Додаток до листа НАДС

від 30.05.2024 № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПРОПОЗИЦІЇ НАДС**

**для доопрацювання до другого читання проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад»**

**(реєстр. № 8222 від 23.11.2022)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Зміст положення проекту акта (перше читання)** | **Зміст положення проекту акта (друге читання)**  Пропозиції НАДС | **Обґрунтування** |
| Стаття 13. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби  ...  31) погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі**~~, крім державних органів, визначених абзацом третім частини третьої статті 51 цього Закону~~**;  ... | Стаття 13. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби  …  31) погоджує результати класифікації посад державної служби в державному органі. **Проводить перевірку результатів класифікації посад державної служби в державному органі та видає вимогу про усунення невідповідності таких результатів вимогам законодавства, обов’язкову до виконання у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби;**  ... | 1. З огляду на практику проведення класифікації посад у 2023-2024 роках НАДС пропонує змінити процедуру і строки погодження класифікації.  Для цього:  1) Проводити погодження класифікації посад усіх державних органів один раз щороку наприкінці І-го, на початку ІІ-го кварталу.  Це дозволить в розумні строки провести необхідну аналітику для цілей бюджетного процесу;  2) Запровадити прозорий щоквартальний моніторинг (перевірку) з боку НАДС стану класифікації посад в державних органах. Для цього НАДС розробить відповідний порядок.  Ця пропозиція НАДС дозволить значно полегшити і прискорити строки затвердження штатних розписів державних органів, пов’язані зі структурними змінами. Водночас буде збережено державний нагляд за результатами класифікації протягом року з можливістю відповідного реагування, попередження зловживань і виправлення невідповідностей. |
| Стаття 50. Оплата праці державних службовців   1. Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов’язків, заохочує їх до результативної, ефективної, доброчесної та ініціативної роботи.   Заробітна плата державного службовця враховує кваліфікацію та досвід, важливість і складність роботи на посаді, ступінь відповідальності, а також результативність, ефективність та якість виконання посадових обов’язків.  **Відсутній.**    …  2. Заробітна плата державного службовця складається з:  1) сталої заробітної плати – посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця, грошової допомоги, що виплачується з наданням щорічної основної оплачуваної відпустки;  2) варіативної заробітної плати – премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності та місячної, квартальної премії, компенсації **~~за додаткове навантаження та за вакантною посадою~~**.  Стала заробітна плата державного службовця є фіксованою виплатою та основною винагородою за службову діяльність, яка гарантується цим Законом.  Варіативна заробітна плата залежить від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу, є винагородою за ініціативну роботу, своєчасне і якісне виконання завдань, виконання додаткового обсягу завдань, **~~результати щорічного оцінювання~~**.  3. За результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії. До премій державного службовця належать:  …  2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу;  Розмір премії, передбаченої пунктом 1 цієї частини не може перевищувати розміру одного посадового окладу державного службовця, а загальний розмір премії, передбаченої пунктом 2 цієї частини, яку може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік.  Розмір місячної премії державного службовця не може перевищувати 30 відсотків, а квартальної 90 відсотків розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом місяця або кварталу, за який виплачується премія.  …  6. Порядок формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі затверджується Кабінетом Міністрів України.  … | Стаття 50. Оплата праці державних службовців   1. Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов’язків, заохочує їх до результативної, ефективної, доброчесної та ініціативної роботи.   Заробітна плата державного службовця враховує кваліфікацію та досвід, важливість і складність роботи на посаді, ступінь відповідальності, а також результативність, ефективність та якість виконання посадових обов’язків.  **Державна політика з питань оплати праці державних службовців має бути узгодженою та ґрунтуватися на єдиних принципах і стандартах. При прийнятті нових законів та підзаконних актів в частині оплати праці державних службовців застосовуються норми і положення цього Закону.**  **…**  2. Заробітна плата державного службовця складається з:  1) сталої заробітної плати – посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця, грошової допомоги, що виплачується з наданням щорічної основної оплачуваної відпустки;  2) варіативної заробітної плати – премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності та місячної, квартальної премії, компенсації **за** **додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків тимчасово відсутнього державного службовця та за вакантною посадою державної служби.