одне засідання комітету. І я дякую попереднім доповідачам, звісно, і пану Ващенку за таку оптимістичну, але дуже щиру, на мою думку, презентацію, навіть дещо самокритичну інколи, що дуже корисно, я думаю, для нашої дискусії. І дякую також тим, хто говорив тут про етику державних службовців. Дякую пану Мазурчаку з Офісу економічного аналізу. Я думаю, що ваша доповідь викликала якраз дуже, дуже великий такий ажіотаж і реакцію, і нам буде цікаво почитати ці матеріали. І, звісно, дякую пану серу МайкуАаронсону за те, що він завітав в Україну, він сьогодні перший день, наскільки я знаю, в Києві, за те, що він поділився своїм, в тому числі, великим досвідом роботи як уповноважений в своєрідному аналогу НАЦу у Великобританії, тобто в комісії з державної служби.

Ну, що я можу сказати, колеги. Ми всі пам'ятаємо як важко проходив Закон про державну службу, як ми говорили про те, що він одразу запустить реформу, як він був на той час, мабуть, одним з найрадикальніших законів, який змінював правила гри в державній службі. Але ми, звичайно, розуміємо і розуміли тоді, що одного закону дуже замало. І тут ми говорили про те, що щоб говорити про суттєві зміни в реформі державної служби і державного управління загалом, як мінімум, у нас в раді лежать мертвим грузом чотири інших закони, які змінюють систему державної служби в центральних органах виконавчої влади, а зараз у нас дві паралельні державні служби, і центральні органи виконавчої влади, на жаль, живуть іще, часто, за старою державною службою і за своїми законами, які не змінені і цей закон лежить в Раді рік, і не розглядається. А також лежать у нас зміни вже до Закону про державну службу напрацьовані, які мають бути

прийняті. Лежить Закон, зміни, про Кабінет Міністрів і центральні органи виконавчої влади, без реформи Кабінету Міністрів жодної реформи державної служби не відбудеться, і ми це з вами маємо чітко усвідомити.

Я вже мовчу про Закон, там, про дипломатичну службу, наприклад, який мусить бути прийнятий або який відрізняється суттєво від тієї державної служби, тому що дипломатична служба і державна служба – це не зовсім тотожні поняття. І теж цей закон напрацьований лежить, підписаний членами комітету. І мовчу про адміністративну процедуру, яка теж є частиною тієї глобальної реформи.

Тобто ми з вами запустили те, що могли, і ми з вами зробили те, що ми могли на той час. Чи запрацювали деякі ці механізми без фундаментальної реформи державного управління, ну, дещо запрацювали, я про це скажу, а дещо абсолютно не запрацювали, на мою думку і на мій аналіз.

А з хороших новин, дійсно, є те, що ми досягли більшої прозорості. І тут я підтримую пана Ващенка в його аналізі, що принаймні звіти державного службовця стали публічними, а сама необхідність проходити конкурси на посади, особливо найвищого корпусу державної служби, вони є новелою для України. Коли я була присутня на багатьох конкурсах і голів РДА, і кандидатів на посади державних секретарів, в тому числі тих, які стали державними секретарями і сьогодні тут присутні, що дуже приємно, ми бачили, що для багатьох кандидатів це є першою співбесідою в їх житті, вони абсолютно не готові для прозорості, для прозорого конкурсу і навіть не розуміють фактично, на яку посаду вони йдуть. І одним з найболючіших питань, які, наприклад, задавав пан Коліушко, було те, що в чому закладається робота державного секретаря, які у нього права та обов'язки, дуже багато кандидатів не могли на це питання відповісти, прийшовши на співбесіду.

Я думаю, що в будь-якому випадку ці конкурси вже є позитивом. Прозорість і онлайн-трансляція цих конкурсів – це великий рух вперед. А тепер нам треба працювати над вдосконаленням самого фактично процесу конкурсів і робити так, щоб до цих конкурсів з'являлася довіра. Я тут не є таким оптимістом, щоб сказати, що ця довіра з'явилася, вона точно не з'явилася до Комісії вищого корпусу державної служби, але, я думаю, що перші кроки в цьому започатковані. Ну, і це є, звісно, хороша новина.

Погана новина в тому, колеги, що за два роки майже три роки нашої наполегливої реформи державної служби і нашого руху в цій реформі ми з вами за міжнародним рейтингом конкурентоздатності держав в сфері якості державного управління і прозорості державного управління скотилися на 30 пунктів. Тобто до того як ми з вами прийняли Закон про державну службу і починали боротися за цю класну реформу, ми з вами були на 30 пунктів вище за якістю державного управління ніж ми стали зараз. Ну, і вивчивши, наприклад, цей рейтинг, а я його продивляюся кожен рік, він кожен рік виходить в економічному форумі в Давосі, я можу сказати, що питання навіть не в тому, що ми скотилися, тому що в багатьох питаннях ми піднялися. Але ті африканські часто країни, такі як там Уганда, Ефіопія, які були поруч з нами, рухаються на 30 разів швидше від нас і прийняли набагато більш якісніші закони, і впровадили більш якісніші закони.

Ми взяли на себе зобов'язання зробити реформу, в тому числі Кабінету Міністрів, центральні органи виконавчої влади, адміністративної процедури,

цього не зробили, і це нас весь час знижує фактично в цьому рейтингу. Ну, і, звісно, це дуже погана новина – говорити взагалі про будь-які досягнення в реформі державної служби.

Ну, я швидко постараюся пройти по тому, що було сказано, і зробити свій аналіз як голови підкомітету з реформи державного управління і служби в органах місцевого самоврядування.

Звісно, державна служба і реформа неможлива без нових людей, без ефективних діючих нових процесів, швидких, ефективних та прозорих та без того, щоб на державну службу йшли дуже часто професійні, нові, амбітні люди, які фактично будуть давати нову кров, мабуть, і нову реформу в свої державні органи, в які вони ідуть. У мене є цифри щодо тих конкурсів, які були проведені. Дійсно, велика кількість конкурсів відбулася.

Ну, наприклад, якщо ми будемо говорити про конкурси за останній рік, то було проведено 2 тисячі 784 конкурси, з них повторних конкурсів було проведено 138. Наприклад, цікаво, ми подивилися розкладки по всім міністерствам та центральним органам виконавчої влади, які проводили конкурси потім приймали або не приймали результати цих конкурсів і проводили повторні. Ну, наприклад, цікаво для мене є те, що найбільше конкурсів на зайняття вакантних посад, відбулася в Міністерстві юстиції України, тобто 83. Із них не визначено переможцем 71. Часто це буває, тому що йдуть на конкурси люди, які не мають тієї необхідної кваліфікації, і жодна людина цей конкурс не може виграти і не виграє. І так само було на тих конкурсах, на яких я була присутня в Вищій комісії з корпусу державної служби.

Також цікаво, кількість кандидатів на вакантні посади державної служби без досвіду роботи на державній службі. От цей показник якраз може показати, скільки людей повірило хоч якось в реформу, повірило в можливість перемоги і прийшло там з бізнесу, з громадського середовища. От приблизно таких кандидатів становило, навіть не приблизно, а точно, на посади в міністерства 1857 осіб, які прийшли за цей рік без досвіду державної служби, ніколи не перебуваючи на державній службі, прийшли прийняти участь у конкурсі. Із них з 1857-ми 505 стали переможцями та призначені на посади.

