

СТЕНОГРАМА

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

27 лютого 2019 року

Веде засідання голова Комітету ВЛАСЕНКО С.В.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Добрий день, шановні колеги! На засіданні комітету за моїми підрахунками присутньо 10 народних депутатів, що відповідно до Закону "Про комітети Верховної Ради України" надає мені можливість оголосити засідання нашого комітету відкритим.

Шановні колеги, вам роздано проект порядку денного. Якщо немає зауважень, прошу підтримати, прошу взяти його за основу.

Хто за таке рішення, прошу голосувати. Дякую. Хто – проти? Немає. Хто – утримався? Немає. Рішення прийнято одноголосно.

Чи є зміни, доповнення до порядку денного? Якщо немає, то прошу підтримати порядок денний сьогоднішнього засідання в цілому.

Хто – за, колеги? Дякую. Хто – проти? Немає. Хто – утримався? Немає.

Тоді ми переходимо до розгляду питання, у нас сьогодні єдине питання порядку денного, про стан реалізації і Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки.

І я, з вашого дозволу, дещо зміню порядок виступів. І запрошую до слова Міністра Кабінету Міністрів України Олександр Сергійовича Саєнка. Будь ласка.

САЄНКО О.С. Шановний Сергію Володимировичу!

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пане Олександр, скажіть, будь ласка, скільки вам потрібно часу?

САЄНКО О.С. Я думаю, що 5-7 хвилин, якщо з вашого дозволу, я думаю, ми встигнемо. Краще більше залишити на дискусію.

ГОЛОВУЮЧИЙ. 7 хвилин поставте, будь ласка, хронометраж. Дякую.

САЄНКО О.С. Шановний Сергій Володимирович, Альона Іванівна, члени комітету, дуже приємно бути у нашому найбільш потужному, найбільш ефективному комітеті, який опікується стратегією реформи державного управління. Дуже коротко, якщо можна, презентацію, яка була в принципі сьогодні передана в комітет. Якщо ми зможемо включити слайди, щоб ми трішки оперативніше рухалися, тоді спробуємо у 7 хвилин теоретично вкластися.

Сергій Володимирович, можна до регламенту мені 2 хвилини на включення презентації?

ГОЛОВУЮЧИЙ. Весь час включення презентації ми виключимо з вашого регламенту.

САЄНКО О.С. Домовилися.

Перший. Електронне врядування. Бачите, скоро із Кабміну до парламенту потроху, потроху дійдуть технології.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Таке враження, що вони йдуть пішки.

САЄНКО О.С. Так?

ГОЛОВУЮЧИЙ. Деколи, так.

САЄНКО О.С. Головне, що йдуть, Сергій Володимирович.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Але, з другого боку, бачите, живе засідання, все ось живе, нормально, очевидно зрозуміло, що не зрежисовано.

Пішла, система пішла, колеги.

Ні, дістаньте і вставте карточку. Колеги, до речі, у всіх це не працює. Треба дістати і вставити карточку назад.

Ні-ні, пан Саєнко, так не буває, щоб одночасно і презентація, і мікрофон. Або одне, або друге. Ви, будь ласка, або, або мікрофон. Сто процентів.

На жаль, не можна, тому що йде стенограма.

САЄНКО О.С. Презентація, якщо на столах, щоб...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Всім роздані. Насправді, ви можете коментувати слайд, а ми зараз, одну хвилинку, і ми все запустимо.

САЄНКО О.С. І так, сама Стратегія реформи державного управління, вона передбачає по суті п'ять ключових розділів. Це перший слайд презентації. Який включає, в принципі, координацію стратегічних засад реформи державного управління, поліпшення стратегічного планування питання державної служби та управління персоналом, питання підзвітності і питання адміністративних послуг і процедур.

По координації та стратегічним засадам реформи державного управління (це 3 слайд), що було зроблено і що вжито. Значить, по-перше, ми провели оцінку програми SIGMA. Дуже важливо, що методика проведення цієї оцінки, вона була застосована точно така, як застосовується для країн-кандидатів на вступ до Європейського Союзу. Вона відбувається за цілою низкою показників та індикаторів. Середнього рівня оцінки, ми скажемо так, 3,5-4. Є сфери, по яким ми дійсно відстаємо, я скажу, є сфери, по яким ми навіть краще, ніж західно-балканські країни, ми також про це можемо проговорити.

Відповідно до результатів оцінки SIGMA було оновлено стратегію реформи державного управління. Була створена і працює координаційна рада з питань реформ державного управління. Альона Іванівна є представником комітету в цій раді. Запроваджено систему електронного моніторингу виконання цієї системи. Постійно здійснюється діалог з європейською стороною щодо реалізації заходів. Ми маємо 75 відсотків ефективності, по суті, оцінку виконання фінансових індикаторів Угоди в рамках реформи державного управління з боку європейської сторони, що дало можливість залучити 25 мільйонів євро від європейської сторони на підтримку цієї реформи.

Відразу хотів би зупинитися на тих викликах, які в цій частині ми бачимо. По-перше, це розмитість повноважень у системі державного управління. Тобто декілька міністерств відповідають за різні частини реформи державного управління. Умовно кажучи, там питання чисельності – за Міністерством фінансів, питання оплати праці – за Міністерством соціальної політики, питання класифікації – за Нацагентством державної служби. І по суті, до цього часу ми маємо певну розмитість, а відповідальність і повноважень між різними міністерствами, різними центральними органами виконавчої влади, мені здається, що це дуже важливий напрям, де ми маємо все ж таки сфокусуватися, зрозуміти, хто відповідає, які повноваження має за реформу державного управління, яку відповідно потім буде мати відповідальність.

І друге. Це наша стаття 19. Дуже важко трансформувати пострадянську систему на європейські принципи, тому що це в спосіб, передбачений законом. Дуже важко стимулювати державного службовця якимось бути більш проактивним, креативним, тому що якщо це не прописано в положенні, посадовій інструкції, не визначено в законі, дуже важко починати нові речі. Це має бути врегульовано, і кожен крок по суті, який є або кожна ініціатива вона має бути також у відповідних документах.

Наступне, це питання стратегічного планування. Дякую, парламент підтримав і запровадження трирічного планування бюджетного. Ми затвердили відповідний стратегічний план уряду, річні плани роботи міністерств. Кожне міністерство має і сама програма має відповідні показники результативності, які вимірюються і мають щоквартальну систему моніторингу і звітності. Під нову систему стратегічного планування був створений стратегічний урядовий комітет, який очолюється Прем'єр-міністром України, директорат в секретаріаті Кабінеті Міністрів та профільні директорати в міністерствах, які поєднали по суті функції в себе планування, стратегічного планування і в тому числі і планування, і координацію відповідних ресурсів. Запроваджена система моніторингу, яка в принципі... до якої підключені всі центральні органи, міністерства, де ми отримуємо систематичну звітність про виконання стратегії, окремо частково оновлено Регламент Кабінету Міністрів, ми запровадили оцінку впливів, тобто вплив тих чи інших рішень уряду на відповідні цільові аудиторії, а також були прийняті необхідні зміни щодо використання принципу..... Це значить, що якщо якість рішення можна реалізувати в цифровому форматі, то таке рішення реалізується саме так.

Щодо викликів, які в цій частині, на наступному слайді. Ну перше, це по суті реформа, яка називається як реформа в принципі там Кокс... реформа у тому числі взаємодії між урядом і парламентом. В принципі ми також дуже підтримуємо, зацікавлені в тому, щоб ефективність взаємодії була більш сильнішою, щоб все ж таки більшість законопроектів, які розглядаються парламентом, були саме урядові.

Друге. Це питання незавершеності формування центру уряду, тому що як такого центру уряду в секретаріаті поки що не сформовано відповідно до закону діючого Закону "Про Кабінет Міністрів". Частина повноважень сфокусована в Міністерстві економіки, наприклад, стратегічне планування, в Міністерстві фінансів, в Міністерстві юстиції. Ми маємо провести дискусію, все ж таки визначитися з моделлю функціонування секретаріату уряду і

відійти від того, коли секретаріат, це по суті орган, який організаційно забезпечує проведення засідань, а надати йому ті повноваження, які, в принципі, є у будь-якій європейській країні світу.

Ну, і третє – це, звичайно, достатньо новий для нас інструмент стратегічного планування і бюджетного планування. Я думаю, тут треба посилювати інституційну спроможність і профільних міністерств, і секретаріату для того, щоб підвищити ефективність і якість цього планування.

Наступний слайд. Це питання державної служби. По суті, тут основна увага була приділена впровадженню нового Закону "Про державну службу". Було сформовано урядом всю необхідну підзаконну нормативно-правову базу, яку передбачав новий Закон "Про державну службу". Пілотно у нас була оновлена конкурсна процедура, яка складається з декількох етапів, я думаю, Костянтин Олександрович додасть. Був створений єдиний портал, через який можна подати, будь-хто може подати повністю в електронному вигляді документи на участь у конкурсі. При Нацагентстві з питань державної служби було створено центр оцінювання кандидатів. Ми хочемо все ж таки посилювати експертну спроможність уряду до роботи з компетенціями: до оцінювання кандидатів, до розробки профілів кандидатів.

Окремо відбулися певні зміни в частині визначення заробітної плати. З нового року почали діяти норми закону щодо обмеження премій в 30 відсотків. Структура заробітної плати державних службовців в цілому змінилася: якщо ми мали раніше 40 відсотків сталої частини заробітної плати, зараз ми довели до 62 відсотків. Закон "Про державну службу" передбачає 70 до 30. В принципі, в місцевих державних адміністраціях такий... така норма вже по суті впроваджена.

Більш того, відбувається поетапна, без якихось кардинальних рухів оптимізація чисельності державної служби. Ми з 295 тисяч, чисельність зараз десь 242 тисячі державних службовців, то потроху система оптимізується, що дуже важливо.

Далі, проф... функціональні обстеження. Утворені відповідні директори. Бо міністерства, по суті, які працюють по моделі 1965 року, основною функцією яких було управління державною власністю, після того, як ми вже вийшли на ринкову економіку, маємо від цього, в принципі, відходити, розбудовувати міністерства саме як аналітично спроможні центри, які формують якісні урядові рішення. Були створені директори, які якраз займаються формуванням політики. Провели 763 конкурси в ці директори, у нас достатньо висока кількість кандидатів на одне місце, близько 25-30 людей на одне місце претендує сьогодні на конкурси в міністерства.

