СТЕНОГРАМА

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

15 травня 2019 року

Веде засідання Голова Комітету ВЛАСЕНКО С.В.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Добрий день, шановні колеги! На засіданні комітету присутні 9 членів комітету, що, відповідно до Закону "Про комітети Верховної Ради України", надає мені можливість оголосити засідання комітету відкритим.

Вам роздано проект порядку денного. Прошу підтримати його за основу, якщо немає застережень.

Хто – за? Дякую. Хто – проти? Немає. Хто – утримався? Немає. Рішення прийнято одноголосно.

Чи є зміни і доповнення? У мене є прохання. Нам вчора Верховна Рада повернула на повторне перше читання Закон щодо посилення державних гарантій для гірських та високогірних населених пунктів (реєстраційний номер 6439-д). Це той законопроект, який ми з вами підписували. Я думаю, що ми можемо його розглянути в повторному першому читанні сьогодні першим питанням. Ну, мені здається, що це технічний процес. І якщо немає заперечень проти внесення цього питання до порядку денного додатково, то тоді прошу підтримати порядок денний в цілому, з урахуванням цих змін.

Хто – за? Дякую. Хто – проти? Немає. Хто – утримався? Немає. Рішення прийнято одноголосно.

І ми переходимо до розгляду в повторному першому читанні проекту Закону про внесення змін до деяких законів України щодо посилення державних гарантій для гірських та високогірних населених пунктів (реєстраційний номер 6439-д). З вашого дозволу, доповім я.

Законопроект вчора Верховна Рада проголосувала, на жаль, не вистачило голосів на підтримку за основу. І законопроект було вирішено

повернути в комітет для повторного першого читання. Тому я, з вашого дозволу, вношу пропозицію за наслідками розгляду в повторному першому читанні рекомендувати Верховній Раді підтримати законопроект 6439-д за основу. Добре.

Підтримати проект… Для стенограми, я погоджуюсь з вами. Підтримати проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо посилення державних гарантій для гірських та високогірних населених пунктів за основу в тій самій редакції, що він був попередньо підписаний. І чи є інші пропозиції, колеги?

ГОЛОС ІЗ ЗАЛУ. Підтримати.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Якщо інших пропозицій нема, хто за таку пропозицію прошу голосувати. Хто – за? Дякую. Хто – проти? Немає. Хто – утримався? Немає. Ми вирішили це питання.

Доповідати буде Микола Трохимович, так, як він це робив вчора. Немає заперечень, колеги?

Хто за таке рішення, прошу голосувати. Хто – за? Дякую. Хто – проти? Немає. Хто – утримався. Немає. Рішення прийнято одноголосно. Ми це питання порядку денного вичерпали.

І ми переходимо до розгляду питання про проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо максимального розміру заробітної плати державних службовців (реєстраційний номер 9437).

Доповідає Альона Іванівна Шкрум – голова підкомітету.

Будь ласка, Альона Іванівна.

ШКРУМ А.І. Дякую, колеги.

Доброго дня всім. Ми маємо на сьогодні два проекти закону, які вносять зміни потенційно до Закону "Про державну службу". Ми обидва їх

розглянули на підкомітеті. Перший з них, це 9437 нашого колеги пана Сугоняко. Він пропонує внести зміни до Кодексу законів про працю і до Закону України "Про державну службу" і фактично обмежити максимальний розмір заробітної плати. Тобто загальний розмір того, що отримує будь-який державний службовець на будь-якій найвищій чи найнижчій чи будь-якій посаді 12 мінімальними заробітними платами на місяць.

Ну, перш за все, це питання сьогодні конкретно в обчислені, воно визначається в постанові уряду. Воно не визначається в законі. По-друге, у нас є шкала. І ви знаєте, що шкала є пропорційна щодо того скільки отримує мінімально, скільки отримує максимально там керівник на найвищій посаді.

На сьогодні, якщо ми порахуємо приблизно, посадовий оклад, який отримають державні службовці, на найвищій посаді посадовий оклад приблизно буде 25 тисяч гривень. Тут нам пропонується обмежити всю заробітну плату приблизно 50 тисячами гривень. Насправді, посадовий оклад у нас приблизно 25 тисяч гривень максимальний, але у нас ще є 30 відсотків премія, яку ви пам'ятаєте, постановою уряду не може бути більше 30 відсотків, ну і за нашою концепцією. Є ще стимулюючі доплати. Можливі ще і інші доплати. Є у нас так звані реформаторські кадри, які частина їх зарплати оплачується через європейські кошти за рахунок реформи державного управління. Вони отримають знову ж таки посадовий оклад близько 25 тисяч гривень, але потім ще 100-відсоткову надбавку стимулюючих оплат і далі, і далі, і далі.

Ну, на наше переконання в принципі підкомітету, це питання точно має бути врегульовано урядом, постановою урядом і врегульовано системно. Тобто, якщо ми говоримо про оплату праці, на сьогодні є робоча група і в Міністерстві соцполітики з цього приводу. І ми намагаємося врегулювати оплату праці для всіх публічних, в принципі, службовців. Тому ми не можемо поставити якийсь максимум для державних службовців, при цьому міністри, наприклад, не будуть туди входити, судді не будуть туди входити, прокурори не входять. Я мовчу про "Нафтогаз", державні підприємства, які

отримують зовсім інші оклади. Тому наш комітет неодноразово казав, що це має бути професійне, якісне унормування всієї публічної служби, в тому числі і міністрів і державних підприємств. І це має бути зроблено, зрозуміло, урядом, постановою уряду. А Верховна Рада, мабуть, не має втручатися і в законі прописувати ці цифри.

Тому я би пропонувала повернути на доопрацювання нашому колезі. Але в тому числі заслухати представника Мінсоцполітики. Я знаю, що сьогодні у нас є представник. Щодо того, куди рухається робоча група з унормування всіх посадових окладів, взагалі в публічній службі, а не лише державних службовців.

Дякую, колеги.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Альона Іванівна!

Колеги, чи є запитання до Альони Іванівни? Якщо немає запитань, хто би хотів висловитись із членів комітету.

Тут є представники Мінсоцполітики, я так розумію. Будь ласка, тоді вам слово. Єдине, що включайте мікрофончик, бо у нас ведеться стенограма.

КУЗОВОЙ Ю.В. Дякую, Сергій Володимирович!

Доброго здоров'я.

Кузовой Юрій, Міністерство соціальної політики, Директорат норм і стандартів гідної праці.

Дійсно, Міністерство соціальної політики висловило свою позицію стосовно законопроекту 9437. І ключовий посил полягає в тому, що регулювання розміру оплати праці, дійсно, сьогодні і відповідно до законодавства і відповідно 8 статті Закону про оплату праці, здійснюється Кабінетом Міністрів України і в тому числі встановлення конкретних розмірів. І принципам регулювання в тому числі і досягнення максимального розміру, ми пропонуємо все ж таки залишити той, який сьогодні є, шляхом встановлення складових цієї оплати праці. І в тому числі,

як на сьогоднішній обмежений, до прикладу, премії, розмір премії законом обмежений, так само з наступного року у нас ліквідовуються надбавки, тобто стимулюючі виплати будуть ліквідовані скоріш за все.

І таким чином у нас нерегульованих, тих, які можуть встановлюватися в необмеженому розмірі виплат державним службовцям, просто не залишається. В зв'язку з цим встановлювати певне обмеження є недоречним. Тим більше, виходячи з тих причин, які на думку автора лягли в основу розробки цього законопроекту. Саме обмеження можливих корупційних дій і певних посадовців в зв'язку з призначенням доволі високих розмірів оплати праці для отримання неправомірного доходу. Тому, напевно, мета не відповідає інструментарію, який закладений в проекті закону, тому ми запропонували його повернути на доопрацювання і підтримали б такий проект рішення комітету.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Юрій Віталійович.

Хто ще з присутніх хотів висловитися з цього питання? Під час обговорення прозвучала одна пропозиція, повернути законопроект автору законодавчої ініціативи на доопрацювання.

Колеги, чи є інші пропозиції? Якщо немає, то тоді я ставлю на голосування пропозицію підкомітету, повернути законопроект 9437, автор народний депутат, проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо максимального розміру заробітної плати державних службовців на доопрацювання автору законодавчої ініціативи.

Хто за таке рішення, я прошу голосувати.

Дякую.

Хто – проти? Немає. Хто – утримався? Немає. Рішення прийнято одноголосно.

Ми переходимо до другого питання порядку денного, про проект Закону про внесення змін до Закону України "Про державну службу" щодо

удосконалення питання просування по службі (реєстраційний номер 10145), автор народний депутат. Доповідає голова підкомітету Альона Іванівна Шкрум.

ШКРУМ А.І. Дякую, колеги.

Це законопроект, який знову пропонує внести зміни до Закону "Про державну службу" нашого колеги по комітету пана Бублика. Насправді, я хочу йому подякувати за те, що він цією темою займається. Ми знаємо, що ми, як комітет, маємо на сьогодні багато законопроектів, сподіваємося, що вони проголосуються в залі, щодо змін до державної служби.

