

СТЕНОГРАМА

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

16 травня 2018 року

Веде засідання Голова Комітету ВЛАСЕНКО С.В.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Добрий день, шановні колеги! Вітаю всіх. У нас на засіданні нашого комітету присутнє 10 членів комітету, що відповідно до Закону "Про Комітети Верховної Ради" надає мені можливість оголосити засідання нашого комітету відкритим.

Вам роздано проект порядку денного. Якщо немає заперечень в принципі проти порядку денного, прошу підтримати його за основу. Хто – за, колеги? Хто – проти? Немає. Хто – утримався? Немає. Рішення прийнято одноголосно. Чи є зміни, доповнення? Якщо...

Так, будь ласка, Миколо Трохимович.

ФЕДОРУК М.Т. *(Не чути)*

ГОЛОВУЮЧИЙ. Микола Трохимович Федорук.

ФЕДОРУК М.Т. Якщо можливо – просто інформація – тільки що відбулася зустріч з секретарем Корсунь-Шевченківської міської ради, ми ж домовлялися минулого разу, є інформація, як вийти з даної ситуації і прийняти відповідне рішення. У "Різному" можливо розглянути.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Немає жодних питань, це не потребує включення до порядку денного. В рамках "Різного" ми обов'язково це питання розглянемо, тому що ми обіцяли самі собі, що ми подумаємо якраз від минулого засідання до наступного, до сьогоднішнього і, відтак, це питання обговоримо.

Якщо немає змін, доповнень, хто за те, щоби затвердити порядок денний в запропонованій редакції. Хто – за? Дякую. Хто – проти? Немає. Хто – утримався? Немає. Рішення прийнято одногосно.

Ми переходимо до першого питання порядку денного – про інформацію Національного агентства України з питань державної служби щодо стану впровадження Закону України "Про державну службу" з моменту набрання ним чинності 1 травня 2016 року. Інформує Костянтин Олександрович Ващенко – голова Національного агентства України з питань державної служби.

Я, єдине, що хочу поінформувати членів комітету: зараз буде на регламентному комітеті розглядатися мій законопроект, тому я з вашого дозволу певний період часу буду відсутній, а засідання буде продовжувати проводити перший заступник Олена Володимирівна Ледовських.

Тому, будь ласка, Костянтин Олександрович, вам слово. Я ще деякий час буду тут, але хвилин через 10 я, з вашого дозволу, вас залишу. Будь ласка.

ВАЩЕНКО К.О. Дякую.

Шановний Сергій Володимирович, шановні народні депутати! Я хотів преш ніж приступити власне до звіту поінформувати вас про те, що вшанування нашої...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Костянтин Олександрович, я дуже перепрошую, підкажіть мені, будь ласка, орієнтовно, скільки часу вам треба для?..

ВАЩЕНКО К.О. До 15 хвилин, нормально?

ГОЛОВУЮЧИЙ. Я думаю, що абсолютно достатньо.

Будь ласка, час ваш.

ВАЩЕНКО К.О. Власне кажучи, хотів почати з певних наших історичних традицій, які насправді ми цінуємо. І багато з того, що було зроблено, є нашим дороговказом сьогодні. І так сталося, що ми знайшли наші історичні паралелі, наші традиції, які сьогодні змушують нас говорити про те, що цей рік не простий – це рік 100-річчя державної служби. І рівно 100 років тому було прийнято, вірніше було зроблено першу спробу інституалізації інституту державної служби. Тоді під час революційних подій 1917-1921 років, ну, три ключових події, які є знаковими.

30 травня 1918 року Радою Міністрів української держави було затверджено першу урочисту обітницю урядовців і суддів та Присягу військових на вірність Українській Державі.

26 червня було прийнято, опубліковано Закон про нормальний розпис утримання службовців в центральних урядових установах і цивільних відомствах.

А 24 липня ухвалено Радою Міністрів та затверджено гетьманом Скоропадським Закон про порядок призначення осіб на урядову службу. По суті це є перший 24 липня.

_____. *(Не чути)*

ВАЩЕНКО К.О. Ні, це було ще трошки раніше. Але насправді ця дата, вірніше ці події, як і взагалі 18-й рік є поштовхом для того, щоб сьогодні ми мали можливість їх вшанувати і провести певні історичні паралелі. Одна з них полягає в тому, що ми багато говоримо про наступність державної служби, про інституційну пам'ять. Так ось, коли Скоропадський прийшов до влади внаслідок відомих подій, він отримав міністерства, службовців в міністерствах і постало питання, що з ними робити?

І завжди лунають пропозиції, що треба всіх помінати і десь набрати нових. А Скоропадський зробив просто. Була затверджена Обітниця урядовців. І якщо ти її підписував, тобто демонстрував лояльність до нової

влади, ти залишався працювати. І понад 95 відсотків тодішніх службовців продовжили працювати в уряді. І це правильно. Це стосовно сталості, наступності і забезпечення професійної роботи державного службовця.

Шановні колеги! Ми ініціювали і урядом схвалено Розпорядження на останньому засіданні про 100-річчя державної служби. І в рамках цього розпорядження передбачена низка заходів. І я хотів, користуючись нагодою, поінформувати про те, що завтра о 12-й годині ми спільно з комітетом Верховної Ради, з Апаратом Верховної Ради на третьому поверсі в будинку основному під куполом відкриваємо виставку тематичну, де відображені основні віхи розвитку державної служби за 100 років, включаючи і останні події, свідками, учасниками яких ми були. І тому всіх запрошуємо завтра, ми з Сергієм Володимировичем маємо нагоду таку виставку відкрити і всіх будемо раді бачити.

21 червня, власне, впереддень Дня державної служби в будинку офіційних прийомів уряду, це, до речі, пленарний тиждень буду, дуже зручно, тут на Грушевського, 22 відбудеться урочистий прийом, який присвячений Дню державної служби. І я хотів від імені Національного агентства, от дякую Анжелі Володимирівни, запросити всіх вас також взяти участь в цьому заході.

Буде багато заходів по лінії Національної академії державного управління, інших університетів, будуть і традиційні десятки Рішельєвські читання в Одесі у вересні місяці. Тобто буде ціла низка заходів і подій, які дозволяють привернути увагу і до Інституту державної служби, і поговорити, звичайно, не лише і не тільки про минуле, а скільки про майбутнє і перспективи.

А перспектива наша, шановні колеги, пов'язана з належною імплементацією Закону "Про державну службу", який дійсно 2 роки тому набув чинності і про ключові підсумки імплементації, якого я хотів би доповісти.

Ну, спочатку стисло про те, що зроблено було в перший рік, насамперед, цей рік був присвячений формуванню вторинного законодавства, тобто прийняттю нормативно-правових актів, які стосуються імплементації Закону "Про державну службу". Було прийнято 24 постанови уряду, розпорядження, 16 наказів Національного агентства, які, по суті, сформували всі документи і затвердили, які мають, ну, переслідують на меті належне впровадження норм закону.

Була сформована, зокрема, і Комісія з питань вищого корпусу державної служби як нова інституція покликана забезпечити належний конкурсний відбір кандидатів на посади категорії А.

От станом на 1 квітня 2018 року було проведено 62 засідання комісії, 215 конкурсів відбулося. І хочу сказати, що ці два роки були достатньо непростими для комісії. Але сьогодні вона, мені здається, працює набагато професійніше, ефективніше і з точки зору оцінювання професійних компетентностей кандидатів, і з точки зору об'єктивності підсумків і результатів її роботи.

Так само мова йде про всі конкурси, загалом яких вже відбулося по всій Україні не один десяток тисяч і майже 200 тисяч громадян в конкурсах всіх рівнів взяли участь. Це достатньо вражаюча цифра, яка свідчить про те, що зацікавленість до того, щоб прийти працювати на державну службу в суспільстві існує.

Я хотів би, шановні колеги, сконцентруватися на тих заходах і ключових досягненнях останнього року, впровадження закону. І почати хотів би з того, що Розпорядженням Кабінету Міністрів було затверджено Концепцію запровадження посад фахівців з питань реформ, яка реалізується. Станом на 1 квітня 18-го року призначено вже 214 таких фахівців. Мова йде про що. Мова йде про те, що реалізуючи цю концепцію, ми досягаємо декількох цілей.

По-перше, це оновлення державної служби. Але оновлення не означає прихід всіх нових людей. Оновлення – це і залучення тих, хто ніколи не

працював на державній службі, але водночас і створення таких соціальних ліфтів, кар'єрних ліфтів для тих, хто на державній службі працював, але і собі, і іншим мав можливість через ці конкурси довести, що він не дарма працює в цьому міністерстві і перейти на посаду в директорати.

Друга мета, яку ми переслідували, пов'язана з реформуванням самої системи міністерств, перехід їх від виконання поточних завдань на засади аналізу політики, стратегічного планування, формування тих пріоритетів, які стосуються визначення політики в тій чи іншій сфері. Сьогодні ця концепція реалізується, конкурси ідуть. Паралельно декілька разів ми вносили зміни до самої процедури конкурсу, насамперед переслідуючи мету зробити їх більш об'єктивними.

Були запроваджені і додаткові види тестування, і акцент був зроблений вже не стільки на володіння конкретними знаннями і нормами законів, хоча це було і залишається ключовим пріоритетом "А", насамперед на оцінку професійних компетентностей і в тому числі м'яких компетентностей кандидатів таких як лідерські якості, аналітичні здібності, комунікативні навички і тому подібні компетентності. Для цього були запроваджені і тести на роботу з абстрактною інформацією, з числовою інформацією, з текстовою інформацією.

У нас є цікавий досвід проведення мотиваційних тестів для кандидатів, що є надзвичайно корисним при проведенні співбесіди, розуміючи, чим людина керується, подавши свої документи для участі в конкурсі.

Важливими каналами інформування потенційних кандидатів про вакансії стали найбільші портали з пошуку роботи в Україні. І це була одна з рекомендацій комітету Верховної Ради, щоб ми більш активно використовували цей ресурс. І сьогодні ми можемо говорити про тісну співпрацю з Work.ua, Robota.ua, ключовими ЗМІ, інформаційними ресурсами на Facebook. Вже самі державні службовці ініціювали створення відповідних сторінок, які і рекламують державну службу і там, де можна подивитися на конкретні приклади і досягнення людей, які для себе таке рішення прийняли.

Так само, торкаючись теми директоратів поки це є пілотний проект. Він охоплює 10 міністерств, 2 агентства, а також Секретаріат Кабінету Міністрів. Відповідний генеральний департамент був створений у Національному агентстві. Він займається питанням управління персоналом на державні службі, власне, те, чого нам не вистачало в попередні роки це формування конкретних методрекомедацій, взагалі, методології по Управлінні персоналом, яка б використовувалася відповідними підрозділами міністерств і інших державних органів. От уже за той невеликий час, який працює генеральний департамент у агентстві у нас була розроблена і прийнята методика складання індивідуальної програми підвищення рівня профкомпетентності держслужбовця, методрекомедації щодо оцінювання профкомпетентності кандидатів на зайняття посад при проходженні конкурсу, це дуже важливо, тому що одна з проблем, яку ми спостерігали, полягала саме в некомпетентності самих іноді, або низькій компетентності самих комісій, які не володіли цими методиками: як оцінювати, що оцінювати, як відійти від оцінки образу, який вони перед собою бачать, кандидата до, власне кажучи, оцінки конкретних професійних компетентностей. Це саме стосується і методрекомедацій щодо забезпечення осіб з інвалідністю, які бажають взяти участь у конкурсі, розробка ситуаційних завдань для перевірки профкомпетентностей. Був розроблений окремо посібник для членів комісії "Загальні засади проведення конкурсу на заняття посад державної служби" і так далі.

Тобто ми можемо, аналогічна робота йде і в інших міністерствах, де директорати, повторююся, сконцентровані, власне, на питаннях політики, а не на питанні закриття поточних контролів, якими перевантажені, на жаль, залишаються наші міністерства, інші центральні органи виконавчої влади.

Другий підсумок року, на мій погляд, полягає в започаткуванні серйозної роботи з реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Зокрема розпорядженням Кабінету Міністрів було схвалено відповідну концепцію 1

грудня минулого року, 10 травня цього року був схвалений план заходів з реалізації цієї концепції. І от на слайді ви бачите, як ми собі уявляємо розбудову нової системи професійного навчання, яка повинна включати в себе багато елементів і бути конкурентною з точки зору якості освітніх послуг, які мають пропонувати всі учасники або ті, хто, інституції, які працюють на цьому ринку.

І дуже важливо, що ця система все-таки має бути єдиною і охоплювати і задовольняти освітні потреби і державних службовців, і посадових осіб місцевого самоврядування, і депутатів місцевих рад, і голів місцевих державних адміністрацій, які сьогодні не є державними службовцями, але вони виконують важливі функції, по суті, представляючи інтереси держави і діючи від її імені.

Власне кажучи, мова йде про створення сучасної цілісної мобільної та гнучкої системи професійного навчання з розвиненою інфраструктурою, ефективним управлінням і належним ресурсним потенціалом. Ну, а також забезпечення постійного професійного розвитку компетентностей державних службовців і інших посадових осіб, оскільки освіта впродовж життя передбачена Законом "Про освіту". У нас трансформується в освіту впродовж кар'єри державного службовця від моменту, коли людина приймає рішення прийти на... взяти участь в конкурсі і, супроводжуючи під час щорічної оцінки, і кар'єрного просування.

