



**НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

вул. Прорізна, 15, м. Київ, 01601, тел. (044) 254-06-00, тел./факс: (044) 279-05-29
E-mail: zagal@nads.gov.ua, сайт: www.nads.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 37819430

від _____ 20__ р. № _____

На № _____ від _____ 20__ р.

**Громадська організація
«Східноукраїнський центр
громадських ініціатив»**

**Щодо розгляду експертних пропозицій
в межах проведення громадської експертизи**

Національне агентство України з питань державної служби розглянуло експертні пропозиції в межах проведення громадської експертизи щодо формування та реалізації політики оплати праці державних службовців та надає результати їх розгляду, що наведені у додатку.

Додатково інформуємо, що одним із пріоритетних напрямків роботи Агентства є прозорість його діяльності, а також формування партнерських відносин та врахування думки інститутів громадянського суспільства.

Голова

Наталія АЛЮШИНА

Наталія Губа 256-00-20

**Результати розгляду експертних пропозицій,
отримані за результатами проведення громадської експертизи діяльності НАДС
громадською організацією «Східноукраїнський центр громадських ініціатив»**

<i>Експертні пропозиції</i>	<i>Результат розгляду</i>	<i>Обґрунтування</i>
<p>1. НАДС підготувати пропозиції до КМУ щодо внесення в порядку законодавчої ініціативи змін в статтю 50 Закону № 889 шляхом додання частини 1-1 такого змісту: «Розмір заробітної плати державного службовця залежить від цінності виконуваних посадових завдань та обов'язків, професійної компетенції, результатів службової діяльності і показників діяльності державного органу та держави в цілому. Підставою для підвищення розмірів заробітної плати державних службовців є зростання реального валового внутрішнього продукту в Україні на достатній відсоток, який встановлюється Кабінетом Міністрів України за підсумками минулого року на основі фінансово-економічних обґрунтувань».</p>	<p>Пропозиція врахована частково (вже реалізується)</p>	<p>1.Згідно з Концепцією реформування системи оплати праці державних службовців, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 року № 622-р.</p> <p><u>Статтею 7</u> Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції, підписаної 31 жовтня 2003 р. та ратифікованої <u>Законом України</u> «Про ратифікацію Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції», передбачено, що кожна держава – учасниця Конвенції прагне забезпечити сприяння виплаті належної винагороди та установленню справедливих окладів державним службовцям з урахуванням економічного розвитку держави – учасниці Конвенції. Таким чином, зростання реального валового внутрішнього продукту в Україні на відповідний відсотковий рівень щороку повинне бути підставою для підвищення рівня оплати праці в державному секторі.</p> <p>На виконання пункту 8 Плану заходів з реалізації Концепції реформування системи оплати праці державних службовців, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 року № 622-р (далі – Концепція), з метою зміни системи та підходів до регулювання оплати праці у сфері державної служби шляхом запровадження прозорої системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби, припинення надмірних необґрунтованих виплат і запровадження дієвого механізму оптимізації граничної чисельності працівників державних органів, НАДС розроблено проєкт Закону України «Про внесення змін до Закону України</p>

«Про державну службу» в частині запровадження нових умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад».

Проектом акта пропонується підвищити конкурентоспроможність заробітної плати на посадах державної служби. Досягти зазначеного пропонується шляхом запровадження класифікації посад, зміни розрахункової величини для визначення мінімального розміру посадового окладу державного службовця та встановлення його на рівні не менше однієї мінімальної заробітної плати, передбаченої чинним законодавством.

Динаміка збільшення фонду оплати праці повинна відповідати економічним реаліям України з урахуванням обсягу витрат, необхідних для проведення реформи, а підвищення рівня оплати праці державних службовців повинне бути обґрунтованим. Саме тому проєкт акта передбачає відкладене введення в дію починаючи з 2022 року, що відображено в прикінцевих і перехідних положеннях. Повне набрання чинності передбачено з 2023 року.

У березні 2021 року проєкт акта направлено на погодження до заінтересованих органів.