Що пропонує цей законопроект? Передбачити можливість переведення на іншу вищу вакантну посаду в тому самому державному органі і в тій самій території без конкурсу, а за рахунок, наприклад, за наслідками щорічного оцінювання, да, за рахунок рішення керівника. Наприклад, за рахунок того, що працівник підвищив свій рівень професійної компетентності або завершив стажування. Тобто, мається на увазі, що в одному державному органі на вищу посаду, за рішенням керівника, можна буде перейти без конкурсу. У нас, насправді, система державної служби, яку ми з вами приймали там три роки назад, була вся по конкурсу. Але вже три роки йдуть дискусії про те, що нам, як мінімум, треба розглянути можливість внутрішнього конкурсу, що не завжди треба оголошувати конкурс, якщо це, наприклад, в межах однієї категорії. Ну, наприклад, державна служба навіть в секретаріаті нашого комітету, ми хочемо простимулювати хоч якось людей йти по кар'єрній державній службі і мати можливість провести внутрішній конкурс, наприклад, знайти спочатку робітника на вищу посаду зі свого апарату, а не оголошувати відразу інший конкурс, шукати людей ззовні, чекати досить велику кількість часу. Тобто така ідея вона має місце бути і ми насправді її проговорювали і Нацдержслужбою, і з іншими державними органами вже декілька, декілька років ми про це говоримо, що можливо таку річ було б варто зробити.

Але, коли ми говоримо взагалі без конкурсу, лише за рішенням керівника, як пропонуєте ви, пан Бублик, мені здається, що тут може бути все ж таки неоднозначна історія. Тому що для різних державних органів керівник державної служби дуже різний.

Наприклад, якщо б ми хотіли зробити внутрішній конкурс в секретаріаті нашого комітету, то це був би внутрішній конкурс, який би просував кар'єрно по службі людей. Але керівник державної служби для нашого комітету – це керівник державної служби і Керівник Апарату Верховної Ради загалом. І за його рішенням, наприклад, призначати на іншу посаду в секретаріаті комітету, може бути не зовсім доцільно і не зовсім правильно.

Тому, я б, наприклад, пропонувала все ж таки трошки доопрацювати цей законопроект з точки зору того, що ввести внутрішній конкурс для конкретних державних установ. І зробити це через внутрішній конкурс, а також сказати, що, наприклад, таке переведення, мабуть, не може бути на категорію "А". Тому що категорія "А" – це найвища категорія, це там секретар, наприклад, міністерства або керівник служби у великих державних органах. І туди все ж таки мабуть треба залишати великий зовнішній конкурс, як ми спочатку і думали, тим більше на категорію "А" обирає комісія з вищого корпусу державної служби.

Але на категорію "Б", наприклад, і на категорію "В" в межах однієї категорії, я думаю, що ми абсолютно можемо зробити внутрішній конкурс, за результатами внутрішнього конкурсу цю людину призначати. І це можливо було правильно з точки зору кар'єрності державної служби.

Тому, ми пропонували підкомітетом трошки цей законопроект доопрацювати разом і переподати за вашої участі, можливо інші члени комітету хочуть долучитися? Якщо ви не заперечуєте, пане Бублик?

Також я знаю, що в рамках Нацдержслужби йде робоча група з приводу якраз унормування внутрішнього конкурсу в межах однієї категорії. Можливо пан Ващенко теж нам може допомогти цей законопроект

доопрацювати і саме в цьому питанні, я думаю, що цей законопроект точно має можливість бути і нам треба, як вам сказати, трошки стимулювати державних службовців, ті, які зараз вже працюють рухатися по кар'єрній сходинці, щоб вони бачили, що вони можуть кожен рік отримувати підвищення, якщо вони класно працюють і мають гарне оцінювання. Тому я б пропонувала, якщо пан Бублик не заперечує, повернути законопроект на доопрацювання, буквально за тиждень-два швидко його доопрацювати і ще раз переподати за вашим авторством.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Альона Іванівна.

Чи є запитання до Альони Іванівни? Немає.

Юрій Васильович, можливо, ви декілька слів?

БУБЛИК Ю.В. Шановні колеги, проаналізувавши законодавство європейських країн щодо державної служби, щодо просування по державній службі, звичайно, в багатьох країнах надають пріоритет у підвищенні по службі тим людям, які працюють в тому чи іншому відомстві, на тій чи іншій посаді вже не один рік, і, звичайно, вони мають певний досвід роботи, тому користуються цим пріоритетом. Можливо, є в цьому здорове зерно щодо проведення внутрішнього конкурсу. Але по великому рахунку, коли керівник формує кадри, поряд із загальним конкурсом, звичайно, він ну підсвідомо надає пріоритет тим, з ким він працює, бо він знає, що ця людина справиться з роботою. Тому я не заперечую, Альона Іванівна, з вашою думкою, давайте спрацюємо її так, от щодо проведення внутрішнього конкурсу. Але я гадаю, це було б правильно, щоб людина, яка працює на державній службі, мала перевагу порівняно з тим, хто вперше прийшов на цю державну службу зайняти ту чи іншу посаду.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Юрій Васильович.

Колеги, хто ще хотів висловитися? Якщо із членів комітету ніхто не хотів висловитися, Костянтин Олександрович, ви хотіли, можливо?

ВАЩЕНКО К.О. Дякую, Сергій Володимирович.

Ми принципово підтримуємо запровадження елементів кар'єрної державної служби. Я просто нагадаю, що, коли ми працювали разом над законом, ми свідомо… ну з двох базових, які існують в світі, це кар'єрна і позиційна, пішли шляхом побудови позиційної служби, конкурси на всі посади, і одна із цілей, яку ми переслідували разом, це оновлення державної служби і надання можливості її відкрити для всіх, хто хоче долучитися до цієї роботи.

Натомість сьогодні, очевидно, є необхідність трошки зменшити жорсткість, скажімо, підходу в цьому відношенні, і тому, дійсно, сьогодні ми працюємо в рамках робочої групи над змінами до Закону "Про державну службу", сподіваюсь найближчим часом ми цю роботу завершимо і представимо результати. Паралельно і над концепцією реформування заробітної плати ми працюємо. І ми передбачаємо от в тих змінах, які сьогодні опрацьовуються, в тому числі і ті ідеї, ну, трошки в іншому формулюванні, але ідеї, які народний депутат Бублик пропонує, вони нам близькі ми їх підтримуємо. Нам дійсно треба от ці елементи кар'єрного просування в державному органі, де працює державний службовець, сьогодні запроваджувати. Так само як і дати більше можливостей для керівника обирати серед декількох кандидатів, які відповідають встановленим вимогам і пройшли конкурс, все-таки, певну дискрецію він повинен мати. І оця жорстка конструкція, що лише один, якого тільки треба призначати, очевидно сьогодні потребує свого перегляду. Тому ми підтримуємо позицію Альони Іванівни з тим, що ми можемо або цей законопроект доопрацювати, або взяти от елементи того, що запропоновано сьогодні в ньому і врахувати в

діяльності робочої групи, щоб це була єдина цілісна концепція законопроекту.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Костянтин Олександрович.

Колеги, хто ще хотів висловитись з цього приводу?

Якщо дозволите тоді я декілька слів скажу. Я теж погоджуюсь, що ідея надання більших можливостей для кар'єрного просування уже, мені здається, перезріла і її треба запроваджувати як найшвидше. Єдине, що я би собі бачив, по-перше, якщо ми говоримо про внутрішній конкурс, він точно повинен бути значно більш простий, ніж конкурс загальний, тобто процедури повинні бути спрощеними. Я погоджуюся з питанням, що, можливо, розглянути питання дискреції, але при цьому дискреція теж повинна мати певні об'єктивні межі. Тобто, якщо припустимо за наслідками конкурсу розбіжність в балах складає там 10-15 відсотків, то це одне, але, якщо між першим і другим розбіжність балів, умовно кажучи, в половину, то тоді дискреції немає. Ну тобто це треба просто покрутити з різних сторін і прийняти якесь рішення, але це треба робити. І я вдячний Юрію Васильовичу за ініціацію цього питання. І вдячній Альоні Іванівні за те, що знайшли таке компромісне порозуміння. Ще найближчим часом доопрацюємо і внесемо уже інший законопроект, який буде, скажемо так, більш комплексно вирішувати ці питання.

Колеги, під час обговорення прозвучала єдина пропозиція, повернути автору законодавчої ініціативи з розумінням, що ми до наступного засідання комітету підготуємо законопроект, його зареєструємо і зможемо його, можливо, навіть і розглянути на наступному засіданні.

Да, колеги, інших пропозицій немає? Тоді, хто за таку пропозицію, я прошу проголосувати. Хто – за? Дякую. Хто – проти? Немає. Хто – утримався? Немає. Рішення прийнято одноголосно.

Дякую, колеги.

І ми переходимо до четвертого питання порядку денного, про інформацію Рахункової палати щодо результатів аудиту ефективності і використання коштів державного бюджету, виділених Національному агентству України з питань державної служби на керівництво та функціональне управління у сфері державної служби. Інформує начальник Відділу Департаменту контролю у сфері юстиції та запобігання корупції Рахункової палати Маргарита Леонідівна Горбач.

ГОРБАЧ М.Л. Доброго дня!

Шановні народні депутати та запрошені на засідання комітету, Рахунковою палатою, згідно з рішенням від 26 лютого 2019 року, затверджено звіт про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету, виділених Національному агентству України з питань державної служби на керівництво на функціональне управління у сфері державної служби. Слід відмітити, що останній раз аудит ефективності використання бюджетних коштів на керівництво та функціональне управління у сфері державної служби, був проведений Рахунковою палатою у Головному управлінні державної служби ще у 2007 році, що обумовило необхідність проведення його в цьому році.