Власне, ще одне от таке ключове, на наш погляд, досягнення минулого року це прийняття Концепції про впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану з її реалізації. По суті, мова йде про те, що в перспективі ми повинні повністю перевести в електронний режим всі процеси пов'язані з управлінням персоналом і, що дасть можливість запроваджувати сучасні процеси моніторингу, контролю, управління людськими ресурсами в системі органів державної влади. Це достатньо амбітний проект, але ми маємо відійти від паперів, від застарілих цих листків з обліку кадрів і перейти до формування,

по суті. електронної системи, яка дозволить в кожний момент часу знати і дані про кількість державних службовців в розрізі кожного органу, кожної адміністрації. Кожен державний службовець має... от тобто інформацію про заробітну плату державних службовців, про відпустки і про підвищення кваліфікації. Тобто всі процеси пов'язані з управлінням персоналу мають бути автоматизовані і це дасть абсолютно іншу якість стосовно реагування на ті проблеми, які сьогодні у нас є.

Цей проект ми реалізуємо за підтримки Європейського Союзу і Світового банку і маємо надію, що до кінця року ми вже будемо мати перший модуль, який буде працювати. В тому числі ця система охоплюватиме і конкурси, і це буде абсолютно інший портал вакансій для державної служби, власне кажучи, частково ми це апробували під час конкурсів на посади ФПР, коли був створений спеціальний ресурс career.gov.ua і можливість в електронному режимі подавати документи для участі в конкурсі. Так уже нами апробовано і має працювати і в подальшому.

Наступний момент, на який я хотів би звернути увагу пов'язаний, власне, з тим, про що я вже частково згадав з оптимізацією функцій системи центральних органів виконавчої влади. Мова йде і про розмежування функцій з формування та реалізації державної політики і затвердження статусу міністерств як провідних органів в системі центральних органів виконавчої влади, розподіл функцій між центральними органами виконавчої влади, які не можуть дублюватися і здійснюватися різними державними органами. Так само підготовлено сьогодні план заходів щодо реалізації зазначеної концепції. Чому це важливо? Це важливо тому, що, дискутуючи і рік тому, і півтора роки тому про закони, про імплементацію Закону про держслужбу, ми постійно акцентували увагу на тому, що Закон про держслужбу це лише невеликий, скажімо, елемент тих змін, які мають відбутися, тому що це про прийом, проходження державної служби, про оцінювання, про інші речі. Але сам по собі лише Закон "Про державну службу" не забезпечить ефективну діяльність міністерств, інших органів

влади, для цього потрібна комплексна система державного управління, важливим елементом якої є реформа самих міністерств і Кабінету Міністрів.

Але перші результати цієї роботи ми можемо проілюструвати в тому числі і на питання оптимізації кількості державних службовців. Ви бачите на слайді динаміку, яку ми спостерігаємо за останні 3 роки. От в 2015 році ми мали майже 300 тисяч державних службовців, сьогодні 242 тисячі, з них фактично працюють 207 тисяч, понад 30 тисяч вакансій. Єдине для коректності хотів би сказати, що це зменшення не означає, вірніше означає не тільки звільнення людей з посади, а й скорочення самих посад, сюди входять і ті люди, які втратили статус державного службовця і сьогодні виконують функції з обслуговування, і ті посадові особи, які разом з... в процесі децентралізації, разом з функціями, які децентралізовані перейшли на роботу з органів державної влади в органи місцевого самоврядування. Але, якщо говорити про такі показники, як кількість державних службовців, от на слайді, вона є такою як представлена.

Дуже важливий момент, це п'ята позиція, на яку я хотів би сфокусуватися. Це як реалізується нова модель оплати праці. Закон достатньо чітко визначив дороговказ на цьому шляху. І хотів би сказати, що ті завдання, які визначені "Перехідними положеннями", вони виконуються урядом. Зокрема 25 січня 18 року урядом було затверджено чергову постанову, якою врегульовано питання оплати праці працівників державних органів, судів, органів та установ системи правосуддя. Критерієм, за яким проводиться оцінка прозорості та справедливості оплати праці, є співвідношення між посадовим окладом та розміром премій середньої заробітної плати державного службовця. Це наша 70 на 30, нагадую, модель, яка закладена в законі.

І я хотів би, наступний слайд, на конкретних цифрах проілюструвати, як сьогодні змінилася реальна заробітна плата державних службовців. Ви можете подивитися, як це відбувалося на рівні, от зверху слайду, центральних органів виконавчої влади і місцевих державних адміністрацій.

По основних виплатах, якщо ми беремо посаду спеціаліста, ми мали: 15 рік – 1,6 тисяч гривень, потім 16-ий – 3,6, сьогодні головний спеціаліст в міністерстві отримує в районі 7 тисяч гривень, що становить 56 відсотків заробітної плати. Вірніше, я маю на увазі співвідношення 56 на 44.

Тобто тут є ще, де рости, і треба говорити про те, що уряд другий рік поспіль понад 11 мільярдів гривень додатково закладає в бюджет на підвищення заробітної плати державних службовців. Але якщо ви подивитесь на рівень місцевих державних адміністрацій, ви бачите, що в 17 році ви практично вже досягли оцієї пропорції 70 на 30. І заробітна плата головного спеціаліста в місцевій державній адміністрації становить 5 тисяч гривень посадовий оклад і стимулюючий – 1,9, тобто 72 навіть на 28. Ну, і по центральному: 7 – основні виплати і 5,6 – додаткові. Тобто ви бачите, достатньо суттєве зростання по факту заробітних плат, як це передбачено законом. Але наша мета полягає в тому, щоб з 1 січня ми повністю виконали цю норму, коли завершиться дія перехідного періоду і премія становила не більше 30 відсотків від посадового окладу державних службовців. А це має, власне, відбутися через подальше зростання саме розміру посадових окладів.

Ще один момент, на який я хотів би наголосити, полягає у запуску цього року нової системи оцінювання державних службовців на основі КРІ. Тобто, по суті, зараз, власне кажучи, на слайді представлено, як виглядає ця система. У січні, березні місяці кожному державному службовцю, в тому числі і категорії А було визначено перелік завдань та показників, ключових показників результативності на цей рік. Це відбувалося у співпраці з Службою управління персоналом, керівником державної служби, безпосередньо державними службовцями. У березні, жовтні це питання, коли можуть ці показники корегуватися, а, власне, з жовтня місяця розпочнеться оцінювання кожного державного службовця на основі цих КРІ.

І нагадую, що закон передбачає, що якщо державний службовець отримує високу оцінку, він може претендувати на преміювання за

результатами року ну, по суті, це 13 зарплата. Тобто є серйозний стимул для цього. У нас я не буду перевантажувати вас, шановні колеги, такими методологічними проблемами, коли ми... коли вся система державної служби почала визначати КРІ, ми чого тільки не бачили. От і намагалися пояснювати, що кількість написаних сторінок відповідей на дзвінки, перекладених паперів це не може бути показником ефективності і показник повинен мати ключовий якісний вимір, що, власне кажучи, якісно змінилося завдяки конкретній роботі державного службовця на своєму робочому місці. Чи мова йде про діловода, чи мова йде про державного секретаря, і якщо буде цікаво ми окремо готові на цю тему зробити презентацію. Але ми очікуємо, що от ця нова модель оцінювання вона, по суті, завершить оцей цикл, який пов'язаний з тим, що індивідуальний план розвитку державного службовця, потім визначення завдань, потім оцінювання і потім знову визначення, в тому числі і напрямків підвищення кваліфікації, і розвитку компетентностей державного службовця, то все це має запрацювати вже в цьому році. Ми на це маємо сподівання.

Ну, і останнє, на чому хотів би, шановні колеги, завершити, враховуючи регламент. Ми розуміємо і практика впровадження закону це демонструє, що дуже багато є питань, які необхідно коригувати. Які пов'язані з невизначеністю окремих норм закону або необхідністю уточнення тих чи інших позицій. Мова йде і про питання конкурсних процедур. Мова йде і про питання дисциплінарних проваджень. Мова йде і про багато інших речей.

І тому, як ви пам'ятаєте, урядом було підготовлено зміни до Закону "Про державну службу". Відбувається достатньо конструктивна дискусія в комітеті. І ми маємо надію, що в цьому році ми зможемо модернізувати сам закон і внести ті зміни, які дадуть більше можливостей для ефективної реформи державної служби.

Дякую. Готовий відповідати на запитання.

ЛЕДОВСЬКИХ О.В.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Так, колеги. Костянтин Олександрович, дякую.

Чи є питання? Да, Альона Іванівна.

ШКРУМ А.І. Доброго дня, колеги! Насправді мені здається, що дійсно, дуже цікавий факт, що у нас сьогодні і завтра відбувається 100-річчя державної служби. Мені здається, що це дуже красива дата. І я сподіваюсь, що в майбутньому ми теж будемо рахувати цю дату. Тому що не треба забувати, наскільки у нас глибокі все ж таки традиції і управління державою, і державної служби. І цей шанс зараз реформувати цю службу ми точно не можемо прогавити.

Я коротко задам запитання. А потім уже будуть виступи, то я скажу і свої коментарі.

Дякую за звіт.

Багато роботи, дійсно, зроблено. Багато речей, які, мені здається, навіть ми в комітеті були дуже скептичні щодо роботи комісії, щодо конкурсів, щодо зарплат та щодо підвищених зарплат. Багато речей сталося і багато речей є позитивними. Я по собі відчуваю, їздячи по регіонах України, що ставлення до державних службовців, до державної служби трошки змінюється. Можливо, мені хочеться в це більше вірити, але мені здається, що все ж таки з конкурсами почали пробиватися там декілька людей, хай це буде там один відсоток, п'ять відсотків людей нових, які чесно проходили через ці конкурси і пробивалися на державну службу. Зарплата її збільшення і можливість все ж таки використовувати європейські гроші, європейські фонди для доплати теж зіграла свою роль. І сьогодні навіть зарплата на місцевому рівні державних службовців у місцевих державних адміністраціях вони вже стають більше і більш конкурентоспроможними по відношенню до бізнесу і до ринку, що в принципі не може не радувати. Тому позитиви точно є. А з негативів ну, на жаль, комісія не стала тією комісією, як мені здається,

яка мала б бути центральною фігурою щодо незалежного, дійсно, відбору. Представника Верховної Ради все ще немає у комісії ну, це абсолютно ганебна історія, у нас пройшло вже стільки років після прийняття Закону про державну службу, Рада ніяк не може визначити представника. А представник НАЗК пропустив величезну кількість засідань комісії і пані Корчак, не ходить на комісію, не вистигає це робити, а змінити закон і дозволити ходити туди не пані Корчак особисто, а просто представнику від НАЗК...

..... (Не чути) ... він жодного засідання не пропустив.

ШКРУМ А.І. Окей. Це точно не паня Корчак, ми теж не можемо. Тому, звичайно, що комісія може працювати краще, з точки зору того, що Верховна Рада має визначати свого представника і вносити зміни до закону. На жаль, у нас так само, стратегія, і ми будемо пізніше говорити про стратегію, виконання реформи державного управління вона є надзвичайно класною, вона є дуже хорошою. Стратегія розрахована була на 2016-2020 роки і там прописано все, що треба зробити, щоб досягти дуже швидко хороших результатів. Ну, на жаль, вона виконується дуже повільно з попереднього року були перенесені більшість термінів. Тобто було не виконано заходи і вони були просто перенесені на 2018-й і далі роки ну, це точно не є показником гарного виконання. І пізніше ми вже будемо говорити у відсотках скільки виконано навіть з того, що було перенесено. Тобто навіть перенесення на 1 рік не допомогло і виконання менше 50 відсотків з всього, що рахувала я. Я сподіваюсь, що нам дадуть там цифри з тіньового звіту. Але питання у мене по двох речах, які мене дуже цікавлять. Перше, Це оптимізація, а також оцінювання і звіти.

По оптимізації чисельності державних службовців, ну, і взагалі визначення чисельності і оптимізація не лише кількості, але й витрат на їх оплату праці і їх функцій, і всього іншого. Як ви бачите як голова з

Нацдержслужби далі цей процес роботи? У нас є в стратегії перше завдання – це визначено фактично від чисельності працівників публікації звітів на веб-сайті Кабінету Міністрів України. Це мало бути зроблено. Прокоментуйте, будь ласка, що з цього зроблено?

Далі. Затвердження, розроблення плану оптимізації чисельності працівників органів державного управління, враховуючи цільові показники і впровадження в роботу органів, інструментів оперативного моніторингу чисельності. Ну, це те, що є в принципі в європейських країнах. Зрозуміло, що важко це зробити одночасно. Але нам це необхідно робити, щоб розуміти, що відбувається в загальному державному управлінні.

І далі вже виконання плану оптимізації чисельності. От, я вам дякую про те, що ви сказали, що якби скорочення на цифрах, воно не є по факту скороченням функцій і скороченням персоналу. Тобто це не означає, що ми вже провели оптимізацію. Тому що велике скорочення відбулося через те, що люди були виведені з державної служби, посади патронатної служби були впроваджені, деякі посади взагалі скорочені. Так само вивели з державної служби посади навіть голів місцевих державних адміністрацій. Ну, і окрема кількість людей звільнилась за власним бажанням. Тобто те скорочення, яке зараз відбувається, воно не є репрезентативним з точки зору того, що ми провели реформу і оптимізували кількість, но, на жаль, цього не відбулося.