2. Визначення на рівні Закону запропонованої підстави для підвищення розмірів заробітної плати державних службовців, а саме: «зростання реального валового внутрішнього продукту в Україні на *достатній* відсоток, який встановлюється Кабінетом Міністрів України за підсумками минулого року на основі фінансово-економічних обґрунтувань» містить значні ризики:

1) «достатній відсоток» – юридично невизначений термін, використання якого не дозволяє дотримуватися вимог щодо належної ясності викладу, точності, лаконічності та доступності мови проєкту акта. Згідно з абзацом другим пункту 2 Правил підготовки проєктів актів Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 06 вересня 2005 року № 870 (які також застосовуються до підготовки законопроєктів) під час підготовки тексту проєкту акта слід дотримуватися такого принципу, як належна ясність викладу, точність опису, який базується на правильному та професійно грамотному доборі

слів та словосполучень (термінів), точності, лаконічності і водночас доступності мови актів;

2) запровадження прямої залежності між розміром заробітної плати і зростання реального валового внутрішнього продукту в Україні несе ризики погіршення умов оплати праці державних службовців у порівнянні з іншими категоріями працівників. Така пропозиція суперечить статті 22 Конституції України, згідно з якою при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод;

Суперечить частині п'ятій статті 50 Закону України «Про державну службу», якою встановлено, що скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів та надбавок до них;

3) у пропозиціях не наведено на якому саме рівні (індивідуальному чи загалом для всіх державних службовців) пропонується врегулювати питання «підвищення розмірів заробітної плати державних службовців».

Згідно з Концепцією передбачено використання середніх показників оплати праці у приватному секторі з метою наближення до відповідного рівня заробітної плати на посадах аналогічного рівня складності та відповідальності. Зазначений підхід, який було підтримано Урядом, є комплексним і поширюється на всю систему оплати праці державних службовців, а також передбачає періодичний перегляд відповідних показників;

4) також юридично невизначеним є формулювання «розмір заробітної плати державних службовців» оскільки заробітна плата державних службовців складається з фіксованої і варіативної частини (посадового окладу; надбавки за вислугу років; надбавки за ранг державного службовця; премії (у разі встановлення); інших передбачених законами виплат).

В свою чергу, у згаданому вище законопроекті пропонується прив'язати розмір заробітної плати державних службовців до мінімальної заробітної плати, яка визначається щороку в законі про Державний бюджет на відповідний рік. При

		<p>цьому такий Закон готується Міністерством фінансів України з урахуванням показників ВВП та за результатами проведення всебічних ґрунтовних розрахунків.</p>
<p>2. Запровадити для цілей оплати праці державних службовців єдину для всіх державних органів професійну класифікацію посад на основі Міжнародної стандартної класифікації занять 2008 року</p>	<p>Пропозицію підтримано частково (вже реалізується)</p>	<p>1. Метою реалізації Концепції є зміна системи та підходів до регулювання оплати праці у сфері державної служби, що спрямована на забезпечення досягнення таких цілей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осучаснення структури заробітної плати державного службовця, зменшення кількості її змінних складових (квартальна і річна премія у разі встановлення) та спрощення підходів до їх формування; - запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби – встановлення посадових окладів на посадах державної служби на основі їх цінності; - закріплення посадового окладу як ключового (найвагомішого) елемента в структурі заробітної плати державного службовця при тому, що частка фіксованих виплат становить не менш як 70 відсотків, а інших (змінних) виплат не більш як 30 відсотків; - забезпечення рівних умов оплати праці на посадах державної служби з однаковим рівнем відповідальності та функціональним навантаженням в різних державних органах; - забезпечення однакових підходів до формування і розподілу фондів оплати праці в державних органах з урахуванням класифікації посад державної служби; - забезпечення проведення рівного і прозорого розподілу (перерозподілу) фондів оплати праці у державних органах; - здійснення оптимізації структури та чисельності працівників з огляду на покладені на державний орган функції; - забезпечення визначення мотиваційних підходів для державних службовців до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи, а також підвищення престижу державної служби як роботи з конкурентним рівнем оплати праці; - оптимізація балансу між необхідністю залучення молоді на державну службу та відзначенням ефективних і відданих справі державних службовців, які з року в рік будують кар'єру на державній службі.