Щодо викликів. Щодо викликів в цій частині. На жаль, нам спільно так і не вдалося прийняти зміни в цілий ряд спеціальних законів, тому залишилися певна фрагментарність регулювання проходження служби в міністерстві, в окремих органах державної влади. Зараз ми вже бачимо, по суті, практику впровадження і маємо певні напрацювання щодо внесення змін до Закону "Про державну службу", які можемо говорити. І потребуємо, на мій погляд, реформування системи оплати праці державним службовцям комплексно. Зараз утворена відповідна робоча група. Мені здається, ми маємо до цього системно підійти, тому що зараз, якщо ми подивимося, 56 відсотків взагалі посад в державній службі – це посади головних спеціалістів, це значить, що ми по суті не маємо такої класифікації посад. Це значить, що немає горизонтальної кар'єри, яка мотивує державного службовця, по суті, як би підвищити ефективність своєї діяльності і рухати по траєкторії без переходу в керівну ланку. Тобто дуже багато керівників, але, по суті, 56 відсотків головних спеціалістів. То мені здається, що робота над системою, новою системою, класифікації є дуже важливою і прив'язка до системи оплати праці.

Друге. Це також питання вакансій. Оцей принцип, коли ми фінансуємо державні органи по граничній чисельності, ми також маємо в рамках цієї реформи відійти. 31 тисяча вакансій по системі державної служби. Дуже часто цим маніпулюють для того, щоб встановлювати ті чи інші заохочення

для державних службовців. І в залежності від вакансій, від економії фонду оплати праці маємо певний дисбаланс у системі нарахування заробітної плати по різних міністерствам для людей на одних і тих же самих посадах. Мені здається, це теж дуже важливим пріоритетом є.

Наступне питання. Це підзвітність. Що дуже важливо, ми розпочали, по суті затвердили методикау спільно з нашими європейськими колегами. Питання функціонального обстеження воно взагалі дуже непросте. І декілька разів в історії України уряд, різні уряди, підходили до цього питання. Зараз ми, в принципі, напрацювали, мені здається, достатньо непогану методикау функціонального обстеження, тому що є дуже різний досвід. І результатом цього функціонального обстеження якраз є визначення цих надлишкових повноважень, які мають бути передані, делеговані від міністерства або скасовані, або передані на місцевий рівень, або просто деконцентровані.

Нами напрацьований був на першому етапі реформи Закон "Про надлишкові повноваження". Але, на жаль, я вважаю, що він достатньо обмежений, там близько 130 функцій, він був сформований на перший погляд, і зараз ми отримуємо, все ж таки правильно поставившись до підходу до цієї реформи, спочатку функціонального обстеження, далі ми виходимо з пропозиціями. Зараз ми завершили в пілотних міністерствах якраз функціональний аналіз, і якраз результатом цього аналізу і буде, по суті, оновлений закон, який передбачатиме передачу невластивих повноважень від міністерства.

Ми затвердили нові структури до міністерства, по суті, вона складається з трьох частин. Це питання, умовно кажучи, підрозділ, який опікується секретаріатом: юристи, фінансові, господарські підрозділи... Це питання профільні, які відповідають за ті чи інші напрями політики, директорати, які в принципі якраз відповідають за політику в тій чи іншій сфері, і департаменти, в яких ми сконцентруємо якраз невластиві повноваження, які з часом будуть передані або взагалі ліквідовані.

Ми оновили концепцію на основі пропозицій по результатах оцінки SIGMA, ми оновили концепцію оптимізації системи центральних органів виконавчої влади, створили робочу групу і вже напрацювали певну модель, спільно з експертами, пропозиції по оновленню Закону "Про Кабінет Міністрів" і центральні органи виконавчої влади. Мені здається, що без вирішення цього системного питання буде дуже важко далі рухатися в реформі.

Далі. По викликам, які в цій частині, я в тому числі скажу про Закон про Кабмін. Перше. Це перевантаження самого уряду і міністерств, такий пострадянський характер роботи, коли у нас 3 тисячі 700 підприємств і коли міністерство управляє там трьома, чотирма сотнями підприємств, дуже важко вимагати від них фокусу на розробці рішень, тому що операційна робота по управлінню підприємствами вимагає достатньо багато часу. Міністерства достатньо автономні, самостійні, тобто в принципі достатньо багато внутрішніх підрозділів, роздутість штату, роздутість апарату, і є така невеличка відособленість міністерств, що трошки зменшує інтенсивність такої реформи.

Дуже чутливе питання для всіх, звичайно – взаємодія політичного керівництва і державних секретарів. Для того, щоби мати більш чіткі правила, ми затвердили окремою постановою порядок взаємодії між міністром, заступником міністра, державними секретарями. Але оскільки для України це, дійсно, достатньо нова практика, ми по суті з 2017 року тільки маємо інститут державних секретарів, то зараз така практика напрацьовується по різних міністерствам по-різному і різні моделі. Але ми намагаємося максимально все ж таки окреслити взаємодію, повноваження і відповідальність обох сторін.

Я вважаю, що дуже великий потенціал в скороченні оптимізації чисельності держслужби і взагалі в процедурі такої дебіюрократизації є якраз по функціях внутрішнього забезпечення. Питання ІТ, внутрішнього

фінансового контролю, питання закупівель, я думаю, можуть бути стандартизовані, бо це можна робити швидше, дешевше, легше.

Зараз ми, наприклад, впроваджуємо систему централізованих закупівель, коли одні й ті ж самі групи товарів централізовано закуповуються. Це дає можливість і зробити це дешевше, зробити це простіше і зекономити на тому, щоб в кожному міністерстві тримати окремий штат, який займається тільки тендерними процедурами.

Питання делегування, як в самому міністерстві, тобто вся кореспонденція, 90 відсотків, розписується першим керівником. Питання відсутності можливості делегувати це на рівень керівника підрозділу чи навіть керівника відділу створює певні такі бар'єри, внутрішні вузькі горлишка в роботі самого міністерства.

Наступне питання – це питання адміністративних послуг. Мені здається, що дуже важливо. І будемо просити все ж таки провести дискусію щодо Закону про адміністративну процедуру. Це той показник, який якраз в оцінці SIGMA був одним з найнижчих, тому що ми не маємо традицій і історії функціонування взагалі адміністративної процедури в країні. А достатньо новий підхід, можемо дискутувати, мені здається, великим кроком стане все ж таки врегулювання на законодавчому рівні питання адмінпроцедури. Розбудовується мережа центрів як і за державний кошт, так і за підтримкою міжнародних партнерів.

Дуже важливою є система електронної взаємодії. Ми внесли Закон про взаємодію реєстрів. І зараз по суті створюємо єдину шину, яка забезпечить взаємодію всіх державних реєстрів. І я думаю, це буде таким кроком, коли ми не маємо... не потрібно буде звертатися кожен раз до іншого реєстру. Достатньо непогано, мені здається, розвивається система електронних послуг, 118 електронних послуг, доступна в онлайн-режимі. Ми ввели мобільну ідентифікацію. Дякую, парламент прийняв Закон про довірчі послуги. На наступний рік у нас ще до такого 50 електронних послуг.

Кількість послуг, якими користуються через портал, урядовий портал, 53 тисячі людей щодня користуються електронними послугами.

По викликам. Це звичайно, як я сказав, Закон про адмінпроцедури, це питання все ж таки запровадження оцінки якості послуг, які надаються в центрах надання адміністративних послуг і в державних органах. Це також чутливе питання.

Окреме питання. Ми делегували послуги з реєстрації нерухомості бізнесу. Окреме питання – це делегування послуг на місцевий рівень по реєстрації актів громадянського стану, такий закон уже знаходиться в парламенті. Ось.

І все ж таки взаємодія і упорядкування державних реєстрів. Відповідний закон уже пройшов перше читання. Сподіваємося, що на цій сесії буде він розглянутий в цілому.

І якщо ми говоримо про пріоритети, це фінальний слайд, щоб не забирати багато часу, то ми бачимо все ж таки роботу над законодавчою базою, що дуже важливо. Це напрацювання нових законів про Кабмін, центральні органи, внесення змін до Закону "Про державну службу", розгляд Закону про адміністративну процедуру (законодавчий блок).

Друге. Це все ж таки координація державної політики, тому що спам принцип формування і аналізу політики достатньо новий. Я думаю, що тут ми маємо такий виклик для нас по налагодженню цієї роботи. І окрема діджиталізація, тобто переведення всіх процесів по можливості в державному секторі в електронний вигляд. Мені здається, це достатньо серйозно прискорить і підвищить якість ефективності роботи апаратів.

І останнє. У нас є, якщо подивитися, єреформа, тобто в принципі сфера дії Закону "Про державну службу" і сам Закон "Про державну службу", це виділено помаранчевим, це ті блоки, які були оновлені за результатами оцінки. Тобто з'явився дуже важливий, мені здається, компонент з точки зору роботи над культурою в системі державної служби з точки зору доступу до інформації, адміністративних послуг і стратегічної координації.

Якщо коротко, то у мене все. Сподіваюся, я вклався, Сергій Володимирович, бо мікрофон працює.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Олександр Сергійович. Не зовсім вклатися, але це не принципово.

Шановні колеги, я би запропонував наступний порядок роботи. Я би запросив до слова голову Національного агентства України з питань державної служби Костянтина Олександровича Ващенка. Потім би запросив до слова Альону Іванівну Шкрум. А потім би ми почали обговорення. І якщо в результаті обговорення будуть питання, то ми ще наприкінці дамо слово і Олександру Сергійовичу, і Костянтину Олександровичу. Колеги, немає заперечень проти такого порядку проведення засідання? Дякую.

Тоді я запрошую до слова Голову Національного агентства України з питань державної служби – Костянтина Олександровича Ващенка. Костянтин Олександрович, скільки треба часу?

ВАЩЕНКО К.О. 5 хвилин.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Ну тобто так само, як Саєнко будете. Таких же 5, як у Саєнка, я так розумію. Ні, справжніх 5. Включіть, будь ласка, таймер на 5. Ні, ні, з моменту включення. Ми все рахуємо з моменту включення мікрофона, по-інакшому не рахуємо.

ВАЩЕНКО К.О. Доброго дня, шановні колеги! Враховуючи, що всім народним депутатам членам комітету роздано публічний звіт Національного агентства за минулий рік, я дійсно хотів би зупинитися лише на трьох ключових позиціях, які власне відрізняють попередній рік від тих, які були до цього, з точки зору імплементації Закону і запровадження тих новацій, які були передбачені і самим Законом і "Перехідними положеннями".