Предметом аудиту були кошти державного бюджету, це загальний та спеціальний фонд і безпосередньо кошти, виділені на центральний апарат, що спрямовувалися у 2017 та 2018 роках на використання бюджетної програми "Керівництво та функціональне управління у сфері державної служби". Так аудитом встановлено наступне: загальний розмір бюджетних призначень за бюджетною програмою "Керівництво та функціональне управління у сфері державної служби", протягом 2017-2018 років склав понад 156 мільйонів гривень, в тому числі кошти загального фонду - це 155 мільйонів гривень, кошти спеціального фонду - 776 тисяч гривень. Центральному апарату, з урахуванням змін, у 2017-2018 роках відкрито асигнувань на загальну суму понад 121 мільйон гривень.

Аудитом встановлено, що Національним агентством за цією бюджетною програмою не забезпечено ефективне використання бюджетних коштів, зокрема, не ефективне управління коштами склало 7 мільйонів 640 тисяч гривень. Це ті кошти, які були не використані агентством та були повернуті до державного бюджету. В 17-му році було повернуто мільйон 349 тисяч гривень, у 2018 році - 6 мільйонів 291 тисяча гривень.

Встановлене не результативне використання коштів за цією бюджетною програмою, в розмірі майже 5 мільйонів гривень. Зокрема, на кінець 18-го року в Національному агентстві України донорська допомога на розвиток інформаційних ресурсів склав майже 4 мільйонів гривень.

Проте, як аудитом встановлено, інформаційний ресурс НАДС створені та або передані НАДС не були введені в експлуатацію. Я знаю зараз трошки ситуація змінилася.

Крім того портал управління знаннями в центральному апараті НАДС придбаний за кошти державного бюджету в сумі 997 тисяч знаходиться на стадії розробки.

Аудитом встановлено, що Національним агентством при плануванні видатків за бюджетною програмою допущені певні недоліки та порушення вимог бюджетного законодавства, на загальну суму майже 15 мільйонів гривень.

Як наслідок аудитом встановлено не економне використання коштів Загального фонду державного бюджету на загальну суму мільйон 201 тисяча 600 тисяч гривень.

Аудитом встановлено, недотримання вимог законодавства про публічну закупівлю. Зокрема, укладено договори без застосування процедур публічних закупівель на загальну суму майже 700 тисяч гривень. Крім того, порушення мали місце щодо вчасного не оприлюднення звітної інформації, як це передбачено законодавством.

Також аудитом встановлено, що в Національному агентстві в повному обсязі не забезпечується діяльність функціонування системи внутрішнього

контролю. Не вживаються достатні заходи щодо дотримання виконання … Протягом 17-18-х років внутрішні аудити діяльності центрального апарату не здійснювались і не проводились.

Хочу звернути увагу, що відповідно до статей 164 прим. 12 та 164 прим. 14 Кодексу України про адміністративні правопорушення, Рахунковою палатою було складено три адміністративних протоколи. Один на головного бухгалтера і два на голову та секретаря тендерного комітету. За результатом проведеного аудиту, Рахунковою палатою Нацагентству було надано чіткі і конкретні пропозиції щодо вдосконалення його роботи і усунення виявлених правопорушень.

Листом від 24.04 Рахункова палата отримала відповідь від Нацагентства, в якому чітко зазначила всі ті заходи, які ним вживаються. Це був окремий наказ з окремим переліком заходів, які ним вживаються. І хочу додати, що звіт і рішення, зазначений звіт, відповідно до рішення Рахункової палати, розміщений на сайті Рахункової палати. Направлено відповідне рішення до Кабінету Міністрів, а також Верховної Ради.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Маргарита Леонідівна!

Колеги, у кого є запитання? Альона Іванівна, у вас запитання? Ви так встрепенулись.

ШКРУМ А.І. У мене запитання до пана Ващенка.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Зрозуміло.

Костянтин Олександрович, розкажіть нам, де ви не зекономили 1 мільйон і 201 тисячу гривень. *(Не чути)*

У нас так завжди, як про гроші, то мікрофони не працюють.

ВАЩЕНКО К.О. Дякую.

Шановний Сергій Володимирович! Шановні колеги! Насамперед, дійсно, це була така комплексна і масштабна перевірка, якої не було дуже давно…

ГОЛОВУЮЧИЙ. І як вам вдалося не отримати протокол? Мене це теж цікавить.

ВАЩЕНКО К.О. Насправді, факти нецільового або якогось протиправного використання коштів встановлено не було. А ті недоліки, які були зазначені в акті Рахункової палати, я би розділив на дві складові.

Перше, от, я особисто ще раз розумію наскільки у нас недосконале бюджетне законодавство, яке насправді спонукає керівників до того, що, якщо ти не робиш і не здійснюєш, і не реалізуєш свої повноваження, то в тебе не виникає проблем, як тільки ти починаєш працювати на досягнення результату так чи інакше ти змушений іноді, ну, не скажу порушувати, але відхилятися і дуже складно дотриматись всіх вимог, які цим законодавством передбачені.

Натомість ми вдячній Рахунковій палаті за таку системну комплексну оцінку, декілька місяців ця перевірка продовжувалася. Ми з багатьма речами, з більшістю речей погодилися. І сьогодні у нас є план заходів затверджений наказом, який, власне, вже є нашою дорожньою картою по усуненню цих недоліків, які були виявлені. Підготовлено зміни до положення про НАДС. Вжиті заходи щодо постановки на облік тих основних засобів, які станом на проведення перевірки у нас не були оприлюднені. Ну мова іде про певне обладнання, програмне забезпечення, яке нам передали донори, ми їх фізично на той момент не поставили ще на позабаланс до себе, зараз ми це зробили.

Щодо тендерних процедур. Мова іде про те, що на думку Рахункової палати мали місце несвоєчасне оприлюднення результатів тендерів, це дійсно можна вважати певним технічним недопрацюванням. Ну протоколи, які були

складені на членів тендерного комітету, дійсно є. Яке рішення прийме суд будемо дивитися по результатам наскільки правомірно це було зроблено.

В цілому хотів би сказати, що, безумовно, той акт, який ми отримали, він є достатньо об'єктивним. І я повторюю, що у нас є чітке розуміння як не допускати цих недоліків і проблеми з дотриманням законодавства в сфері закупівель і в сфері бюджетного законодавства в майбутньому.

Якщо є додаткові запитання…

Що стосується неефективного використання коштів. Це питання вже колись виникало загалом коли ми, комітет розглядав питання фінансування фахівців з питань реформ, це по суті кошти, які були повернуті як оця заробітна плата фахівців з питань реформи, які на той момент просто, в силу різних причин, не пройшли конкурс і люди не були призначені, і, звичайно, ці кошти були повернуті в бюджет. Це звичайно погано, кожна копійка, яка повертається в бюджет, для мене це біль особистий, як і для будь-якого керівника, от так сталося. Але ці зарплатні кошти, я хотів би наголосити, вони не могли бути витрачені на інших працівників, бо вони цільовим чином планувалися саме на ФПР і, оскільки вони не були набрані, ці кошти були повернути в бюджет.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Костянтин Олександрович.

Колеги, у кого є запитання до Костянтина Олександровича? Будь ласка, Альона Іванівна.

ШКРУМ А.І. Дякую дуже.

У мене запитання не стільки по звіту Рахункової, а по тій системі HRMIS, тому що, мені здається, це може бути дуже крута насправді штука, це система, яка будується для членів комітету за донорські кошти. Я так розумію, там і Світовий банк, і Європейський Союз надає ці кошти, і фактично це може бути аналог, так званого, ProZorro в державній службі,

коли все буде суперпрозоро проходити через єдиний електронний портал, через єдину електронну систему, всі вакансії, всі зарплати, всі посадові особи, всі державні службовці. Тобто це дуже цікава така ідея, над нею працюють достатньо давно, оскільки вона тут в звіті і в аналізі, я так розумію, що зараз вже вона введена в експлуатацію. Але от розкажіть нам просто, будь ласка, на якій вона стадії? Я знаю, що ви робили презентацію для уряду, я думаю, що було б дуже класно зробити там хоча б на 5-10 хвилин презентацію для комітету. Які будуть пілотні проекти, тобто які державні органи підключаться до цієї системи, коли, чи введена вона в експлуатацію і що взагалі відбувається розкажіть, будь ласка, нам?

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Альона Іванівна.

І в мене додаткове питання до цього. Чи врахували ви всі ті недоліки, які є в ProZorro? Бо, припустимо, я не ідеалізую ProZorro, я поспілкувався тут із своїми колишніми колегами на юридичному ринку і мені порозказували як через ProZorro відбувається закупівля юридичних послуг, тому є нюанси, як то кажуть.

ВАЩЕНКО К.О. Дякую.

Спільне між ProZorro і системою HRMIS те, що це є електронні системи управління, в даному випадку управління не закупівлями, а людськими ресурсами. І це питання, дійсно, прямо пов'язано з тим, що Рахункова палата вказала на результативне використання коштів, і тут ми маємо з цим погодитися. Чому? Тому що, коли уряд рік тому приймав рішення про концепцію HRMIS і план заходів, ми, дійсно, поставили собі достатньо амбіційні терміни. І треба визнати, що ми переоцінили складність системи, яку треба побудувати. І станом, коли Рахункова палата прийшла перевіряти, вона справедливо задала нам питання: "Бачите, ви мали вже в кінці року зробити, а у вас немає". І це дійсно так.