З огляду на викладене, а також основоположні норми Закону України «Про державну службу», в частині оплати праці державних службовців, відповідна реформа спрямована на запровадження нових умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад та єдиних підходів в оплаті праці в усіх державних органах.

Про це свідчить, зокрема, рішення Комітету Верховної Ради України з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування,

яке викладено в рекомендаціях слухань у зазначеному Комітеті Верховної Ради України 16 листопада 2020 року на тему: «Реформа системи оплати праці на державній службі». Матеріали слухань розміщено за посиланням: <https://nads.gov.ua/oplata-praci-derzhavnih-sluzhbovciv/komitetski-sluhannya-16-listopada-2020-roku>.

2. Щодо Міжнародної стандартної класифікації занять 2008 року зазначимо, що це міжнародний стандарт, який не є спеціалізованим для сфери державної служби. Він не враховує сучасні тенденції потреби системи державного управління.

НАДС і Уряд підтримують необхідність запровадження єдиної для всіх державних органів професійної класифікації посад на основі кращих практик і загальновизнаної у світі методології.

Для цього в Україні вже розроблено власну автентичну методологію, шляхом адаптації кращого міжнародного досвіду до вітчизняних реалій та існуючого механізму. У 2020 році розроблено підзаконні акти, які вже стали частиною національного законодавства і наразі апробуються:

- наказ НАДС від 30 вересня 2020 року № 187-20 «Про затвердження Методики проведення класифікації посад державної служби», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 07 грудня 2020 року за № 1219/35502;

		- наказ НАДС від 18 грудня 2020 року № 246-20 «Про затвердження Каталогу типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад».
3. НАДС внести пропозиції до КМУ щодо внесення змін до пункту третього частини другої статті 6 Закону № 889, виклавши його в такій редакції: «3) категорія «В» - посади професіоналів;», а також додати пункт четвертий у такій редакції: «4) категорія «Г» - техніки і помічники професіоналів».	Пропозицію не підтримано	Ця пропозиція не може бути підтримана, оскільки посади помічників, консультантів – є посадами патронатної служби і не належать до посад державної служби. Така пропозиція не має достатнього обґрунтування і стосується основоположних норм Закону та моделі державної служби. При цьому для її реалізації необхідні ґрунтовні фінансово-економічні розрахунки, оскільки повернення до державної служби посад патронатної служби, які було виведено з під дії Закону України «Про державну службу» у 2016 році, потребуватиме перегляду видаткової частини Державного бюджету України у бік її збільшення. Зазначене рішення в умовах обмежених можливостей Державного бюджету України є ризикованим і необґрунтованим. Модель розподілу на категорії «А», «Б», «В» має бути залишена, як базова класифікація. Нова, детальна класифікація також ґрунтується на цьому поділі, який було підтримано Парламентом ще у 2015 році. При цьому опис кваліфікаційних рівнів чітко визначено в Національній рамці кваліфікацій.
4. Пропонувати НАДС звернутися до Мінекономрозвитку щодо приведення Національного класифікатора України – Класифікатора професій (ДК 003-2010) у відповідність з останньою версією Міжнародної стандартної класифікації занять 2008 року (International Standard Classification of Occupations: ISCO-	Пропозиція частково врахована (вже реалізується)	З наявної в НАДС інформації, така робота проводиться починаючи з 2018 року. Станом на сьогодні ДК 003-2010 в стадії оновлення та діджиталізації. Мінекономіки утворено робочу групу з даного питання, представники НАДС в межах компетенції брали участь у засіданні під головуванням заступника Міністра економіки 29 вересня 2020 року. Після завершення експериментального проекту щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад, передбаченого розпорядженням Кабінету Міністрів України прийнято 11.11.2020