Минулий рік для нас був першим роком, коли ми вперше в Україні в системі державної служби провели масштабне оцінювання державних службовців. Це дійсно дуже потужний інструмент управління персоналом на основі КРІ, на основі не процесів, а результатів. І хочу сказати, що здійснивши моніторинг результатів цієї роботи, ми переконались, що це дійсно дуже серйозна робота, яка змусила і держслужбовців замислитись над тим, а заради чого вони працюють, яких результатів вони мають досягати, і яких якісних змін досягати також. Ну, і сама система, власне кажучи, перебудувалася вже на основні визначення конкретних завдань і КРІ.

Отже, в минулому 140 тисяч держслужбовців пройшли через систему оцінювання, 25 з них, відсотків я маю на увазі, отримали оцінку "відмінно". В цілому і HR, з якими ми працювали, і експерти, вважають, що це нормальна оцінка. Чверть – відмінники, переважна частина отримали оцінку "позитивно", є і негативні оцінки. Але треба розуміти, що оцінювання – це не інструмент покарання, це інструмент мотивації, заохочення, враховуючи також і те, що визначення відмінної оцінки тягне за собою і преміювання за результатами року.

Наступний другий момент, на якому я хотів би сконцентруватись, це початок серйозної роботи над створенням інформаційної системи управління людськими ресурсами або HRMIS. Це достатньо серйозний проект і за масштабами, і за кількістю даних, які там мають бути. Це проект за кошт Європейського Союзу, адмініструє його Світовий банк, ми – реципієнти. Мова йде, по суті, якщо коротко, про переведення всіх кадрових процедур, процесів документації з паперового в електронних режим.

На наступному слайді, будь ласка, вам представлено, взагалі загальна структура... наступний слайд, будь ласка, HRMIS. Як ви бачите, від моменту, коли людина прийняла рішення взяти участь у конкурсі, перемогла, потрапила в певну структуру державного органу, всі процеси – зарплата, службова кар'єра, лікарняні, підвищення кваліфікації, – тобто все абсолютно, що охоплюється поняттям "управління персоналом у системі державної

служби", відбуватиметься в електронному режимі, будуть особисті кабінети, кожен держслужбовець мати. Обов'язково буде публічний портал, тобто кожен громадянин України може зайти і подивитись ту інформацію, яка не стосується персональних даних, але по кожному органу: кількість чиновників, структура органу, заробітні плати, звітність, в тому числі і оцінювання, про яке я вже згадував, буде повністю доступно.

На сьогоднішній день проект виглядає таким чином, що у нас завершилася вперше в Україні за новими правилами Світового банку процедура проведення закупівель. У нас є переможець конкурсу з 6 компаній, це консорціум трьох українських фірм, які виграли цей тендер, пройшли також відповідно оцінювання, моніторинг і з боку Світового банку, і уповноважених органів Європейської комісії, і приступили до роботи. Наше завдання: до кінця цього року вийти вже на дослідну експлуатацію цієї системи, яка охопить пілотні міністерства, секретаріат Кабінету Міністрів, Нацагенство і Агентство електронного врядування. А вже 2020 рік – це рік завершення проекту, і, власне кажучи, ми плануємо вийти на той результат, який проектом передбачений. Я думаю, що ключове... ключовий висновок з цього буде наступний. У нас кожен момент часу буде... у нас перестануть точитися розмови: скільки у нас держслужбовців, де вони працюють, які зарплати отримують. Це дасть можливість і планувати краще систему заробітної плати, ну і більш ефективно управляти людськими ресурсами на державній службі.

Третя позиція. Минулого року ми зробили декілька потужних кроків в напрямку реформування системи професійного навчання. Була схвалена відповідна концепція, потім план заходів. Минулого тижня оприлюднена Постанова уряду про систему... Положення про систему професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, що дуже важливо, депутатів місцевих рад і голів місцевих адміністрацій. По суті сформована нова рамка і правила гри, в якій повинна відбуватися вся робота щодо задоволення освітніх потреб державних службовців і

посадових осіб місцевого самоврядування. Створено портал управління знаннями як місце, де мають зустрічатися провайдери освітніх послуг, які... власне, і державні службовці, і інші суб'єкти цього процесу для того, щоб одне одного знаходити і задовольняти такі потреби щодо розвитку професійної компетентності.

Наступне питання. Але загалом от цей слайд демонструє, що минулого року понад 64 тисячі державних службовців і посадовців місцевого самоврядування пройшли підвищення кваліфікації. Мається на увазі, через всі суб'єкти цього процесу. У нас, як ви знаєте, і Національна академія державного управління, і центри підвищення кваліфікації, університети, які отримали контракти від держави, причому приблизно порівну: 42,5 відсотка – це державні службовці і 45 відсотків – посадові особи місцевого самоврядування. Останнє для нас є особливо важливим, враховуючи процес децентралізації і, дійсно, велику потребу у місцевих чиновників, службовців правильно розуміти і ті повноваження, які делегуються, і правильно обслуговувати ті функції, які їм сьогодні передані в процесі децентралізації.

Ну, останні півхвилини хотів присвятити питанню, яке вже звучало, це питання заробітної плати. Олександр Сергійович у своєму виступі на цьому зупинився. Я би трошки загострив і підсилив цю історію.

Ми, дійсно, повинні розуміти зарплату як частину управління людськими ресурсами. Це означає, що відповідальним за розробку концепції і за цю частину реформи також має бути не Мінсоц, а Нацагентство. Ми до цього готові, ми вже зробили достатньо великі кроки і, по суті, отримали всю інформацію по заробітній платі. Наші висновки, до речі, з колегами з аналітичного центру Верховної Ради практично повністю співпали і щодо структури, і щодо перспектив.

Ми сьогодні створили робочу групу, яка працює одночасно і над змінами до Закону "Про державну службу", і над концепцією реформування заробітної плати. Тому запрошуємо всіх долучитися до цієї роботи з тим, щоб ми найближчим часом вже вийшли на відповідні рішення.

Дякую за увагу.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Костянтин Олександрович.

А я запрошую до слова голову підкомітету з питань державної служби та служби в органах місцевого самоврядування нашого комітету Альону Іванівну Шкрум. Будь ласка, Альона Іванівна.

ШКРУМ А.І. У мене теж не... А, працює. Дуже дякую.

Дійсно, ну, сьогодні, насправді...

ГОЛОВУЮЧИЙ. У членів комітету все завжди працює.

ШКРУМ А.І. Сьогодні насправді мені дуже приємно бачити, що в нас комітет вважає важливими ці звіти, і що пан міністр, дякую, що ви завітали, пане Ващенко, дякую, що ви завітали. Я думаю, що нам треба частіше робити такий підсумок не тільки звіту уряду, а й підсумок того, як рухаються процеси, як рухається реформа.

Я б хотіла почати з хороших оцінок і з хороших новин, а потім вже перейти до тих застережень і питань, які в мене є.

Насправді, оцінка, яку надала SIGMA, а це є профільна міжнародна організація в цій сфері, вона є дуже детальною і дуже хорошою. Від неї можна відштовхуватися, ми тоді про неї казали. І вона зазначає декілька дуже позитивних речей, ну, і декілька досить негативних речей. Найбільш позитивним успіхом за останні 2,5, мабуть, роки, як запрацював новий Закон "Про державну службу" і почали працювати інші механізми в уряді, фактично, єдина п'ятірка у нас в звіті SIGMA, єдина, – за надання публічних послуг, адміністративні сервіси. Ну, це круто, тому що це 5 з 5 і це, в принципі оцінка, яку рідко мають європейські навіть країни по цьому прогресу, це треба відзначити.

Далі. Дуже позитивна оцінка за відкритість роботи державних органів. За відкритістю прийняття рішень в уряді та роботи уряду ми піднялися в так званому індексі Global Open Data з 54 місця до 31 в світі. Це найкраща наша оцінка взагалі по всіх оцінках. І так само по економічному форуму Давос, де він оцінює конкурентну спроможність держав і говорить про те, що у нас дуже низька якість державних інституцій, і судів, і державних інституцій, найкраща у нас оцінка за публічністю, прозорістю роботи уряду. Так, тобто насправді це говорить про те, що у нас уряд надзвичайно прозоро працює. І мені, наприклад, дуже приємно казати і про прозорість Верховної Ради. Коли ми говоримо про це з європейцями, вони вже переймають наш досвід саме прозорості роботи уряду і парламенту. Але це говорить про те, що всі помилки і всі проблеми стали теж дуже прозоро видними і їх дуже легко зараз аналізувати, і дуже легко про них говорити, тому що це достатньо прозоро.

Також з успіхів я б хотіла зазначити все-таки портал career.gov.ua, про який пан міністр говорив. Ну це, насправді та річ, за яку ну мені, наприклад не соромно вже, що я була в цій Верховній Раді і закон створив цей портал. Тому що цей портал є ну надзвичайно великим прогресом в порівнянні з тим, як ми починали реформу державного управління. На порталі є всі вакансії, вичерпний перелік документів, будь-яка людина може зайти, подивитися, в регіонах, в центральних органах, в Кабміні. Ну це надзвичайно крута система.

Я сподіваюся, що система HRMIS, про яку говорив пан Ващенко, теж буде напрацьована. І вона дуже сильно систематизує все, зробить все знову ж таки дуже прозорим, публічним, дуже якісним, автоматизованим.

ГОЛОС ІЗ ЗАЛУ. *(Не чути)*

ШКРУМ А.І. Зробимо, зробимо.

Тепер щодо викликів і щодо того, в чому у нас оцінка найгірша насправді, в SIGMA, щоб це не було моє суб'єктивне бачення. Найгірша у нас оцінка по балу по частині оплати праці. Найгірша, це означає, що у нас є нулі з п'яти балів, це означає, що нуль було зроблено урядом в цій системі. І це, зрозуміло, велика проблема. Я думаю, що ми пам'ятаємо, коли ми розглядали Державний бюджет України на цьому комітеті, зупинялися цілі норми і цілі принципові розділи Закону "Про державну службу" в частині оплати праці. І, насправді, ну, на сьогодні Закон "Про державну службу" не виконується в частині оплати праці. Тому що ми тоді, коли ми розглядали з вами закон, говорили про те, що оплата має збільшуватися, збільшуватися кожні півроку. На сьогодні уряд зупинив цю норму, і станом лише на 2018 рік на сьогодні проводить мінімальну заробітну плату для найнижчих посадових окладів. Це, зрозуміло, з моєї точки зору як молодого спеціаліста, неприпустимо. Крім того, ми так і не досягли пропорції 30 на 70, про що говорив пан міністр. Ми трошки наближаємося, але у нас є величезна проблема, тому що премії на сьогодні, дійсно, складають 30 відсотків, при цьому є так додаткові компенсаційні виплати, стимулюючі виплати, які є непрозорими, тобто ми, на жаль, повертаємося до непрозорої системи оплати праці. І я сподіваюся, що там про це більше розкаже потім Офіс економічного аналізу, в тому числі Верховної Ради. Я про це теж скажу.