**  Стала заробітна плата державного службовця є фіксованою виплатою та основною винагородою за службову діяльність, яка гарантується цим Законом.  Варіативна заробітна плата залежить від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу, є винагородою за ініціативну роботу, своєчасне і якісне виконання завдань, виконання додаткового обсягу завдань, **результатів оцінювання його службової діяльності**.  3. За результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії. До премій державного службовця належать:  …  2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу;  Розмір премії, передбаченої пунктом 1 цієї частини не може перевищувати розміру одного посадового окладу державного службовця, а загальний розмір премії, передбаченої пунктом 2 цієї частини, яку може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік.  Розмір місячної премії державного службовця не може перевищувати 30 відсотків, а квартальної 90 відсотків розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом **відповідного** місяця або кварталу, за який виплачується **відповідна** премія.  **…**  6. Порядок формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі затверджується Кабінетом Міністрів України.  … | Метою цих доповнень є врахування поправки народного депутата України, наданої до законопроекту в установленому порядку.  Звичайно, поправка має резолютивний характер, проте НАДС вітає закріплення таких положень на рівні Закону.  Інші зміни до цієї статті мають редакційний характер і також є врахуванням поправок народних депутатів України. |
| Стаття 51. Схема посадових окладів та Каталог типових посад державної служби  1. Схема посадових окладів на посадах державної служби визначається Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Розміри посадових окладів встановлюються на основі класифікації посад державної служби відповідно до Каталогу типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад, з урахуванням співставлення рівня оплати праці типових посад державної служби з приватним сектором України.  Співставлення рівня оплати праці типових посад державної служби з приватним сектором України проводиться щороку центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, під час підготовки проекту схеми посадових окладів на посадах державної служби.    Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Методика проведення класифікації посад державної служби затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад передбачає перелік та описи:  1) сімей посад – посад державної служби, об’єднаних спільними функціональними напрямами діяльності;  2) рівнів посад – ознак, що відображають якісні відмінності в характеристиках складності та відповідальності роботи на тому чи іншому рівні службової діяльності на посадах державної служби;  3) юрисдикцій **~~та типів~~** державних органів;  **~~4) відсоткового співвідношення кількості посад державної служби категорії «В» в апараті (секретаріаті) державного органу до загальної штатної чисельності таких посад.~~**  **Відсутній.**  2. Мінімальний розмір посадового окладу на посадах державної служби **~~в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення~~**, не може бути менше двох розмірів **~~прожиткового мінімуму для працездатних осіб~~**, встановленого законом.  3. З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи в межах юрисдикції поділяються за типами.  ~~Д~~ержавні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України*~~:~~*  **~~1) Апарат Верховної Ради України, Секретаріат Кабінету Міністрів України, постійно діючий допоміжний, допоміжні, консультативно-дорадчі органи, утворені Президентом України, Представництво Президента України в Автономній Республіці Крим, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Конституційного Суду України, Верховного Суду, Офісу Генерального прокурора, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;~~**  **~~2) міністерства, державні органи зі спеціальним статусом або діяльність яких спрямовується i координується безпосередньо Кабінетом Мiнiстрiв України, до повноважень яких належить формування державної політики в одній чи декількох сферах;~~**  **~~3) інші державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, їх апарати та секретаріати.~~**  **~~Д~~**ержавні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя.  **~~Д~~**ержавні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення. | Стаття 51. Схема посадових окладів та Каталог типових посад державної служби  1. Схема посадових окладів на посадах державної служби визначається Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Розміри посадових окладів встановлюються на основі класифікації посад державної служби відповідно до Каталогу типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад, з урахуванням співставлення рівня оплати праці типових посад державної служби з приватним сектором України.  