Крім того, з реформою міністерство і пілотною реформою реформаторських кадрів було створено більше тисячі двісті, я так розумію, посад, ну, більше тисячі двісті людей. Тобто насправді кількість трошки розширилася і буде розширюватися. Тому що це було тільки 10 пілотних міністерств і ЦОВ деякі. А будуть всі інші міністерства.

Тобто як ви бачите на майбутнє план оптимізації, скорочення? І чи можливо це зробити без функціонального обстеження повноцінного, без скорочення функцій? Це перше питання.

Друге у мене питання щодо оцінювання, на якому ви завершили. Ми розуміємо, що дуже важливо для того, щоб державний службовець знав, для

чого він працює, це дійсно, кіпій конкретні, що він має робити і що оцінюється в його роботі, і в чому його робота взагалі є успішною або неуспішною – те, чого у нас не було 27 років, да? І на основі цих кіпій його щорічне оцінювання і звіт. Особливо це важливо для таких нових посад як державні секретарі. От, на жаль, на превеликий жаль, я розумію, що це не ваша відповідальність, а колективна відповідальність уряду, але порядок оцінювання був, ну, нещодавно буквально прийнятий. Тобто закон вступив в дію у 2016 році, державні секретарі працюють на сьогодні півтора року, а оцінювання буде відбуватися і звіт лише в кінці цього року. Ну, реально ми могли вже почути і оцінювання, і звіт на початку цього року або в кінці попереднього року, тому що закон вже був більше ніж півтора року впроваджений. Але порядок оцінювання був дуже пізно розроблений, КРІ, я так розумію, до сих пір затверджуються... затвержені. Ну, і ми так і не побачили жодного прикладу класного публічного звіту керівників або державних секретарів і на основі цього звіту оцінювання. Тобто ми знову 2 роки втрачаємо і знову люди не можуть, ну, ні отримати 13 зарплату, ні отримати премії на основі оцінювання. Ну, і, звичайно, це трошки, ну, не відповідає тому, що ми заявляли в 2016 році. Дякую. Поки що це все.

ВАЩЕНКО К.О. Дякую. Спробую нічого не забути.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Костянтин Олександрович, ви всі питання запам'ятали?

ВАЩЕНКО К.О. Так, записав.

Значить, по чисельності декілька коментарів. Ну, з тих цифр, які я демонстрував, я сказав, що це не лише фактичне скорочення, а й скорочення відповідно, значить, виведення за межі держслужби. Але я скажу, що за нашими оцінками 70 відсотків всього скорочення – це реальне скорочення, яке відбувалося. Але відбувалося еволюційно без кампанейщини и, власне

кажучи, це дало можливість в тому числі і зекономити ресурси державного бюджету для того, щоб підвищувати заробітну плату.

По моніторингу. Станом на прийняття закону я хотів би нагадати, що ми, по суті, не мали системи оцінювання кількості державних службовців взагалі. Ми користувалися даними органів державної статистики, які публікувалися в березні наступного року за минулий і рахували так звану середню облікову чисельність. Поки ми власними зусиллями створили систему КСДС обліку кількісного складу державних службовців, це наша розробка як НАДСа, яка дає нам можливість, власне кажучи, і сьогодні ми є тримачами цієї цифри офіційно і принаймні раз на квартал ми маємо можливість чітко володіти даними по чисельності в тому числі і в розрізі органів державної влади. Але глибина цієї оцінки є недостатньою, вона сьогодні не враховує гендерний баланс, вона не враховує вікові показники і так далі. Ми це розуміємо, і саме переслідуючи цю мету, ми і ініціювали проект HRMIS (Human Resources Management Information System), про який я згадав, який, власне кажучи, повинен абсолютно дати нову якість оцінки і кількісного, і якісного складу державних службовців, і по суті, всі... якщо людина зайшла на державну службу, про неї є вся інформація, і поки вона з неї не звільниться, не зважаючи, де вона працює, куди вона йде, в будь-який момент часу буде зрозуміло і рівень її зарплати, і наскільки вона підвищує свою кваліфікацію, які вона отримує дипломи, які... вся інформація. Безумовно, це, я ж кажу, непростий проект, але маємо надію, що ми його реалізуємо. Зараз ми завершили вже зі Світовим банком відпрацювання технічного завдання і в цьому році проведемо всі передбачені процедури для того, щоб запустити цей процес. Тоді можна буде дійсно абсолютно чітко по всіх параметрах персоналу державної служби мати інформацію. Але вже певний прогрес тут є.

Тепер що стосується публічних звітів. Я не зовсім погоджуюся... до речі, ця тема не зовсім пов'язана з оцінюванням, оскільки законом передбачено, що будь-який керівник державного органу повинен щороку

звітувати публічно про свою діяльність. І от наш моніторинг показав, що ще з минулого року починаючи, такі звіти відбувалися. І є дуже багато позитивних прикладів і на рівні місцевих адміністрацій свого часу, і на рівні керівників центральних органів виконавчої влади, де в присутності і громадськості, і засобів масової інформації вони презентувати результати про свою роботу. Чи всі це робити так, як передбачено порядком, відкрито, невтаємничено і публічно – є питання в цьому. І ми готували з цього приводу інформацію для Кабінету Міністрів для того, щоби той перший досвід минулого року не повторювати в роки наступні.

Що стосується оцінювання, я погоджуюся, що цей нормативний акт мав би бути прийнятий раніше, але не як виправдання, а як просто розуміння ситуації. Я вже називав цифру там порядку сорока постанов, які треба було в першу чергу прийняти, оцінювання все-таки це не перше з чого мали розпочатися реформи. Тому ми, умовно кажучи, це був один із останніх нормативних актів, які належало прийняти. Але дійсно ми мали це спробувати запроваджувати в минулому році. Хотів би сказати лише, що між визначенням КРІ і оцінюванням не може бути менше ніж півроку по всіх методиках і з ейчарами, і з фахівцями консультувалися. І тому, власне кажучи, ми прийняли рішення, що вже для того, щоб повний цикл пройшов ми постанову, уряд ухвалив наприкінці минулого року і з цього, щоб з 1 січня, власне кажучи, почався відлік цього процесу. Ну, я думаю, що це буде окремо предмет уваги комітету по результатам оцінювання, яке в цьому році відбудеться.

Що стосується питань, власне, визначення самих показників ефективності. Ми по ходу вже реагували на, ну, я так не для протоколу, а, коли ми побачили, що почали писати керівники центральних органів виконавчої влади і присилати в уряд, як свої КРІ, ми чесно кажучи, схопилися за голову. І один із висновків, який ми зробили, що мало, хто уявляє чим, власне, він займається, як би це не було смішно. А, якщо уявляє, то не може сформулювати. Тому ми швидко на це відреагували, відреагували

таким чином, що сьогодні уряд затвердив типові КРІ для керівників центральних органів виконавчої влади і однакові для всіх держсекретарів, тому що незалежно від міністерства є питання впровадження системи електронного врядування в міністерстві, є питання проведення конкурсу і в управлінні персоналом, є питання забезпечення стратегічного планування і виконання Коаліційної угоди програми уряду. І незалежно від того, в якому міністерстві працює державний секретар, вот, є ці 5 КРІ, які є однаковими.

Мені здається, що оцей підхід має себе виправдати і буде можливість в тому числі здійснити порівняльний аналіз ефективності роботи не тільки кожного державного секретаря, а й між собою, хто є більш ефективний, хто є менш ефективний.

Ну, ми на марші працюємо і намагаємося користуватися максимально підтримкою наших колег і з України, і зараз Європейський Союз започаткував новий проект, який називається, тобто Європейський Союз для реформи публічного адміністрування. Є експерти, з якими ми в такому тісному контакті працюємо, намагаючись якраз адаптувати кращі практики і ті нормативні акти до українських реалій, які працюють в інших країнах.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Костянтин Олександрович, а скільки у нас працює людей в нацагентстві?

ВАЩЕНКО К.О. В нацагентстві сьогодні працює 133 людини.

ГОЛОВУЮЧИЙ. В центральному?

ВАЩЕНКО К.О. Да, в центральному. І 99 – на територіях, в десяти кущових таких підрозділах.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Колеги, ще питання до голови нацагентства?

ВАЩЕНКО К.О. А я вибачаюсь, я ще на одне питання не відповів по посадах реформаторів. Коли почала впроваджуватися ця концепція, ми хотіли попередити ситуацію, коли просто, ну, умовно кажучи, тим, хто працює в міністерстві, треба пропонувати посади фахівців з питань реформ. Тому що закон дуже захищає державних службовців і гарантує їм всі права і так далі. Тому для того, щоб уникнути можливих там судових і інших позовів, уряд прийняв рішення тимчасово збільшити чисельність відповідних міністерств для того, щоб це були абсолютно нові, "стерильні", якщо хочете, посади, на яких ніхто до цього не працював. Щоб дійсно відбулися конкурси.

Але зараз, впродовж цього року на аналогічну чисельність ці міністерства, плюс ще 5 відсотків додатково мають бути скорочені. Тобто ми по суті повернемося до, да.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Колеги, ще питання до голови нацагентства? Можливо, є питання у присутніх в залі? Хто хоче виступити? Да, Альона Іванівна, будь ласка.

ШКРУМ А.І. Дякую.

Я більше буду говорити про стратегію якраз державного управління загальну. Але, ну, от, декілька коментарів. Тобто теж, щоб просто пояснити. Наш комітет був мало залучений до цієї реформи, якраз реформаторських кадрів і новостворених реформаторських посад. Тому трошки, щоб пояснити, що відбулося, бо я є від комітету в тому числі членом координаційної ради, яка, ну, на жаль, не стала центральним органом в цьому питанні, але яка збирається і принаймні аналізує ситуацію.

Дійсно, взяли 10 пілотних міністерств і ще центральні органи виконавчої влади, такі як Нацдерслужба і створили там посаду так званих

реформаторських кадрів кожне міністерство визначало самостійно, яка має бути чисельність, там до 170 осіб, у когось 100, у когось 50, у когось більше. Люди, які мали отримувати зарплату від європейських фондів, ви знаєте, що ми отримали велику допомогу і мали отримати до 90 мільйонів євро, отримали на сьогодні я думаю, що пан Ващенко краще це розкаже. Але отримали на сьогодні спочатку 300 мільйонів гривень, тепер отримуємо більше і мала б можливість бути, відбуватися підвищення заробітної плати, починаючи від 35 гривень для тих людей, які приходять у нові структури на посаду реформаторів так званих. І вони не будуть займатися невластивими для цих міністерств і центральних органів виконавчої влади функціями, вони будуть займатися лише аналізом політики стратегічного планування, не керувати державними підприємствами, не робити те, що, взагалі, не є властивим для міністерств. Але от саме займатися аналізом політики і аналізом її на майбутнє, і це мало змінити дуже суттєво державну службу.

На жаль, на моє переконання ми почали не з того, що було заявлено в стратегії, тому що почати треба було все ж таки з реформи Кабінету Міністрів і центральних органів виконавчої влади. І у нас в стратегії заявлений законопроект, і про Кабмін, і про центральні органи виконавчої влади, який так і не прийнятий, і заявлений законопроект від уряду про скорочення невластивих функцій, який теж не був поданий у Верховну Раду і не був відповідно прийнятий.

Далі мало відбуватися функціональне обстеження по функціях, які функції ми залишаємо: властиві чи невластиві, які прибираємо і потім уже на нові функції мали набиратися нові абсолютно люди на нову європейську фактично зарплату. Ну, на жаль, ми пропустили два перших моменти, ми не зробили ні функціональне обстеження, там далі я буду про це говорити, ні. Ні, по факту скорочення функцій, а не людей, тому що скорочувати треба було не людей, а конкретні функції. Але створили посади так званих реформаторів у 10 пілотних міністерствах, які часто дублюють функції, або старі або не розуміють до кінця, що вони будуть робити, але тим паче ну,

конкретні механізми вже в міністерствах запрацювали. І я впевнена, що якісь міністерства будуть дуже успішними в цих пілотних проектах і зможуть надалі скоротити функції і забезпечити ну, нову якість, дійсно, управління у своїх міністерствах. Пан Ващенко сказав, що закон дуже не дозволяє фактично скорочення і тому треба було створити нові посади. Тут я з вами не погоджуюсь, хоча в більшості ми з вами згодні, я вважаю, що все ж таки тут було роз'яснення Нацдержслужби, яке не дозволяло це зробити, тому що, на мою думку, закон якраз дозволяв не переводити людей на посади і ці посади не були рівнозначними, тому що вони дійсно мали інший функціональний, ну, іншу функцію і інше забезпечення. Але, ну, от, мені здається, що дуже добре, що ми зараз почали цю розмову і, я сподіваюсь, що ми будемо далі, як комітет, слідкувати в тому числі за цим процесом, тому що комітет трошки випав з цієї історії, хоча це є, ну, пряма реформа державного управління і державної служби в конкретних пілотних міністерствах, яка буде далі розповсюджена на всі міністерства і на всі органи центральної влади і навіть в органи на місцях як це має відбуватися.