Крім того, якщо проходитися по звіту, який на сьогодні нам дали і посилає... уряду, то ми маємо все ж таки, ну, провисання по конкретним питанням. Ну, наприклад, показники результативності і оцінка. Дуже важлива історія. Ми домоглися оцінювання державних службовців, але, ну, на моє таке суб'єктивне бачення, воно поки що не запрацювало так, як воно могло запрацювати. Не тому, що 75 відсотків державних службовців отримали оцінку "відмінно", а тому що, на жаль, я не побачила конкретних КРІ і функцій, за що вони ці отримують дуже конкретно: які завдання, за які завдання вони отримують оцінки, які КРІ і які функції.

Почати все ж таки ми мали з функціонального обстеження, функціонального аналізу. Тут в звіті уряду сказано, що це функціональне обстеження начебто зроблено. І тут я мушу не погодитися, тому що... ну, схвалено методику, тому що, насправді, ну фактично кожен орган сам для себе намагався зробити функціональне обстеження, а далі це функціональне обстеження було доведено до відома міністрів. Насправді, функції, як я розумію, не різалися так, як вони мають різатися, єдиного координаційного центру поки що не відбулося за 2.5 роки. І без цього ми не зможемо говорити ні про оптимізацію чисельності людей, ні про оптимізацію функцій, ні про передачу невластивих функцій від невластивих державних органів там до центральних органів виконавчої влади. Тобто поки ми не зрозуміємо, хто відповідає за що і не перестанемо дублювати всі функції в державі в різних органах, департаментах і ЦОВВ, нам буде дуже важко провести комплексну реформу.

І тут є проблема. Ну, це насправді вдавалося не так багатьом країнам світу, якщо чесно. Тобто Канада, наприклад, є країною, якій це вдалося через те, що це була величезна політична воля прем'єр-міністра це зробити особисто. Не так багато країн швидко могли робити це функціональне обстеження і реформу, але без цього ми не запрацюємо.

Так само передача невластивих функцій і повноважень, на жаль, знову ж таки, законопроект так і не просувається. І він, дійсно, вже в дещо в чому застарів, але без передачі невластивих функцій від міністерств до інших органів, ну, я думаю, що ми не зможемо рухатися.

Щодо реорганізації міністерств. На сьогодні створені додаткові директорати, створені вони правильно, вони набирають, дійсно, через сайтgov.ua молодих фахових людей, часто дуже це великий конкурс на посади. Але, на жаль, самі міністерства, на моє відчуття, не реформовані зсередини. Тобто додалися директорати, додалися хороші, якісні нові державні службовці, а не зрозуміло, які функції в них, як вони співпрацюють з тим, що вже є в міністерстві, як саме міністерство реформується. Ну, і тут,

зрозуміло, в нас проблема з тим, що немає закону прийнято нового про зміни до Кабінету... про Закон про Кабмін і ЦОВВ, це сто відсотків, у тому числі, і проблема Верховної Ради України. Наскільки мені відомо, наш комітет кожного разу на кожну Погоджувальну раду цей законопроект піднімає, як і інші законопроекти – зміни до Закону "Про державну службу", про навчання та інші законопроекти. На жаль, в порядок денний вони не попадають. Я сподіваюсь, що уряд зараз внесе новий законопроект про зміни про Кабінет Міністрів та центральні органи виконавчої влади. І це... Ну, це трошки допоможе.

Також я рада, що створений стратегічний урядовий комітет. Але одразу в мене є питання. Наскільки я розумію, створений він лише у 2019 році, і була поки що лише одна зустріч. Ну, я сподіваюсь, що ці зустрічі будуть відбуватися кожні два тижні чи так, як це було заплановано.

Так само директорат координації політики в Секретаріаті Кабінету Міністрів. Є проблема з тим, що Секретаріат Кабінету Міністрів не має на сьогодні повноважень координувати всю цю реформу і бути рушієм цієї реформи глобально. Але є проблема, на моє відчуття, в реформі самого Секретаріату Кабінету Міністрів. В ньому сьогодні, наскільки мені відомо, 11 директоратів, які, на жаль, дублюють все-таки часто функції міністерств... Департаментів, вибачте. Які дублюють функції і самих міністерств, які вони ж мають реформувати. Тому доведеться, мабуть, починати, це вже точно вам вирішувати, але доведеться починати з внутрішньої реформи самого Секретаріату Кабінету Міністрів. Також мене дуже турбує кількість так званих виконуючих обов'язків на посадах. На сьогодні, пан Ващенко це точно знає краще, але на сьогодні близько сорока, навіть більше посадовців категорії А, найвищих державних осіб в країні – це виконуючі обов'язки, а не призначені за конкурсом державні службовці.

Насправді ця частина Закону "Про державну службу" теж зупиняється з року в рік. У нас в Законі "Про державну службу", якщо ви пам'ятаєте, кількість часу, на якій може бути на посаді людина, яка є виконуючим

обов'язки, а не призначена офіційно, – це 3 місяці. Ця норма зупиняється в Законі про Державний бюджет кожен рік і не виконується. На жаль, на жаль, ця ситуація, вона говорить про те, що цілі галузі є неконтрольованими. Наприклад, в ДФС є лише єдиний державний службовець, призначений на постійну основу, всі інші керуючі, керівники – виконуючі обов'язки, да. Національний банк у нас був без керівника майже рік. Ви знаєте тих міністрів, які теж є виконуючі обов'язки. Величезна кількість ЦОВВ, ще раз, більше сорока – це виконуючі обов'язки.

Це говорить про те, що немає конкурсів, немає людини, яка є на посада легітимно, немає достатніх у неї повноважень, неможливо реформувати цю сферу. Це загальна проблема, це зрозуміло, що це не проблема лише реформи державного управління – це загальна проблема некерованості країною.

Щодо поступової оптимізації чисельності. Я виступаю за те, щоб чисельність все ж таки не оптимізувалася скороченням людей, а щоб скорочувалися функції. Тому що у нас є старі дублюючі радянські функції. Є ті функції, які можна передавати. І тут знову ж таки ми повертаємося до функціонального обстеження. Я так розумію, чисельність на сьогодні, вона оптимізується не за рахунок стратегії, а за рахунок того, що не заповнюються там якісь вакансії або зникають якісь вакансії. Можливо, ви більше про це зможете сказати.

Щодо зарплати, по оплаті праці. Знову ж таки SIGMA говорить, що це наш найгірший показник не просто так. І на жаль, нам треба, нам треба реформувати оплату праці дуже суттєво. Я абсолютно підтримую пропозицію, щоб не Міністерство соціальної політики займалося цим питанням, а конкретно або Нацдержслужба, або, якщо можливо, це питання можна винести на стратегічний комітет, де присутній Прем'єр-міністр і міністр. Без цього не буде рухатися ця реформа. На сьогодні оплата праці непрозора, і по цифрам я навіть не буду починати казати.

Ну, останнє, що я можу сказати, якщо ми дивимося на Стратегію реформи державного управління, яку уряд приймає кожен рік, виконання

приблизно трошки менше 50 відсотків, наскільки я це змогла поррахувати. Це з тих заходів, які мають термін реалізації. Притому 22 відсотки приблизно виконується із запізненням або частково виконується, тобто не повністю виконується, 30 відсотків з терміном реалізації станом на 31, наприклад, ну, станом на конкретне число не виконується взагалі. Тому зрозуміло, що треба стратегію серйозніше виконувати, а не просто переносити з року в рік, змінювати стратегію і переносити заходи, переносити заходи, переносити заходи.

Я буду вже завершувати, тому що питань дуже-дуже багато. Ми комітетом окремі питання більш дискутуємо, наприклад, ту ж оплату праці ми дискутувати окремо. Але треба розуміти, що це комплексна реформа, яка не буде робитися, поки не буде загальної картинки реформи інституцій, а це функціональне обстеження. Далі – люди. І я сподіваюсь, що система HRMIS якраз допоможе реформувати людей. Далі – процеси, це Закон про адміністративну процедуру. Він потрапив уже в парламент, він поданий урядом в останній місяць попереднього року, і я маю надію, що буде розглядатися на нашому комітеті, ми зможемо його тільки покращити. Тут якраз співпраця з нашим комітетом, я думаю, чудова. Ну, і останній компонент – гроші. Досить погано, як ми вже проговорили.

Щодо стратегії, останнє, що я хотіла би сказати і на що звернути увагу. Є деякі проблеми в стратегії з точки зору, що не передбачено жодних заходів реалізації цих проблем, тобто стратегія, вона складається з визначення проблем і ризиків для державної служби, а далі – заходів, які ці проблеми і ризики можуть визначити. Так от, на жаль, є конкретні заходи щодо... ну, є конкретні ризики, щодо яких не визначено заходів. Ну, наприклад, ризик: високий рівень корупції в системі державної служби, який ставить перешкоди там для конкретних рішень, і на жаль, немає жодних заходів передбачених. Оце треба нам говорити. І довіра до державної служби, на жаль, дуже низька.

І останній захід, яким би я хотіла завершити, – ризик, на який нам говорили, в тому числі, європейські експерти – гендерний дисбаланс в системі державної служби, заходів поки що не визначено. Для мене це теж принципово і особисто важливо.

Ну, і я б хотіла подякувати насправді... я б хотіла просто подякувати пану міністру, який взявся за це непросте завдання. І пану Ващенку, який непогані показав, як на мене, можливості в реформуванні самої Нацдержслужби і в створенні цих систем. Але дуже багато роботи попереду, і насправді середня оцінка SIGMA, при всій повазі, не 3 з 5, а 2,3 – ми нарахували – з 5. Тобто це означає, що трошки вище двійки, – це звичайно, не те, чим варто поки що пишатися. Я сподіваюся, що наступного року буде краще, і що ми будемо частіше говорити про конкретні компоненти реформи і бачити вас, пане міністре, на засіданні.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, шановна Альона Іванівна, за такий ґрунтовний виступ.

Насправді, за мої 10 років в українському парламенті я вперше сьогодні почув від народного депутата фразу: я як молодий спеціаліст. *(Шум у залі)* Це так було дуже... вперше я таке почув від народного депутата, але це означає все-таки певний, певний... Ні, це означає певну зміну в нашому парламенті і омолодження, і це дуже добра тенденція.

Що стосується Закону про адмінпроцедуру...