Співставлення рівня оплати праці типових посад державної служби з приватним сектором України проводиться щороку центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, під час підготовки проекту схеми посадових окладів на посадах державної служби **за методикою, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби**.  Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Методика проведення класифікації посад державної служби затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад передбачає перелік та описи:  1) сімей посад – посад державної служби, об’єднаних спільними функціональними напрямами діяльності;  2) рівнів посад – ознак, що відображають якісні відмінності в характеристиках складності та відповідальності роботи на тому чи іншому рівні службової діяльності на посадах державної служби;  3) юрисдикцій державних органів;  **Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад та Методика проведення класифікації посад державної служби, передбачені цією частиною, є обов’язковими для застосування всіма державними органами.**  **2. Мінімальний розмір посадового окладу на посадах державної служби не може бути менше двох розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.**    **3. З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи поділяються на три юрисдикції:**  **1) державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;**  **2) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя;**  **3) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах.** | Метою цього доповнення є концептуальне врахування поправки народного депутата України, наданої до законопроекту в установленому порядку.  НАДС погоджується, що розроблення Методики співставлення рівня оплати праці типових посад державної служби з приватним сектором України необхідне для юридичної визначеності та прозорості такого співставлення.  Ця Методика буде враховувати співставлення функціоналу та розмірів заробітної плати на державній службі та в приватному секторі.  Як вказує практика, запровадження типів державних органів в межах першої юрисдикції у 2024 році, це рішення себе не виправдало.  В окремих випадках лише створило додаткові складнощі. Також виокремлення державних органів та створення різних прошарків серед однієї юрисдикції мало негативний вплив на реформу і призвело маніпуляцій з функціоналом органів (спецстатус, формування/реалізація політики). Зокрема, через неоднозначність та недосконалість законодавства органи зі схожим функціоналом, повноваження яких поширюються на однакову територію (область, район), були віднесені до різних юрисдикцій.  Поділ органів за типами також спричинив значні «розриви» в оплаті праці за практично типову роботу.  Метою цього доповнення є закріплення на рівні Закону єдиних підходів реформи, а також врахування результатів розгляду Робочою групою поправок народних депутатів України.  Каталог, Схема посадових окладів і процедура класифікації має буди єдиною для всіх посад державної служби, що зокрема, відповідатиме Принципам SIGMA.  Метою цього доповнення є врахування поправок народних депутатів України.  Також, ми свідомі того, що лише достатній рівень сталої частини зарплати державних службовців дозволить успішно впровадити реформу. Така пропозиція є прозорою, гідною та дійсно припинить практику запровадження та встановлення стимулюючих виплат та інших варіативних складових зарплати, яку ми зараз спостерігаємо. З часом, це дозволить скоротити розриви в оплаті праці в залежності від обраного підходу формування Схеми посадових окладів.  При цьому, НАДС розуміє надзвичайно обмежені можливості Державного бюджету та пріоритети країни в умовах війни.  Саме тому, в Розділі «Прикінцеві та перехідні положення» цього законопроекту пропонується поступовий механізм наближення до двох МЗП.  Стосовно відмови від типів державних органів ми говорили раніше. Також НАДС пропонує спростити формулювання юрисдикцій державних органів, шляхом застосування «першої», «другої» та «третьої» юрисдикцій. |
| Стаття 52. Надбавки, премії та компенсації  1. Надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 2 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 30 відсотків посадового окладу.  2. Розмір надбавки за ранг державного службовця визначається Кабінетом Міністрів України під час затвердження схеми посадових окладів на посадах державної служби.  3. Компенсація за додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків тимчасово відсутнього державного службовця виплачується у розмірі 50 відсотків посадового окладу, визначеного за такою посадою з урахуванням фактично відпрацьованого часу.  4. Компенсація за додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків за вакантною посадою державної служби виплачується у розмірі 50 відсотків посадового окладу, визначеного за такою посадою з урахуванням фактично відпрацьованого часу.  5. Компенсація за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці, виплачується в розмірі та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України.  6. Типове положення про преміювання затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Встановлення премій державним службовцям здійснюється керівником державної служби залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу відповідно до затвердженого ним Положення про преміювання у відповідному державному органі, погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності).  