Тому що досить складно ця історія, все відбувалось, враховуючи, що це кошти Європейського Союзу і адмініструються Світовим банком. Дуже складні. Ми перші, хто в Україні проходили по оновленій процедурі Світового банку і процедуру самої закупівлі. Я не буду зараз детально, ну, інформувати. Але оці правила Світового банку, тому що ця закупівля програмного продукту відбувалась не за нашою процедурою, а за процедурою Світового банку, там отакий талмуд великий всіх правил і обов'язків, пов'язаних з цим.

І, звичайно, ми розраховували, що у нас це закінчиться раніше. Але в підсумку у нас тільки в кінці року відбулася процедура закупівлі, було багато учасників. Все це було під пильним наглядом і Єврокомісії, і Світового банку. Є сьогодні переможець, укладений контракт. І зараз по суті йде активний процес розробки цієї системи, яка насправді повинна вже запрацювати наприкінці цього року.

Що ще спільного з ProZorro. Те, що нам вдалося залучити до команди, яка сьогодні цим проектом займається, Олександра Стародубцева як одного з авторів ProZorro і ще ряд людей, які просто є, вже пройшли цей шлях, в тому числі можуть враховувати недоліки, які пов'язані з впровадженням таких складних систем. Але в підсумку, коли цей процес буде затверджений, це буде, дійсно, унікальна інформаційна база, яка дозволить планувати і заробітні плати, яка дозволить повністю відкрити, бо передбачається публічний портал, інформацію про заробітні плати держслужбовців, про їх пересування, про підвищення кваліфікації. Кожен держслужбовець також матиме… По суті вся кадрова документація, всі процедури, вони будуть переведені в електронний режим. І ми готові сьогодні зробити презентацію, власне, того проекту, який вже затверджений і реалізується. І по мірі його, ну, скажемо, розробки і введення в експлуатацію готові інформувати комітет про результати.

_____. *(Не чути)*

ВАЩЕНКО К.О. Це буде центральний орган виконавчої влади. 21 центральний орган… тобто 18 міністерств, 2 агентства і секретаріат Кабміну, а далі вже ця система буде поширюватись потім на регіональний рівень.

Саме відповідно до контракту термін завершення цього проекту передбачено у 20-му році.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Костянтине Олександровичу.

Колеги, чи є ще запитання? Якщо запитань немає, то тоді я би хотів подякувати і Маргариті Леонідівні, і Костянтину Олександровичу, і ми приймаємо цю інформацію до відому.

Ми переходимо до наступного питання порядку денного: про інформацію Рахункової палати щодо результатів аналізу використання коштів державного бюджету на оплату праці працівників органів державного управління. І інформує нас про це заступник Голови Рахункової палати Андрій Васильович Майснер. Будь ласка, Андрій Васильович.

МАЙСНЕР А.В. Дякую, Сергій Володимирович! Доброго дня, шановні народні депутати, члени комітету! Шановні колеги, присутні на засіданні комітету! Вашій увазі буквально в декількох ключових аспектах, в декількох словах я хочу довести інформацію про результати аналізу використання коштів держбюджету на оплату праці працівників органів державного управління.

Сьогодні вже і народні депутати, члени комітету, і голова НАДС говорили, дещо зачіпали цю тематику, в тому числі і щодо системи інформаційної, яка як інструмент дуже прогресивний впливає на ефективність функціонування системи оплати праці в органах державного управління, через належний облік, через аналітику. На жаль, до цих пір сьогодні в Україні не існує єдиної чіткої системи, яка давала би повну

картинку про ті людські ресурси, які задіяні в системі державного управління в нашій державі.

Предметом аналізу стало умови оплати праці, працівники органів держуправління та ефективність управлінських рішень щодо використання коштів держбюджету на оплату праці в 17-18-х роках.

Мета аналізу оцінка існуючих умов оплати праці… Я прошу, якщо комусь зручно, то слайди буду переключати, для того, щоб також ця інформація також відображалась візуально.

Оцінка існуючих умов оплати праці працівників в контексті запровадження реформи державної служби та комплексної реформації систем державного управління. Об'єктами аналізу є секретаріат Кабінету Міністрів, 102 розпорядника бюджетних коштів в системі органів державного управління включаючи 26 обласних державних адміністрацій.

Безпосередньо фізично контрольні групи Рахункової палати перебували в Міністерстві соціальної політики, в Національному агентстві державної служби, а також в Міністерстві фінансів України.

Хотілось би довести до вашого відома буквально декілька ключових кількісних ілюстрацій, кількісних показників, що характеризують систему органів державного управління в її нинішньому стані. Так аналізом, в результаті здійснення аналізу, в черговий раз підтверджено, що, на жаль, відбувається подальше поступове, але збільшення чисельності працівників управлінського апарату в системі державного управління. Так, в порівнянні з 2017 роком, коли в нас нараховувалося 222 тисячі осіб, в 2018, це вже 226 з половиною тисячі осіб, зростання на 2 відсотки або чотири з половиною тисячі державних службовців.

Збільшення видатків державного бюджету на оплату праці, через низку причин, не лише і не стільки через збільшення кількості працюючих. Але збільшення відбулося в абсолютному показнику на 12 мільярдів, тобто 36 мільярдів в 2018 році в порівнянні з 24 мільярдами гривень на оплату

праці в 2017 році або в півтора рази відбулося зростання. І тут є, як позитивні, так і негативні ознаки.

Зупинюсь на тих аспектах, які сьогодні характеризують вузькі, слабкі місця, які, Слава Богу, не є критичними для подальшого реформування. Але заслуговують на таку щільну, серйозну увагу і негайне врегулювання їх через реагування відповідних органів, де проводився аналіз. Значить, на жаль, треба констатувати, що система оплати праці, не дивлячись на те, що в стратегії, про яку сьогодні і Альона Іванівна говорила, і інші колеги. Вона чітко описана, як така, що підлягає реформуванню, в який саме спосіб, які цілі ми ставимо, які завдання поставлені. На жаль, вона залишається не прозорою і дуже суперечливою.

В структурі заробітної плати висока частка додаткових та стимулюючих виплат, надбавки за особливий характер роботи, інтенсивність праці, премія, інші виплати, які становили в 2017 році близько 62 відсотки, в 2018 році - це вже 66,3 відсотки. Тобто ця частка ще й зростає, в той час, як ми говоримо про це чарівне золоте співвідношення 70-30, коли саме посадовий оклад, як база заробітної плати має бути пріоритетом і має складати 70 відсотків, а 30 – це так звана преміальна частина.

Тому домінуюча роль посадового окладу на сьогодні відсутня. Це факт, який сьогодні в цифрах можна побачити в звіті Рахункової палати. Встановлений стратегією реформування пріоритет, що співвідношення я сказав, що не може бути забезпечено взагалі у складі обов'язкових виплат передбачено надбавки. Вони не були враховані. І оце співвідношення 70-30 сьогодні воно взагалі недосяжне в тому вигляді, в якому сьогодні існує система оплати праці в органах державного управління.

Наприкінці 16-го року базова величина для визначення посадового окладу держслужбовця законодавчо зменшена з мінімальної заробітної плати до рівня прожиткового рівня мінімуму для працездатних осіб.

Хотів би звернути увагу, що навіть на законодавчому рівні ми по суті можемо говорити, це встановлено це формулювання, що по суті ми

рівняємося під межу бідності. Саме межа бідності береться за базу, коли ми далі вибудовуємо оплату праці державного службовця. В той час, як ми говоримо, що це мають бути висококваліфіковані, фахові, мотивовані працівники. Відповідно і в абсолютних показниках відносних, ну, по суті через зміну цієї прив'язки, пріоритетів по цій базі відбулося значне зменшення. Очевидно, що виходили з наявного ресурсу фінансового. Але навіть ідеологічно прив'язка до межі бідності при плануванні мотивації праці державного службовця, ну це нонсенс.

Не буду зупиняться широко, просто скажу, вже доповідав на комітеті, на засіданні комітету щодо реформаторського складу, але особливі умови оплати праці фахівці з питань реформ на відміну від усіх інших державних службовців законодавче невизначені, а встановлені лише рішенням уряду. І це робить цю категорію особливою. Тобто, якщо законами у нас врегульовано по віх держслужбовцях, то по цій категорії лише на урядовому рівні.

Хотілось би також відзначити, що є окремі органи, такі як, наприклад, НКРЕКП, яке зараз дуже багато на слуху. Тому що ми чудово розуміємо ситуацію на енергетичному ринку, в енергетичному секторі держави. Мова іде про те, що окремими законами або нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів регулюються відповідні умови оплати праці. Як результат, зокрема, в 17-му році посадовий оклад працівника центрального апарату або територіального органу НКРЕКП у 3,6. Від 3,6 до 9,1 рази, залежно від посади, перевищував показник, який Мінфін використовує на етапі планування видатків для всіх інших державних службовців.

У 2018 році це від 2,3 до понад 5, майже 6 разів перевищення. Тобто це, коли ми говоримо про прозорість, справедливість і збалансованість системи оплати праці державних службовців. Тобто є рівні, а є рівніші.