ЛЕДОВСЬКИХ О.В. Скоро ми в парламенті будемо чути про перше робоче місце...

ГОЛОВУЮЧИЙ. І про материнство, і дитинство. Я зрозумів усе.

Колеги, щодо Закону про адмінпроцедуру. Дійсно, Закон про адмінпроцедуру надійшов у комітет, і він стоїть у плані роботи комітету на

березень місяць. Тобто в одне із засідань березня ми плануємо розглянути Закон про адмінпроцедуру і подивитися, наскільки він готовий до рекомендацій його Верховній Раді до першого читання.

Ми переходимо, колеги, до обговорення. І я запрошую до слова для того, щоб розпочати обговорення, начальника відділу аудиту публічної адміністрації департаменту контролю Рахункової палати Леоніда Анатолійовича Нікіфорова. При цьому хочу зазначати, що заступник голови Рахункової палати Андрій Васильович Майснер, який зазвичай присутній у нас, він, дуже перепрошую, він з поважних причин не може бути присутній у нас на засіданні. Він проінформував про це комітет, і за це йому окрема подяка.

Леонід Анатолійович, скільки вам треба часу?

НІКІФОРОВ Л.А. Ну, десь... вибачте, може, теж десь хвилин до 5.

ГОЛОВУЮЧИЙ. 5 хвилин, будь ласка, да.

НІКІФОРОВ Л.А. Шановний Сергій Володимирович, шановні члени комітету, присутні, дуже вдячний за запрошення прийняти участь в обговоренні цього важливого питання. Як ви, напевно, знаєте, 19 грудня ми представили тут свій звіт, плановий контрольний захід був проведений, аудит...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Я сподівався, не російське втручання.

НІКІФОРОВ Л.А. Прошу, вибачте.

Це був аудит ефективності використання коштів на заходи з комплексної реформи. Ми досліджували комплексно це питання з моменту тільки започаткування цієї реформи, це ще до прийняття Закону і набрання

чинності "Про державну службу". Зробили свої висновки, довели у своєму рішенні наші як би висновки і рекомендації.

На сьогоднішній момент після розгляду на засіданні комітету було прийнято рішення Кабінету Міністрів врахувати, через місяць доповісти.

Хочу сказати, що двома листами ми повідомляли комітет про стан врахування наших рекомендацій. Значить, на сьогоднішній момент, якщо брати сухі цифри статистики, то з десяти наданих нами рекомендацій за результатами аудиту виконано сім, у процесі виконання перебуває три. Їх не можна назвати такими, що не виконані, оскільки їх виконання, воно обумовлено об'єктивними причинами. Перш за все це стосується необхідності внесення Закону про держслужбу. Ми наголошували в своїх матеріалах, що необхідно вдосконалити порядок прийняття, конкурсну процедуру, порядок прийняття на посади фахівців з питань реформ з метою відповідності нормам статті 20 Закону "Про державну службу", який передбачає застосування спеціальних вимог.

Як вже було тут озвучено, на сьогодні створено робочу групу. Ми знаємо, працюється, виконується робота з вдосконалення закону, очікуємо. З цим пов'язано виконання ще одного заходу, який покладається на Національне агентство з питань державної служби – це здійснення моніторингу і контролю за дотриманням органами, які призначатимуть людей на посади, за дотриманням цих кваліфікаційних вимог і вимог норм закону щодо порядку призначення.

Ще один момент важливий в цьому напрямку – це створення цієї інформаційної системи, про яку Костянтин Олександрович говорив. Це теж було як би пріоритетом, і цей захід виконується. В цілому хочу відзначити, якщо в двох словах, то, напевно, це обумовлено важливістю тої реформи і масштабом, яка заподіяна, запроваджена була, велика увага. І хочу подякувати Секретаріату Кабінету Міністрів і Національному агентству з питань державної служби за співпрацю, за тісний діалог, який дозволив максимально повно врахувати наші рекомендації. Сподіваємося, що

співпраця в цьому напрямку буде продовжуватися, і це покращить і саму реформу, і усуне ті ризики, які відображені ось в представлених звітах. Ми їх підтримуємо, погоджуємося і як би позитивно відзначаємо ті шляхи, які визначені як ключові для усунення цих викликів.

Хочу відзначити, що нашим наступним заходом є аналіз умов оплати праці державних... працівників органів державного управління. Ми дещо ширше будемо дивитися на це питання, аніж... ми не беремо просто державних службовців, ми беремо працівників органів державного управління. Це і обслуговуючий персонал, це люди, які працюють в державних органах.

І тому цей звіт, у нас розгляд запланований на 19 березня, звіт буде представлений комітету. Судячи з того, що я от бачу в звітах, то як би і проблеми, які ми висвітлюємо в тому нашому звіті, він теж десь перекликається з проблемами, про які ми зараз говоримо. От наприклад, у заробітній платі це і відсутність і класифікатора, і розмитість, відповідальність і між трьома органами, і обліку чисельності.

Єдине, на чому хотів би як би свою ремарку з цього приводу, що зосередження умов оплати праці в Нацагентстві створить ризик все ж таки в державних органах працюють не тільки державні службовці. Є посади, які належать до державної служби, і є посади, які займають і виконують функції з обслуговування. Є ризик того, що сфера оплати праці державних службовців буде дещо відокремлена від загальних підходів до оплати праці взагалі в системі державного управління. Ну, це от може моя така суб'єктивна думка.

Звіт у нас поки на завершальній стадії, з результатами ми вас ознайомимо. Дякую за увагу. У мене коротко все.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Леоніде Анатолійовичу.

Я запрошую до слова голову правління Центру політико-правових реформ Ігоря Борисовича Коліушка. Будь ласка, Ігор Борисович. Я

сподіваюсь, вам теж треба 5 хвилин, як зазвичай. Тобто це уже за традицією, це буде як регламент.

КОЛПУШКО І.Б. Як у всіх, 5 хвилин. Дякую.

Я поспробую, в доповнення до того, що уже прозвучало, такий, трошки з іншої точки зору, подивитися на проблему реформи державного управління. От, якщо так аналогію провести, ми ж коли там формуємо там якусь компанію, щось святкувати чи робочу групу щось робити, ми ж не вимірюємо який тиск в людини, яке там серцебиття, яке ще. Це дуже важливі, з точки зору фізіології, параметри. Але ми ж добираємо людей по інших критеріях: що вони знають, які в них ідеї, наскільки вони хочуть віддаватися тій справі, яку ми хочемо робити, і так далі, і тому подібне. І слухаючи обговорення сьогодні, у мене теж таке враження складається, що ми десь все краще і краще вчимося, ну уряд, в першу чергу, вчиться формулювати якісь технологічні задачі і їх виконувати. Але при цьому найслабшим місцем у нас залишається розуміння все-таки – а для чого це все. Ми ж реформу взагалі починали не для того, щоб скоротити кількість службовців чи зекономити гроші, чи ще щось. Завдання реформи – забезпечити якісну державну політику.

І от дуже часто в мене складається враження, що ми в процесі розв'язання цих технологічних всіх пунктиків забуваємо про основне. А що у нас робиться з основним?

По-перше, кількість пілотних міністерств, які мали б почати аналіз політики і фактично по-новому працювати, спочатку було 10, потім стало 8. З тих 8, десь так, можна сказати, що 4 більш-менш кращі, 4 ледве-ледве щось виконують. Але тим не менше, в усіх абсолютно міністерствах і на рівні всіх, залишається головна проблема. Міністри новоствореним директоратам, як правило, не ставлять задач щодо аналізу політики, щодо формулювання проблем і пошуку якихось проривних розв'язань, які є. Всі звикли оперувати дорученнями, виконаннями, строками і так далі, і тому подібне.

І, власне, в цьому криється найбільша проблема цієї реформи, тому що реформа задумувалася під зовсім інші цілі. І вийшло так, що ті люди, які повинні були бути основними споживачами реформи, а це в першу чергу члени уряду, безпосередні бенефіціари. Тобто реформа апарату уряду – це так, як ремонт машини: ремонт машини приводить до того, що водію і тому, хто сидить в салоні, легше, краще їхати на цій машині. І от в процесі боротьби за цей "ремонт машини" ми забули, куди ми їдемо, чого ми їдемо і так далі. І в цьому є найбільша проблема.

В чому це зводиться конкретно? Значить, недостатня увага до директоратів. Не всі директорати навіть там, де набрані люди, працюють, власне, над тими задачами, заради яких вони створювалися. Немає аналізу роботи державних секретарів і міністерств загалом з точки зору ефективності формування політики, тобто з точки зору генерування цього аналізу політики і всього. Немає відповідної такої комунікації із суспільством, а тому громадяни не зовсім розуміють, якою реформою ви там так сильно зайняті всі разом з нами, з громадськістю, яка теж імплементована у це все, і кожного разу нам приходится також тяжко пояснювати, для чого все це потрібно.

В кінці минулого року був добрий момент провести таке дуже жорстке оцінювання державних секретарів і за його результатами хоча б третину з них звільнити. Тому що, насправді, ми не мали шансу тоді зразу знаскоку вибрати геніальних і ідеальних державних секретарів, їх просто не було звідки брати. Ми щойно зараз всі разом підбираємося до розуміння того, хто такий державний секретар і як він повинен працювати. Але при цьому ми не замінюємо, власне, кадри, а це треба було б робити постійно.

Ну, і останнє, що хочу сказати, що основні надії зараз, я і, власне, громадськість, яка підтримує цю реформу дуже активно і в Реанімаційному пакеті реформ, і в інших структурах, ми покладаємо на те, що буде напрацьований новий Закон про Кабінет Міністрів, який концептуально врахує, власне, ті всі речі, про які я говорив. Він буде прийнятий цим

скликанням, тобто вашим скликанням Верховної Ради, але таким чином, щоб вже новий уряд формувався по новому закону. Тільки в такому випадку, мені здається, появляється шанс, коли зразу буде формуватися новий уряд з розумінням, насамперед, Прем'єр-міністра, яка технологія і які цілі, задачі в роботі цього уряду мають стояти і бути покладені в основу. От якщо такий шлях є під силу нашій країні, мені здається, це було б найефективніше рішення на цей рік.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, шановний Ігор Борисович.

Я думаю, що у вас буде можливість висловити всі свої побажання щодо Закону "Про Кабінет Міністрів України" Руслану Петровичу Князевичу і його комітету. На жаль, це не... на величезний жаль, це не питання, яке віднесене до компетенції нашого комітету. Ми говорили про це на початку цієї каденції Верховної Ради, про те, що в нас штучно розірвана компетенція. Тому... Я так, чесно кажучи, я достатньо песимістично або скептично ставлюся до перспективи затвердити Закон про Кабмін цим складом Верховної Ради, якщо бути зовсім відвертим.