7. Розмір місячної або квартальної премії та премії за результатами оцінювання службової діяльності державним службовцям, які займають посади категорії «A» визначається та встановлюється відповідно до порядку, затвердженого Кабінетом Міністрів України.  8. Премії виплачуються відповідно до абзацу п’ятого частини третьої статті 50 цього Закону в межах фонду преміювання державного органу, який встановлюється у розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік.  Преміювання за результатами щорічного оцінювання службової діяльності здійснюється за рахунок економії фонду оплати праці. | Стаття 52. Надбавки, премії та компенсації  1. Надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 2 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 30 відсотків посадового окладу.  2. Розмір надбавки за ранг державного службовця визначається Кабінетом Міністрів України під час затвердження схеми посадових окладів на посадах державної служби.  3. Компенсація за додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків тимчасово відсутнього державного службовця виплачується у розмірі 50 відсотків посадового окладу, визначеного **за такою посадою тимчасово відсутнього державного службовця**, з урахуванням фактично відпрацьованого часу.  4. Компенсація за додаткове навантаження у зв’язку з виконанням обов’язків за вакантною посадою державної служби виплачується у розмірі 50 відсотків посадового окладу, визначеного за такою посадою з урахуванням фактично відпрацьованого часу.  5. Компенсація за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці, виплачується в розмірі та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України.  6. Типове положення про преміювання затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.  Встановлення премій державним службовцям здійснюється керівником державної служби залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу відповідно до затвердженого ним Положення про преміювання у відповідному державному органі, погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності).  7. Розмір місячної або квартальної премії та премії за результатами оцінювання службової діяльності державним службовцям, які займають посади категорії «A» визначається та встановлюється відповідно до порядку, затвердженого Кабінетом Міністрів України.  8. Премії виплачуються відповідно до абзацу п’ятого частини третьої статті 50 цього Закону в межах фонду преміювання державного органу, який встановлюється у розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік.  Преміювання за результатами щорічного оцінювання службової діяльності здійснюється за рахунок економії фонду оплати праці. | У цій статті пропонуються редакційні доповнення, що є врахуванням поправок народних депутатів України. |
| Стаття 57. Щорічні основні відпустки державних службовців  1. Державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги.  Грошова допомога виплачується у розмірі суми посадового окладу, надбавки за вислугу років та надбавки за ранг державного службовця станом на останній день місяця, що передує першому дню такої відпустки, незалежно від фактично відпрацьованого часу у місяці. | Стаття 57. Щорічні основні відпустки державних службовців  1. Державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги.  Грошова допомога виплачується у розмірі суми посадового окладу, надбавки за вислугу років та надбавки за ранг державного службовця станом на останній день місяця, що передує першому дню такої відпустки, незалежно від фактично відпрацьованого часу у місяці. | Без змін |
| **ІІ. Прикінцеві та перехідні положення** | **ІІ. Прикінцеві та перехідні положення** | Цей розділ зазнав суттєвих змін, враховуючи рішення Парламенту за результатами прийняття Законопроекту у першому читанні. |
| 1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня **2024** року, крім **~~пунктів 3 та 4~~** цього розділу, які набирають чинності з 1 січня 2023 року.  2. З 1 січня **2024** року максимальний розмір посадового окладу на посадах керівників державних органів, **віднесених до першого типу державних органів, становить не більше п’ятнадцяти** мінімальних розмірів посадового окладу на посадах державної служби у державних органах**, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах міст обласного значення.**  **Відсутній.**    ~~3. Установити, що з 1 січня 2023 року норми і положення законів України, якими визначені розміри посадових окладів та інших складових оплати праці, грошового забезпечення працівників державних органів, осіб рядового і начальницького складу, застосовуються в порядку та розмірах, що встановлені Кабінетом Міністрів України.~~  ~~4. Установити, що мінімальні гарантовані розміри посадових окладів державних службовців державних органів, які визначені спеціальними законами, застосовуються до 1 січня 2025 року.