Я, в принципі, вважаю, що це непоганий результат, хоча, зрозуміло, що ми завжди можемо робити краще, але в принципі без досвіду роботи на державній службі, це була наша новела, як пам'ятаєте, ми коли закладали порядок взагалі конкурсу, і ми казали про те, що вимога мати попередній досвід на державній службі прибирається або замінюється вимогою мати або досвід на державній службі, або на керівних посадах, у відповідній якійсь іншій сфері або в бізнесі. І тут, звісно, не так багато людей пішло, але ми бачимо, що якась частина пішла.

Також для мене цікава кількість людей в середньому, які прийшли на одну вакантну посаду. В центральних органах виконавчої влади, в РДА, в Кабміні різна кількість, але в середньому все одно від 3 до 5 осіб борються за одну посаду. Я можу помилятися, але за європейським рівнем це дуже низька кількість конкурентності і дуже низька кількість кандидатів, які приходять і хочуть боротися за цю посаду, що в принципі для мене говорить, що люди все ж таки не довіряють комісіям, не довіряють цю можливість і дуже часто не подаються через низьку заробітну плату.

І тут ми переходимо, зрозуміло, до можливості взагалі якось заохочувати людей приходити на державну службу і робити це не тільки за допомогою підвищення престижу державної служби і довіри там до конкурсної процедури, але в тому числі і достойної оплати праці. Ми тут бачили два цікаві аналізи, в тому числі Офісу, економічного офісу Верховної Ради України, я думаю, що ми вивчимо це більш досконально. Але для мене цікавою, і, ну, такою новелою теж для мене сьогодні, яка співпадає з моїм аналізом того, що відбувалося в державній службі, є те, про що сказав пан Мазарчук, що є так званні групи, мертві групи оплати праці, де майже не змінилася ситуацію з оплатою праці, хоча ми підвищили можливість збільшувати оплату праці і дали цю можливість в законі, стали група 4-6, якщо я не помиляюсь. І, наприклад, в РДА це дуже чітко видно, оплата праці майже не збільшилась або збільшилась дуже мало по відношенню до того, на що ми розраховували, коли впроваджували Закон про державну службу.

Ну, і зрозуміло, що, якщо нам не вдасться підвищити оплату праці для державних службовців, то, ну, про жодну реформу ми говорити не зможемо. Кожен раз, коли я говорю з міжнародними партнерами про оплату праці, яка є зараз в Україні на державній службі, то вони мені цитують одну таку фразу, що держава робить вигляд, що вона платить державним службовцям, державні службовці роблять вигляд, що вони працюють, і ви в цьому колі 25 років. Ну, і тут треба чітко усвідомлювати, що у нас великі перепони в цій системі. Як ви пам'ятаєте, коли тільки був впроваджений Закон про державну службу, перші шість місяців, була величезна проблема оплати праці за новими правилами Закону про державну службу, особливо в місцевих державних адміністраціях, гроші не були передбачені, і ми приблизно три місяці, в тому числі в комітеті, добивалися від Міністерства фінансів передбачити ці кошти, після чого це було зроблено. Зараз ситуація трохи краща, але ми маємо усвідомлювати, що якщо держава не буде заохочувати і давати можливість піднімати заробітну плату, то ми не дійдемо до жодної реформи.

Тут також я маю зазначити, що в меморандумі з МВФ у нас є зараз обов'язок в діючому меморандумі заморозити заробітні плати державним службовцям і не піднімати заробітні плати. Хоча за коаліційною угодою, за нашими зобов'язаннями по договору за розбудову держави, за нашими зобов'язаннями з Європейським Союзом, ми мусимо піднімати заробітні плати державним службовцям і службовцям місцевого самоврядування. Ну, і це є дуже прикра новина для реформи.

Також зараз недостатньо є можливість для секретарів міністрів, для служби управління з персоналом, робити реорганізацію, скорочувати кількість державних службовців. Ми бачимо, що кількість державних службовців зростає, хоча мала скоротитися, в середньому вона все одно зростає. І ми маємо усвідомити, що це буде болячі, але ми мусимо відрізати непотрібні функції, ми мусимо відрізати тих людей, які ці функції виконують, і ми мусимо переходити на електронний документообірот, це проходили всі держави. І, дійсно, без скорочення кількості державних службовців реформа теж не відбудеться, і збільшення оплати праці знову ж таки буде майже неможливим, тому що збільшуючи штат, ми не зможемо збільшити видатки.

Ну і останнє, до чого я б хотіла перейти, мабуть, навчання і оцінювання державних службовців. Дійсно, навчання є надзвичайно важливою зараз процедурою. Я думаю, що ми всі дійшли до цього окремо, ще під час конкурсів комісії Вищого корпусу державної служби. Я так розумію, що тут буде можливість послухати, в тому числі, коротку доповідь президента Національної академії державного управління. І мені було б дуже цікаво послухати вашу оцінку процесу навчання державних службовців.

Але за нашими попередніми оцінками та система тренування підвищення кваліфікації і навчання, яка зараз склалася в Україні, вона не працює. Дуже маленька кількість державних службовців, які проходять навчання в НАДУ, повертаються потім на державну службу, в мене є статистика, я зараз просто не буду перезавантажувати цифрами, дуже маленька кількість взагалі потім іде по кар'єрному шляху, і це їх стимулює, йти по кар'єрному шляху. Причому вартість навчання досить велика. За 2015 рік, ми попередньо порахували, 117 тисяч гривень – на одну людину, яка проходить навчання в НАДУ за державним замовленням, що теж є надзвичайно велике, навіть в порівнянні з європейськими партнерами. І я думаю, що нам доведеться приймати рішення відкривати, наприклад, ринок для навчання і підвищення кваліфікації державної служби, робити прозорі тендери на це і щоб державний службовець сам вибирав, куди він хоче піти, за якою програмою, на яке підвищення кваліфікації і це буде неминучий процес і над цим, звичайно, треба працювати.

Щодо етики, прозвучало дві цікаві доповіді про етику державних службовців, про цінності. Знову ж таки, ми не можемо говорити про цінності, поки у нас є політичний вплив на державну службу, а він, без сумнівно, поки є недовіра до комісії Вищого корпусу державної служби і тут винні ми всі, і в тому числі Верховна Рада, яка не може вже більше року призначити представника Верховної Ради в комісію Вищого корпусу державної служби. І зрозуміло, що етику важко говорити в сенсів тих заробітних плат, які є.

Але, що цікаво, у мене питання, наприклад, до пана Костянтина Ващенка, чи до представника Кабінету Міністрів, якщо він буде, чому була скасована постанова і скасований етичний кодекс державних службовців, який був не так давно прийнятий. А КМУ скасував це 23 березня 2017 року і це теж цікаво.

Ну, і після вже цього всього, підсумовуючи, я вважаю, що закон є безсумнівним кроком вперед і будь-яким критикам цього закону я готова пояснити, чому це так. Але один закон нічого не вирішить, це має бути глобальна серйозна реформа державного управління. Прем'єр-міністр і перші керуючі особи держави мають працювати над цією реформою, особисто очолювати цю реформу, особисто нести відповідальність за цю реформу. Бо жоден закон без імплементації реформою не стане. Ну, і зрозуміло, у нас є величезне поле для подальшого впровадження цього закону, удосконалення процесу відбору, конкурсного відбору, оцінювання, можливо, новий тестів на доброчесність для того, щоб підвищувати довіру, доформулювати нарешті комісію вищого корпусу державної служби в цьому... в тому числі, представником ради. Ну, і, зрозуміло, не заважати робити те, що вже робиться і народними депутатами, і паном Костянтином Ващенком, і секретарями державними, які обрані і хочуть проводити цю реформу. І тоді, я думаю, що ми зможемо от за декілька років говорити вже про нову систему державної служби, про престиж державного

службовця і про взагалі інші реалії державного управління, в яких, я сподіваюсь, дай Бог, ми будемо жити. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Альона Іванівна.