<p>08), в тому числі щодо адекватного врахування в ньому єдиної професійної класифікації посад державних службовців.</p>		<p>№ 1414-р (далі - Розпорядження), та врахування його результатів при доопрацюванні моделі класифікації посад державної служби, буде сформовано остаточну редакцію та узгоджено шляхи її відображення чи співвідношення з ДК 2010.</p> <p>Попередньо розглядається можливість, що класифікаційні коди мають стати універсальними інструментами, які можуть поєднати ДК 003-2010 і Каталог типових посад та критерії віднесення до таких посад.</p> <p>При цьому зазначимо, що питання приведення Класифікатора професій (ДК 003-2010) у відповідність з останньою версією Міжнародної стандартної класифікації занять 2008 року (International Standard Classification of Occupations: ISCO-08) не належить до повноважень НАДС.</p>
<p>5. Просити Мінекономрозвитку запровадити на виконання ратифікованої Україною Конвенції Міжнародної організації праці (далі - МОП) 1985 року № 160 про статистику праці збір статистичних даних за оновленим відповідно до ISCO-08 Класифікатором занять для проведення НАДС щорічного аналізу ринкового рівня і структури заробітної плати за професіями і кваліфікаціями державних службовців у порівнянні з подібними професіями і кваліфікаціями в інших видах економічної діяльності, а також для порівнянь їх по регіонам і на міжнародному рівні (з найближчими країнами-сусідами ЄС).</p>	<p>Пропозиція частково врахована (вже реалізується)</p>	<p>Зазначене питання вже врегульовано на рівні законодавства і не потребує залучення Мінекономіки, оскільки належить до виключних повноважень НАДС.</p> <p>Згідно з пунктом 7⁻¹ Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 500, НАДС проводить моніторинг оплати праці державних службовців. Зокрема, черговий звіт за результатами такого моніторингу подано на розгляд Уряду 31 березня 2021 року.</p> <p>НАДС забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби та є Координатором експериментального проекту щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад.</p> <p>Окрема зазначимо, що наразі триває виконання підпункту 6 пункту 4 Розпорядження, яким передбачено проведення НАДС аналізу показників розміру заробітної плати на посадах аналогічного рівня складності та відповідальності у приватному секторі та підготувати модель наближення рівня оплати праці</p>

		<p>державних службовців державних органів, які є учасниками експериментального проекту, до ринкового.</p> <p>Отже, роль НАДС є аналітичною, а підготовлена інформація використовується для всебічного аналізу ризиків і можливостей формування чи коригування політики, зокрема політики оплати праці.</p>
<p>6. НАДС гармонізувати класифікацію посад в Інформаційній системі менеджменту людських ресурсів (HRMIS) з оновленим Класифікатором занять на основі Міжнародної стандартної класифікації занять (International Standard Classification of Occupations: ISCO-08).</p>	<p>Пропозиція частково врахована</p>	<p>Наразі триває дослідна експлуатація Інформаційної системи HRMIS.</p> <p>Після завершення експериментального проекту щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад, передбаченого Розпорядженням, та врахування його результатів при доопрацюванні моделі класифікації посад державної служби, буде сформовано остаточну редакцію та узгоджено шляхи її відображення в HRMIS.</p> <p>Зокрема, в HRMIS вже закладено форму посадової інструкції, як одного з інструментів класифікації посад.</p>
<p>7. НАДС розробити і запровадити Методику аналізу ринкових рівнів і структури заробітної плати державних службовців</p>	<p>Пропозиція врахована</p>	<p>На виконання підпункту 6 пункту 4 Розпорядження у 2021 році НАДС вперше забезпечує проведення аналізу показників розміру заробітної плати на посадах аналогічного рівня складності та відповідальності у приватному секторі.</p> <p>Наразі такий аналіз проводиться за експертною підтримкою проекту Європейського Союзу в рамках Угоди між Урядом України та Європейською Комісією, що діє від імені Європейського Союзу про фінансування програми «Підтримка комплексного реформування державного управління в Україні».</p> <p>З огляду на викладене, після проведення зазначеного аналізу в рамках експериментального проекту, планується розроблення відповідного методологічного документа чи підзаконного акта, який враховуватиме практичні аспекти такого аналізу та дозволить його стандартизувати.</p>