~~  ~~5. З 1 січня 2025 року:~~  ~~оплата праці державних службовців в усіх державних органах здійснюється на основі класифікації посад відповідно до Закону України “Про державну службуˮ;~~  ~~Державне бюро розслідувань, Національне антикорупційне бюро, Національне агентство з питань запобігання корупції, Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів, Бюро економічної безпеки, Національна рада України з питань телебачення і радіомовлення прирівнюються до державних органів, визначених в абзаці третьому частини третьої статті 51 Закону України “Про державну службуˮ.~~  ~~6. Державним органам, діяльність яких регулюється спеціальними законами, в частині оплати праці їх працівників забезпечити  до 1 січня 2025 року внесення змін до відповідних законодавчих актів з урахуванням положень цього Закону.~~ | 1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня **2025** року, крім **пункту 6**  цього розділу, який набирає чинності з дня офіційного опублікування цього Закону.  2. З 1 січня **2025** року максимальний розмір посадового окладу на посадах керівників державних органів**, віднесених до першої юрисдикції, становить не більше дванадцяти** мінімальних розмірів посадового окладу на посадах державної служби у державних органах **третьої юрисдикції.**  **Мінімальний розмір посадового окладу державного службовця державного органу третьої юрисдикції становить:**  **з 1 січня 2025 року - 1 розмір мінімальної заробітної плати встановленої законом;**  **з 1 січня 2026 року - 1,25 розміру мінімальної заробітної плати встановленої законом;**  **з 1 січня 2027 року - 1,5 розміру мінімальної заробітної плати встановленої законом;**  **з 1 січня 2028 року - 1,75 розміру мінімальної заробітної плати встановленої законом;**  **з 1 січня 2029 року - 2 розміри мінімальної заробітної плати встановленої законом.**  **Умови оплати праці державних службовців, передбачені цим Законом, не застосовуються у державних органах, що перебувають у стадії ліквідації на момент набрання чинності цим Законом. Оплата праці таких державних службовців здійснюється відповідно до умов, встановлених на 2024 рік.**  **Кабінет Міністрів України на період до 1 січня 2029 року при визначенні схеми посадових окладів на посадах державної служби може встановлювати додаткові коригуючі коефіцієнти оплати праці та визначати доплати з урахуванням соціально-економічних, демографічних, кліматичних, екологічних та інших особливостей адміністративно-територіальних одиниць, на територію яких поширюється юрисдикція таких органів.**  **Установити, що розміри посадових окладів та інших складових оплати праці державних службовців державних органів, умови оплати праці яких регулюються спеціальними законами, застосовуються в порядку та розмірах, визначених законодавством, у 2023 році.**  **У державних органах, що провели класифікацію посад державної служби, визначені спеціальними законами підвищувальні коефіцієнти та кратні розміри посадових окладів державних службовців не застосовуються.**  **Положення цього Закону застосовуються до державних службовців державних органів, умови оплати праці яких регулюються спеціальними законами, що не провели класифікацію посад державної служби, крім положень щодо оплати праці державних службовців.**  **Для цілей оплати праці державних службовців державних органів, умови оплати праці яких регулюються спеціальними законами, застосовуються категорії і підкатегорії посад державної служби та рівні державних органів, які діяли для державних службовців до набрання чинності цим Законом.**  **3. Керівники державної служби у разі зменшення у зв’язку з установленням нових умов оплати праці розміру заробітної плати (без премії) в окремих державних службовців на час роботи на займаній посаді виплачують в межах видатків, передбачених на оплату праці, різницю між заробітною платою, визначеною за попередніми умовами оплати праці (без премії), та розміром заробітної плати, встановленим за новими умовами оплати праці.**  **4. Установити, що до внесення відповідних змін до Закону України «Про державну службу», рівнозначною посадою державної служби в державному органі, що провів класифікацію посад державної служби, визначається посада державної служби, що належить до однієї категорії та рівня посад державної служби з урахуванням юрисдикції державного органу.**  **5. Погодження результатів класифікації посад державної служби в державному органі сектору безпеки і оборони, зміст відомостей про які розкриває їх основний функціонал, назву посади та структурного підрозділу, що становить службову інформацію з обмеженим доступом, здійснюється керівником такого державного органу.**  **6. Кабінету Міністрів України:**  **протягом шести місяців з дати офіційного опублікування цього Закону прийняти власні нормативно-правові акти, що передбачені цим Законом, крім Схеми посадових окладів на посадах державної служби;**  **до серпня 2024 року забезпечити проведення класифікації посад державної служби та врахування у проекті закону про Державний бюджет України на 2025 рік обсягу необхідних видатків на оплату праці державних службовців, на яких поширюється дія цього Закону.