Також варто зазначити, що ключовим… одним з ключових аспектів, які досліджує Рахункова палата під час цього аналізу, була фінансова стабільність реформування системи, бо без належного забезпечення

фінансами зробити, ті амбітні цілі досягнути, ті завдання зреалізувати неможливо, це очевидно. На жаль, треба відзначити, що і наші міжнародні партнери в своєму звіті, мова йде про SIGMA, ключову аналітичну групу ОЕСР Європейського Союзу, зазначалося, що справедливість і конкурентоспроможність системи оплати праці держслужбовців оцінено в один бал за 6-бальною шкалою оцінювання від 0 до 5. Це оцінка міжнародних партнерів.

Що стосується Рахункової палати. Основні проблеми з фінансовою стабільністю і ризики пов'язані з застосуванням Мінфіном методики планування видатків за осередненими даними, тобто така своєрідна середня температура по палаті, щодо розміру посадового окладу на основі показників попереднього року, тобто ми беремо за базу попередній рік, і від цього відштовхуємося по середньому показнику. З непроведенням до цього часу комплексного функціонального обстеження органів державного управління також пов'язані дуже багато ризиків. Врешті-решт, ми під час аналізу і з керівником Національного агентства державної служби Костянтином Олександровичем, і іншими учасниками цього процесу, стейкхолдерами, дійшли згоди, що, дійсно, те, з чого треба починати будь-яку реформу, особливо таку важливу, як реформа державної служби, умови оплати праці, це якраз є функціональне обстеження. На жаль, до сьогодні це функціональне обстеження не проведено, і низка організаційних правових проблем, які зараз, зокрема, завдяки і НАДС, я думаю, що найближчим часом будуть врегульовані, ми це обговорювали, і в порядку виконання рекомендацій Рахункової палати, я впевнений, що ми знайдемо вихід з цієї ситуації разом.

Також по суті відсутня повна узагальнена картина – відомості про граничну і фактичну чисельність працівників у розрізі державних органів та займаних посад. І от про це говорили шановна Альона Іванівна і Костянтин Олександрович, і дійсно та система по якій нам велику допомогу надає Світовий банк, як модератор, і Європейський Союз, як партнер, який

фінансує цю систему, мова йде якраз про HRMIS. Це якраз той інструмент, який дозволить мати облікову базу серйозну, де ми будемо бачити загальну картинку і зможемо майже в он-лайні реагувати на ті чи інші зміни, забезпечуючи адекватне реагування.

Варто зазначити, що через ці ризики, які я зазначив, фінансову певну не стабільність, ми по суті маємо факт утворення міжвідомчу, міжпосадову диспропорцію в умовах оплати праці державних службовців. І ми з Костянтином Олександровичем, і з іншими стейкхолдерами прийшли за результатами аналізу до такої дуже не втішного висновку, але, в принципі, сьогодні маємо дорожню карту як це виправляти.

Мова йде про те, що найбільше страждають так звана 8 і 9 категорія державних службовців. Це якраз той костяк, ота кістка на якій тримаються майже всі органи державного управління – це провідні і головні спеціалісти.

В них найменше… а їх близько 70 відсотків від загальної кількості. От у них зростання мотивацій, підвищення мотивації відбувається найменшими темпами. Дуже не значне, в порівнянні з тими ж керівниками міністерств, відомств органів державного управління.

Чи можемо ми при цьому говорити про успішні реформи? Про успішну реалізацію тих державних політик, під які якраз ми винаймали і винаймаємо реформаторський склад, який формують, а інші мають реалізовувати. Тому якраз оці провідні і головні спеціалісти потребують особливої опіки держави і створення належних умов праці, я вже мовчу за так звану корупційну складову, особливо у специфічних відомствах, де мова йде про гроші, безпосередньо, в тому числі і контролюючих і таке інше.

Враховуючи регламент, скорочу. Два слова про HRMIS, джерело фінансування, як сказав вже Костянтин Олександрович, це наші міжнародні партнери, грантові угоди між Україною і Міжнародним банком реконструкції і розвитку, загальна вартість проекту понад 3 мільйони євро. У нас була спільна робоча така нарада, НАДС, на базі НАДС ми її проводили, Рахункова палата і Світовий банк модератор по цій системі. Ну, були виявлені під час

аналізу низка недоліків, на жаль, трохи застаріла і не актуалізована концепція цієї системи. Ми знайшли з нашими колегами з НАДС порозуміння в цьому питанні, вона нас сьогодні не охоплювала, з точки зору об'єктивних і суб'єктивних причин, низку органів державних, зокрема, і тих, що тільки-тільки утворені. І на сьогодні треба зачепити весь той пазл для того, щоб у нас дійсно була загальна картина, об'єктивна і актуалізована. Якщо говорити про те, хто ж випав, то, наприклад, щоб члени комітету знали, що на сьогодні не враховані були Центральна виборча комісія, національні комісії, що здійснюють регулювання у відповідних сферах, секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Рада національної безпеки і оборони, - вони взагалі не були враховані. На сьогодні у нас є порозуміння, я думаю, що найближчим часом це буде враховано тими, хто розробляє цю систему за кошти, надані міжнародними партнерами.

Також, відповідно впровадження систем не передбачено для …… створених державних органів, таких, як Державна податкова адміністрація, Державна митна служба, Державна служба у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції. Рекомендації Рахункової палати надані, я не буду перераховувати, вони є на слайді, також надані комітету, членам комітету. Якщо будуть запитання по рекомендаціях, я готовий відповісти на питання.

Єдине, що я хотів би, Сергій Володимирович, шановні колеги, зазначити, що, на жаль, сьогодні можна говорити про адекватне реагування на рекомендації Рахункової палати лише з боку Національного агентства з питань державної служби, які відразу ж включилися, ще під час аналізу, здійснення аналізу, і ми вже, я кажу, спільно і наради проводили, і розуміли, що це треба робити на марші і виконувати ці рекомендації. Поки що Міністерство соціальної політики, цитую з їхнього листа: "взяло до відома рекомендації Рахункової палати". Це дуже цікава форма реагування, і надала пропозиції до Кабінету Міністрів, Мінфіну, Мінекономрозвитку та НАДС, не надавши їх самій Рахунковій палаті, яка якраз і має аналізувати ефективність

реагування, і ефективність виконання рекомендацій Рахункової палати. Мінфін повідомив, що очікує результати діяльності, утвореної Національним агентством державної служби робочої групи, який по суті крок за кроком стає якраз центром мозкового штурму навколо імплементації тієї стратегії і реформи в цілому державного управління, в тому числі умов оплати праці державних службовців.

Безумовно, треба зазначити, що думку аудиторів Рахункової палати, ми ще раз пересвідчилися в цьому під час здійснення цього аналізу за його результатами, саме НАДС, який відповідно до законодавства формує, а не лише реалізовує державну політику в сфері державної служби, має задавати тон не лише в цілому по системі державної служби, а й з питань мотивації державних службовців. Саме тут має бути основний мозковий центр. А далі вже таким відомствам, як Мінсоцполітики, який взагалі займається соціальними гарантіями, в тому числі з безпеки оплати праці, вже мають погоджувати ті, чи інші позиції.

Дякую за увагу.

Готовий відповісти на питання.

Вибачте, що стільки регламенту забрав.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

А ми регламент вам не встановлювали, якщо ви звернули увагу.

_____. А я вже звик, Сергій Володимирович, до того, що він є.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Це добре.

Колеги, у кого є питання до Андрія Васильовича.

_____. Змістовно все було.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Питань немає до вас, Андрію Васильовичу.

А відтак, колеги, хтось хоче висловитись? Тобто ми приймаємо…

ШКРУМ А.І. *(Не чути*)

ГОЛОВУЮЧИЙ. Будь ласка, Альона, я ж розумію, що в той чи інший спосіб, ви все одно будете щось говорити. Будь ласка, Альона Іванівна.

ШКРУМ А.І. Дякую.

Насправді, ми вже не перший раз слухаємо Рахункову палату. Я дуже дякую вам за роботу. В принципі висновки одній і ті самі у нас, по ходу, весь час. Мені б хотілося все ж таки почути, можливо, і від пана Ващенка, і від нас з вами, які ці висновки імплементувати.

Тому що на моє переконання, все ж таки будуть у нас парламентські вибори, буде, очевидно, новий уряд, можливо, це буде скоро, можливо, це буде трошки пізніше. Але буде окремим вікном можливостей і для нового уряду і для нового парламенту. Як правильно почати реформу державного управління і як виправити те, що на сьогодні, ми бачимо в кожному звіті Рахункової палати. І тут мені важко зрозуміти, як же це правильно імплементувати. Тобто яку ми маємо проблему і які проблеми ми бачимо в кожному звіті Рахункової палати.

Перше - це кількісний склад державних службовців. Дуже цікава інформація, я вам за це дякую. Тобто ми говорили про функціональне обстеження, ліквідацію непотрібних функцій, скасування непотрібних функцій, скасування непотрібних, можливо, цілих департаментів. І скорочення кількості державних службовців, що у нас прописано в принципі в стратегії, ми отримали на 2 відсотки збільшення державних службовців за останній рік. Я, насправді, здивована, що лише на 2 відсотки. Я думала, що трошки більше ми розширили склад державних службовців. Але, очевидно,

що реформа має приводити все ж таки до скорочення функцій і державних службовців, а не їх розширення на 4 з половиною тисячі. Тут у мене, все ж…

ГОЛОВУЮЧИЙ. Але, Альона Іванівна, це не про функції, це про людей. Функції зменшилися, а людей збільшилось.