В тому числі, я думаю, що нам варто буде провести засідання комітету щодо контролю за витратами європейських коштів, які були надані і, які будуть надаватися кожен рік, дай Боже, цей проект буде продовжуватися пілотний, як вони використовуються, який рівень доплат, який рівень по міністерствах використання цих функцій, тому що не всі міністерства однаково ефективно їх використовують. Ну, і було б теж непогано, як комітет, заслухати, ну, заслухати ці звіти. Ну, це може бути трошки пізніше. Ну, а далі, я думаю, що ми перейдемо вже просто до стратегії. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Альона Іванівна.

Хто ще, колеги? Дякую. Ніхто не хоче виступити з присутніх в залі? Немає. Колеги, Костянтин Олександрович, дуже дякуємо за таку доповідь. Є пропозиція взяти до відома цю інформацію, яку надало нам сьогодні Нацагентство з питань державної служби. І готові сприяти і працювати разом

з Нацагентством для того, щоб ми все ж таки цей закон у нас був таким, яким комітет не тільки пишався. Дякую.

Колеги, переходимо до розгляду тоді другого питання порядку денного. Мені так подобається назва цієї презентації, яка нам представлена щодо тіньового звіту реформи державної служби та державного управління в Україні 2017 року.

Так, Матвієнка немає, да?

_____ . Ні, немає. Є пані Тетяна.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Да. Тетяна Леонідівна Чернуха. Сьогодні у нас така дискусія, вибачте, Таню, програмна координаторка Лабораторії законодавчих ініціатив. У нас сьогодні з колегами була така жвава дискусія відносно питань гендерної політики і цих слів, які сьогодні є словами-фемінізмами, да. І мені важко сьогодні сприймати "членкіня", "координаторка", "директорка", "депутатка". Тому я ще так, знаєте, в рівності позицій. Програмний координатор Лабораторії законодавчих ініціатив Тетяна Леонідівна Чернуха. Тетяна Леонідівна, скільки часу вам потрібно?

ЧЕРНУХА Т.Л. Доброго дня! Ну, я думаю, що 10 хвилин мені вистачить, я сподіваюсь.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Все, дякуємо. Вам слово.

ЧЕРНУХА Т. Л. Дуже дякую за надане слово.

Я хотіла, по-перше, подякувати за те, що ви звернули увагу на те, що я є програмна координаторка і я ще є членкіня ради. Але, на щастя, я можу використовувати це слово – програмна координаторка – в якості врахування фемінітиву. Ну, власне, звіт, який ми підготували – це альтернативний звіт до

звіту урядового за 17-й і 16-й роки щодо впровадження реформи державного управління і реформи державної служби.

Цей звіт підготовлений з метою підтримати контрольні функції Комітету Верховної Ради України з питань державного будівництва, регіональної політики і місцевого самоврядування. Ну, і відповідно ми ще переслідуюємо мету підтримати саму реформу для того, аби вона відбувалась максимально ефективно і для того, щоб вчасно реагувати на певні виклики і проблемні моменти, які, можливо, виникають в процесі її імплементації.

Зокрема ми звернули увагу в своєму оцінюванні на сам звіт, на всі стратегічні документи урядові, які були враховані в 17-у році. Ну, і звичайно, в першу чергу брали до уваги Закон "Про державну службу". Ну, також дуже важливо зазначити, що в даному звіті не аналізувалось роль Верховної Ради та Президента України у реформуванні та координації політики, роль місцевих державних адміністрацій та їх координація з центральними органами виконавчої влади, роль незалежних регуляторів, роль місцевого самоврядування, ну, і ефективність бюджетного процесу на стан реформування системи управління фінансами.

Тобто певним чином ми звузили скоп з огляду на обмеженість ресурсів і часу. Ну, в першу чергу, хочу сказати про те, що звіт, який представлений урядом, він дуже яскраво і дуже вичерпно, можна сказати, описує заходи, які були впроваджені. Однак, він аналізує впливі, в які реалізація цих заходів мала на громадян, на фінанси, на інші якісь, ну, не інші, найширші, скажімо так, суспільні процеси. Ну, і, звичайно, хотілося би більше аналітичності в тому плані, що немає причин невиконання окремих заходів, ну, і, звичайно, немає інформації про те, які ж саме заходи не були виконані. Ну, я сконцентруюся в своїй доповіді на проблемних аспектах, з огляду на те, що мені треба слідкувати за регламентом, але більш ширшу інформацію ви можете прочитати і публікаціях, які ми вам надали і ви можете слідкувати за ними, слухаючи мене.

Ну, власне, ми намагалися зробити якісну оцінку впровадження реформи, спираючись на принципи, ну, запропоновані , я думаю, ви всіх їх добре знаєте, але я їх ще раз озвучу, це координація впровадження реформи державного управління, це формування та координація державної політики та стратегічних плануваль і діяльності уряду, це розвиток державної служби, ну, і, звичайно, підзвітність та інституційна архітектура.

Ну, ми не аналізували якість надання адміністративних послуг, я думаю, що поки рано про це говорити. Я сподіваюся, що ми зможемо повернутися до цього питання вже, коли реформа буде впроваджена більш широко.

Ну, в першу чергу, треба говорити про те, що є певні проблеми у якості політичного менеджменту. Тобто ми, на жаль, можемо констатувати слабку координацію впровадження реформи, про що вже згадувала Альона Іванівна між центральними органами влади взагалі. Тобто і між Верховною Радою, і між Президентом, і між КМУ як безпосереднім відповідальним. Ну, є певна проблема і недостатність в політичному лідерстві як з боку комітету, перепошую, Кабінету Міністрів України, так і іншими органами влади, які так само несуть відповідальність за впровадження і планування цієї реформи. Ну, і, звичайно, не завжди є точними і достатніми повноваженнями міністра Кабінету Міністрів, які є офіційно якби головним відповідальним саме запровадження цієї реформи і Секретаріату Кабінет Міністрів у координації та контролю впровадження реформи. Зокрема, щодо підготовки та внесення проектів актів на розгляд Кабінету Міністрів України. Є звичайно, ще певна незгодженість окремих елементів та строків стратегій реформи державного управління та стратегії реформи управління державними фінансами, які є необхідними елементами державного управління загалом. Ну, також можна до цього додати, що є невизначеність у ресурсному забезпеченні та сталості фінансування. Тобто ми, на жаль, помітили відсутність от такого розрахунку та кошторису вартості впровадження реформи та окремих її елементів, недостатність фактичних запланованих витрат та відсутні оцінки

ефективності використання коштів щодо певної міри є ключовим з огляду на неможливість контролю як з боку громадян, так і з боку Верховної Ради над впровадженням якісної.

Ну, дуже важливо говорити про недостатню і неузгоджену комунікацію реформи державного управління ну, і в принципі державної служби і я рада згадкам про те, що є позитивні і динаміка з більш позитивного сприйняття інституту державної служби. Але, на жаль, на сьогоднішній день ми можемо говорити про високу недовіру з боку громадян до органів центральної влади і до державних службовців, на жаль, теж. І тому мені здається, що комунікаційна стратегія і більша увага до комунікацій з цього процесу вона була би точно незалежною. І, можливо, навіть абсолютно необхідною, тому що вплив змін громад дуже високі і мені здається, що держава мала би конкурувати з іншими якимись джерелами інформації в цьому плані. Ну, звичайно, можна говорити про недостатній, навіть низький рівень запровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в системі державного управління. Тобто тут є великий ще простір для модернізації я думаю, що воно було б необхідно. Мені дуже було приємно почути про ті інновації, які ще сьогодні не запрацювали, але готуються. Я сподіваюся, що вони запрацюють і таким чином дуже, ну, якісно і позитивно вплинуть на подальші процеси.

Так. Далі я, перепрошую, перейду до таких більш детальних проблемних аспектах формування, координації, впровадження державної політики та стратегічного планування. Тут одразу хочу зазначити, що, звичайно, всі ці проблеми, про які я зараз буду говорити, вони є дуже старими. На жаль, сталося історично і, коли ми говоримо про впровадження реформи державного управління, ми говоримо про одну з державних політик. А, насправді, вона так само впроваджується за тими старими механізмами і ми тут потрапляємо в певне замкнуте коло. Тобто ми плануємо, реформуємо самі механізми планування і реформування, що, безумовно, тим не менше, є необхідним і, я сподіваюся, що в майбутньому нам, ну, вдасться розробити

певні механізми, затвердити їх законодавчо і таким чином уникнути проблемних аспектів, про які я зараз буду говорити.

Ну, перш за все, я хочу сказати про низьку узгодженість та координацію державної політики на політичному рівні. Тут є певна неузгодженість ролей у формуванні державної політики між Кабінетом Міністрів, Верховною Радою. Ну, а в середині Верховної Ради між різними політичними силами як фракціями, так і окремими депутатами, ну, і, звичайно, між Президентом України та його апаратом.

Тут є ще ознаки нечітко визначених повноважень та сфер відповідальності між членами Кабінету Міністрів та міністрами, віцепрем'єр-міністрами та міністрами без портфелів. Ну, і, звичайно, перевантаженість Кабінету Міністрів невластивими повноваженнями та відсутність чіткого делегування повноважень. Я знаю, що ця робота ведеться, але з огляду на дискусію попереднього, вона також ведеться недостатньо і проект закону, зміни до Закону про центральні органи виконавчої влади ми ще поки не маємо.

Ну, звичайно, з іншого боку, також є низька спроможність до формування державної політики на адміністративному рівні та на рівні державної служби. Тут можна говорити про секретаріат... про те, що Секретаріат Кабінету Міністрів має достатньо повноважень, тому виконує всі необхідні функції центру уряду. Тут, знову ж таки є певна, певні ознаки низької професійної спроможності до виконання повного циклу формування та аналізу політики в міністерствах. Ну, і звичайно, в Україні, на жаль, немає повного циклу формування і оцінки політики, її перегляду і відповідно на основі перегляду формування нової певної політики.

Ну, невизначені сфери відповідальності та напрями державної політики між різними міністерствами та між структурними підрозділами всередині міністерств. Тобто про ці проблеми також доводиться говорити, коли ми говоримо про, можливо, функціональний аналіз, який так або інакше треба

провести, інакше неможливо буде розробити цей новий закон, який би їх якось переглянув і унормував.

Ну, звичайно... Далі би я, мені здається, логічно було би перейти до проблемних аспектів підзвітності та інституційної структури системи центральних органів виконавчої влади. Ну, знову ж таки ще раз повернуся до цієї проблеми, щодо незавершеності чіткого розмежування політичних та адміністративних функцій на рівні міністерств. Нечітко визначена роль державних секретарів міністерств, особливо на практиці та у відносинах з політичним керівництвом.

Низька здатність міністрів та кабінету спрямовувати діяльність інших центральних органів виконавчої влади, не тільки міністерств, та забезпечувати реалізацію ними державної політики.

Відсутність чіткої системи делегування повноважень на політичному, так і на адміністративному рівні, що призводить до неефективного мікроменеджменту в системі центральних органів виконавчої влади.

Ну, власне, щодо цільової моделі, вона вже представлена. Але поки що, на жаль, не закріплена на рівні якихось певних нормативно-правових актів, яка б їх легітимізувала та дозволила більш послідовне впровадження. Ну, тут головне, що ми можемо говорити станом на зараз, це про нечіткість визначення функцій суб'єктів формування та реалізації політики. Тобто тут є відсутність чіткої класифікації та типологізації функцій, формування та реалізація політики як у законодавстві, так і на практиці. Відсутність чіткої класифікації невластивих функцій міністерства, невизначеність підходів щодо позбавлення від них.

Наявність кожного центрального органу виконавчої влади статусу окремої юридичної особи, що призводить до надлишкових адміністративних функцій та відповідно надлишкових державних витрат, та свідчить про недієвість механізмів координації та комунікації в середині уряду.

Тут також важливо сказати про те, що і саме планування політики, воно не зовсім, скажімо так, всі ці процеси координації політики не зовсім між

собою координуються, тому що планування відбувається не зовсім відповідає плануванню бюджетному. Тобто, коли ми говоримо про фінансування державної політики, то необов'язково видатки кореспондуються і обґрунтовують концепцію щодо політики. Також є проблеми з тим, аби налагодити дуже якісно чітку оцінку впливів, різних впливів і фінансового, і регіонального, і економічного і відповідно повна картина по оцінці впливів не завжди потрапляє до суб'єктів ухвалення рішення. Тобто ті ухвалені рішення не завжди є достатньо усвідомленими на етапі їх ухвалення в Кабінеті Міністрів України.

Ну, власне, це головні проблеми в самої, скажімо так, реформи державної адміністрації. Ну, можливо, варто б повернутися до саме, власне, державної служби та політики управління персоналом. Секунду, перепрошую.

Ну, власне, тут також є певні проблемні аспекти, на які я хотіла би наголосити. Це, по-перше, недостатня спроможність до управління персоналом на державній службі. Тут є певні ознаки відсутності спеціальних програм розвитку та підтримки функції управління персоналом, які, мабуть, потрібно розвивати та більш широко застосовувати.

На жаль, є також брак індикаторів результативності, ефективності та якості роботи Служби управління персоналом та керівників державної служби в державних органах. Ну, я сподіваюсь, що нове оцінювання покаже певну позитивну динаміку і дасть нам зовсім якісно нові дані і з цим можна буде працювати і в майбутньому. І наступний наш звіт, він буде говорити про позитивні зрушення. Ну, і звичайно, відсутність єдиної електронної інформаційно-аналітичної системи управління персоналом в державній службі. Я сподіваюся, що це також питання з часом буде знято.