<p>8. НАДС розробити і запровадити за практикою розвинутих країн з ринковою економікою Методику факторно-бального оцінювання посадових завдань і обов'язків всіх державних службовців для обґрунтування схем їхніх посадових окладів на єдиній методологічній основі.</p>	<p>Пропозиція врахована (вже реалізовано)</p>	<p>Такий крок вже зроблено шляхом врахування при розробленні моделі класифікації посад. Підхід щодо факторно-бального оцінювання, на основі загальноновизнаної в світі методології, закладено в основу визначення рівнів посад. Зокрема, у 2019 році НАДС розроблено і презентовано Методологію оцінки посад державної служби на основі факторно-бального методу, яку апробовано в апараті НАДС. Результати було враховано при розробці Каталогу типових посад та критеріїв віднесення до таких посад.</p>
<p>9. На виконання частини другої статті 96 КЗпПУ НАДС забезпечити розроблення і запровадити професійні стандарти державних службовців, що повністю забезпечують відповідні потреби державної служби.</p>	<p>Пропозицію не підтримано</p>	<p>Закон України «Про державну службу» є спеціальним по відношенню до КЗпП.</p> <p>Умови оплати праці державних службовців визначено в Розділі VI «Оплата праці, заохочення і соціальні гарантії» Закону.</p> <p>При визначенні розмірів заробітної плати, її складових, джерел, механізму, схеми посадових окладів, а також інших питань оплати праці державних службовців застосовується Закон України «Про державну службу».</p> <p>Цей Закон визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях.</p> <p>При цьому дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом.</p> <p>Водночас розділом VI Закону зазначені відносини врегульовано в повному обсязі.</p> <p>Окремо зазначимо, що загальна (штатна) кількість посад державної служби станом на IV квартал 2020 року становить 229,6 тис. посад.</p>

НАДС має досвід розроблення професійних стандартів для посад державної служби. Професійні стандарти для посад державної служби, які розроблено НАДС в установленому порядку було подано на затвердження до Мінсоцполітики, як уповноваженого державного органу станом на 2019 рік. Згідно з пунктом 30 Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 року № 373 (із змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2020 року № 206), інформація про затвердження професійного стандарту оприлюднюється на офіційних вебсайтах Мінекономіки та суб'єкта перевірки (<https://www.msp.gov.ua/timeline/Profesiyni-standarti.html>). Під час розроблення професійних стандартів НАДС керувалося Порядком розроблення та затвердження професійних стандартів, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 року № 373, та Методикою розроблення професійних стандартів, затвердженою наказом Міністерства соціальної політики України від 22 січня 2018 року № 74, зареєстрованою в Міністерстві юстиції України 13 лютого 2018 року за № 165/31617.

З огляду на викладене, на думку НАДС, розроблення професійних стандартів для такої кількості посад не є раціональним, враховуючи часові, людські та фінансові ресурси, необхідні на забезпечення розроблення професійних стандартів.

Крім наведеного зазначимо, що Каталог типових посад державної служби та критерії віднесення до таких посад, після завершення експериментального проекту, буде доповнено інформацією, зокрема, щодо вимог до професійної компетентності, досвіду, навчальних програм, освіти та інших вимог.

Як наслідок, Каталог типових посад та критерії віднесення до таких посад, за своїм змістом передбачається як один великий професійний стандарт для всіх посад державної служби.