А я запрошую до слова керівника Офісу з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України Віктора Михайловича Мазярчука. Ну, 5 хвилин уже за традицією.

МАЗЯРЧУК В.М. Звичайно, дякую.

Шановний головуєчий, шановні народні депутати, гості! Дозвольте вам сьогодні представити дуже коротко підсумкове наше дослідження, яке ми робили практично 3 роки. Якщо можна, запустіть презентацію, а я буду по ній йти. І, перш за все, я не буду повторюватися, а буду просто акцентувати на цифрах.

Дуже приємно... та наше дослідження базується на даних 103 органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Дані утримувалися

офіційно запитами народних депутатів, і через Кабінет Міністрів, дані охоплюють 65 тисяч державних службовців.

Наступний слайд, будь ласка. І я хочу подякувати пану міністру Кабінету Міністрів за те, що він визначив оце як один з ключових моментів і як ризик, тому що це дуже важливо, а саме низька якісь планування, в тому числі в бюджетному плануванні.

Наступний слайд, будь ласка. На екрані ви бачите цифри фінансування, кошти, які виділені, кошти, які освоєні і кошти, які не використані на реформу державної служби. Як ми бачимо, на превеликий жаль, не всі кошти використовуються або витрачаються. Причин багато, я не хочу на цьому акцентувати увагу, але я дуже попросив би комітет і Кабінет Міністрів, щоб комітет звернувся до Кабінету Міністрів з проханням дати детальну розшифровку, на що планується кошти використовувати цього року, тому що ми бачимо, що з мільярду 200 тільки станом на сьогодні розподілено трішки менше 500 мільйонів. Це – важливий момент.

Наступний слайд, будь ласка. Зараз більш детальніше по оплаті праці державних службовців. Ми зафіксували невідповідність планової структури фонду оплати праці її фактичним показникам. Наступний слайд, я поспробую пояснити.

На правому малюнку ви бачите планові показники, як міністерства планують структуру оплати праці. І ми бачимо, що посадовий оклад і надбавка, вони займають достатньо високу частку. Премії займають невелику частку, матеріальна допомога – інше, тобто по факту планується достатньо коректно, достатньо нормально з правильною тенденцією. Якщо ми бачимо по факту, то по факту трішки ситуація міняється. І тут на правду премії займають велике місце, і дякую, що ви про це акцентуєте, це дуже важливий момент, над яким необхідно працювати, і це самий складний момент, тому що він політичний і ми це розуміємо. Але, тримаючи цей момент на вашому акцентуванні, ви просто стимулюєте міністерства здійснювати цю реформу.

Наступний слайд, будь ласка. Це аналогічні дані, об'єднані дані по ОДА і РДА, тут ситуація краща. Ми бачимо, що тут іде динаміка в сторону необхідних коефіцієнтів.

Наступний слайд, будь ласка. Вимога законодавства: 30 відсотків премії не повинні перевищувати, починаючи з 01.01 2019 року. І зараз на наступному слайді ми побачимо, як воно відбувається.

Ситуація дуже непогана на 7-а, 8-а, 9-а групи і в принципі на I-III категорії, а середина: 4-а, 5-а і 6-а групи є проблематична, оскільки там дуже сильна диспропорція. Що ми зауважили? Що планують достатньо коректно, але потім в процесі року іде диспропорція.

Наступний слайд, будь ласка. Аналогічна інформація стосовно фіксованих виплат. І ми бачимо, що тут історія повторюється, починаючи 6-а, 7-а, 8-а групи, іде частка цих фіксованих в сторону, в правильну сторону. Тобто Кабінет Міністрів протягом 2016-2018 років, вони намагаються вийти на необхідні і визначені показники законом.

Наступний слайд. Можливі причини, ми ідентифікували їх три. І ключова з них це є значна кількість вакантних посад, станом на сьогодні це 14 відсотків. Як наслідок цього, це економія коштів фонду оплати праці і що в результаті є здійснення стимулюючих виплат. Зараз подивимося на прикладі.

Наступний слайд. Динаміка по роках. Дійсно, фактично йде зменшення кількості штатних працівників. Проте, як ми бачимо, йде абсолютно збільшення кількості фактично працюючих, тобто зменшується розрив між штатною чисельністю і фактичною чисельністю.

Наступний слайд. Ще достатньо цікавий момент, який ми зауважили, що ми подивилися, як здійснюють виплати заробітної плати міністерства протягом року. Ми розбили ці дані по кварталах. І бачимо, що перший квартал, кожного року ми взяли за 100 відсотків. І бачимо перекося на останній четвертий квартал, дуже суттєвий, і третій квартал так само є суттєвий.

Наступний слайд, будь ласка. А це ми, я хочу подякувати персонально Тетяні і Міністру Кабінету Міністрів за те, що надали інформацію про структуру заробітних плат державних службовців Секретаріату Кабінету Міністрів і зламали оцей супротив, який був в системі. Що це дає нам і показує? В Секретаріаті Кабінету Міністрів так само є проблеми. І так само є проблеми, починаючи з жовтня-листопада місяця, дуже сильно збільшується частка премій.

Наступний слайд, будь ласка. Це премії виключно виділені окремо без інших показників як відсоток до посадового окладу. Бачимо серйозні перекоси всередині року і кінець року просто зашкалює.

Наступний слайд. І я буду дякувати вам за увагу і готовий відповісти на всі запитання.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Вікторе Михайловичу.

І запитання будуть наприкінці, якщо вони будуть.

Під час свого виступу ви чотири рази подякували міністру Кабінету Міністрів, напевно, щось в цьому є. *(Шум у залі)*

А я запрошую до слова експерта групи "Реформа публічної адміністрації" Реанімаційного пакету реформ пані Дар'ю Марчак. Будь ласка, пані Дар'я, 5 хвилин у вас.

МАРЧАК Д. Дякую.

Єдине, що в мене, здається, немає... *(Шум у залі)* Все? Да, дуже дякую за можливість поділитися нашими напрацюваннями.

Вчора всім народним депутатам, членам комітету, було розіслано звіт, який зробила група РПР з приводу реформи державного управління. Наскільки я розумію, на комп'ютерах вона також доступна для ознайомлення.

Ми робили звіт, виходячи з базового розуміння, що не варто, можливо, міряти ефективність впровадження реформ кількістю заходів, які виконані або не виконані. Тому що заходи – це інструмент досягнення цілі. Нам,

власне, потрібно розуміти, чи ми досягаємо якоеь цілі, коли ми робимо захід, чи ні.

Ми провели глибинні інтерв'ю, напівструктуровані, з великою кількістю експертів, які працюють з цією реформою. Ми вийшли на розуміння того, що здебільшого в незалежності від того, яким є рівень виконання заходів, дуже багато в багатьох питаннях або якість виконання заходів не є достатньою, або самих заходів недостатньо для того, щоб, власне, досягти цілі, які ставляться перед реформою. Наприклад, можна провести таку ціль, яка була зафіксована в стратегії реформи державного управління, як проблема – недостатня спроможність органів державної влади щодо проведення комплексної реформи державного управління. І ціль – це посилення спроможності державних органів щодо реформи державного управління. Але власне, вирішення цієї проблеми, для вирішення цієї проблеми було здійснено, поставлено такий захід як розроблення та впровадження методики щодо проведення моніторингу стану реалізації Стратегії РДУ. Не можна лише запровадженням методики та моніторингу підвищити спроможність уряду до... спроможних державних органів влади для проведення реформи.

Детальні рекомендації, не рекомендації – коментарі можна почитати, власне, в звіті, але що наш аналіз, він дозволив зробити декілька таких горизонтальних висновків, що насправді, на що варто ще звернути увагу, коли ми говоримо про впровадження реформи державного управління. Тут я хотіла там зробити крок назад і подякувати власне міністру Кабінету Міністрів за політичну... *(Шум у залі)* Да.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Я почну рахувати.

МАРЧАК Д. Ну, насправді треба дякувати за гарну і за наявність політичної волі, тому що зроблено, дійсно, дуже багато. Ми знаємо, що...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Колеги, колеги! Пані Дарія, мікрофон. Зараз включимо.

МАРЧАК Д. Да. Ми просто розуміємо, що запал на проведення реформи він був такий, що можна було зробити набагато більше. І ми вважаємо за потрібне аналізувати і робити висновки з того, що заважає робити реформу, власне, і рухатися далі, виконувати домашнє завдання, виправляти помилки і рухатися далі більш ефективно.

Отже, власне, кілька таких горизонтальних речей, які, на наш погляд, дуже стримують і підривають якість реформи державного управління.

Перше – неформованість системи управління персоналом. В нас замість кадрових служб створено службу управління персоналом, але здебільшого, окрім зміни вивіски, зміна підходів до роботи не відбувається. Це призводить до вихолощення, погіршення якості кількох дуже важливих ініціатив, які запроваджуються урядом в рамках цієї реформи.

Перш за все, це запровадження конкурсного відбору на посади фахівців з питань реформ. Це також визначення показників ефективності діяльності державних службовців, це те, про що говорила вже пані депутат.

І третє – це власне результати щорічного оцінювання. Наприклад, ніхто не бачив результати, аналіз щорічного оцінювання. Ніхто не бачив, якими були КРІ для всіх державних службовців. Ніхто не розуміє, чи ці КРІ насправді можуть допомогти державній службі підвищити свою ефективність. Ніхто не знає, чи ці КРІ були прив'язані якимось чином до цілей і завдань міністерств, які стоять, чи, як за анекдотичними випадками, багато є кейсів, коли КРІ це є кількість обробленої кореспонденції чи кількість там затверджених паспортів бюджетних програм. Навряд чи це може підвищити спроможність державних службовців.

Власне, відсутність реформи кадрової служби, вона призводить до того, що всю реформу важко достатньо впроваджувати, і на наш погляд дуже

важливо, по-перше, визначити, якими компетенціями, власне, мають володіти всі співробітники служби управління персоналом.

По-друге, перевірити наявність цих компетенцій у тих співробітників, які вже працюють, і якщо ні, то робити дуже інтенсивне навчання.

І третє – посили кадрові служби міністерств, в тому числі, посадами фахівців з питань реформ для того, щоб привнести туди, скажімо так, "свіжу кров".

Дуже багато цей варіант обговорювався на початку реформи. Після цього від цього підходу вирішено було відмовитися, але зараз це очевидно, одна з великих проблем для реформи.