З цього приводу можна ще додати про те, що є низький професійний рівень організації та провадження конкурсів на посади державної служби. Звичайно, це низький професійний рівень управління персоналом та слабкі навички залучення кандидатів у конкурсних комісіях, низький рівень

залучення HR-спеціалістів в конкурсних комісіях. Є також слабка комунікація з боку державних органів щодо пошуку та залучення талантів, відсутність активного рекрутного та слабке позиціонування держави як конкурентоспроможного роботодавця. На жаль, держава не є конкурентоспроможним роботодавцем, їй дуже важко залучати більш, найбільш талановитих і найбільш спроможних пошукачів до участі в конкурсі, в конкурсах на державну службу. Звичайно, проведення окремих конкурсів на однотипні посади, наявність різних конкурсних вимог для однотипних посад у різних органах. Можливо, варто провести роботу для того, щоб привести це у відповідність та зробити певну уніфікацію.

Тут є ще кілька, так би мовити, пунктів проблем. Це, по-перше, неузгоджені системи оцінювання результатів діяльності державних службовців із цілями уряду та між різними категоріями державної служби, відсутність зв'язку між системою оцінювання та фінансовою мотивацією. Про це ми вже також починали говорити, я ще раз про це скажу, але тут мені здається, що це... цю проблему важко редагувати, але, мабуть, неможливо про неї не згадувати. Відсутність системи індивідуальних індикаторів результативності, активності та якості роботи державних службовців усіх трьох категорій посад, які б кореспондувалися з цілями, завданнями та відповідними індикаторами державної політики, відсутність адекватних методик оцінювання та результативності державних службовців, особливого вищого корпусу. Ну, і відсутній зв'язок між наявними підходами оцінювання та преміювання державних службовців.

Про це ми також згадували, і це так також, ну, сподіваючись на динаміку, яку ви демонстрували, а також буде з часом редагуватися принаймні на рівні масштабу проблему.

Я дуже дякую за увагу. Я сподіваюся, що зможу відповісти на питання, які виникають або виникли, коли ви мене слухали. Додаткову інформацію більше не, так би мовити, постулатів, а доказів і так от позитивних

..... ви можете знайти в публікації, яку ми вам всі представили,

публікація доступна, ви можете звертатися до нас і ми вам надамо примірники. Дуже дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Тетяна Леонідівна. Коли ви починали посміхатися, я розуміла, що не все так печально в цьому питанні у нас. Дякую.

Питання, колеги, до нашого доповідача? Будь ласка, Олена Петрівна.

БОЙКО О.П. Дякую.

Дуже цікава інформація, насправді, і дуже серйозні висновки. Для того, щоб сприймати ці висновки от я передивилась вашу публікацію, хотіла би побачити методологію у зв'язку з тим, що висновки доволі серйозні це: низька обізнаність, слабка спроможність. Тобто ви даєте оціночну характеристику на підставі чого, яка методологія, яким способом ви все це досліджували і, хто є вашими дослідниками? Якщо можна, саме по методології досліджень.

ЧЕРНУХА Т.Л. Дуже дякую за запитання.

Насправді, ми не описуємо зазвичай методологію в кожній публікації, але методологія до певної міри запозичена з міжнародного досвіду там, де або громадські об'єднання оцінюють урядові звіти і роблять таку альтернативну оцінку. Ну, в нашій країні, з огляду на тим, скажімо так, і спосіб і формування державної політики не має інституту її моніторингу і оцінки якісного збоку самих імплеметаторів і не має як таких об'єктивних і, ну, показників, які би закладалися на рівні планування політики. Тому, коли ми робимо оцінку і це дійсно набір оціночних суджень, тому що нашим завданням була саме оцінка і, звичайно, вона якісна, саме якісна оцінка кількісна, кількість показників ми майже не аналізували, тому вона от так виглядає. Тобто про неузгодженість, недостатність, слабкість, але ми, звичайно, під цим обґрунтовували, чому саме ми так вважаємо. Показники

об'єктивні показники для того аби порівняти це з певним ідеальним варіантом ми брали у SIGMA, от ми їх не придумували звичайно ж. Але з огляду на те, звідки ми брали позитивну інформацію, то позитивну інформацію ми брали з нормативно-правових актів, які наразі чинними з усіх проектів і чинних законів про державний бюджет України, з офіційних стратегій щодо реформування державної служби, державного управління і, звичайно, з міжнародного досвіду, коли ми там могли судити по аналогії іноді.

Відповідно таким чином, звичайно, наші висновки дуже, скажімо так, оціночні, але це було нашим завданням оцінити політику. Це суто є бачення Лабораторії законодавчих ініціатив це документ, звичайно, для обговорення і в першу чергу ми переслідували мету створити якісний діалог. І, можливо, в майбутньому звернути увагу на реформаторів і імплеметаторів політиків на деякі виклики, з якими, як на нашу думку, необхідно мати справу на шляху до успішного реформування державного управління.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Але все рівно думаю, всі негативні висновки вони спонукають на великий оптимізм у нашій роботі.

Колеги, в кого ще питання до нашого доповідача?

ГОЛОС ІЗ ЗАЛУ. Немає.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Будь ласка, Ігор Борисович.

Так давно вас не бачила, дуже рада.

КОЛУШКО І.Б. Тут включиться...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Я виключила.

КОЛПУШКО І.Б. Шановна пані Тетяно, уточніть, будь ласка, два моменти конкретні у вас прозвучав ніби докір у виконавчій владі, що відсутній законопроект про зміну центральних органів виконавчої влади. Але як ви тоді оцінюєте ситуацію 4526-д, законопроект 6320. Тобто, коли законопроекти лежать у Верховній Раді і не рухаються чи це, дійсно, правильно, що їх треба писати й писати, писати ще раз, щоб заслужити правильну... позитивну оцінку від вас.

І друге питання. Ви сказали, що відсутнє закріплення цільової моделі як так зрозумів міністерств, не сказали чого цільової моделі? Але термін "цільова модель" весь час використовується щодо міністерств, от я не зрозумів, що ви маєте на увазі, чому відсутня? Мені здається, що все закріплено.

ЧЕРНУХА Т.Л Дуже дякую вам за запитання, за увагу таку уважну, по-перше, з приводу змін до Закону про центральні органи виконавчої влади. Очевидно, йдеться не про просто наявність проектів певних точкових змін, і, очевидно, йдеться про факт такого, не знаю, чек-листа: от ми подали, ухвалили, виконали і поставили певну відмітку на шляху до певних змін. Звичайно, йдеться в першу чергу, як на мене, про функціонуване обстеження в якому... яке мало передувати розробці, а потім тільки внесенню змін до цього закону. Наскільки я зрозуміла, можливо, я не знаю, звичайно, настільки добре внутрішні процеси логіку і послідовність дій реформаторів, але наскільки я знаю, масштабно ще не було виконано аналізу функціонованого міністерства і інших центральних органів виконавчої влади. Якщо це так, то мені здається, говорити про якісні зміни до Закону про центральні органи виконавчої влади, на жаль, зарано. Коли я кажу про цільову модель реформування, так міністерств, то я маю на увазі, що вона розроблена, але ще не знайшла свого закріплення у нормативно-правових актах. Якщо це так, то тоді ви мені, будь ласка, скажіть, які я тоді їх запам'ятаю і внесу відповідні зміни до звіту, який ми сьогодні вам представили.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Да, Костянтин Олександрович.

ВАЩЕНКО К.О. Дякую.

Оскільки питання функціонального обстеження раз по раз виринає я хотів би своє бачення, можливо, Ігор Борисович мене підтримає в цьому. От утопія вважати, що десь з боку зі сторони хтось повинен все проаналізувати, оцінити і сформувані чіткі функції кожного міністерства і відомства.

От одна із цілей директоратів, одна із першочергових цілей директоратів і тих людей, які сьогодні там прийшли працювати, це, оцінивши ситуацію зсередини і наклавши на розуміння стратегічне тієї чи іншої політики у відповідній сфері, вони якраз і повинні відпрацювати і здійснити цей внутрішній аналіз в самих міністерствах. Тобто говорити про те, що хтось мав би це зробити, а потім під ці функції брати людей, мені здається, не зовсім доречно. Це є одна із цілей створення директоратів і, по суті, початку трансформації самих міністерств в системі уряду. От просто такий коментар для розуміння.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Колеги, ще в кого питання?

Альона Іванівна, будь ласка.

ШКРУМ А.І. ... коментар.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Будь ласка, будь ласка, вам слово.

ШКРУМ А.І. Дякую, колеги.

Я просто не можу не відреагувати і я б хотіла теж своє бачення сказати щодо виконання стратегії, тому що це якраз те, що в принципі спільно з

комітетом розроблялося, і на що комітет якраз має витратити свою контрольну функцію, і тут я думаю, це найважливіше.

Перш за все дякую вам за такий аналіз, будь який аналіз Shadow Report, і аналізи виконання і ті аналізи, що робить РПП, це надзвичайно корисно і я думаю, що вони ну, якщо їх почитати, то одразу видно в чому проблема і хто не зробив своє домашнє завдання, це і Верховна Рада і уряд, на жаль.

Перш за все, мені сумно, що ми тут не бачимо представника конкретного уряду або міністра Кабінету Міністрів, або когось від уряду хто має координувати цю діяльність, тому що більшість питань це точно не є відповідальність Нацдержслужби, і це точно не є відповідальність пана Ващенка, який є головою Нацдержслужби, а не членом уряду і не може на засіданнях уряду ці питання відстоювати, повноцінно. Тому сто відсотків я думаю, що на таке важливе засідання... один раз на рік ми таке засідання проводимо ми запрошуємо пана міністра Кабінету Міністрів або будь-якого представника уряду, який за це відповідальний, і це б допомогло дуже сильно нам в цій реформі. Пан Зубко, наприклад, ходить на наше засідання і децентралізація рухається набагато продуктивніше, скажімо так, ніж реформа державного управління. Ну, це мій особистий коментар, я також пану Саєнку це особисто скажу.

Щодо відповідальної особи. Я тут абсолютно погоджуюся з вашими висновками. На жаль, немає відповідальної особи з повноваженнями, які б дозволили контролювати реформу державного управління і забезпечувати цю реформу не лише в Кабінеті Міністрів, а й в інших центральних органах виконавчої влади.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Альона Іванівна, ти зараз договоришся, що ми будемо створювати окреме міністерство чи центральний орган, який буде займатися цим контролем.

ШКРУМ А.І. Ні. Ні, насправді міжнародний досвід показує, що це має бути або віце-прем'єр з державного управління, або будь-який інший віце-прем'єр, або Прем'єр-міністр, от по-іншому ніяк. Ще під час уряду Яценюка це теж було моє велике застереження, якщо ви пам'ятаєте, що цю роботу має на себе брати або віце-прем'єр, або Прем'єр-міністр, інакше робота не рухається. Немає іншого методу.

Тут в координаційній раді спочатку за це була відповідальна Іванна Климпуш-Цинцадзе – віце-прем'єр з євроінтеграції, але вона настільки має величезний обсяг повноважень, що вона це пізніше вимушена була передати пану Саєнку, який теж має величезну кількість повноважень і є міністром Кабінету Міністрів, має забезпечувати роботу Кабміну, і теж не може бути відповідальним лише за реформу державного управління і це штовхати. Із цього ростуть ноги великої проблеми.

Далі по стратегії, яку ми написали. Ось у мене вона є роздрукована. Насправді я готувала звіт рік назад рівно на День державної служби, і цей звіт по виконанню стратегії, на жаль, можна публікувати зараз – майже нічого не змінилося, тому що за рік майже нічого не виконано. І за рік виконання відбулося дуже мало, менше сорока п'яти відсотків, з моїх підрахунків, з підрахунків РПП – 50 відсотків, якщо я не помиляюся, 47, да. Це дуже мало, і це виконання в тому, що мало бути виконано рік назад. Тобто вони просто рік назад передивилися стратегію, внесли зміни, пересунули всі межі виконання на 1 рік вперед, і навіть з того, що пересунули, виконали менше сорока п'яти відсотків приблизно.

Це є абсолютно ненормально. І тут домашнє завдання уряд, на жаль, не зробив. Знову ж таки я розумію, що тут є речі, які дуже непрості для виконання, але без цього не буде рухатися повноцінно реформа. І саме тому ми реформу почали трошки спочатку: з підвищення зарплати і створення нових посад замість того, щоб робити скорочення функціонального обстеження. От ми, наприклад, подивимося... Я обіцяю, що це мій останній виступ, я не буду брати більше слова, тому я, якщо дозволите, завершу.

Наприклад, ми беремо там перші ж пункти стратегії, повна глибока оцінка стану справ у системі державного управління – це те, що мало бути, зробити вперше, да, вперше робити оцінку фактично due diligence, юристи знають, що це таке. І це мало бути зроблено в III кварталі 2016 – в I кварталі 2018-го і таке інше. Всі заходи в цій системі перенесені на III квартал – IV квартал 2018 року. Тобто навіть попередня оцінка не була зараз виконана. Зрозуміло, що ми тоді не розуміємо, що відбувається.