Колеги, ми приступаємо, хочу запропонувати перейти до розділу: обговорення, коментарів, питань відносно нашого великого питання про державну службу України. Тому я прошу всі, хто має записатися – записатися в секретаріаті, а ті, хто вже записався, я зараз надам слово.

Тому першому я пропоную і запрошую до слова голову правління Центру політико-правових реформ Ігор Борисович Коліушко – гуру нашої робочої групи, яка працювала практично рік над нашим законом.

КОЛІУШКО І.Б. Дякую, Олено...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Я просто попередити хочу, коли я виключаю свій мікрофон, в мене є така привілеція, коли він виключає всі інші мікрофони, тому вибачайте.

КОЛІУШКО І.Б. Добре. Дякую, Олена Володимирівна.

Шановні народні депутати, шановні учасники цих слухань. Власне, я думаю, що більшість інформації вже наведена в доповідях, і я не маю тут що спростовувати чи доповнювати. Я б швидше зупинився на питаннях, що далі і до чого треба закликати і всім нам працювати.

Власне, ключовий, на мій погляд, власне, меседж, який прозвучав, якраз в останній доповіді пані Шкрум, полягає в тому, що державне управління - це комплексна сфера, і просто так прийняти один Закон про державну службу, ми не можемо вирішити всі проблеми завдяки цьому. Ми мусимо реформувати міністерство, ми мусимо реформувати зарплату державним службовцям, ми мусимо реформувати систему навчання державних службовців, тільки тоді ми маємо шанс очікувати на результат.

І тому, в першу чергу я б закликав, оскільки ми обговорюємо це питання у Верховній Раді, я б в першу чергу звернувся до народних депутатів, це, власне, з проханням підтримати пришвидшити ті законопроекти, які є вже у Верховній Раді, про які вже згадували сьогодні також доповідачі. І в тому числі це насамперед Закон 6320 про внесення змін до Закону про Кабінет Міністрів і Закону про центральні органи виконавчої влади.

Що стосується законопроекту 6227, внесеного Кабінетом Міністрів. Це законопроект про внесення змін до Закону про державну службу. Я б також закликав підтримати його в першому читанні, але далі треба буде про нього провести, напевно, в комітеті серйозну дискусію. Тому що, ну, хотів би звернути вашу увагу принаймні на три моменти цього законопроекту.

По-перше, ми неодноразово на комісії вищого корпусу державної служби говорили про те, що одна з проблем, яка є в роботі комісії, це проблема кворуму. Оскільки комісія працює на громадських засадах і відповідно всі члени комісії суттєво зайняті за своїм основним місцем роботи, то проблема кворуму весь час над нами тяжіла і вчора якраз ця, як кажуть, рушниця, яка довго висіла на стіні, нарешті вистрелила. Вчора ми не змогли провести засідання Комісії вищого

корпусу державної служби, тому що до двох планових відряджень членів комісії, які заздалегідь повідомляли, додалося ще третє відрядження представника Кабінету Міністрів, комісії Олександра Риженка, і в нас кворуму не було. І люди приїхали на конкурс на посади голів районних державних адміністрацій, прийшли на конкурс на посаду голови Державної служби геології і надр, і фактично пішли майже з нічим.

Що тут можна зробити? Власне, тут в першу чергу пропонуємо внести зміни до статті 14 Закону "Про державну службу". По-перше, повернути 12-го члена комісії, якого вилучили з цього закону, з цієї статті при розгляді Закону "Про вищу раду правосуддя". Це може бути інший представник судової влади, це може бути ще один представник Верховної Ради, це може бути представник і-спільноти і-фахівців. Тільки тут проблема, як його вибирати? Тобто тут можна придумати будь-який варіант, але все-таки дуже бажано, щоб членів комісії було 12, бо інакше важко працювати.

Крім того, на мою, зокрема, думку, помилково в законі записано, що від НАЗК за посадою входить голова НАЗК в комісію. Це дуже серйозна посада і вона просто об'єктивно дуже часто немає можливості розриватися між своєю основною роботою, і роботою в комісії. Тому варто було замінити слово "голова" на "представник Національного агентства з запобігання корупції" і вони б там визначилися, хто з членів має можливість працювати, але, без сумніву, представник цієї спільноти антикорупційних органів комісії був би дуже потрібний. До речі, в законопроекті поданому Кабінету Міністрів змін до 14 статі взагалі не пропонується як не дивно, хоча ми про це постійно говорили, на нарадах в Кабінеті Міністрів про це говорили. В остаточній редакції законопроекту чомусь закон, він прийшов у Верховну Раду без цієї статті і тут буде дискусія з приводу Регламенту, навіть, чи можна доповнювати, але я знаю, що прецеденти такі були, я закликаю Верховну Раду у цьому випадку, власне, поступити таким чином, щоб внести, доповнити зміни до цієї статті в цей законопроект.

Друге. Що стосується цього законопроекту – це пропозиції щодо результатів конкурсів по сади категорії А. Цей законопроект пропонує, щоб в результаті конкурсу, який проводиться комісією вищого корпусу державної служби не встановлювався переможець. А переможець потім буде встановлюватися із двох кандидатур уже Кабінетом Міністрів. Мені здається, тобто я розумію, що переслідували автори, але мені видається, що метод вирішення цієї проблеми є вкрай, просто не коректний. Коли люди проходять якесь змагання, за якимись правилами і в результаті кажуть, так, а тепер ми порадимося із старшим товаришем і він скаже, хто з вас переміг. Так просто не робиться. Залишити в цій частині норми діючого закону, є переможець, є другий кандидат за результатами конкурсу, вони обидва подаються суб'єкту призначення, Кабінету Міністрів і просто-на-просто, якщо виникає сьогодні проблема, що якихось там політичних чи інших підстав Кабінет Міністрів не завжди може знайти у себе голоси для проголосування і призначення того хто переміг на конкурсі. То просто можна розширити підстави для Кабінету Міністрів розглядати не тільки першу кандидатуру, а і другу кандидатуру. Я думаю, з цим, тут є плюси-мінуси, але все-таки це набагато коректніший варіант ніж те, що записано в законопроекті про взагалі відсутність переможця, а це, до

речі, потягнуло необхідність внесення змін більш ніж в десяток статей законопроекту, і вони тепер просто з точки зору юридичної техніки взагалі інколи звучить дуже дивно.

І третя проблема, з якою ми стикаємося і яка також не вирішується цим законопроектом, це віднесення до категорії "А" голів районних державних адміністрацій. Це питання було дуже дискусійне при прийнятті закону. Ми тоді, власне, часто на робочій групі говорили про те, що, можливо, скоро будуть префекти, а їх буде всього там 100 чи 120. Добре, ну нехай префекти будуть в категорії "А". Але, коли будуть префекти, на горизонті поки що не видно, коли у нас буде реформа районів на горизонті, теж поки що не видно, і от у нас ті самі 490 голів районних державних адміністрацій, які у нас є, навіть найбільше чи менше, якщо відняти окуповані на сьогодні території, одним словом приблизно біля 500 посад голів районних державних адміністрацій вони віднесені до категорії "А". І тут виникає дві проблеми.