**  **Протягом дванадцяти місяців з дати прийняття цього закону забезпечити:**  **приведення у відповідність власних нормативно-правових актів;**  **прийняття нормативно-правових актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади;**  **приведення у відповідність нормативно-правових актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади.** | Закон має набрати чинності 1 січня 2025 року. Водночас, як усі розуміють, для підготовки до його впровадження необхідно зробити чимало. Потрібно оновити Каталог, методологію класифікації, розробити і прийняти нові підзаконні акти.  А головне, встигнути провести класифікацію посад, співставлення з приватним сектором, а також вивести розрахунки для Міністерства фінансів України. В строках ми обмежені 15-тим вересня, коли Уряд має внести проект Державного бюджету на розгляд Парламенту.  Такий механізм поступового підняття окладів пропонує НАДС.  Зазначене підвищення розраховано на 5-ть років, враховує реалії сьогодення та загалом підвищення вартості життя.  Подібний механізм було підтримано Верховною Радою України у 2015 році в діючому Законі України «Про державну службу».  Ця новела є обґрунтованою та логічною, оскільки державні органи, що ліквідовуються, *фактично більше не виконують функції держави*. Функції таких органів зазвичай передаються правонаступникам, які продовжують їх виконувати і отримують за це зарплату. Відтак, необґрунтованим буде проводити класифікацію посад за посадами державних органів, що ліквідовуються.  Відповідно відсутня сама підстава для встановлення посадового окладу на основі класифікації посад за новим законом.  Пропонуємо доповнити законопроект тимчасовою нормою, що дозволить вирішити багато нагальних питань.  По-перше – маємо зберегти Постанову 391, якою передбачено коригуючі коефіцієнти за ризик життю і здоров’ю працівникам державних органів, що продовжують працювати та прифронтових територіях.  Друге – це необхідність оперативного реагування Уряду на інші виклики, пов’язані з війною.  Також, маємо враховувати, що 2024 рік привніс свої особливості, зокрема, у вигляді державних органів «прирівняних» в юрисдикції до органів вищого рівня. Для уникнення погіршення умов оплати праці, це питання потребуватиме додаткового вирішення актами Уряду до їх повного врегулювання до 1 січня 2029 року (2 МЗП).  Зазначена пропозиція пояснюється неможливістю прирівняння класифікованих посад до некласифікованих. Тобто не може бути визначено відповідну посаду іншого органу, до якої застосовуються, наприклад кратні розміри посадових окладів. Як приклад можна навести Закон Про САП, який набрав чинності у 2024 році. У такому випадку єдиним варіантом є застосування Схеми посадових окладів 2023 року.  Ця пропозиція залишає за державними органами, умови оплати праці яких регулюються спеціальними законами, право провести класифікацію посад та увійти в реформу без зміни в закони.  Зазначена норма передбачає поширення на такі органи норм статті 57 щодо щорічних основних відпусток державних службовців.    Зазначена пропозиція пояснюється ~~з~~ неможливістю прирівняння класифікованих посад до некласифікованих, відтак відповідність посади має визначатися за старими умовами (Постанова №15 та інші).  Зазначена пропозиція є шляхом врахування пропозицій народних депутатів України та була представлена на Робочій групі. Також це положення є гарантією держави для працюючих державних службовців. Аналогічну норму було підтримано Парламентом у 2015 році.  Оскільки не всі державні органи увійдуть в реформу потребує додаткового врегулювання питання рівнозначності посади.  Пропонується за основу брати Категорію і Рівень посади, а також юрисдикцію органу.  Ця пропозиція обмовлена практикою класифікації посад у 2023-2024 роках. Дійсно є «закриті» посади і їх кількість збільшилася у воєнний час.  Водночас реформа має бути прозорою. Інформація про заробітні плати, а відтак і класифікацію, також є відкритою і на сьогодні. Щодня ми отримуємо запити на публічну інформацію з цих питань.  Також практичні результати реформи є предметом скринінгу з боку Європейської Комісії.  Отже, для збереження транспарентності реформи пропонуємо виключити чутливі питання та будь які маніпуляції чи ризики для сектору безпеки і оборони на рівні закону.  **Чіткий алгоритм дій після прийняття законопроекту № 8222:**  *протягом шести місяців* оновити постанову КМУ від 23.10.2023 № 1109 (Каталог та методологія класифікації);  *до серпня 2024 року:*  *оновлення* Методики проведення класифікації посад державної служби, затвердженої наказом НАДС від 30.09.2020 № 187-20, зареєстрованим в Мін’юсті 07.12.2020 за № 1219/35502;  *проведення* класифікації посад та *врахування* у проекті закону про Державний бюджет України на 2025 рік обсягу необхідних видатків на оплату праці державних службовців, на яких поширюється дія цього Закону;  *розроблення Методики* співставлення рівня оплати праці типових посад державної служби з приватним сектором України (новий наказ НАДС).  *розроблення* *Порядку* проведення перевірки результатів класифікації посад державної служби в державному органі (новий наказ НАДС щодо щоквартальних перевірок). |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_