Далі. Абсолютно сто відсотків зміни до Закону про Кабмін і "Центральні органи виконавчої влади" для стратегічного планування, які функції ми залишаємо, які функції ми прибираємо, які функції є невластивими і як ми реформуємо самі функції міністерств. Бо в міністерств купа функцій перетинаються один з одним, вони не знають, хто за що відповідальний, вони сперечаються між собою. Тобто це те, що Канада зробила в свій час і робила це не окрема комісія, а робила це комісія внутрішня за головуванням Прем'єр-міністра, да. І ці функції або захищалися, або відмовлялися від цих функцій в стратегії. Супроводження у Верховній Раді законопроектів про Кабмін та центральні органи виконавчої влади, поданий мною, пані Оксаною Сироїд і іншими депутатами три роки тому. Нічого не, він нікуди не рухається, він не пройшов навіть профільний комітет, який, на жаль, не наш, бо в нас його забрали. Розроблення і подання Кабінету Міністрів нормативно-правової бази щодо невластивих функцій Кабміну і в їх передачі іншим центральним органам виконавчої влади мало бути виконано в IV кварталі 2016 року, – дата перенесена, все ще невиконана. І купа-купа таких речей, з яких треба було починати, які, на жаль, не зроблені, бо вони найболючішими. Ми ж розуміємо, що це важко прибрати, невластиві функції.

Далі, функціональне обстеження. Тут я вимушена погодитися, я вважаю, що воно не проведено. Я слідувала за цим процесом з самого початку. Спочатку це передали на Міністерство економіки. Знову ж таки коли це був уряд Яценюка, і Міністерство економіки почало цю роботу, не

завершило, а потім під час уряду Гройсмана BRDO або Офіс ефективного врегулювання розробив систему, як це мало бути, відбуватися. Теж я не бачу завершення в цій системі, до чого ми дійшли. Тепер ми говоримо, що це будуть робити нові реформатори, яких набрали на нову європейську зарплату, в кожному з 10 пілотних міністерств. Очевидно, що вони нездатні це зробити, тому що, по-перше, вони тільки-тільки зайшли в ці міністерства, більшість з них не можуть аналізувати самі себе, навіть якщо вони працювали в цих міністерствах. По-друге, має бути суб'єкт, який буде говорити їм, що оці функції треба прибрати, і ви їх не захистите, і це не те, що ви маєте робити, да, а оці функції треба передати на інше міністерство. Жодне міністерство не запропонує саме прибрати у себе функцію і віддати її на інше міністерство або на інший центральний орган виконавчої влади. Тому ця система, на мою думку, просто банально не злетить, при тому, що в стратегії записано дуже багато речей, які відносяться до функціонального обстеження. І ми тоді враховували міжнародний досвід, як це робилося в інших країнах. І в Англії, і в Канаді, і в інших країнах це було болюче, це був болючий процес, це було непросто. Так отут є розроблення, затвердження методики функціонального обстеження, аналіз робочих процесів, проведення горизонтального, вертикального функціонального обстеження. Все мало бути зроблено за кінець 2016 – початок 2017-го, всі дати перенесені. Що зараз відбувається, я не знаю. Наскільки я розумію, це скинули на нових реформаторів, нових людей, які будуть працювати в конкретних міністерствах. Тобто вони мають сказати, що ми маємо скоротити старий персонал і скоротити старі функції. Я не бачу, наскільки це запрацює, дай, Боже, щоб я була неправа.

І по стратегії знову ж таки з того виконання, що я поррахувала, у мене вийшло 45 відсотків виконано з тих речей, які перенесені, – це дуже мало. З них вчасно виконано менше двадцяти п'яти відсотків, да, вчасно, тобто навіть з перенесенням. І це складає велику проблему.

Тепер щодо наших історій з Верховною Радою. Насправді ми з вами теж дуже погано віднеслися до цієї реформи після прийняття Закону "Про державну службу". Комітет дуже велику кількість законопроектів провів, да, прийняв, переподав. Був законопроект 4526-д, про який тут говорили. Ми переподали вже новий законопроект 7529, провели його через комітет, у Верховну Раду нічого не виноситься, нічого не відбувається. І тут, на жаль, і ми з вами винні і відповідальні як Верховна Рада і депутати, і уряд, який ці законопроекти не штовхає. Тому що коли питання було надати нові повноваження секретаріату Кабінету Міністрів, то ці повноваження провели через поправки до Закону про товариство з обмеженою відповідальністю. А чомусь законопроект про Кабмін, це ОВВ, про внесення до відповідності інших законів Верховної Ради, зміни до Закону про Антимонопольний комітет, Рахункову палату, Центральну виборчу комісію все інше, не проводиться два з половиною роки, хоча наш комітет все зробив від нього залежне два з половиною роки назад, і ці законопроекти проводив. На жаль, нічого не проштовхується. І без цього не буде ні функціонального обстеження, ні зміни до структури Кабінету Міністрів та центральних органів виконавчої влади.

І трошки хороших новин про... Я завжди дивлюся глобальний індекс конкурентоспроможності держав Давоського форуму, тому що вони найбільше, на мою суб'єктивну думку, оцінюють саме ефективність державних інституцій.

У них дуже багато індикаторів, і вони витрачають величезні кошти на цю оцінку. В 2014-2015 році загальна оцінка за інституціями, як працюють наші державні органи, у нас була 130 місце зі 137 країн світу. Ну, це була просто жахлива історія – еріс fail, поруч з нами був тільки Уругвай і Парагвай, всі країни були вище. Європа була в перших 50-и, ми були 130-ми. Далі, 2015-й, революція, ми впали, ми трошки піднялися, вибачте, на 101 місце, і це був, в принципі, це було те, що Україні дали кредитом довіри, да.

ШКРУМ А.І. Авансом, да.

Далі, в 2016-2017 році ми впали зі 101 місця на 129 місце зі 137 країн світу знову, хоча тоді був прийнятий Закон "Про державну службу", але більше нічого не зроблено. І тепер ми знову трошки піднялися, останній рейтинг – ми 118 країна зі 137 країн світу. Тобто ми піднялися з попереднього року на більше ніж десь на 11 позицій, що в принципі непогано. І в чому ми найкращі, до речі, це цікаво, – ми найкращі в прозорості формування державної політики. Тобто от веб-сайти, веб-портали і принаймні комунікація у нас трошки спрацьовує. Тут ми всього 99 країна світу, що найкращий наш результат.

І найгірший результат – марнотратство державних витрат, непрозорість державних витрат, хоча ProZorro запрацювало, але ми в дуже поганій історії. Фаворитизм у прийнятті державних рішень, підозрюють нас у корупції, у фаворитизму і прийнятті рішень непрозоро. І тягар державного регулювання, теж у нас зараз хороші... і тягар державного регулювання, ми знову ж таки піднялися, ми 81 країна в світі, що для нас дуже добре. Навіть в 100, коли ми потрапляємо, зі 138 країн, це можна сказати, успіх. Але насправді ми в цьому піднімаємося і ми здатні піднятися набагато краще. А це той рейтинг, на який дивляться інвестори, коли вони приходять у державу.

І я вже бачу, Олена Володимирівна, що ви на мене дивитесь. Я завершую, я завершую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Ні, просто хотіла сказати, що будь-який страшний кінець – це початок чогось нового. І тому от на такій оптимістичній ноті давайте все ж таки завершимо це обговорення.

ШКРУМ А.І. Так. Ну, насправді не все, не все так погано. Воно рухається, да, ми почали не з того, і нам доведеться або наступному уряду,

або цьому уряду доведеться рано чи пізно боляче відрізати функції і робити перезавантаження системи. Ну, але роботи багато, і тут насправді уряд має трошки ефективніше працювати з нашим комітетом. Це не відноситься до пана Ващенка, який у нас присутній майже на кожному засіданні. Це відноситься до тих урядовців, які дійсно хочуть прощтовхувати принаймні ті законопроекти, які є або урядовими, або від нашого комітету на допомогу уряду. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Але оптиміст заключається в тому, що коли ми з вами були в Стокгольмі на обміні досвідом, (зараз я встаю, нет, мы еще не закончили, мы еще не закончили, то есть радости мы вам не предоставили, да), то на запитання скільки часу вони займаються проблемою децентралізації вони стільки заклали в мене оптимізму, що я зрозуміла, що таки не все до кінця вже, у нас є кінцева, да?

Коли вони мені сказали, що перші початки, перші кроки в питаннях децентралізації у них розпочалися десь о 1953 році. І тільки зараз, вони сьогодні найкращі на цій планеті в цих питаннях. Правильно? Тому радість ще попереду. Зараз, да, Олена Петрівна. У нас просто так печально все тут, такі печальні картинки, що ми намагаємось вже, Таня посміхається, Альона посміхається. Зараз ми дійдемо до того, що все не так погано.

БОЙКО О.П. Шановні колеги, ну, насправді Альона Іванівна вже перейшла до останнього питання "Стратегія реформування державного управління".

ГОЛОВУЮЧИЙ. Я думала, вона зараз все розкаже і Ігорю Борисовичу вже не буде що розповідати.

БОЙОКО О.П. Наразі все ж таки хочу підкреслити, що ось та інформація, яка сьогодні нам була надана, мені важко назвати її після того, що я не побачила, а після того, як почула, що методологія – по суті це оціночні експертні висновки, то по суті це не ціновий звіт, а цінова чи експертна оцінка. З цим можна погодитись. Дійсно, експертна оцінка глибока, цікава.

Але в Україні дуже багато експертних центрів, які роблять висновки з того чи іншого питання. Але висновки, вони робляться за певною методологією. Якщо ми говоримо про слабку якість, низьку якість, про низьку обізнаність, все одно повинні бути якісь дослідження кількісних показників. Так не можна говорити, ну, це суб'єктивізм, тому на наступний раз ми із задоволенням вас почуємо, але разом з методологією, будь ласка, покажіть, на основі чого зроблені такі серйозні висновки, дуже просимо.

Дякуємо.

Веде засідання Голова Комітету ВЛАСЕНКО С.В.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, шановна Олена Петрівна.

Колеги, хто і ще хотів висловитись? Якщо більше ніхто, то я дякую всім, хто приймав участь в обговоренні цього питання, а наскільки я розумію, ми приймаємо інформацію до відома з урахуванням тих зауважень, які були висловлені народними депутатами під час обговорення. Немає заперечень, колеги? Тоді ми приймаємо цю інформацію до відома, ми вичерпали друге питання порядку денного.

Ми переходимо до третього питання порядку денного. Аналіз виконання Кабінету Міністрів України Стратегії реформування державне управління на 2016-2020 роки. І я запрошую до слова головного експерта групи, реформа публічної інформації Реанімаційного пакету реформ, голову правління Центру політико-правових реформ Ігоря Борисовича Коліушка.

Єдине, що Ігорю Борисовичу, скільки вам треба часу?

КОЛПУШКО І.Б. Я постараюся в 10-15 хвилин. 15 – швидше.

ГОЛОВУЮЧИЙ. 10 швидше, ніж 15 насправді, якщо так вже.

Так, будь ласка, Ігор Борисович.

КОЛПУШКО І.Б. Добре.

Шановний Сергій Володимирович, шановні народні депутати, шановні присутні! Чесно кажучи, можливо, це моє недопрацювання, але я безпосередньо, сидячи вже тут, побачив, що в порядку денному по цій темі стоїть тільки мій виступ, а виступу представника Кабінету Міністрів чомусь немає. Я був переконаний, що буде виступ від уряду, а як завжди доповнюю свою... своє якесь громадсько-експертне бачення. Тому я, чесно кажучи, по-перше, не готовий, а тим більше, що тут у нас присутні автори, наприклад, фундаментального звіту реформа державного управління зроблена в Кабінеті Міністрів, Іван Хілобок, є директор... а є... ні є директор відповідного директорату в Секретаріаті Кабінет Міністрів, Андрій Бега вони б могли тут фахово від уряду, власне, представити інформацію. Тому я не буду пробувати якось так поєднати ці дві функції і все-таки виступлю з тим, що хотів сказати з своєї точки зору на цю реформу. Значить, для того, щоб, скажемо так, зрозуміти, де ми знаходимося в цій реформі, треба нагадати все-таки, яке є завдання і що пробували досягнути цією реформою. І це в першу чергу створити спроможність в Кабінеті Міністрів, в міністерствах України формувати політику і забезпечити розвиток країни. Тому що коли наші всі органи виконавчої влади, всі державні службовці хаотично реагують тільки на події, які відбулися, тільки виконують доручення, які їм хтось уже сформулював і доручив, ми шансу розвиватися, в принципі, не маємо. І це, власне, чому появилася стратегія реформи державного управління, за яку, до речі, багато експертів наших внутрішніх боролися принаймні з 2005 року за подібний документ, за подібну... Ми тоді

це називали концепцією, а не стратегією. І довго уряд впирався і не сприймав цих речей до тих пір, поки в 2016 році спостерігаючи за роботою нашою, за нашою країною в 15-16 роках, європейські експерти не сказали: "Поки ви не зміните організацію роботи вашого уряду, ви ніяку реформу успішно не реалізуєте. І тільки після цього уряд уже Володимира Гройсмана погодився і схвалив цю концепцію, цю стратегію.

Основне завдання, центральне завдання цієї стратегії полягає в тому і власне, воно є найскладнішим, щоб реформувати організацію міністерств таким чином, щоб вони почали аналізувати політику, реагувати на потреби суспільства і громадян і ініціювати якісь реформи і якийсь розвиток. Це, власне, і називається процес формування політики. Цей процес формування політики повинен бути організований знизу з міністерств, а на рівні Кабінету Міністрів він має узагальнюватися, і це вже називається стратегічне планування. І власне, на основі цього стратегічного планування Кабінет Міністрів повинен навчитися працювати.