По-перше, з одного боку, це реально велике навантаження на комісію, яка працює на громадських засадах, розглядати конкурси такої великої кількості посадових осіб, а ще й плюс дисциплінарні провадження. І саме стосовно голів районних державних адміністрацій є сьогодні найбільше подань по дисциплінарних провадженнях.

А друга проблема, що, коли пробуємо з одною міркою підходити на засіданнях комісії до всієї категорії "А", то, виявляється, це зовсім неможливо, тому що вимоги і якість кандидатури, яка бере участь в конкурсах на посади державних секретарів, голів центральних органів виконавчої влади, голів обласних державних адміністрацій це є один рівень, а конкурси на посади голів районних державних адміністрацій – зовсім інший рівень. І нас просять, ну, ви хоч когось призначте, бо взагалі немає вже по року, по два роки немає на деяких посадах керівників в районних державних адміністраціях, а ми от так пробуємо все-таки, як в тому анекдоті, не збивати мірку при проведенні конкурсу. І відповідно дуже багато конкурсів у нас завершуються безрезультатно. Тому було б доцільно повернутись до тієї ідеї, що голови районних державних адміністрацій мають бути переведені в категорію "Б", і для них має бути утворено, визначено законом інша комісія чи інша процедура їх конкурсного відбору.

Оце ті найгостріші проблеми, на яких я хотів наголосити в цьому обговоренні. Звичайно повністю поділяю тут точку зору, що закон поки що дав набагато більше позитиву, ніж негативу. Власне, весь негатив – це робочі питання, пов'язані з тим, що не комплексно відбувається реформа, не все встигається зробитися вчасно, є багато недопрацювань. І просто тут треба всім нам більше працювати і прискорювати цю реформу. Дякую за увагу.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Ігор Борисович, дуже вам вдячна.

Колеги, для виступу запрошується президент Національної академії державного управління при Президентові України Василь Степанович Куйбіда.

КУЙБІДА В.С. Дякую. Перш ніж перейти до, так би мовити, основної думки, хочу від...

...а за що? І запропонувати, коли зручно комітету, призначити час. Я готовий прийти і доповісти і про проблеми, і про реформи, які у нас ідуть. І буду дуже вдячний за ваші критичні думки і ваші поради, от. Нема питань? Запрошую і запрошую 26 числа, у нас буде відзначатися 25 років академії, от. Буде велика конференція. Я вас запрошую на конференцію, а в рамках підготовки до того ми можемо провести окремо розмову у нашій академії по оцих питаннях, які ви піднімали. Окремі, окремі речі чи окремі зауваження, чи відповіді на ваші зауваження я спробую зараз сформулювати.

До основних завдань та викликів реформування державної служби в Україні, на мою думку, сьогодні можна віднести: перше, це перехід від державного управління до публічного врядування, перехід від оцінки результативності органів публічної влади чи органів державної влади і місцевого самоврядування до оцінки їх ефективності. Що це означає, в тому числі і для нашої академії? Це означає, що в публічному врядуванні беруть участь не тільки органи державної влади місцевого самоврядування, а і громадянське суспільство, це і просто фізичні особи, громадяни, які мають свою активну позицію, відповідно до міжнародних актів мають право брати участь в державі, участь в управлінні державою.

А, друге, це означає, що ми змушені відійти від процедури, а пригадуєте ще років навіть десять тому говорили, що демократія це перш за все процедура, тому державний службовець має діяти виключно от передбаченими процедурами. Коли ж ми говоримо про ефективність, то це обов'язково недотримання процедури, це вихід за рамки, це творче мислення, це мистецтво управляти і цього треба тоді навчати. І людей іншого ґатунку підбирати вже в органи державної влади і органи місцевого самоврядування. Зрозуміло, що в цьому випадку ми мусимо вже думати не тільки про формальне навчання і неформальне навчання, і дати можливість усім, хто хоче зрозуміти, що таке врядування, як воно реалізовується, набути потрібних знань, навіть не здаючи ніяких там екзаменів і нікуди не вступаючи. Тому, зокрема, в цьому напрямку ми зараз працюємо над створенням електронної академії. І для того, щоб дати можливість будь-кому, от зайшовши на сайт академії, на відповідну кафедру, познайомитися з усіма теоретичними матеріалами, практичними і так набути потрібних тобі знань.

Друге, це приведення вітчизняної моделі державної служби у відповідність до принципів стандартів єдиного європейського адміністративного простору, цілей, і завдань Угоди про асоціацію України і ЄС, і інших міжнародних зобов'язань України в публічному врядуванні і публічної служби. У нас немає чітко визначеної моделі, чи кар'єрна, чи посадова, чи змішана, за якою розвивається державна служба в Україні. Ну, а від цього залежить відповідь, а яку ж ми маємо побудувати систему підготовки, перепідготовки підвищення кваліфікації до службовців державної служби і органів місцевого самоврядування. Бо, як скажемо, це службова кар'єра. Тоді варіант, ми описуємо кожен посаду відповідно компетенції. Людина дбає про те, щоб отримати відповідні сертифікати, що засвідчують, вона має, володіє відповідними компетенціями, і автоматично претендує на зайняття тієї чи іншої посади.

Третє. Це оновлення корпусу, оптимізація корпусу державної служби в контексті скорочення апарату держави і коштів на його утримання.

Оновлення корпусу державної служби шляхом залучення на державну службу соціально активних представників інститутів громадянського суспільства. Це четверте.

І останнє. Це осучаснення системи професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та спеціалізації державних службовців.

Я більше зупинюсь на останньому, щоб відповісти на ті запитання, які я почув. І вибачте, якщо я частину не чув і не відповім.

Національна академія є головним інститутом цієї системи. На превеликий жаль, ця система не реформувалась, починаючи там з часу їх створення. На початку були намагання її адаптувати до викликів і змін, які стають. Останні роки такого не було. І зараз, от, я радий, що і Рада Європи долучилась до окремого проекту "Нацдержслужба".

Спільно вивчаємо, яким чином має провестись це реформування, в тому числі і має провестись реформування Національної академії. Зрозуміло, що логічно було би реформувати всю систему. І тоді окремий елемент, головний його елемент, Національну нашу академію.

Але, якщо ми не маємо загального розуміння, що робити, а Національну академію треба реформувати, то ми починаємо її реформувати, так би мовити, на марші. І чотири відповіді шукаємо на запитання, чотири запитання: чого навчати, хто має навчати, кого мають навчати і як мають навчати?

Чого навчати, зрозуміло. Не того, що, ми маємо готувати спеціалістів, які вміють розв'язувати проблеми, завтрашні будуть розв'язувати проблеми, а не спеціалістів, найкращих спеціалістів, які знають, як проблеми розв'язувались вчора.

Тому весь навчальний процес і науковий процес модернізується, і сьогодні найкращі наукові пошуки адаптуються і викладаються слухачами. Слухачі частину обов'язково проходять навчання, скажем там, максимум 50 відсотків, все інше вони на вибір вибирають того, що їм вчитися, хочуть вчитись, на замовлення готуються.