ШКРУМ А.І. Людей збільшилось. У мене питання все-таки тоді до пана Ващенка. Як так сталося, тобто головні причини які? Все ж такі головні причини – це реформаторські кадри, які збільшилися? Чи головна причина зовсім в іншому і в методології підрахунків, да? Тому що за вашим звітом було скорочення державних службовців. Я зараз все скажу, якщо можна, а потім ви відповісте за питання.

Друге. 70 на 30 – співвідношення заробітної плати і премії. Ну, колеги, ви пам'ятаєте, що це була наша ідеальна мета: щоб зарплати підвищились, щоб вони були стратегічно по шкалі вищі не лише для керівників, а для всіх державних службовців. Щоб не було розподілу на реформаторів, тобто одну касту державних службовців, які отримують хороші європейські зарплати і інших, які не отримують європейські зарплати навіть близько. І щоб вся система змінювалась по ходу за декілька років.

Но, на жаль, у нас ще до виборів президентських була така ситуація. Якщо ви пам'ятаєте, ми до бюджету давали величезну кількість застережень і пропозицій від нашого комітету і вони всі були правильні, по цьому звіту я бачу. Тому що ситуація склалася така. Пан Порошенко як Президент заявив, що у нас не буде збільшення заробітних плат державних службовців. Збільшення не відбулося. Пан Гройсман прийняв постанову, що ми маємо вийти на 30 відсотків премій і ми вийшли на 30 відсотків премій. Але, оскільки збільшення не відбулося при тому, що навіть мінімальна зарплата зросла, а для державних службовців вона не зросла чисто політично, то все це увійшло в так звані стимулюючі виплати.

Тобто премії не збільшилися – 30 відсотків, мінімальна зарплата не збільшилась, а стимулюючі виплати збільшилися. І зрозуміло, що пропорція 70 на 30 не відбулась навіть приблизно, тут ми це бачимо з Рахункової палати.

На сьогодні, насправді, нам треба робити реформу оплати праці. І я дуже сподіваюся, що Мінсоцполітики просувається в цьому напрямку. Тому що нам колосально треба вирівняти зарплати для реформаторських кадрів, для звичайних так званих державних службовців і взагалі по публічному сектору. І нам доведеться піднімати мінімальну зарплату по всім категоріям, а зменшувати так звані стимулюючі надбавки і стимулюючі зарплати, які є дуже часто залежать тільки від керівника, а не залежать від оцінки чи професійної діяльності державних службовців. Ну, і тут я сподіваюся, що ми це зможемо зробити там в найближчі роки.

По прив'язці заробітної плати до прожиткового мінімуму. Ну, наш комітет насправді перший казав, що це має бути прив'язано до мінімальної зарплати, а не до прожиткового мінімуму. Ми ці поправки двічі подаємо в державний бюджет, але, на жаль, це не враховуємо. І знову ж таки сподіваємося, що цей державний бюджет буде зовсім по іншому прив'язаний.

По реформаторським кадрам, знову ж таки, ідея в тому, що це мав бути пілотний проект. І він мав, в кінці-кінців, привести до того, що всі будуть отримувати достойну зарплату. І всі будуть займатися саме функцією політики, а не однаковими функціями, як це і було раніше. І без функціонального обстеження ми тут нічого не зробимо.

Чи є у нас розуміння, на сьогодні, як провести це функціональне обстеження, от з нового, чистого листа, наприклад. Бо функціональне обстеження для галочки проведене, ми про це знову ж таки багато говорили. Але я не вважаю, що воно, дійсно, зроблене. І кожен орган сам для себе його робив.

І у нас найнижча оцінка, дійсно, від SIGMA, від звіту SIGMA, саме по оплаті праці тому тут треба рухатись. І я сподіваюсь, що Рахункова палата

просто нам допоможе своїми звітами і для Мінсоцполітики і для уряду загалом, і для нас, держслужби, цю роботу якось зводити. А комітет завжди готовий допомагати. І ви знаєте, що ми тут стоїмо на засадах того, що реформу треба рухати. І треба, мабуть, вікном можливостей, яке буде, скористатися.

Дякую.

І дякую НАДС за те, що ви відкликаєтеся і дуже швидко на будь-яку критику.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Альона Іванівна.

Андрій Васильович, якщо у вас є коментар.

МАЙСНЕР А.В. Буквально один, на додаток.

Шановні колеги, народні депутати, присутні на засіданні! І я хотів би ще відзначити, що ми в принципі в робочих консультаціях з об'єктами контролю, при обговоренні проекту звіту, прийшли до того, що от те співвідношення, де тільки дві категорії посадовий оклад і премія, як бонус за результативність, за якість роботи, оце співвідношення, воно сьогодні не лише не працює через надбавки. А взагалі демонструє те, що існування на тлі посадового окладу і премії, надбавок за інтенсивність. От дуже цікаво завжди мені було, людині, яка ще в 20 з чимось років прийшла на державну службу в Мінфін. Як визначає керівник, який розподіляє кошти, наскільки інтенсивно працював той, чи інший працівник в міністерстві, коли мова йде про тисячі людей, як визначається отой відсоток інтенсивності.

Ще одне цікаве. Ми завжди говоримо, що час сидіння в кріслі не визначає ефективності того, хто в ньому сидить. Але в нас існує надбавка за вислугу років. Що таке надбавка за вислугу років сама по собі? Наскільки вона мотивує людину ту, яка її не отримує тому що в нього немає такої вислуги, але він при тому працює результативно, і ту, яка несильно напружується, але вже дуже багато десятиріч працює в державній службі.

Оці питання всі, вони сьогодні просто диктують про те правило, про яке каже Альона Іванівна. Що якщо ми вже реформуємось, то нам доведеться робити це болісне рішення покроково нехай, поетапно, але відходити від тих званих додаткових стимулюючих, заохочуючих виплат у вигляді надбавок. Тому що це викривляє всю систему, робить її непрозорою. І саме головне - "свій-чужий". Ця система координат залишається. Тому що сьогодні можна визначати, своєму більше, чужому менше, або не скільки. Так.

Тому, на жаль, на жаль, якщо ми сьогодні говоримо про кадрову політику в державній службі, про це все, то сьогодні говорити про те, що ці надбавки є ефективним інструментом, не доводиться. І аналіз це черговий раз продемонстрував.

Я дуже вдячний за можливість висловитись.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Андрій Васильович.

Костянтин Олександрович, ви хочете прокоментувати?

ВАЩЕНКО К.О. Так, звичайно. Ну стосовно чисельності. Колеги, ми маємо визнати, що це спільна відповідальність парламенту і уряду. Чому я так кажу? Тому що за рахунок, ми дійсно спостерігали зниження чисельності, а от останній рік у нас пішло все в гору. Тому що у нас за останній час було створено понад 10 різних структур, причому в більшість з них були передбачені саме законами, прийнятими парламентом. Це і НАЗК, це і НАЗЯВО, це і Агентство по управлінню державним боргом, це відповідно до нещодавніх змін до Бюджетного кодексу. Зараз Мінфін ініціює створення. Це Агентство повернення активів. А це буде ще служба по управлінню державним боргом і так далі, і так далі. Тобто ми бачимо, що іде зростання кількості органів влади. А найгірше в цій ситуації, що по багатьох із них законодавчо визначені умови оплати праці. І це дуже величезна проблема. Тому що ми з одного боку говоримо про уніфікацію, ці речі, а кожен орган, який створюється, намагається в законі прописати собі особливі зарплати,

особливі умови і так далі. І це вже розбалансовує достатньо серйозну цю ситуацію.

Тому зараз, от правильно було сказано, зараз ДПА і ДМС, що призведе до збільшення чисельності, призведе. Тому що і там і там треба, я вибачаюся, і бухгалтерів, і юристів, і всіх інших, не тільки митників і податківців. От два ЦОВа і це вже піде збільшення, і відповідно це буде екстраполюватись і на регіональний рівень.

Тому тут питання комплексне і уряд зі свого боку реагує, з іншого боку я би просив по мірі можливостей, і народних депутатів, коли подібні ініціативи виходять і прописуються конкретні органи влади в конкретних законах, все-таки, якось це співвідносити з тими концептуальними речами, які закладені в Законі "Про державну службу".

Тому що це не той ринок праці, який ми, на жаль, утворили. І у мене багато людей пішло, в багатьох інших, в НАЗК в інші структури тільки тому, що там вища заробітна плата.

Тепер, що стосується заробітної плати загалом. Уряд щороку понад 11 мільярдів додатково закладає і в абсолютних цифрах, і я думаю ті, хто знає ситуацію в районних адміністраціях, обласних, не тільки в ЦОВах, погодяться з тим, що заробітна плата, де-факто, зростає, навіть з врахуванням купівельної спроможності і цих всіх курсових речей.

70 на 30 практично єдине, що тут треба все-таки поправку робити 70 на 30, 70 – це посадовий оклад і дві обов'язкові виплати, не тільки посадовий чистий.