Оце зміст цієї реформи. Для цього стратегією передбачено і реформування органів, міністерств зокрема, і створення директоратів, і реформування державної служби, і реформування фінансування, і багато інших конкретних заходів. Просто так рахувати, що виконано, який пункт виконаний, який не виконаний, ну, мені здається, це не дає ніякої інформації. І ті цифри там – 45 чи 47 процентів виконання, ну, насправді, вони мало про що говорять.

Стан справ на сьогодні є такий, що в десяти пілотних міністерствах, які були вибрані для першої хвилі цієї реформи, я думаю, всі депутати знають ці міністерства, не називаю їх, створили директорати. Але створили їх дуже по-різному. Якщо на початку, коли ця робота починалася в червні 2017 року, в кожному міністерстві була створена робоча група, яку, як правило, очолював державний секретар, з державними секретарями хоч якось була проведена роз'яснювальна і всяка така планувальна робота щодо цієї реформи з боку секретаріату Кабінету Міністрів, з боку міністра Кабінету Міністрів, тоді ці

робочі групи більш-менш однотипно підійшли до виконання цієї задачі. І хоча всі критикують, що не було проведено функціонального аналізу, ну, чесно кажучи, я не зовсім розумію цю критику, тому що функціональних аналізів за останніх 20 років було проведено, мабуть, три чи чотири, глобальних. В них... по їх результатах були написані товсті звіти, були витрачені на них великі тисячі, сотні тисяч грошей і так далше. Але це ні на що не вплинуло.

Тому саме по собі, сам по собі функціональний аналіз, він не може бути панацеєю. В даному випадку, в 2017 році було, на мій погляд, правильно прийнято рішення: не треба робити глобальний функціональний аналіз, а треба визначити, якими сферами політики займається дане міністерство, за що воно відповідає відповідно до законів, відповідно до міжнародних документів, відповідно до очікувань суспільства. І створити директори під ці напрямки політики в кожному міністерстві.

Так от, ця задача більш-менш була виконана станом на липень минулого року, але коли доповіли всю цю роботу міністрам в серпні, в кінці липня, в серпні минулого року, то виявилось, що різні міністри це по-різному все сприйняли. А, оскільки згідно закону структуру міністерства затверджує міністр, то відповідно станом на вересень 17-го року ми побачили зовсім інші уже директори. В одних міністерствах сказали: а нащо нам 5-6 директоратів, нам вистачить одного. Хочете створити директорат, ми вам створимо директорат, але один. Інші сказали: "Ні, ні, ми не поміщаємося в 4-5 директоратів, нам треба 10 директоратів, 17 директоратів і так далше. От ці 10 міністерств пішли в абсолютний рознос. Ціла осінь була фактично потрачена на дискусії уже з міністрами. І тут я, що я абсолютно підтримую в критиці, яка звучала, що в цій історії, я вважаю, є явне недоопрацювання, насамперед, Прем'єр-міністра. Тому що він, з одного боку, абсолютно правильно і сміливо оголосив цю реформу, він її започаткував, а тепер треба ж якось її довести і, в першу чергу, на міністрів. Ніхто, крім Прем'єр-міністра, вплинути не може. Навіть міністр Кабінету Міністрів він інколи,

мені здається, я щиро вірю, що він старається, але, думаю, що не на всіх міністрів він має вплив, щоб переконати їх зробити ті кроки, які потрібні відповідно до стратегії. Тому роль Прем'єр-міністра, роль Верховної Ради, яка мала би законодавчими інструментами підштовхувати цю реформу, а не, навпаки, гальмувати в окремих моментах. От тут це те чого явно не вистачає сьогодні цій реформі.

Дальше, що ми маємо сьогодні. Цілу осінь проводилися конкурси в директорами реформаторських кадрів. І тут, ну, скажемо так, я не вважаю, що є підстави уже хвалитися, що у нас десь появилися працездатні директорати, хоча деякі з них вже працюють і щось роблять. Але принаймні пройдений шлях і напрацьований уже досвід і методика, тому що, за що ми б не бралися в цій реформі практика показує, що нічого в нас спочатку не виходить, теоретичні задумки дуже рідко виявляються правильними для практики і в тому числі навіть методика конкурсів, яка була проведена, вона вже третій раз вдосконалюється і вдосконалюється виправдано.

Що стосується цільової моделі. Я вважаю, що постановами від квітня 17-го, до речі, тут вони всі перераховані в цьому звіті, і вже, якщо робити такий огляд і звіт по реформі, то треба ж документи також вивчати. Постанова від квітня 17-го року врегулювала, 644, здається, номер її, врегулювала роль керівників в міністерствах. Постанова від серпня 17-го року врегулювала структуру, тобто директорати в апараті міністерства, директорати політики, директорати стратегічного планування і євроінтеграції. Концепція оптимізації системи центральних органів виконавчої влади затверджена Кабінетом Міністрів у грудні 17-го року, знову ж таки, описала, як має відбуватися цей процес. Тому сьогодні мені видається, що головна проблема не у відсутності нормативного забезпечення на рівні Кабінету Міністрів, деякі речі власне дуже тяжко Кабінету Міністрів вирішувати, коли вони впираються в неузгодженості між концепціями і законами, а зміни в закони не вносяться, про це ми вже говорили.

Тому що можна було, більш-менш, мені здається, Кабінет Міністрів цими актами повірішував. Але сьогодні все впирається в першу чергу в те, як сприймають власне міністри, як сприймають державні секретарі в міністерствах цю реформу. Там де є розуміння для чого вона і що таке формування політики, там ми бачимо уже проблиски успіхів. Це в першу чергу Міністерство соціальної політики, це Міністерство освіти частково, є деякі цікаві елементи в Міністерстві культури, в Міністерстві охорони здоров'я все досить непогано заплановано, тільки буде повільно реалізується, зрештою, там і міністра навіть немає, і тому там, напевно, багато таких проблем. Але в багатьох інших міністерствах відбувається явне, я б сказав, навіть спотворення початкової концепції. Це в першу чергу, наприклад, Міністерство інфраструктури, воно просто пробує перейменувати департаменти в директорати і отримати в тих самих структурах з тими самими функціями просто вищі зарплати за рахунок того, що назвати їх реформаторськими кадрами.

Дуже оригінальні процеси відбуваються в Міністерстві фінансів і в Міністерстві юстиції. Там постійно йдуть такі качелі, кожні кілька місяців міняється цільова модель, як вони, як керівництво цих міністерств бачить своє міністерство. І звичайно, в такій ситуації очікувати, що державні службовці будуть самовіддано працювати і реалізовувати реформу, просто нема підстав. Політики мусять домовитися і сказати, якою має бути кінцева картинка. Якщо політики цього не кажуть, державні службовці завжди будуть розгублені, дезорієнтовані і неефективні в досягненні своїх цілей.

Оце ті основні речі, на яких я хотів в межах регламенту зупинитися. Можна було б, звичайно, детальніше говорити, але ще раз, ще раз підсумую. В першу чергу чого не вистачає цій реформі, це узгодженого політичного керівництва. Верховна Рада стоїть збоку, Президент взагалі мовчить. Я ніколи не чув жодної фрази, жодної цитати з приводу цієї реформи від Президента. А відповідно сили тих в уряді, хто переживає за цю реформу, політичної влади, очевидно, не вистачає для її повноцінного впровадження.

На цьому б я зупинився. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Ігорю Борисовичу. Ви задали питання, чому немає звіту Кабінету Міністрів, я вам пояснюю. Насправді от був би звіт Кабінету Міністрів, всі би покритикували потім Кабінет Міністрів і на тому би "всьо ся скінчило". А так ви покритикували Кабінет Міністрів і Прем'єр-міністра, а я думаю, що зараз покритикують вас. І у нас буде збалансована дискусія. А ви кажете, я... ви не чули від Президента? Я чув особисто від Президента, він сказав: "Я провів 144 реформи". Оце я думаю, що він включив цю реформу в перелік ста сорока... мені так здалося, принаймні.

Шановні колеги, чи є запитання до Ігоря Борисовича Коліушка? Немає. Хто із членів комітету хотів би висловитися з цього питання?

Альона Іванівна Шкрум, будь ласка.

ШКРУМ А.І. Я просто... я обіцяла, що це буде останній мій виступ, тому короткий коментар. Я в попередньому виступі реально все сказала, насправді. Дивіться, і ще раз, Закон "Про державну службу" він дав дуже велику можливість для уряду насправді реформувати державну службу в середині. Тобто це був такий шанс, там не можна було прописати все і там точно не можна було прописати функціональне обстеження, скорочення функцій і скорочення департаментів і таке інше. Але шанс такий дався. І зараз от, коли нам в попередньому звіті казали, я тут погоджуюся з Оленою Петрівною, щоб без можливо конкретної методології, а без конкретних соціологічних досліджень, але казали інформацію, яку точно я сприймаю, як правильну, що дуже низька спроможність міністерств і державних службовців, дуже низька ефективність і дуже сильна бюрократичність. Це ж проблема не тільки в Україні, це було в усіх державах світу. Але реально, ми бачимо по рейтингах, що Україна в останній десятці за 138 держав, це ж ненормальна історія, 129 місце із 138. І це впливає на всі наші сфери, це впливає на ефективність в усіх сферах. А причому, наприклад, ми дивимося

План дій уряд на 2016 рік, да – це рік прийняття закону. Значить, невластиві повноваження Кабінету Міністрів будуть передані органам виконавчої влади нижчого рівня, звіт за 2016 рік, будуть внесені на розгляд ВРУ скоро законопроекти про передачу окремих невластивих повноважень Кабінету Міністрів, міністрам та іншим центральним органам виконавчої влади.

Тепер 2018 рік: будуть внесені, розроблені і прийняті. Ну, тобто ми так будемо десятки років казати про те, що будуть внесені, будуть внесені, але цього не відбувається і в стратегії ми просто кожний рік це переносимо, переносимо і переносимо, і без цього не запрацює ніщо. План дій уряду на 2016 рік у II кварталі 2016-го буде проведення положення про міністерство та інші ЦОВВ у відповідності із законодавство, що визначає їх виключно сферу повноважень. Зараз ця історія написано "виконується". Як вона виконується і ким вона виконується? Ну, нічого не робиться і від цього ми не відійдемо, поки це не буде зроблено, а все інше не буде мати такої ж серйозної можливості.

І останнє, це ж впливає на все. Останнє – по грошах, наприклад, значить, нам дали 26 грудня 2016 року, зайшли на казначейство нашої з вами держави 50... ні, вибачте, 10 мільйонів євро – 300 мільйонів гривень. Да, це було 26 грудня 2016 року.

Вони зайшли на казначейство, зависли і не було розподілу до серпня 2017-го. Да? Зайшли в грудні 2016-го, до серпня 2017-го не було розподілу. В серпні 2017-го зробили розподіл. Європейці виходили, ну, якби вже на всіх і питали, що з цими грошами робити. І витратити їх почали з вересня 2017-го. Гроші дали європейці лише на 2017-й. І очевидно, що витратити їх з вересня було неможливо. Деякі міністерства витратили на 12 відсотків, на 24 відсотки, дехто на 3 відсотки.

Потім ці гроші по новій бюджетній програмі передалися і знову, ну, наприклад, ті нові реформаторські кадри, яких набрали, це знову ж таки я можу сказати для вашої інформації, в деяких міністерствах людям пообіцяли зарплату в 35 тисяч гривень, а платили 8 тисяч 4 місяці, тому що гроші не

були розподілені. І ця неефективність, вона впливає на всі сфери нашої з вами держави. Деяку міжнародну допомогу Європейський Союз забрав і сказав, щоб ми повернули. Тому що вона не використовувалась роками. Тобто гроші нам дають, ми скаржимося на те, що грошей немає, а використовувати їх ми не вміємо і немає ефективних державних процесів управління, як ці гроші використати на благо України як держави.

Ось в цьому в принципі вся проблема, чому я до сих пір вважаю, що державна служба і реформа державного управління, вона запустить дуже швидкі процеси у всіх сферах. Ну, але поки що цього не відбувається.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Альона Іванівна.

Шановні колеги, хто ще хотів висловитись? Якщо немає бажаних висловитись, тоді, з вашого дозволу, ми також приймаємо до відома інформацію, яка була озвучена Ігорем Борисовичем Коліушком.

Єдине що, я би, напевно, протокольно доручив секретаріату підготувати за наслідками сьогоднішнього всього обговорення лист на адресу Кабінету Міністрів України з тими зауваженнями і проблемами, які сьогодні обговорювались під час розгляду всіх питань, пов'язаних як з реалізацією Закону "Про державну службу", так і оцінки щодо виконання Стратегії реформування державного управління.

..... Олександрович все знає. Я, бачите, я політично коректно не, тональність не задавав, але він тут так, як завжди, він вміє одним словом задати тональність. Немає заперечень, колеги? Дякую.

Тоді ми вичерпали всі питання порядку денного. Я хочу подякувати всім за участь в роботі сьогоднішнього комітету.

А ми переходимо до питання "Різне". І я би хотів розпочати з того питання, про яке нагадував Микола Трохимович. Дійсно у нас була ситуація по Корсунь-Шевченківському. Нагадаю ще раз, що 07.10.2015 року у нас було прийнято на засіданні комітету рішення, я дозволю собі його процитувати.