Це саме стосується і системи підвищення кваліфікації. Ми дуже сподіваємось, що в швидкому часі ми, побудувавши систему зворотного зв'язку, будемо працювати виключно на замовлення тих працівників органів державної влади і місцевого самоврядування, які потребують підвищення кваліфікації, вони самі будуть замовляти окремі курси. І цих курсів буде, ну, тисячі. Ми в цьому напрямку працюємо. Хто має навчати, це не тільки професори, які працюють в академії, це залучені збоку, в першу чергу і практики, і ті, хто працює в громадянському суспільстві мають відповідне знання. Головне не посада, головне – знання. Ми відкриті і запрошуємо всіх до навчання. Кого мають навчати, ми будемо... Вже ввели цього року психологічні тести, бо можна мати гарні аналітичні здібності, прекрасну пам'ять, вивчити все законодавство, але, не вміти працювати з людьми, не мати вроджених можливостей чути іншого, співпрацювати з ним і так далі. От для цього покликані психологічні тести, щоб зменшити втрати державного бюджету. Бо розуміємо навіть, якщо ми навчимо людину, яка не вміє працювати з людьми, вона набуде потрібних компетенцій, вона не буде гарним, публічним урядовцем.

І ще тут же стоїть питання. Згадували про оплату праці державних службовців. А тепер у нас це друга освіта. І державний службовець, якого ми...

до нас приходить на навчання це 1 – 5 категорія. Але він приходить з минулого року до нас на навчання, щоб отримувати дуже високу стипендію. Мінімальна стипендія 1700 гривень, максимальна стипендія 2 тисячі 700 гривень, менше ніж мінімальна зарплата. Це посадовець 1 – 5 категорії оплати праці. Він має йти до нас на навчання і отримувати стипендію менше від зарплати його у три, вісім разів, що зрозуміло наперед, можна сказати, не підуть і не будуть приходити. Треба міняти от систему відбору, в тому числі, або знімати обмеження, або повертатися до того, що люди отримуватимуть стипендію в розмірі зарплати або ж робити комбіновано, наприклад, він залишається, вважається державним службовцем, він працює в цьому органі державної влади чи місцевого самоврядування. Але індивідуальний графік навчання і він частину проводить в себе на роботі, частину проводить, набуваючи відповідних знань, умінь і компетентності.

Ну, і зрозуміло останнє це як навчати? Ми міняємо зараз форми і методи навчання, і домінувати будуть, власне, інтерактивні, тобто ми розвиваємось в сторону електронної академії. Це я так побіжно на полях спробував відповісти на ті запитання, які стояли, кажу, більш детально, я готовий відповісти на ваші запитання, я запрошую до нас в академію.

Серед ризиків для цілісної системи професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації підвищених кваліфікацій потрібно зазначити, що встановлений Законом "Про державну службу" 2015 року принцип прийняття і просування по службі виключно на конкурсній основі, який автоматично виключив можливість підготовки резерву на посаду державної служби та ускладнює процедури залучення для фахової підготовки заочної форми навчання, прийнятих до корпусу державної служби. Таким чином ми ніби залучаємо і молодь, але ми втрачаємо кваліфікованих працівників. І по областях є дуже багато прикладів, коли немає жодного кандидата на посаду і це проблема.

Експерти Ради Європи пропонували залишити резерв, підготовку в резерві, тоді ми б мали точно хоч одну людину, яка підготовлена і може виконувати обов'язки до того часу, поки з'являться інші, щоб провести такий конкурс. Між тим от у європейській практиці є приклади розвитку системи підготовки публічних службовців, які спираються на принципи, викладені в стандартах і рекомендаціях щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти ESG, і передбачають різні підходи до реалізації фахової підготовки публічних службовців, зокрема державних службовці.

І останнє. З метою зростання...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Василь Степанович, ви вибачайте, що я перебиваю вас. Але у нас трошки з регламентом, так.

КУЙБІДА В.С. Пропозиція внести зміни до пункту 5 статті 22 Закону про службу, от і передба... там так звучить: "В разі організації злиття, приєднання, поділу, перетворення або ліквідації державного органу переведення державного службовця на рівнозначну або нижчу за його згодою посаду в державному органі, якому передаються повноваження та функції такого органу" доповнити абзацом такого змісту: "Випускники вищих навчальних закладів денної форми навчання, які здобули вищу освіту за спеціальністю "публічне управління та

адміністрування", призначаються на рівнозначні посади в державні органи, в яких вони працювали (це ключове) працювали до вступу, які направляли їх на навчання, без обов'язкового проведення конкурсу". Бо виглядає дуже дивно, ми людину направили на навчання вона набула наче кращих знань, але на ту саму посаду вона мусить проходити конкурс.

На тому дякую. Вибачте, якщо я затримав вашу увагу.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Василь Степанович. Ми скористаємося вашим запрошенням і доручимо секретаріату нашого комітету підготувати таку зустріч на рівні академії, розібратися в нюансах нашої спільної роботи. Вдячна за запрошення ще раз.

Колеги, я б хотіла вибачитись і піти на іншу менш важливу зустріч, конечно, чем наш комітет, на п'яту годину. Ще раз вибачаюсь і передам Альоні Іванівні можливість закінчити нашу цю важливу... важливе засідання комітету.

Веде засідання голова підкомітету з питань державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, колеги. Дякую. Я нагадую, що в нас регламент – до 7 хвилин. Будь ласка, щоб ми могли ще з вами трохи поспілкуватися. А наразі для виступу запрошую старшого радника програми SIGMA з питань публічної служби та управління людськими ресурсами Войтека Зелінського. Будь ласка.

ЗЕЛІНСЬКИЙ В. Дуже вам дякую за запрошення на таку зустріч. Перш за все, хочу поздоровити вас дуже тепло.

Уже пройшло більше ніж рік з часу вступу в дію закону, це перша річниця закону, можна сказати. SIGMA справді дуже заглиблено підходила до розробки та впровадження Закону "Про державну службу". І ми дотримуємося точки зору, що це дуже значний поступ з цим законом порівняно з попереднім законодавством. І в принципі, воно все відповідає стандартам Європейського Союзу.

Зрештою цей закон надав дуже багато позитивних зрушень, а саме: запровадження інституту держсекретарів, вищого рівня держслужбовців, як вже було сказано, питання щодо нормативно-правової бази, конкурентного працевлаштування. Вже є чітко прописані вертикалі, а також процедури дисциплінарного характеру та відсторонення від виконання обов'язків та звільнення держслужбовців були прописані більш чітко.

Сьогодні дуже цікавою була інформація для мене про заробітну плату. Я думаю, що те, що ви показали, а саме зміна в пропорціях між окладом та іншими надбавками, – це ще раз підкреслює важливість ролі даного процесу. Отже, це дуже значне зрушення вперед.

Я також побачив, що було намагання порівняти зарплатню на держслужбі і поза нею. Пан Костянтин вже сказав, що у регіонах на рівні районів зарплатня вже стала більш конкурентною. А це, звичайно, чудово. То я вважаю, що це ще одна ознака того, що закон все-таки покращив загальну ситуацію.

Звичайно, є природнім те, що під час впровадження цього закону є певні недоліки і спливають на поверхню певні недоліки самого закону – це також є

предметом для того, що ми можемо покращити в цьому документі? Я заслухав дуже цікаві доповіді з приводу того, що можна покращити в організації цих конкурсних комісій, особливо, що стосується держслужбовців категорії А. Є ще і менші питання, які можуть бути покращені, але все одно це дуже природний процес, неможливо відразу передбачати все у першій версії документу.