Друге таке системне питання – це... про це також сьогодні ми вже говорили, це проблеми з плануванням діяльності уряду. Мені здається, мені... я б хотіла підняти ще один ракурс відсутності такого нормального підходу до планування, в тому числі, операційного планування, знати, що робитиме уряд, які питання розглядати через 3, 5, 6, 10 місяців. Це те, що всі питання на державній службі вирішуються за рахунок доручень і контролів. І, власне, це два ключових питання, які зараз випадають з поля зору реформи як такі: що робити з системою доручек, яку кожен державний службовець говорить... називає як одну з ключових проблем для своєї роботи.

І друга проблема – це що робити з публічними запитами. Ні для кого не секрет, що публічні запити в нинішньому вигляді, вони з'їдають левову частку роботи державних службовців. Хоча...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Ви маєте на увазі запити на отримання публічної інформації.

МАРЧАК Д. Так. Так, це величезна робота для державної служби, і тут, мабуть, потрібно змінювати і саме законодавство...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Скільки ще часу вам треба? Будь ласка, дайте ще 2 хвилини.

МАРЧАК Д. Дуже дякую вам.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Нарешті і мені подякували.

МАРЧАК Д. Третя системна проблема, на наш погляд, це відсутність, недостатня прозорість щодо звітування, щодо можливості ознайомитися з результатами і знов-таки тих нових, новітніх ключових процесів, які запроваджуються: конкурсні відбори, призначення КРІ і щорічне оцінювання. В тому числі у випадку з конкурсними відборами відсутність прозорості призводить інколи до можливості непотизму, кронізму. Також є проблема того, що хоча завданням реформи є забезпечити державних службовців від можливості суб'єктивного... звільнення за суб'єктивним рішенням політичного лідера, у нас є. Принаймні три випадки, коли державні службовці категорії "Б", нові ФПРи, були звільнені політичним керівництвом, що суперечить в принципі цілям та логіці реформ.

Я думаю, що це головне. Два таких маленьких... дві маленькі останні ремарки. Багато говорилося щодо координації роботи міністерств. Ми абсолютно підтримуємо всі ініціативи команди реформи держуправління, секретаріату, Кабміну щодо зміни до законодавства. Зараз в Кабміні немає достатніх повноважень для того, щоб здійснити багато з тих кроків, які потрібні для побудови, дійсно, дієвої державної служби. Але також ми вважаємо, що дуже кульгає внутрішня комунікація, і для цього не потрібні ніякі, насправді, зміни до законодавства, для цього потрібна просто постійна системна робота з тими, хто безпосередньо має впроваджувати цю реформу.

В цілому я так сподіваюся, що я... ну, загальний такий висновок: реформа зробила дуже великий... команда реформи держуправління зробила дуже великий прогрес. Але через наявність деяких таких слабких

місце реформа не завжди є цілісною, інколи вона має такі вади, як там половинчастість...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дайте закінчити, будь ласка. Да, включіть мікрофон.

МАРЧАК Д. Ми б хотіли дуже допомогти для того, щоб ці недоліки виправити, щоб далі реформа рухалася ще скоріше і була ще більш успішною.

Дуже дякуємо.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, пані Дарія.

Я сподіваюся, що... я просто бачив, що у вас є певні нотатки. Якщо можна, їх переслати в секретаріат комітету, ми їх, звичайно ж, використаємо при нашій оцінці, в тому числі і Стратегії реформування державного управління.

А я запрошую до слова президент Національної академії державного управління при Президентові України Василя Степановича Кульбиду.

Будь ласка, Василь Степанович.

КУЛЬБИДА В.С. Дякую.

Шановний пане голово, шановні колеги, я не зловживатиму... Я не зловживатиму вашим часом. Більшість того, що я мав сказати, тут уже сказано.

В академії державного управління ми окремо вивчали, як проходили реформи і робили оцінку, враховуючи і напрацювання Кабінету Міністрів SIGMA, пакету реформ. Ми солідарні з тими висновками, які сьогодні оприлюднені, вважаємо, що дуже багато команда при формуванні державного управління зробила. Окремі вади сьогодні вже були сказані. Наша академія готова долучатися і бути помічником для того, щоб усунути ці проблеми.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Василю Степановичу.

А я запрошую до виступу експертів програми EU4PAR Угіса Сікса і Грегора Віранта.

Будь ласка, шановні панове, запрошую вас до слова.

ГРЕГОР ВІРАНТ. Дуже дякую.

Я намагаюся говорити українською мовою. Це буде трохи важко, але поспробую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Але напередодні прийняття Закону про функціонування української мови як державної це буде дуже-дуже правильно.

ГРЕГОР ВІРАНТ. Добре.

Наш проект підтримує реформу держуправління. Ми співпрацюємо з урядом, з секретаріатом, з Міністром Саєнком, з агентством з паном Ващенком. Тому що дуже багато вже було обговорено сьогодні, я хотів би додати один або два слайди. Ми підготували коротку презентацію. Є у вас на столах. Чотири слайди.

Я хотів би звернути вашу увагу на перший і останній слайд.

Перший слайд показує позицію України в різних міжнародних рейтингах. І ми тут хотіли порівняти, перше, Норвегію як одну з найуспішніших європейських країн. І декілька нових членів Європейського Союзу.

Перша та друга колонки показують позиції щодо загального рейтингу. Це індекс людського розвитку та ВВП на душу.

Третя та четверта колонки показують рейтинги, пов'язані з державним управлінням: якість інституцій та якість деяких адміністративних послуг.

І що демонструє ця таблиця? По-перше, демонструє, що Україна є відносно успішною в деяких адміністративних послугах. Наприклад, в реєстрації бізнесу, отримання дозволу на будівництва і реєстрація власності. В цих сферах Україна працює краще, ніж багато європейських країн, членів Європейського Союзу. Це перше.

Але друге. Україна дуже слабка за якістю інституцій, і це дуже погано.

Ви можете бачити на цій таблиці, що існує сильне співвідношення між... кореляція між якістю інституцій та загальним благополуччям країни. А це означає, що має сенс, що дуже варто працювати на покращення інституції, значить, на реформи державного управління. Це перше.

І друге. Якщо можете подивитися останній. Ми погоджуємося практично з усім, що було сьогодні сказано, що сказав пан міністр, що сказала пані Альона, що сказав пан Ігор і інші дискусанти. Ми згодні, що великий виклик реформи держуправління буде в наступних роках буде система зарплат. Це дуже велике питання. Треба почати з нової класифікації посад. Це перше. Це перше питання. По-перше, потрібно зробити хорошу класифікацію, і потім попрацювати над структурою зарплат.

На останньому слайді ви можете бачити наш погляд на це, що найважливішими факторами реформи, успішної реформи держуправління, це три речі.

Перша річ, перший час. Реформа державного управління не спринтом, це марафон. Нічого не відбувається протягом ночі. Тому найважливіше мати і знати стратегічний напрямок і слідувати за ним. Нічого не буде через місяць або два, або три, але треба знати куди. Це перше.

Друге. Ресурси, люди і гроші. Тут ситуація в вашій країні вигідна, добра, тому що існує і буде існувати в майбутньому підтримка Європейського Союзу через бюджетну підтримку, через проекти технічної допомоги і так далі.

І третє, і я сказав би, найважливіше. Найважливішим чинником є політична воля. Нічого не можна зробити без волі Прем'єра, міністрів і вас,

народних депутатів. І може що най-найбільша проблема, не тільки реформи держуправління, а всіх реформ, є реформа політичної системи.

Ви знаєте, що у вас тільки 30 відсотків всіх законів, які приймає Верховна Рада, тільки 30 відсотків ініціює уряд. В інших країнах Європейського Союзу це інакше. В країнах Європейського Союзу, в державах Європейського Союзу ситуація полягає в тому, що переважна більшість законів, ухвалених парламентом, ініціюється урядом. Я не хочу сказати, що треба визначити тут обмеження для народних депутатів, це питання політичної культури. В нормальній політичній ситуації є співвідношення парламент – уряд таким, що уряд формує закони, уряд формує політику, уряд має всі інструменти, уряд має ресурси, уряд має знання, уряд має держуправління, апарат, а народні депутати дискутують і вносять політичний момент. І новий термін уряду, новий термін парламенту – новий шанс для покращення цієї ситуації.

Це перше. Значить, на нашу думку, нові урядові терміни повинні починатися з квалітетної коаліційної угоди і щоб там були чітко визначені політичні цілі, а також процедури міжпартійної координації. Головну роль у ініціюванні нових законів має відіграти уряд.

З іншого боку, було би доцільно створити консенсус із опозицією. І мені дуже подобається, що сьогодні, наприклад, дискусія уряд – опозиція була дуже, як сказати, конструктивною. Це в моїй країні, наприклад, трохи інакше. Це дуже позитивно, дуже позитивно.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Ми теж спробуємо трохи інакше.

ГРЕГОР ВІРАНТ. Критично, але конструктивно. Це дуже важливо.

І чому консенсус з опозицією. Тому що реформа державного управління – це те, що повинно бути в інтересах усіх політичних партій. Це в інтересах всіх політичних партій. Ви знаєте, державна адміністрація для вас

політиків – це як піаніно для піаніста. І якщо піаніно недобре налаштовано...
(Оплески)

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, пане Грегор. Я вам дуже вдячний за такий виступ абсолютно яскравий українською мовою. І ще раз окрема подяка за використання української мови.

ЛЕДОВСЬКИХ О.В. Даже перевершили Туска.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Да.

Шановні колеги, ми завершили. Чи пан Угіс ще хоче сказати декілька слів? Дякую. Ми завершили виступи.

Шановні члени комітету, хто би хотів висловитися із членів комітету? Ми заслухали достатньо ґрунтовні... Перед цим подякувати Міністру Кабінету Міністрів. Я думаю, що декілька хвилин на заключне слово Міністру Кабінету Міністрів Олександрю Сергійовичу Саєнку.

А це не Кабмін, тут не треба тикати, воно все саме працює.

САЄНКО О.С. У нас взагалі воно працює, тільки...

Сергію Володимировичу, шановні члени комітету! Ви знаєте, можна підводити для нас в принципі, 3 роки пройшло з впровадження стратегій. По-перше, хотілося дійсно подякувати всім членам комітету, Альоні Іванівні, вам особисто, кожному з вас, тому що 3 роки ми достатньо конструктивно працювали над напрацюванням стратегії, над її впровадженням. І Закон "Про державну службу", який був прийнятий і підготовлений якраз цим комітетом, мені здається, це точно увійде в історію як один з важливих етапів розвитку системи державної служби. Тому що питання політичної нейтральності, розмежування адміністративних, політичних посад, реформа оплати праці, конкурсний набір – це дуже важливі такі віхи в історії розвитку державної

служби, до яких, повірте, ми йшли з 1991 року, і нам вдалося цей, по суті, такий дуже важливий, документ ухвалити і не відійти від його впровадження.