"За наслідками обговорення голова підкомітету Федорук вніс пропозицію комітету призупинити розгляд комітетом питання надання містам районного значення статусу міст обласного значення, оскільки це демотивує громади до об'єднання та послаблює райони".

Рішення було прийнято одноголосне. На жаль, ми перебуваємо в рамках цього рішення комітету, але Микола Трохимович зазначив, що в нього є бачення я цю ситуацію можна розшити.

Будь ласка, Микола Трохимович.

ФЕДОРУК М.Т. Сьогодні відбулася в мене зустріч з секретарем Корсунь-Шевченківської міської ради, де він ще просив, враховуючи, що вони пройшли процедури, які передбачені законодавством надати місту статус міста обласного значення з тим, щоб можна було провести, скористатися законом про приєднання громад.

В результаті дискусій виникла така ідея, він проінформував про те, що район так вийшло, що місто, районний центр залишився один, а там створено 5 об'єднаних територіальних громад. При умові, якщо буде надано статус міста обласного значення Корсунь-Шевченківському, то до цієї громади дає згоду приєднатися об'єднана територіальна громада Моренська об'єднана територіальна громада. Тобто, якщо говорити, користуватись тим рішенням, яке в нас діє на сьогоднішній день, немовби це рішення таким чином і виконується, воно стає центром, тобто громада об'єднується. Ми запропонували, якщо буде згода, тут треба порадитись із членами комітету, ми запропонували, щоб, якщо ми будемо розглядати дане питання, щоб був лист від громади, об'єднаної територіальної громади рішення сесії, рішення, можливо, проведення громадських слухань про те, що вони готові об'єднатися з Корсунь-Шевченківським.

І другий варіант такий, що, якщо такого немає, то нічого їм не заважає, нічого їм не заважає провести об'єднання таке з Моринською цією, користуючись Законом про об'єднання територіальних громад, "Про

добровільне об'єднання територіальних громад", прийняти рішення і об'єднатися, створити центр громади, знову провести вибори від Моринської об'єднаної громади і від Корсунь-Шевченківської і створити таку об'єднану територіальну громаду на базі з центром в Корсунь-Шевченківському. Тобто є два варіанти, не відмінюючи наше рішення, яке діє по сьогоднішній день. Він поїхав, сказав, що найближчим часом такі документи він представить комітету. І ми б могли на наступному комітеті це розглянути і винести на сесію при умові, що буде така згода Моринської громади про об'єднання з Корсунь-Шевченківською. І це був би прецедентний випадок, коли вже об'єднана громада об'єднується, укрупнюється, скажемо, з іншою.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Микола Трохимович.

Да, Андрій Олександрович Река, будь ласка.

РЕКА А.О. ...я також був присутній при розгляді цього питання у Миколи Трохимовича в кабінеті, і секретар нашого комітету, і ще був помічник, і висловив свою думку. Я найближче до тієї думки, що все-таки вони привезуть лист від тієї громади після слухань, що вони хочуть об'єднатися із містом обласного значення для авторитету людей з тим, щоб вони пішли на об'єднання, я маю на увазі Моринську цю об'єднану громаду. І нам нічого не буде стояти так дешево, як погодитися із їхнім проханням. Товариші, не думайте, що на вибори так легко будете всі: і депутати не будуть хотіти йти на вибори, і голова, і в тому, і в другому – і в місті, і в цьому. А коли приєднатися, тоді б справа пішла швидше.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Андрій Олександрович.

Колеги, хто ще хотів висловитися з цього питання? Тоді з вашого дозволу, якщо ні, то тоді, резюмуючи, давайте я дам доручення секретаріату відпрацювати це питання з формально-юридичної точки зору, подивитися,

наскільки воно працює. Але за будь-яких обставин ми очікуємо документи від тої, другої громади, що вони готові приєднатися. І тоді, якщо у нас немає там категоричних заперечень з точки зору законодавства, то ми цей процес тоді запускаємо, але ми це питання формально розглянемо на наступному засіданні комітету. Немає заперечень?

ГОЛОСИ ІЗ ЗАЛУ. Немає.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Тоді у мене з вашого дозволу декілька оголошень. Ну, по-перше, вже сьогодні Костянтин Олександрович Ващенко згадував ситуацію, що у нас завтра 17 травня о 12 годині на третьому поверсі буде відкриватися виставка, яка буде присвячена 100-річчю державної служби в Україні. Це буде відбуватися в кулуарах на третьому поверсі о 12 годині під час перерви в ранковому засіданні, тому я радо запрошую всіх це відкриття і прийняти в ньому участь. Це перше.

Тепер друге. До нас звернулися Національна академія державного управління при Президентові України, яка проінформувала нас про те, що вони проводять щорічно Всеукраїнську науково-практичну конференцію "Публічне врядування в Україні: стан, виклики та перспективи розвитку". Ця конференція також присвячена 100-річчю державної служби України і вона буде відбуватися 25 травня 2018 року з 9 години до 16:30 за адресою: Київ, Пугачова, 12/2. Актова зала.

Я просто інформую про це членів комітету і прошу голів підкомітетів: Альону Іванівну Шкрум і Олену Петрівну Бойко розглянути можливість участі в цій конференції від імені комітету.

Також інформую вас про те, що у нас... до нас звернувся... звернулося USAID і запросила представників комітету взяти участь у круглих столах зміцнення міжмуніципального співробітництва для посилення спроможності та розвитку громад. І зазначене відбудеться 30-31 травня 2018 року це не пленарний тиждень в місті Івано-Франківську.

Наскільки мене повідомив секретаріат, Андрій Олександрович Река зголосився прийняти участь в цьому заході. Немає заперечень?

_____. Будемо обговорювати.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Відмовився Андрій Олександрович Река?

РЕКА А.О. Ні, я не відмовлявся...

ГОЛОВУЮЧИЙ. То мене трошки бачите ввели в оману.

(Загальна дискусія)

Ми знаємо, як каже, спікер, ми знаємо ваш потенціал.

_____. Да.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Так я далі буду обережніше з інформацією.

Колеги, до нас звернувся відокремлений підрозділ, дніпропетровський відокремлений підрозділ Центру розвитку місцевого самоврядування. Вони теж проводять 24-25 травня 2018 року в місті Дніпро Конгрес старост об'єднаних територіальних громад. Я вже так обережно запитаю, чи ніхто не має бажання прийняти участь? Пан Дехтярчук, напевно, ні?

Але, колеги, я вас інформую, 24-25 травня 2018 року в місті Дніпро. Це пленарний тиждень, на жаль. Тому я просто інформую вас про це. І ми сподіваємось, що хтось з представників комітету прийме участь.

_____. Я вам скажу без шутки, він поїде, якщо це робочий тиждень...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Колеги, також у нас є запрошення від ОБСЄ щодо ознайомчої поїздки 11-12 червня – Хорватія і 13-15 червня – Великобританія.

Я знаю, що ми теж проводили попередні переговори і Любомир Львович Зубач у нас буде, да, бо одна людина. Немає заперечень, колеги? Хай мучиться, "гадюка" в Хорватії і у Великій Британії. На жаль, інші не зможуть.

Колеги, я так розумію, я попрошу секретаріат розіслати всім інформацію про комітетські заходи в Одеській області з 8-го по 11 червня 2018 року з точки зору нагадування того, що у нас там дійсно проходить низка заходів. План вам розішлють.

І у нас є одне таке не дуже приємне питання. Воно не страшне, але не дуже приємне. Ви знаєте, що ми весь час розглядаємо, ну, не весь час, а з певною періодичністю ми розглядаємо якісь питання, пов'язані зі зміною меж районів на територіях, що прилегли до окупованих в Донецькій і Луганській області, призначення виборів, призначення змін районів – всі питання, які там у нас є, да? І на жаль, на жаль, от, у нас, переді мною лежить лист Луганської обласної державної військово-цивільної адміністрації, в якому вони нас інформують про те, що нібито вони провели консультації із Штабом антитерористичного центру при СБУ. А я отримав лист від секретаря РНБО, який говорить про те, що це твердження є сумнівним.

Тому я хотів звернутися, колеги, до всіх, хто ініціює будь-які питання, пов'язані із Донецькою, Луганською областю. Я дуже прошу всіх потім не ображатися, але ми не будемо виносити на комітет жодне питання, яке у нас не отримує по два, по три підтвердження з усіх боків, бо, абсолютно точно, слава Богу, це не наші питання – да? – але не дай Боже, хтось би нам закинув, що ми там щось не так врахували.

Але коли секретар РНБО пише, що інформація стосовно результатів консультацій між штабом АТЦ і обласною адміністрацією не відповідає дійсності, ну, то це, напевно, не правильно. Це, напевно, неправильно.

Але єдине, що – ми проінформувати секретаря РНБО про те, що ми всі необхідні... відповідні офіційні листи отримали, а відтак, то хай вони там розбираються чи як, чого вони проводять консультації, чого не проводять.

Тому я просто звертаюся до всіх, колеги, щоб потім не було образ, ми не будемо виносити жодне питання, якщо у нас не буде всіх підтверджень від всіх необхідних установ, бо це така... дуже-дуже тонке питання, пов'язане з організацією місцевого самоврядування на територіях, які прилегли до окупованих. Оце все, в принципі, все, що я хотів сказати в "різному".

Колеги, може, у когось є...

Да, будь ласка. пан Дехтярчук, щось в "різному".

ДЕХТЯРЧУК О.В. Шановні колеги, в "різному", хотів би звернути увагу, є численні звернення територіальних громад, об'єднаних територіальних громад з приводу процедури обрахунку стартових цифр по кількості населення, яка є на сьогоднішній день.

Про що йде мова? Ви знаєте, що розподілена Кабінетом Міністрів субвенція на соціально-економічний розвиток територій, і ключовим є там цифра кількості населення, по-старому "переписі". Ряд громад цілком об'єктивно звертаються до мене, наприклад, Демидівська ОТГ недорахувалася тисячі мешканців – щоб ви розуміли – свої громади. А це помножите на 500 гривень на одного мешканця, це досить значні суми.

Тобто хотілося б, можливо, щоб на базі комітету зробити таке якесь практичне питання, на одному засіданні почути представників Мінрегіону, а далі, можливо, колишнього паспортного столу, Міграційної служби, Міністерства фінансів, тому що це доволі практичні речі, тим більше перепис населення, ми знаємо, знову відсовується, відкладається. І громади об'єктивно втрачають реальні кошти на розвиток сільських територій.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Єдине, єдине що, давайте ми дослідимо можливість внесення цього питання в порядок денний одного з наступних засідань. Єдине про що я би хотів сказати, колеги, ви знаєте, мене почала вже непокоїти ситуація, і я

сподіваюся, що на одному з найближчих засідань ми це питання розглянемо. Це коли на сесії місцевих рад заходять люди в камуфляжі, які вимагають прийняття певних рішень, вчиняють тиск на депутатів відповідних місцевих рад. Я думаю, що це питання нам треба теж буде розглянути, згадавши всі приклади, які були, і з певними рекомендаціями вийти. Я думаю, що напевне треба просто голосувати на виборах так, щоб потім не треба було заходити в сесійну залу і з якимись речами, бо вже випадки, коли стріляють в сесійних залах. Я вам скажу ще раз, я не стаю на бік одних або других, але це в принципі не правильно, що під час... да, під час... "Сеня, это не наш метод". Під час сесії відповідної міської ради хтось дістає зброю з кишені і починаються якісь речі.

Тому я думаю, що на одне із наступних засідань я це питання з вашого дозволу для обговорення внесу далі.

Альона Іванівна Шкрум, будь ласка.

ШКРУМ А.І. Колеги, я б теж хотіла повідомити в "Різному", у нас відбувся дуже цікавий захід в понеділок: круглий стіл з представниками, з керуючими справами обласних рад по всій Україні, які фактично мають виконувати функцію керівництва служби в органах місцевого самоврядування в кожній області. І вони, по-перше, дякували нам за співпрацю з комітетом, по-друге, дуже закликали нас зробити все можливе, щоб все ж таки прийняти Закон про службу в органах. Підвисло повністю питання щодо пенсійного забезпечення всіх службовців місцевого самоврядування. І також у них було особисте прохання до Дехтярчука Олександра Володимировича. Я думаю, що вони письмово це напишуть, чи можемо ми розглянути можливість для службовців місцевого самоврядування також ініціювання надання державних нагород конкретним службовцям місцевого самоврядування. От приблизно так.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

ЛЕДОВСЬКИХ О.В. Тільки починаємо обговорювати тему заслужених економістів, юристів і так далі, тепер заслужені будуть працівники органів.....

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Альона Іванівна.

Колеги, щодо закону про... щодо законопроекту про службу в органах, законопроект готовий до підписання. Всі, хто бажає із членів комітету підписати, всіх запрошуюю підписати для того, щоби ми на одному з найближчих засідань його провели через... зареєстрували, отримали висновок ГНЕУ і провели через комітет з відповідними рекомендаціями.

Якщо немає більше заяв і оголошень, єдине, що я хотів би зазначити, що в наступну середу не буде засідання комітету, але я просив би провести всі підкомітети, де б ми попідтягали всі хвости, де нам треба, щоб ми вийшли уже в більш робочий режим через тиждень, коли у нас буде...

_____. Там три круглих столи...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Ні, у нас комітетська робота буде, просто я інформую, щодо не буде засідання комітету наступної середи. Тому треба скористатися цією паузою.

Я дякую всім і оголошую засідання комітету закритим.