<p>10. а) Мінекономрозвитку, як уповноваженому державному органу на формування політики в сфері праці, мають бути передані від Мінсоцполітики в установленому порядку повноваження щодо визначення загальних вимог до професійних стандартів, координування їх розроблення, погодження та затвердження;</p> <p>б) НАДС мають бути надані в установленому порядку повноваження щодо визначення специфічних вимог до професійних стандартів державних службовців, координування їх розроблення державними органами, погодження з НАДС і представлення Мінекономрозвитку на затвердження.</p>	<p>Пропозиція врахована (вже забезпечено)</p>	<p>а) Це питання не належить до компетенції НАДС.</p> <p>Повноваження щодо делегування та перерозподілу повноважень (завдань і функцій), зокрема, міністерств належить виключно Кабінету Міністрів України. Згідно з пунктами 2 і 3 статті 3 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» організація, повноваження і порядок діяльності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади визначаються Конституцією України, цим та іншими законами України. Положення про міністерства, інші центральні органи виконавчої влади затверджує Кабінет Міністрів України.</p> <p>Згідно з підпунктом 366 пункту 4 Положення про Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 459 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 11 вересня 2019 р. № 838), Мінекономіки виступає в установленому порядку замовником науково-дослідних робіт з визначення класифікації професій і методики розроблення професійних стандартів, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин;</p> <p>б) Згідно із законодавством (Порядок розроблення профстандартів та згадана вище Методика), розробниками профстандартів можуть бути різні суб'єкти (державні органи, професійні об'єднання тощо).</p> <p>У НАДС є всі необхідні повноваження відповідно до чинного законодавства. НАДС забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби. Зокрема, НАДС визначає Типові вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А», Методичні рекомендації щодо визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» та «В». Згідно з пунктом 4 Положення про НАДС, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 року № 500, НАДС забезпечує нормативно-правове регулювання у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування; здійснює методичну підтримку служб управління персоналом державних органів, розроблення та впровадження методики управління персоналом, проведення</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		оцінки персоналу та забезпечення його розвитку; здійснює інші повноваження, визначені законом.
11. Вважаємо за необхідне також розроблення і запровадження НАДС Методичних рекомендацій щодо врахування особливостей державної служби при розробленні професійних стандартів державних службовців.	Пропозицію не підтримано (питання вже унормовано)	<p>Для врахування особливостей державної служби розроблено Каталог типових посад державної служби та критерії віднесення до таких посад.</p> <p>Питання визначення функціоналу для цілей класифікації посад унормовано НАДС шляхом визначення особливостей державної служби при розробленні документів, які регламентують діяльність на посадах державної служби, зокрема, описів посад і посадових інструкцій. Для цього розроблено та затверджено:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Методику проведення аналізу посад державної служби категорій «Б» та «В» у центральних органах виконавчої влади, затверджену наказом НАДС від 17 серпня 2018 року № 199-18, зареєстровану в Мін'юсті 13 вересня 2018 року за № 1051/32503; 2) Методичні рекомендації щодо окремих питань підготовки посадових інструкцій державних службовців категорій «Б» та «В», затверджені наказом НАДС від 02 грудня 2019 року № 219-19; 3) Методику проведення класифікації посад державної служби, затверджену наказом НАДС від 30 вересня 2020 року № 187-20, зареєстровану в Мін'юсті 07 грудня 2020 року за № 1219/35502.
12. Рекомендувати НАДС та іншим державним органам при розробленні професійних стандартів державних службовців використовувати напрацьовану і широко апробовану у світі методологію визначення м'яких (soft) професійних характеристик, гарантуючих найкраще виконання роботи.	Пропозицію не підтримано	<p>Каталог типових посад державної служби та критерії віднесення до таких посад містить перелік сімей та рівні посад, їх опис та інші критерії, що допоможуть провести класифікацію різних посад держслужби.</p> <p>Після завершення експериментального проекту щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад, передбаченого Розпорядженням, та врахування його результатів при доопрацюванні моделі класифікації посад державної служби Каталог буде доопрацьовано.</p>