По преміям уряд виконує закон 30 відсотків встановлено, ще цього року буде діяти, останній рік оці надбавки, але в кінці року, якщо не буде проголосовано якихось змін, і вони зникнуть. І в принципі це та мета, яку ми плануємо досягти, ми тут з Рахунковою палатою. Але це має не призвести до зменшення фактичних коштів, які на руки отримують, а мають бути збільшені суттєво посадові оклади. І тому сьогодні ми в рамках робочої групи над законом, ми почали саме з оплати праці. Тому що ми розуміємо,

що по багатьох інших питаннях, ми дійсно досягли прогресу, а це залишається найбільша проблема, чи виклик в системі державної служби.

І ми сьогодні, є у нас ідеї по перегляду і груп оплати праці, і багатьох інших речей, яким чином це має бути закріплено в законі, а потім в урядових постановах.

Що стосується те, про що Андрій Васильович сказав, я з ним погоджуюсь, часто апелюють до нас, як до агентства в цьому питанні, але мені, на жаль, доводиться відповідати, що за складову оплати праці агентство, на жаль, не відповідає, відповідає Мінсоцполітики.

У нас є дискусія, вони вважають, що це є частина загальної політики у сфері оплати праці. А ми вважаємо, що мотивація державного службовця починається з зарплати, і ми готові на себе взяти відповідальність готувати відповідні пропозиції, ми їх все рівно готуємо. Але, ну, лідерство в цьому відношенні де-юре залишається за Мінсоцполітики і у нас не завжди співпадають позиції, хоча ми дійсно співпрацюємо і намагаємося шукати порозуміння. Але, безумовно, питання зарплати.

Що стосується ФПР. Якщо уважно подивитися на урядову постанову, яка була прийнята в січні по встановлено розмірів оплати, ми побачимо, що уніфікація поступово відбувається. ФПР зменшені оці надбавки. Натомість посадові оклади для, ну, скажемо, звичайних держслужбовців зростають і сьогодні, якщо ми подивимось на Мінекономіки, Мінфін і так далі, то зарплати керівників департаментів не сильно відрізняються від керівників директоратів або практично вже не відрізняються. Тобто в принципі як ми і говорили поступово всі мають підтягуватися до того рівня, який був закладений для людей які відповідають за формування політики в міністерствах.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Костянтин Олександрович. У мене склалось враження, що ви ставите під сумнів необхідність створення Національного

агентства з запобігання корупції, ви так двічі його шпурнули. Але це слушна ідея.

_____. *(Не чути)*

ГОЛОВУЮЧИЙ. Можливо, ви листа нам напишете на комітет, що ви ініціюєте той розгляд законопроекту

ВАЩЕНКО К.О. Ні, я за це.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Я жартую.

ВАЩЕНКО К.О. Чому у них мають відрізнятися зарплати або в агентства, яке займається поверненням активів і так далі. Ну чистий популізм, вибачте, говорити: от люди управляють мільйонами у них повинні бути зарплати. Ну повірте…

ГОЛОВУЮЧИЙ. У них повинні бути мільярди. Звичайно …

ВАЩЕНКО К.О. Вони такі самі державні службовці. І функція тих, хто працює в Рахунковій палаті в апараті, чи в Національному агентстві чи, ну, не хочете НАЗК, в Агентстві по управлінню активами, або в НАЗЯВО, ну, принципово не відрізняються.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Ні, ні, я погоджуюся з вами в тому, що це абсолютно хибний підхід коли люди… Деколи, до речі, у нас були випадки коли рахували якимись відсотками від чогось. Ну є заробітна плата за яку ти працюєш і це не є приватний бізнес ти виконуєш державну функцію.

Будь ласка, Альона Іванівна. І я би потім просив, можливо, від Мінсоцополітики хтось би висловив, сказав би декілька слів. Юрій Віталійович, ні? Да?

_____. *(Не чути)*

ГОЛОВУЮЧИЙ. Добре.

Зараз Альона Іванівна, потім Юрій Віталійович.

ШКРУМ А.І. Ні, я просто одну репліку скажу. Колеги, коли ми рік мали робочу групу величезну по Закону "Про державну службу". Тому унормували абсолютно всіх державних службовців, крім одного державного органу – Національного банку, який попросив взагалі вивести їх з державної служби. І це була головна історія. Причому, я пам'ятаю зустрічі майже з кожним державним органом. Ми зустрічались з РНБО. Там дуже важко йшли дискусії з іншими державними органами. І, в кінці-кінців, погодили, що всі державні службовці, не ті, які мають спеціальні звання, тобто погони, не ті, які не є державними службовцями, яких ми вивели з державної служби тоді, а всі вони мають однакову структуру, однакові зарплати, однакові надбавки. Крім Національного банку, який одразу сказав, що ми хочемо іншу структуру і виходимо з державної служби.

А потім, вже після прийняття Закону "Про державну службу", в кожному додатковому законі конкретного органу, починаючи від НАЗК і Агентства з розшуку та управління активами, і всіх інших, в кожному законі ми як комітет подавали поправки прибирати цю диспропорцію. Но, на жаль, більшість в парламенті вирішувала по-іншому. Тому нам доведеться знову ж таки це все унормовувати і говорити про державних службовців, як єдину систему.

Якщо це люди, які не є державними службовцями, а є військовими, наприклад, або мають спеціальні звання, або є прокурорами і таке інше, то

там інша трошки історія. Але тут, я думаю, що ми як комітет займали цю позицію 4 роки і вона у нас була завжди єдина.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Альона Іванівна.

Єдине, що я дозволю собі з вами не зовсім погодитись. Я вважаю, що нам необхідно унормовувати заробітні плати або форми оплати праці всіх людей, хто працює на державу в той чи інший спосіб. Я переконаний, що так, повинна бути специфіка. Але всередині цієї системи повинна бути специфіка і по відношенню до військових, і по відношенню до тих, хто має спеціальні звання. Це може бути окремим розділом зроблено. І там можливі якісь інші речі. Але всі, хто працюють на державу, повинні мати однаковий підхід.

Я, чесно кажучи, не розумію ситуацію, коли оплата праці керівника державного підприємства в десятки, а деколи в сотні разів більша, ніж зарплата Прем'єр-міністра країни. Ну, це така трошки, як на мене, трошки шизофренічна ситуація. Будь ласка, когось не влаштовує зарплата – ідіть працюйте в народне господарство, як казали раніше, а в приватний бізнес – як кажуть зараз.

Юрій Віталійович, одна хвилинка. Там Андрій Васильович Майснер просив репліку, і потім – ви.

МАЙСНЕР А.В. Дякую, Сергію Володимировичу.

Альона Іванівна, повністю підтримую. Дякую за той екскурс по Нацбанку. Справа в тому, що Рахункова палата мала точно так же, як Нацбанк, на відповідність міжнародним стандартам аудиту, ми члени INTOSAI, EUROSAI. На жаль у нас наші працівники, аудиторський склад, які мають бути незалежні від будь-яких таких інституціональних прив'язок залишаються державними службовцями.

Я мріяв, що тоді ще мало відбутися, але так сталося, як сталося, тому дуже прошу, якщо буде у нас така нагода, я вірю, що вона буде, ми просто

зобов'язані привести у відповідність до міжнародних норм аудиту державного, зовнішнього аудиту діяльність апарату в частині держслужбовців в Рахунковій палаті. Це питання ми вже з НАДС в робочій консультації обговорювали, тут жодних запобіжників немає, але ми цього тоді не зробили, новий закон отримали, незалежність нібито прописали. А деякі прив'язки залишилися, які сьогодні, на жаль, обтяжують зовнішнього аудитора і державу. Тому що ми по суті сьогодні маємо гирі на ногах.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Андрій Васильович.

Юрій Віталійович, будь ласка.

_____Ю.В. Дякую, Сергій Володимирович. Я думаю не варто повторюватися, бо я повністю погоджуюсь майже з всіма виступаючими стосовно тої проблематики, яка призводить до такої оцінки, яка на сьогодні була здійснена Рахунковою палатою.

Єдине, що все ж таки хочу обмовитись, що сьогоднішній рік – це рік в якому діють вже нові умови, а оцінка здійснювалась, все ж таки, в попередніх роках і в тому числі по завершенню цього року, правильно відповідно сказав Костянтин Олександрович, у нас завершується дія надбавки. Тому ситуація 70 на 30 це ідеальна, вона дещо зміниться і напевно варто буде давати вже оцінку можливо за І квартал там першу половину наступного року тут буде більше ревантніші цифри, які можна буде оцінювати.

…… ……, ви з язика зняли момент, пов'язаний з унормуванням, якщо хочете, оплати праці всіх хто працює на державу, якщо можна так назвати. І хочу звернути увагу, що у нас бюджетна сфера налічує 3,5 мільйони людей, орієнтовно 3,5 мільйони людей. І лише 230 тисяч з цих 3,5 мільйонів - це саме державні службовці.

І, якщо говорити про систему регулювання, про єдину таку, зважену, збалансовану систему врегулювання оплати праці в бюджетному секторі,

якщо так загалом взяти, то варто все ж таки говорити, що має бути певний координуючий орган, який, я зараз не кажу, що це саме Міністерство соціальної політики, бо там навіть слова "праці" немає, в назві. Але має бути орган, який, все ж таки, координує те, що стосується оплати праці в бюджетній сфері, якщо висмикнути звідси державну службу. А так наразі і відбувається по часте, кожна галузеве міністерство намагається вплинути на оплату праці. Зрозуміло, що рівень оплати недостатній, чи культура, чи освіта, чи охорона здоров'я. Вона просто примушує галузевий орган впливати на те, щоб оплата праці більш достойною і більш конкурентною. Але саме по часте тому що Міністерство наразі соціальної політики, можливо, не має певного важеля запобігти таким змінам точковим галузевим. І відбуваються от такі дисбаланси, я зараз кажу про загальну систему регулювання оплати праці в бюджетній сфері.