Я пам'ятаю, коли певний час тому працював у системі державної влади Польщі, і ми також представляли тоді новий Закон про державну службу. І рік цілий пройшов аж після того, як ми лише почали процес впровадження. І ми, справді думали, про те, що можна в цьому законі покращити, що можна в зробити краще?

Я помітив, що було вже кілька запропоновано змін до цього закону. Ми слідкуємо за цим процесом і аналізуємо ці зміни, що пропонуються, запитуємо цю інформацію у представництва ЄС в Україні, просимо їхньої думки з цього приводу. І була одна поправка, про яку говорилося сьогодні щодо призначення посадовців категорії "А", а саме і державних секретарів, що, можливо, це може бути і не найкращим кандидатом, якого відібрала конкурсна комісія, а, можливо, тут має бути надана якась більш воля, скажімо так, для політичних кандидатів, більша якась гнучкість краще, так сказати. Це в принципі така практика, яка існує у деяких європейських країнах.

У європейських країнах іноді часто лишають якусь певну свободу вибору. Ну, і, звичайно, треба заснувати ці перші ефективні кроки щодо якраз відбору самих професійних кандидатів, це буде сприяти саме рівню професіоналізації державної служби. Все одно залишаючи певне місце для маневрів, для призначення, якщо йдеться про двох кандидатів, це в принципі прийнятне рішення. Я думаю, якщо кандидати відразу два будуть подаватися на розгляд безпосередньо органу, що буде призначати його.

До речі, також говорилося паном Майком Ааронсоном, що відбуваються, справді, якісь зміни в організаційній культурі, зміни в поведінці, зміни відбуваються навіть у способі мислення. Звичайно, для цього потрібно проходити дуже великий обсяг навчання, інвестувати час і гроші в це. Для цього потрібен, звичайно, час.

Я погоджуюся з цією філософією, що для того, щоб сформувати ефективну систему державної служби, недостатньо лише нормативно-правових умов. Бо нормативно-правові вимоги і умови у вас вже є, проте не все ще працює бездоганно. Я все-таки залишаюся оптимістом і вважаю, що, коли люди вже звикнуть до нового законодавства, свої ролі вони будуть виконувати набагато краще і стануть більш професіональними в своїй діяльності, і, зрештою, через певний час це стане вже традицією, професійною роботою держслужбовця, яка буде постійно підвищуватись. Це моя надія принаймні. Думаю, що часу у нас дуже мало.

Отже, хотілося б сказати всього хорошого і побажати всіляких успіхів і агенції, і комітетові в процесі впровадження даного закону. І ми у нашому проєкті SIGMA будемо проводити моніторинг процесу впровадження. Можливо, не дуже структуровано, але ми в Києві тут час від часу з'являємося, аналізуємо, проводимо дискусії з приводу тих змін, які зараз напрацьовуються агенцією. Отже, дякую вам за все.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую дуже вам.

І я б зараз хотіла запросити для виступу державного секретаря Міністерства соціальної політики України Іванкевича Віктора Вікторовича, а також, хочу скористатися цією нагодою, подякувати всім тим секретарям, які знайшли час в своєму напруженому графіку завітати до нас, дякую, до ви сьогодні тут.

Будь ласка, запрошую до виступу.

ІВАНКЕВИЧ В.В. Я дуже коротко. І безумовно, що той законопроект, який зараз уже знаходиться у Верховній Раді, нам дуже потрібний. Водночас, я хочу всіх присутніх призвати до того, що працювати над подальшим покращенням нашого законодавства про державну службу і не тільки про державну службу.

Один такий приклад приведу, що у нас сьогодні розділена державна служба на політичних осіб і на державних службовців. І коли ми стикнулися з тим, щоб пройшов цей розділ, ви знаєте, що політичні особи у нас частіше міняються, ніж державні службовці, ми стикнулися з тим, що в Законі про Кабінет Міністрів є такий запис, що "трудове законодавство на політичних осіб не поширюється. І ми стикнулися з тим, що є цілий ряд конвенцій міжнародної організації праці, які ратифіковані Україною і Україна взяла на себе певні зобов'язання, а в той же час законодавство чи законодавець зробив цілу прогалину по відношенню до політичних осіб. Ми вийшли з цього положення, але вважаємо, що потребує і чекає це законодавство.

Також стосовно гарантій для працівників, які вступають на державну службу. Інколи ми стикаємось з тим, що людина прийшла, вона виграла конкурс, вона найкраща, але вона почала працювати і вона бачить, що це не її, і вона звільнилася за попереднім місцем роботи. І навіть якщо відчуваючи, що це вже не її, вона продовжує працювати і, можливо, ми таким чином і людині заважаємо знайти своє місце, те, до чого у неї лежить душа і не маємо гарного державного службовця в ітозі.

Так само є цілий ряд прикладів, коли ми стикаємось з тим, що державні службовці дуже добрі державні службовці скористалися нагодою і пішли з державної служби, пішли в бізнес. Через півроку отямилися і готові прийти назад на державну службу, ми для таких людей, фактично це готовий гарний державний службовець, мали також законодавчо передбачити можливість якогось спрощеного порядку повернення на державну службу. І є дуже-дуже багато ще напрацювань, в тому числі і по створенню якогось кадрового резерву з тих же людей, хто отримав під час проведення конкурсу друге місце і ми маємо їх відслідковувати, і так само, мабуть, залучати до підвищення кваліфікації як майбутні державних службовців. Так коротко наші пропозиції. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую дуже. Ми обов'язково обговоримо також на комітеті ваші пропозиції пізніше. А наразі для виступу записався пан Когут Ігор Олегович, директор програми USAID "РАДА", партнер комітету і великий друг комітету, будь ласка.

КОГУТ І.О. Дякую, Альона.

Я, насправді, хотів тільки зробити невеличку преамбулу в першу чергу. Тому що ми як проект USAID "РАДА" постійно тримаємо руку на пульсі цього

законопроекту. І Альона, і інші були учасниками різних заходів на етапі ухвалення закону, пізніше ми вже на етапі навіть перших півроку аналізували за участю шановного Костянтина і представників комісії. А сьогодні нам дуже важливий є формат ось цього засідання комітету, як в аспекті здійснення контрольної функції, це для нас принципово, кричущо важливий формат. Ми спостерігаємо зараз за цим, що зараз відбувається, як це відбувається. Дуже багато цікавих висновків у нас є. І головне, що для цього комітету, для вашого засідання сьогодні нашим партнером Лабораторією законодавчих ініціатив і іншими експертами, котрі би залучалися... тіньовий чи паралельний, чи як по-іншому називається звіт, котрий насправді було б більш доречно було б заслухати відразу після урядового чи там в якійсь послідовності. Властиво, через це я хотів би привернути увагу до цього звіту, це в жодному випадку не є якась альтернатива. Це, насправді, про що говорилося нейтральна політична позиція для того, щоб зважити позицію і урядову, і комітетську, і незалежних експертів.

Тому я хотів би, щоб ви мали можливість послухати цей звіт. І це дуже цікава практика, котру ми хотіли запровадити в сучасному українському парламенті на здійснення контрольної функції. Такі звіти мають мати місце на засіданнях подібного гатунку. Дякую.

_____. Доброго дня, шановні колеги, я дуже швидко представлю результати нашої оцінки прогресу у здійсненні ключових реформ у сфері державного управління.