<p>13. Пропонуємо НАДС разом з Мінекономрозвитку в порядку постановки розглянути питання щодо розроблення та запровадження стратегії продуктивності на загальнодержавному рівні і на рівні державних органів з використанням досвіду США, розглядаючи її як необхідну системоутворюючу основу для посилення відтворюючої та стимулюючої ролі оплати праці державних службовців.</p>	<p>Пропозицію не підтримано</p>	<p>Україна має власну Стратегію реформування державного управління, схвалену розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474. Наразі цей документ оновлюється, розробляються нові заходи на період до 2025 року. Це основоположний стратегічний документ з міжнародними зобов'язаннями. Зокрема, Стратегією передбачено впровадження оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Отже, починаючи з 2018 року в Україні діє Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців (постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640).</p> <p>Щодо досвіду саме США – питання потребує обґрунтування, оскільки не зрозуміло чому саме ця країна береться як приклад.</p>
<p>14. Визнати неефективність додаткових стимулюючих виплат, не пов'язаних з результатами діяльності державних органів і держави в цілому.</p>	<p>Пропозицію частково підтримано (уже реалізується)</p>	<p>Концепція реформування системи оплати праці державних службовців та плану заходів з її реалізації (Розпорядження КМУ № 622-р від 27.05.2020 року) містить заходи, направлені, зокрема на подолання надмірної кількості стимулюючих виплат.</p> <p>Також у законопроекті щодо оплати праці державних службовців передбачено виключення пункту 14 прикінцевих положень Закону України «Про державну службу» що стосуються стимулюючих виплат.</p> <p>Крім того, в апараті НАДС використовується методологія визначення ваги особистого внеску в загальний результат роботи Агентства. Результати щомісяця впливають на розмір стимулюючої виплати.</p>
<p>15. Визнати неефективність надбавки за вислугу років. В індивідуальному порядку включити надбавки за вислугу років в посадові оклади державних службовців з наступним вирівнюванням окладів по мірі загального підвищення їх розмірів.</p>	<p>Пропозицію не підтримано</p>	<p>Зазначене питання вже було розглянуто, опрацьовано та обговорено в рамках підготовки Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та плану заходів з її реалізації (Розпорядження КМУ № 622-р від 27.05.2020 року).</p> <p>Концепція містить цільову модель оплати праці після проведення реформи. Зокрема чітко визначено складові заробітної плати. Передбачається, що доплати</p>

		та надбавки (за вислугу років, інтенсивність, виконання особливо важливої роботи) не зникнуть, а стануть складовою посадового окладу.
16. Визнати низьку стимулюючу роль надбавки за ранг державного службовця. Пропонується включати надбавки за ранг в посадові оклади державних службовців.	Пропозицію не підтримано	Зазначене питання вже було розглянуто, опрацьовано та обговорено в рамках підготовки Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та плану заходів з її реалізації (Розпорядження КМУ № 622-р від 27.05.2020 року). Концепція містить цільову модель оплати праці після проведення реформи. Зокрема чітко визначено складові заробітної плати. Передбачається, що доплати та надбавки (за вислугу років, інтенсивність, виконання особливо важливої роботи) не зникнуть, а стануть складовою посадового окладу.
17. Запровадити регулярне публічне вивчення НАДС громадської думки з цих питань, а також узгодження НАДС таких пропозицій з зацікавленими інститутами громадянського суспільства, зокрема з такими, як Громадська рада при НАДС, Асоціація платників податків України, спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні тощо	Пропозицію підтримано	<p>Щодо вивчення громадської думки стосовно питання реформування системи оплати державних службовців зазначимо наступне. У серпні-грудні 2020 року проведено масштабне дослідження щодо ризиків та можливостей впровадження реформи оплати праці «Система оплати праці державних службовців». Участь в опитуванні взяло 35 143 державних службовців з усіх регіонів України. Дослідження мало на меті забезпечити об'єктивний підхід до процесів впровадження реформи. Такі опитування будуть проводитися і надалі.</p> <p>Планом заходів на 2021 рік за результатами опитування передбачено підвищення ролі і ваги проведення комунікації реформи оплати праці на національному та міжнародному рівнях.</p> <p>Щодо залучення Асоціації платників податків зазначимо наступне. Згідно зі Статутом ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «АСОЦІАЦІЯ ПЛАТНИКІВ ПОДАТКІВ УКРАЇНИ» (ідентифікаційний код 21704946) https://appu.org.ua/wp-content/uploads/2020/07/statut-2019.pdf до повноважень Асоціації віднесено питання податкової, митної політики і законодавства, соціально-економічного розвитку. З інформації, доступної та розміщеної на вебсайті Асоціації https://appu.org.ua/about/ зазначено:</p>