А що стосується прийняття окремих законів, які регулюють оплату праці певних структур, про що говорилося вже тут, на рівні закону, це взагалі нонсенс. Оскільки на мою особисту думку, це повністю суперечить нормі статті 8 Закону про оплату праці. Де передбачено саме той орган, який здійснює регулювання оплати праці подібних структур, подібних органів, всіх, незалежно від статусу і назви, в яких здійснюється оплата з державного бюджету.

Тому я думаю, що ось ці показники, ці проблеми, які були зазначені в рішенні Рахункової палати, ми абсолютно, ми не просто взяли до уваги. Я перепрошую, ми, безумовно, і в процесі самої підготовки рішення, ми працювали і обговорювали, і приїжджали, і консультувалися, і на самому представленні рішення ми вели дискусію. Тому в рамках робочої групи ми готуємо і найближчим часом, я думаю, що ще півмісяця нам десь треба і ми вже будемо вносити пропозиції щодо регулювання оплати праці на 2020 рік для державних службовців. Безумовно, в межах поки що діючого законодавства.

Але паралельно з цим ми готуємо і пропозиції до змін до законодавства, зокрема і те, що казав Костянтин Олександрович, розширення кількості груп оплати праці і таке інше, не буду… І зменшення частки, яка зветься у нас сьогодні за вислугу років. І взагалі вирішення питання, що таке ранг і взагалі чи відіграє сьогодні цю функцію, яку колись відігравав, як оцінка певного статусу самого працівника в системі державної служби.

Тому ці і багато інших питань ми будемо в законопроекті теж пропонувати. Сподіваюсь, що найближчим часом узгодимо ці позиції з усіма стейкхолдерами, які в цьому беруть участь.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Юрій Віталійович.

Але в мене величезне прохання. В момент, коли цей законопроект буде уже у вас вважатися ну більш-менш готовим. А проінформуйте, будь ласка, комітет і дайте нам копії, щоб ми теж одним оком подивилися, глянули, можливо, з якимись теж пропозиціями вийшли. Ну принаймні в частині оплати роботи державних службовців це, точно, компетенція нашого комітету, і відтак ми теж на це будемо реагувати.

_____. Міністр нам поставив завдання, це ще з минулого року, що всі законопроекти ми в процесі опрацювання, в процесі підготовки ми опрацьовуємо з профільними комітетами. Це не стосується тільки цього комітету. Всі по праці, по оплаті праці, по трудових відносинах ми їх, в першу чергу, готуємо, розсилаємо стейкхолдерам основним, і комітет… у нас один із стейкхолдерів в переліку стоїть, тому обов'язково. Це вже на рівні доручення міністра навіть стоїть.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Колеги, хто ще хотів висловитися? Якщо ні, то тоді підводимо риску під обговорення і приймаємо інформацію до відома і рекомендуємо Кабінету Міністрів України вжити заходів щодо врегулювання порушених у звіті Рахункової палати питань та інформувати комітет про стан виконання наданих за результатами аудиту рекомендацій. І я би просив оцей другий пункт розповсюдити і на попередню інформацію рахункової палати. Немає заперечень? Хто за таке рішення, прошу голосувати.

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

Ми вичерпали це питання порядку денного і переходимо до "Різного". Колеги, в "Різному" у мене декілька оголошень.

Ну по-перше, всім вам було розіслано на електронну пошту опитування для звітності реалізації резолюцій та рішень Міжпарламентського союзу. Секретаріат це вже зробив, і ми би просили вас до 10 червня нажати нам інформацію по цьому опитуванню всіх, хто бажає відреагувати. Це перше.

Друге. До нас звернулася Національна академія державного управління при Президентові України, на 24 травня 2019 року з 9 до 16.30 вони проводять науково-практичну конференцію за міжнародною участю, вона називається: "Інституціалізація публічного управління в Україні в умовах євроінтеграційних та глобалізаційних викликів". І вони запрошують до участі членів комітету.

Чи є у когось бажання прямо зараз сказати, що він… Якщо ні, то ми в робочому порядку тоді визначимося, погодимо з кимось, і з секретаріатом погодимо, хто буде представляти комітет на цій конференції.

Скромний, але загорілий. Колеги, у кого є заяви, інформація?

Да, будь ласка, Олена Петрівна.

БОЙКО О.П. Сергій Володимирович, хотіла підняти це питання, змовчати його просто не можу, в зв'язку з тим, що у нас в комітеті підготовлено 209 постанов про призначення позачергових виборів. Це

питання, яке сумлінно виконує комітет в межах своїх повноважень. Натомість на сьогоднішній день у Верховній Раді жодна з постанов не була прийнята починаючи з 16-го року. У нас є такі постанови, які очікують з 16-го року свого рішення.

Тому, шановні колеги, ще раз звертаю нашу увагу на актуальності цих питань. Прошу кожного з членів комітету по можливості загітувати своїх колег, які там поруч сидять, що ці питання є актуальними. Відповідно до частини десятої статті 79 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні", це імперативна норма і обов'язок Верховної Ради щодо призначення позачергових виборів у зв'язку з достроковим припиненням повноважень міських, сільських, селищних голів.

І натомість прошу вашої поради. Що ми не доопрацювали? Що ми з вами можемо зробити для того, щоб пришвидшити питання? В індивідуальному порядку, це зрозуміло. Можливо, це може бути чергове звернення. Будемо просити від комітету чергове звернення щодо включення в порядок денний, в прохідну частину порядку денного тих питань, які є по суті технічними, але які є обов'язком Верховної Ради по відношенню до місцевого самоврядування. Кожен з нас народних депутатів, особливо мажоритарники прийдуть в округ і будуть просити віддати за них голос. А виборець спитає, чи віддав ти свій голос тоді, коли ми просили тебе призначити вибори і виконати свої зобов'язання і уважити, вибачте, виборче право наших виборців. Вибачте, за тавтологію, але це вже крик душі як голови підкомітету.

Прошу порадити, що далі будемо робити?

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, Олена Петрівна.

Насправді дійсно, питання болюче і кричуще. Я думав над цим теж після вчорашнього голосування. Я навіть думав, що можна зробити такий екзотичний шлях як звернення комітету до Верховної Ради. Бо до Голови немає сенсу звертатися, він готовий ставити це, якщо є в залі голоси. Я, чесно

кажучи, не знаю як впливати на депутатів. Насправді, це питання завжди було технічним у Верховній Раді. Я пам'ятаю як ми, ну, до сотень не доходило, але десятками голосували ці постанови, і вони, знаєте, голосувалися в абсолютно робочому режимі, і не було жодних питань. А зараз ці питання чомусь стали політичні. Навіть…

_____. Було і в середу голосів вистачало …*(Не чути)*

ГОЛОВУЮЧИЙ. Ні, ну, завжди це працювалося. Воно не голосувалося не завжди в середу, воно голосувалося в різні дні, але, ну, завжди вони голосувалися, це було технічне питання, яке не викликало взагалі нічого. Тому я погоджуюся з Оленою Петрівною, давайте подуємо над якимись кроками, які ми можемо зробити. Ще раз підкреслюю, точно це не позиція Голови Верховної Ради, він розуміє складність і проблемність, він готовий ставити, ну, принаймні ті, які, навіть ті 10 відсотків, які погоджені. І він робив спробу це зробити, в принципі у вівторок, здавалося би в залі були люди, але, на жаль, на табло були трошки інші цифри. Але питання дійсно слушне. Тобто ми подивимось з секретаріатом, з вашого дозволу, всі можливості, які ми можемо застосувати для цього. І, якщо треба буде, то від імені комітету я підготую якісь заяви, якісь звернення, я не знаю, якісь заклики до когось, для того, щоб проголосувати це питання, бо воно дійсно уже перезріло.

Андрій Олександрович Река, будь ласка.

РЕКА А.О. …… …….. майже все сказав, що я хотів у вас попросити. Але я хочу у вас попросити розсердитися по цьому питанню і придумати, що зробити і яким шляхом нам всім разом добитися того, щоб ми рішення прийняли.

Дивіться, що люди говорять, в мене на окрузі багато цих питань. Рада не дієздатна, нічого вони не рішають, все інше їм не потрібне, а ще не призначили вибори. Вони дають оцінку таку.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дивіться, я колись навіть пропонував Андрію Володимировичу поставити ці питання, взяти припустимо не 20, взяти 5 постанов. 5 постанов. Дивіться, доповідь - одна хвилина… Одна секунда - доповідь, да. Після цього, ну, навіть, якщо взяти два – за, два – проти, ну, хорошо, ще 8 хвилин. І далі 5 постанов на початку вівторка проголосувати, з одного боку завести людей, з другого боку отримати позитивні голосування. Не знаю, буду… Боюся, що на завтра не вийде нічого, бо там заповнений порядок денний – це раз. І перше питання, я так думаю, будуть теж постанови, але трошки інші.

Колеги, хто ще хотів висловитися в "Різному"?

_____. *(Не чути)*

ГОЛОВУЮЧИЙ. Щось будемо думати.

Тоді дякую всім і оголошую засідання комітету закритим.