Ми взяли до уваги цей період, який стосується травня 2016 по травень 2017 року, я, власне, хотіла зосередити увагу над тими... дещо на процесі прийняття закону, про який так само дуже вже багато сьогодні говорили. Зокрема, в наступному слайді, можливо, ви це всі добре бачите, але перелічені ті ключові аспекти, з приводу яких були найразючіші моменти, які узгоджувалися між ключовими стейкхолдерами. Тобто загалом прийняття закону було досить демократичне та відкрите, але все одно ми можемо говорити про певні аспекти, які були проблематичними. От дуже прошу звернути вашу увагу на цих трьох аспектах, які все-таки варто врахувати в наступній законодавчій діяльності, зокрема недостатній рівень політичного лідерства.

Як ми знаємо, цей закон значною мірою підтримувався більше, можливо, навіть зовні з боку ЄС, це дуже важливий аспект Меморандуму, який ухвалений між Україною та ЄС в рамках макроекономічної допомоги, тобто був тиск зовні, і тому було недостатньо все це змодеровано всередині, на жаль. Про це варто пам'ятати.

Також варто згадати про недостатній рівень аналітики підготовчої про брак статистичних даних, про брак певного роду регуляторного впливу тих ключових положень закону, які зараз є чинними. Це значною мірою стосується всіх реформ в Україні, які зараз проводяться.

Також варто згадати про недостатній, навіть низький рівень широкої суспільної підтримки, про який, зокрема... який було, зокрема, виявлено дослідженням TNS, моніторинг сприйняття реформ у суспільстві, який говорить про те, що широке коло громадян мало інформоване про просування реформи державної служби і навіть має суперечливі уявлення з приводу їх справжнього його значення та наслідків. Тобто це говорить про те, що державі варто більше

звернути увагу і більш обережно і активніше, скажімо, формувати свою комунікаційну політику щодо висвітлення ключових досягнень будь-яких реформ і, зокрема, реформи державної служби.

Ну, на наступному слайді ви можете побачити інфографіку, яка демонструє головні досягнення Закону про державну службу. Ми вже неодноразово в інших доповідях, спікери їх описували. Ви можете з ними детальніше ознайомитися в звіті, який є в ваших матеріалах до цього круглого столу. І я перейду до наступного.

Дуже важливо все-таки зосередити певну увагу на слабкі місця чинного закону. Зокрема основні обов'язки державного службовця не достатньо виписані, і бракує розкриття змісту правил етичної поведінки. Про це вже говорив мій колега. На жаль, жоден державний орган не уповноважений на уточнення змісту правил етичної поведінки державного службовця. Тобто відповідно регулювати поведінку державного службовця за чинним законом дуже важко. Відповідно відповідальність його також дуже важко кваліфікувати. Таким чином говорити про етичність державних службовців поки що важко так само.

Дуже важливо звернути також увагу на принцип політичної неупередженості та рівень забезпечення цього принципу чинним законом. Не зовсім очевидно, за які саме порушення правил знову ж таки етичної поведінки має призводити до притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності. Крім того, звільнення є винятковим видом дисциплінарного стягнення, але воно не застосовується до порушень правил етичної поведінки державного службовця, або при вчиненні дій, які шкодять авторитету державної служби.

Також хочу все-таки зосередити увагу присутніх на аспектах до подальшого вдосконалення з метою того, щоби підсумувати і для того, щоб все-таки зосередитись на конструктиві. Наступний... так. Ну, власне, дуже важливо визначити комплексне бачення цільової моделі державної служби, тому що на зараз конкурсний відбір на всі посади – це ознака конкурентної моделі. От на елементи – централізоване управління, високий соціальний захист, негнучкість – це все-таки ознаки кар'єрної моделі. Для того, аби стимулювати найкращих претендентів на заміщення посад державної служби, все-таки важливо визначитися із стратегією такого мотивування. А для цього дуже важливо побудувати конкурсний відбір на основі якоїсь із тих моделей для того, щоб він комплексним та продуманим.

Відповідно дуже важливо, на жаль, констатувати що взаємоузгодженість реформи державної служби з іншими елементами реформи державного управління також варто доопрацьовувати.

Крім того, не досить чітко визначена модель структур державних органів. І це все-таки потребує змін до законів про Кабінет Міністрів України та інших спеціальних законів, які регулюють діяльність органів виконавчої влади, центральних.

Також, про що ми вже згадували, посилення комунікацій та поінформованості суспільства щодо проведення конкурсів на посади вищого корпусу державної влади. Про це так само сьогодні вже дуже часто говорили. І це теж проблемний аспект, на який варто звернути увагу, оскільки в окремих випадках на посади, які потребують спеціальних навичок та знань, можливе

проведення активного пошуку, рекрутингу. Тобто, звичайно, публічність, і відкритість, і прозорість цих конкурсів – це, безперечно, значний крок вперед. Але так само як і приватний сектор, публічний сектор також може звернути увагу на спеціальну політику щодо кадрового відбору і щодо, ну, так званого Тобто активний пошук державних службовців і можливих кандидатів на заміщення певних посад він також повинен мати місце, не тільки ініціатива від громадян, які можуть претендувати на це місце, але також і запрошення, і спеціальний рекрутинг дуже потрібен в цьому плані.

Ну, звичайно дуже важливо звернути увагу на процедури конкурсного відбору та поліпшення якості роботи конкурсних комісій. Тут звернути увагу треба на збільшення гнучкості у формуванні спеціальних вимог на посади. Модернізацію методів оцінки навичок та знань кандидатів особливо, спеціальних професійних знань, комунікаційних навичок та доброчесності.

Важливо також зауважити, що зараз процедура конкурсного відбору, практично відсутні норми, які регулюють перевірку на доброчесність кандидатів. А з огляду на рівень зараз оплати і рівень того, наскільки все-таки державні службовці досі заангажовані до політики, то питання доброчесності потенційної, кандидат, який відбирається, воно лишається під питанням. Тому з цієї точки зору важливо також доопрацювати ці процедури.

Ну, і, звичайно, не можна забувати про професійність роботи комісії. Тому що комісія, яка відбирає і проводить і відповідальна за відбір посадовців, які претендують на заміщення посад, також має бути добре навчена та мати відповідні фахові здібності та знання, які дозволять їй судити відповідально щодо того претендента, щодо якого іде мова, який претендує на заміщення цієї посади. Крім того, незалежна фахова експертиза у сфері відбору персоналу не залучається комісією, хоча така можливість передбачена законом. Тобто, мені здається, що... нам здається, що важливо звернути увагу на цю норму та взяти її до уваги.

Ну, з приводу фіксованої частини оплати праці, яка, на жаль, так і не становить 70 відсотків, вже про це багато говорили, не хочу на цьому додатково зупинятися, але з огляду на те, що це все ще є проблемою, забувати про це також не варто.

Ну, і підсумовуючи, хочу звернути увагу на ті моменти ще раз, на які варто звернути увагу у подальшій реалізації реформи державної служби України. Це розбудова комплексності та узгодженості з іншими реформами. Це удосконалення процедур конкурсного відбору на державну службу. Реформування системи оплати праці, і, звичайно ж, реформування системи навчання та підготовки державних службовців, та реформування сучасних служб управління людськими ресурсами в державних органах.