		<p>Місія: сприяння впровадженню реформ з метою створення сприятливих умов для суб'єктів господарювання через податкові механізми, забезпечення прискореного економічного зростання та стимулювання бізнесу до детінізації, добровільної сплати податків до бюджету України заради розвитку вітчизняного виробництва та залучення інвестицій.</p> <p>Мета: створення сприятливого середовища для ведення бізнесу, покращення ситуації із захисту прав та інтересів платників податків, сприяння прозорості діяльності органів державної влади, вплив на процеси законотворення в Україні, реалізацію державної політики у податковій, митній та бюджетній сферах.</p> <p>З огляду на зазначене, можна дійти висновку, що така Асоціація не здійснює свою діяльність у сфері державної служби чи управління персоналом.</p> <p>Разом з тим, НАДС завжди відкрито до співпраці та у разі надходження відповідних пропозицій візьме участь в їх опрацюванні.</p>
<p>18. Концепція загальної винагороди, сформульована в рамках менеджменту людських ресурсів, вимагає розглядати оплату праці державних службовців та їхнє пенсійне забезпечення в єдиному контексті. Порядок пенсійного забезпечення державних службовців може посилювати або послаблювати стимулюючу роль заробітної плати державних службовців залежно від врахування її розміру при встановленні розміру пенсії. Пропонувати НАДС розробити Концепцію загальної винагороди державних службовців,</p>	<p>Пропозицію не підтримано</p>	<p>Відповідно до статті 90 Закону України «Про державну службу» пенсійне забезпечення державних службовців здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».</p> <p>Згідно з Преамбулою, Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», розроблений відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплати пенсій, надання соціальних послуг з коштів Пенсійного фонду, що формуються за рахунок страхових внесків роботодавців, бюджетних та інших джерел, передбачених цим Законом, а також регулює порядок формування Накопичувального пенсійного фонду та фінансування за рахунок його коштів видатків на оплату договорів страхування довічних пенсій або</p>

<p>звернувши особливу увагу на запровадження порядку пенсійного забезпечення державних службовців, що забезпечує посилення стимулюючої ролі їхньої заробітної плати.</p>		<p>одноразових виплат застрахованим особам, членам їхніх сімей та іншим особам, передбаченим цим Законом.</p> <p>Зміна умов і норм загальнообов'язкового державного пенсійного страхування здійснюється виключно шляхом внесення змін до цього Закону.</p> <p>Закон регулює відносини, що виникають між суб'єктами системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Дія інших нормативно-правових актів може поширюватися на ці відносини лише у випадках, передбачених цим Законом, або в частині, що не суперечить цьому Закону.</p>
<p>19. Вважаємо, що стимулююча роль заробітної плати державних службовців, як основної складової загальної винагороди державного службовця, суттєво знижена, особливо на посадах категорії «В» і частково «Б», у зв'язку з відміною статтею 90 Закону № 889 раніше діючого порядку призначення спеціальних пенсій державним службовцям із зворотною дією у часі.</p>	<p>Пропозицію не підтримано</p>	<p>Відповідно до статті 90 Закону України «Про державну службу» пенсійне забезпечення державних службовців здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».</p>
<p>20. Пропонуємо НАДС внести пропозиції КМУ щодо внесення в порядок законодавчої ініціативи змін в статтю 90 Закону України №889, що поновлюють раніше діючий порядок встановлення спеціальних пенсій державних службовцям</p>	<p>Пропозицію не підтримано</p>	<p>Відповідно до статті 90 Закону України «Про державну службу» пенсійне забезпечення державних службовців здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».</p>