І сьогодні те, що ми маємо таку, дійсно, конструктивну дискусію всередині комітету і з громадськістю, і з членами комітету, вказує на те, що нам вдалося, в першу чергу, вибудувати певний консенсус і коаліції щодо важливості цієї реформи. Ми маємо загальні цілі, спільні цілі, ми розуміємо, як рухатися, ми можемо дискутувати, що краще, що гірше, де ми відстаємо. Але глобальне вектор розвитку визначений, і дуже приємно, що на протязі всіх цих років ми його дотримуємося. Я, дійсно, переконаний, що ті виклики, які будуть у нас в цьому році і у виборчій кампанії, що вони все ж таки жодним чином не вплинуть на зміну вектору реформи державного управління. Тому що, дійсно, вважаю, що навіть якщо подивимося на індикатор, який показував Грегор, що якість державних інституцій і якість державного управління безпосередньо впливає взагалі на економічний розвиток, на якість життя кожної людини. Тому це дуже сильно корелюються ці індекси, і реформа державного управління дуже важлива.

Я не буду зупинятися по цих коментарям, я з більшістю згодний. Щодо фінансової, оплати праці і нулів. Дійсно, є застереження по фінансовій стабільності самої реформи. І дуже важливо, що ми нещодавно в останній постанові прирівняли оклад цих нових директоратів, PR до окладу діючих державних службовців. Тому що дуже багато було спекуляцій, там, старі, нові, я вважаю, ми маємо виходити виключно з принципу професійності. Тому зараз оклад директора департаменту, директорату він є однаковим. Ми говоримо про якісь там гарантовані надбавки, але в принципі ми починаємо все ж таки оцей бар'єр знімати і конфліктність міністерства, звичайно, те, що ми мали рік тому і зараз, це дві зовсім різні речі.

Тому я хотів би всім подякувати, подякувати команді, яка працювала. У нас, дійсно, є потужна команда і з боку представників комітетів, і з боку громадськості, експертного середовища, наших партнерів міжнародних.

Єдине, у мене до вас прохання, Сергій Володимирович, щоб ми все ж таки залишили такий формат обговорення і не використали практику, про яку говорив Грегор, спілкування з опозицією, як у них в Словенії. Незважаючи на те, що Грегор був і спікером парламенту, і міністром державної служби, думаю, що Грегор, такий формат спілкування і дискусію з опозицією, я думаю, що повністю нас влаштовує, я хотів за нього подякувати, Сергій Володимирович.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Шановні колеги! Ми вичерпали це питання порядку денного. Єдине, що нам треба тоді прийняти до відома і інформацію, яку надав Міністр Кабінету Міністрів, і голова Національного агентства України з питань державної служби. І, напевно, я звернувся б до секретаріату з пропозицією підготувати на Прем'єр-міністра листа із відображенням всіх тих позицій, які сьогодні прозвучали під час обговорення щодо стану реалізації Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки.

Колеги, немає проти? Альона Іванівна, будь ласка.

ШКРУМ А.І. Дякую.

Колеги, якщо ви не будете заперечувати, я б запропонувала також за результатами заслуховуваного звіту звернутися ще раз до пана Парубія і до керівництва парламенту з тими законопроектами, які на сьогодні заважають і тормозять реформу державної служби, які ми як комітет підготували протягом останніх 3 років, які виносяться в порядок денний останніми кожного четверга пленарного. І попросити все-таки їх прийняти, підняти і поставити в порядок денний.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Альона Іванівна.

Шановні колеги, немає заперечень проти того, щоб додати? Хто за таке рішення, прошу голосувати. Дякую. Хто – проти? Немає. Хто – утримався? Рішення прийнято одногосно.

Колеги, так, у нас в "Різному" два оголошення коротких.

По-перше, ми отримали в комітет листа від Української асоціації районних і обласних рад про те, що 22 березня в місті Києві асоціація проводить тематичний круглий стіл щодо роботи органів місцевого самоврядування. Вони персонально запросили Миколу Трохимовича Федорука представляти наш комітет. Але всі, хто бажає із членів комітету, 22 березня можуть прийняти участь в роботі цього тематичного круглого столу.

І друге. 25 лютого члени нашого комітету, Миколи Трохимович Федорук і Олена Петрівна Бойко, і Юрій Васильович Бублик, брали участь у консультативній зустрічі з питань дострокового припинення повноважень сільських, селищних, міських голів та представницьких органів місцевого самоврядування. Це все відбувалося за участі представників Ради Європи. І був пан Даніель Попеску, і Георг Мільбрадт, були інші представники, були представники Міністерства регіонального розвитку.

Можливо, Микола Трохимович два слова скажете? Чим закінчилось. Так достатньо коротко, щоб ми все-таки почули. Дякую.

ФЕДУРУК М.Т. Дякую. Я проінформую.

Дійсно, хотів би відзначити, що... подякувати нашому секретаріату, тому що, мені здається, він виступив з цією ініціативою. І ця зустріч відбулася, обговорення, дуже зацікавлено і значно вийшло в часовому вимірі за межі. Там планувався один термін, але була така розмова дуже гарна. І про що хочу повідомити вас, шановні колеги.

Під час цього заходу відбулась дискусія навколо чотирьох блоків питань. Перший з них полягає в тому, чи хочемо ми бачити в Україні демократичну відповідальність. Це фактично можливість виборців і громади достроково припиняти і відкликати повноваження органів і посадових осіб

місцевого самоврядування. Хочу відзначити... Відзначали, що цей підхід не є європейський, і в країнах Європи практично відсутні, за винятком Польщі, окремі земельні Швейцарії.

Окрім того, таких випадків застосування в цих країнах навіть дуже мало. Но, єдине, говорилося про те, що в Україні люди чутливо відносяться до того, щоб мати право достроково припиняти повноваження. Саме мешканці.

Другий блок стосувався обговорення потреби мати політичну відповідальність. Хочу також підкреслити, що вона розуміється не в концепції політичної належності, а як можливість ради з питань доцільності та незгоди із законними рішеннями і діями голови припиняти його повноваження. Тобто це якраз ця проблема, що існує в Україні на основі приписів 79 статті нашого базового закону і на вирішення якої спрямований законопроект 9178. Підкреслили, що це неєвропейська норма. Зверніть увагу, орган і особи, що було зроблено, орган і особи, обрані і легітимізовані однаковим електоральним масивом, не можуть припиняти повноваження один одного. І рада обиралася виборцями, і голови обиралися виборцями. Не можуть один одного ліквідувати. Хоча представник Венеціанської комісії назвала оцей законопроект, що, якщо є такий крайній випадок, хай буде це законопроектом самогубства, коли роблять самогубство і голова, і рада.

У третьому блоці питань йшлося про те, чи потрібна в Україні юридична відповідальність. Це відповідальність за порушення закону. В Європі вона зустрічається нечасто, і для уникнення зловживань юридично відповідальність треба визначати, що досить складно. В європейських країнах розвинутий нагляд за законністю, і повсюдно застосовується механізм повернення рішень і дій органів і посадових осіб у русло законності. Можна вказати на роботу префектів Франції, коли врешті досудовий порядок не спрацює, суд винесе свій вердикт. Тобто питання введення нагляду адміністративного префектів.

У четвертому блоці питань було обговорено можливість існування в Україні адміністративної відповідальності. Це означає, що законодавчо передбачено процедуру розпуску ради або звільнення голови, якщо вони не здатні належно та об'єктивно виконувати свої законні обов'язки. Ця форма є досить поширена в Європі, але її слід визначити, аби уникнути ризику зловживань. Наприклад, рада не збирається на сесії, не вирішує питань, віднесених до її виключних повноважень, не приймає, скажімо, рішення про місцевий бюджет. Можливо, в окремих випадках порушення настільки очевидні, що орган нагляду може прийняти рішення про усунення від повноважень ради чи голови навіть без рішення суду. Це дискусійне питання обговорювалось. При унормуванні даного питання слід передбачити, яка особа або орган виконуватиме обов'язки ради і голови, повноваження яких припинено. Тобто було застереження щодо автоматичного перекладання обов'язків на секретаріат, тому що це також є однією з підстав робити.

Підсумовуючи інформацію, підкреслюю, що дискусія вийшла далеко за поставлені рамки, власне, підзвітності. І очевидно також, що закон, що запровадження всього сказаного змін потребує не лише Закон України про місцеве самоврядування, але і закони про місцеві державні адміністрації, про місцеві вибори та деякі інші. Слід також прийняти Закон про місцевий референдум тощо. На сьогодні наше завдання – спробувати започаткувати цей процес досить точковими змінами в частині відповідальності ради і голови одне перед одним. Це політична відповідальність у наведеній вище термінології та перед територіальною громадою.

Пропонується... пропоную створити робочу групу комітету з цього питання із залученням всіх зацікавлених сторін, щоб продовжити роботу і винести остаточні пропозиції.

Ще одне. Хочу звернути увагу, в чому... ну, від себе додати. Стаття 78, 79, вони приймалися тоді, коли не було посади міського голови, а була посада голова міської ради. І коли рада обирала, і вона була б доцільна, якби рада обирала... Да, була логіка. І рада, і те, що є логіка, районна і обласна

рада, це може керуватися: обирає половина, знімає дві третини. А міська рада і голова, і так далі... Но саме основне. І Венеційська комісія якраз це говорила, що не може один орган, який обраний однаково, припиняти рішення іншого.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Микола Трохимович.

Чи є запитання до Миколи Трохимовича? Немає. Ні, далі, я думаю, я думаю, що ми на наступному засіданні комітету створимо робочу групу, так, як було запропоновано, і запустимо цей процес. Да, підемо цим шляхом, звичайно.

_____. *(Не чути)*

ГОЛОВУЮЧИЙ. І потім його очистити, да...

ФЕДУРАК М.Т. ...9178 або так от, навскидку, як кажуть, без цього, або вилучити це положення про дострокове припинення, да...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Ну, давайте обговоримо, на наступному засіданні і вирішимо це питання.

Шановні колеги, у кого є заяви в "Різному"? Якщо ні, то я хочу всім подякувати і окремо подякувати Міністру Кабінету Міністрів за участь у засіданні нашого комітету і оголосити засідання комітету закритим. Дякую.