Дуже хочу звернути вашу увагу на звіт, який ми всі представили, і який ви можете знайти у своїх папках. Там є детальні пропозиції, коментарі та результати, власне, нашого звіту. Тому дуже прошу вас до неї звертатися і дякую за увагу.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, пані Тетяно.

Я дякую всім насправді, хто записався для виступу. У нас наразі вже завершений перелік тих людей, які хотіли виступити. Для репліки просить слово,

я так розумію, щоб підвести підсумки, в тому числі пан Ващенко, після – член комітету Любомир Зубач. І якщо є ще бажаючі коротко підсумувати, висловитися, будь ласка, повідомте.

А наразі передаю слово для репліки пану Ващенку. Дякую.

ВАЩЕНКО К.О. Дякую. Я дуже коротко, шановні колеги. Дякую, по-перше, комітету за постійну увагу до реформи державної служби. Знаєте, дуже важливе наше спільне надбання, що в процесі роботи над законом ми професійно працювали і уникали політичних оцінок, незалежно від того, що в комітеті присутні різні депутати від різних фракцій. І маю надію, що так професійно ця робота буде тривати і надалі.

І один із ключових принципів державної служби є відповідальність. От я відповідаю абсолютно за кожну цифру, яку я презентував. І тому як можна казати про те, що кількість державних службовців збільшується, коли вона зменшилась? Цікавий аналіз був по фінансах. Ну, взагалі-то ми вам ці цифри збирали, колего, але ми розраховували, що ви вмiєте інтерпретувати статистичні дані і володієте методологією аналізу. І тоді б ви не загубили і не забули про те, що у фіксованій структурі зарплати є ще ранг і вислуга, да, яка є фіксована. І якщо це порахувати правильно, у вас вийде та картина, яка повинна бути.

Якщо ви аналізуєте чисельність, то ви повинні бачити не тільки конкретне відомство, а всю систему. Бо якщо ми візьмемо Міністерство юстиції, то його штатна чисельність центрального Апарату реально збільшилась. Але якщо при цьому врахувати, що було ліквідовано 4 центральних органи, виконавчу службу, реєстраційну, і частина цих людей перейшли в Центральний Апарат Мін'юсту, картина буде інша. Тобто давайте бути коректними в оцінках, давайте співпрацювати і працювати разом професійно.

А загалом було питання ще одне по етиці. Ми не загубили етику в жодному разі. Просто свого часу з певних політичних міркувань уряд нашвидкуруч затвердив постанову, хоча законом передбачено, що питання етики регулюється наказом НАЦу. Такий наказ сьогодні прийнятий, він повністю враховує всі надбання і вимоги Європейського Союзу. В ньому немає тих дивних речей стосовно журналу обліку дзвінків, які викликали багато іронії. В принципі це до етики безпосередньо жодного відношення не має.

Ну і питання доброчесності, це те, що ми постійно намагаємося впровадити. Але ми зверталися навіть до SIGMA, до інших експертів, як її вимірювати. Но відповідь отримали таку, що жодної моделі реально не працює. Доброчесною повинна бути вся система, в яку приходять працювати люди і автоматично починають працювати за тими правилами, які в цій системі існують. Тому я всім нам хочу побажати таку систему за допомогою цього закону в Україні побудувати. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую дуже, пане Костянтиніє.

Я насправді щиро вірю, що ота система, коли ми зараз маємо аналізи і від Нацдержслужби, і від мене, наприклад, як голови підкомітету, хоча я маю менше інформації, і від громадських організацій, і від Офісу економічного аналізу Верховної Ради, це є дуже позитивна така зміна і, дійсно, допомагає контрольній функції комітету. Я думаю, що це мусить продовжуватися. І я вас запевняю, що

ми всі розуміємо, що, ну, головне – завжди в деталях. Тому узагальнювати тут важко. Ну, я, наприклад, можу сказати точно, що я прочитаю всі ті матеріали, які є, до наступного засідання комітету, я думаю, що ми їх вивчимо. І вам дякую за ремарку.

А наразі також ремарку просив народний депутат України, член нашого комітету, який дуже активно долучився до реформи державної служби і служби в органах місцевого самоврядування, пан Любомир Зубач.

ЗУБАЧ Л.Л. Дякую, Альона Іванівна.

Доброго дня, шановні колеги. Ви знаєте, я на сьогоднішнє засідання комітету ішов з одними думками, насправді я був дуже розчарований вчорашнім днем, коли розглядалося вето Президента на Закон про службу в органах місцевого самоврядування. Вчора в мене склалося враження, що насправді реформа публічної служби не дуже потрібна людям в країні, які тут приймають рішення, але сьогодні я послухав багато цікавих оптимістичних думок, які говорять про те, що, дійсно, і конкурси проводяться в державній службі, і зарплата піднімаються і приймаються на роботу люди, не тільки які є хорошими адміністраторами і вирішують питання, чи сьогоднішнього, чи завтрашнього дня, а, можливо, з'являються люди, які, дійсно, поза тим адмініструванням бачать людину і розуміють, що вони йдуть на державну службу і їхня основна функція – це служити людям, служити громадам, служити країні. Тому, звичайно, наша робота як політиків і як працюючих в комітеті наštовхується на багато розчарувань, але тому що такі наші реалії, але якщо подивитися на це трошки збоку і по-філософськи, то так чи інакше при хорошому законі рано чи пізно він почне реалізовуватися і, дійсно, наша державна служба буде покращуватися. Дякую всім велике.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую дуже, пане Зубач.

Ну також, колеги, я від себе хочу подякувати.

Ви ще хочете сказати репліку, пане? Будь ласка, дуже коротко.

_____. Ну, враховуючи, що в нашу сторону було... ну такий коментар щодо непрофесійності. Ми виставимо, повністю відкриємо всю інформацію стосовно тих цифр, які були надані нам на доручення Прем'єр-міністра, і будь-яка людина може сама поррахувати. Перше.

Друге. Я вже говорив, але повторюся, що це перше дослідження. Наступне дослідження буде детальне, пов'язане виключно з центральними органами виконавчої влади, і ми там покажемо особливості, які, на жаль, через фізичну обмеженість публікацій не могли показати. Тому ми будемо продовжувати цю тему, і я хотів би сказати, що, звичайно, без сприяння агентства і без того, що воно, дійсно, робить, неможливо. Ви лупаєте цю скалу, і вам тільки наснага. А ми будемо показувати цифри. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Колеги, я теж від себе хочу подякувати всім присутнім, всім, кому небайдужа державна служба і реформа державної служби, а тут в принципі немає людини, яка б не доклалася до цієї реформи, до впровадження закону, до імплементації закону. Особлива подяка членам нашого комітету,

нашим міжнародним партнерам, які сьогодні завітали на засідання нашого комітету, пану Костянтину Ващенку, який на собі несе всю гору важкості цієї реформи і впровадження Закону про державну службу.

На наступному засіданні комітету, я б хотіла довести до вашого відома, 24 травня буде наступне засідання, на цьому засіданні буде взята до відома вся та інформація, яка сьогодні прозвучала і від експертів, і від пана Костянтина Ващенка, і від інших виступаючих. Також на засіданні підкомітету мого з реформи державної служби та служби в органах буде більш детально розглянуто те, що ми сьогодні почули, і я сподіваюсь, підсумоване. І я вас запевняю, що ця інформація не загубиться. Я думаю, що це тільки перший такий великий захід з багатьох наступних.

Ще раз всім величезне дякую за терпіння, за увагу, за роботу. До побачення.