



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.

Міністерство фінансів України

Про оплату праці державних службовців

Національне агентство України з питань з державної служби у межах повноважень розглянуло лист Міністерства фінансів України від 27 липня 2024 року № 08040-12-5/22044, згідно з яким Мінфін звертається з проханням надати за результатами моніторингу впровадження нової системи оплати праці державних службовців конкретні пропозиції щодо:

редакції норм до проекту Закону стосовно оплати праці державних службовців на основі класифікації посад;

упорядкування схеми посадових окладів на посадах державної служби на 2025 рік;

удосконалення процедури класифікації посад у державних органах, зміни процедури погодження НАДС результатів класифікації посад державної служби;

інших питань для забезпечення виконання визначених цілей, спрямованих на відновлення та розвиток України, інтеграцію з європейськими стандартами з фінансово-економічними обґрунтуваннями та розрахунками щодо реалізації зазначеного з 01 січня 2025 року в межах наявного фінансового ресурсу на оплату праці.

З огляду на викладене НАДС в межах повноважень повідомляє.

1. *Щодо моніторингу впровадження нової системи оплати праці державних службовців.*

На виконання пункту 2 протоколу наради з питань оплати праці державних службовців у 2024 році, проведеної під головуванням Державного секретаря Кабінету Міністрів Яреми О. Й. від 15 лютого 2024 року, НАДС підготовлено та в установленому порядку подано Кабінету Міністрів України звіт щодо аналізу стану впровадження системи оплати праці на основі класифікації посад у державних органах *через півроку* від початку її запровадження (далі – Звіт) разом з пропозиціями щодо її удосконалення (лист НАДС від 01 серпня 2024 року № 7439/92-24). Звіт містить пропозиції щодо моделювання напрямів подальшого удосконалення та розвитку системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад із застосуванням комплексного підходу. Листом Секретаріату



НАДС
№7915/92-24 від 13.08.2024
КЕП: Алюшина Н. О. 13.08.2024 20:51
3FAA9288358EC0030400000086E5290057DAD500

Кабінету Міністрів України від 07 серпня 2024 року № 18956/0/2-24 Звіт було надіслано, зокрема Мінфіну.

У Звіті наведено аналіз даних (інформації) виключно за перше півріччя 2024 року, що не може розглядатися як повна оцінка стану запровадження нової системи оплати праці державних службовців у 2024 році, з огляду на можливість виникнення нововиявлених обставин протягом другого півріччя цього року, які можуть мати важливе значення для подальшого коригування основних засад реформи.

2. Інформація щодо стану справ у сфері державної служби з питань оплати праці державних службовців, яку необхідно враховувати при прийнятті наступних рішень

У 2024 році, як перехідному періоді, одночасно діють декілька моделей оплати праці державних службовців в залежності від прийняття рішення щодо проведення класифікації посад, наявності спеціального законодавства чи з урахуванням окремих виключень, передбачених Законом України від 09 листопада 2023 року № 3460-ІХ «Про Державний бюджет України на 2024 рік» (далі – Закон № 8222).

На центральному рівні (перша юрисдикція) спостерігається позитивна тенденція до зменшення диспропорцій і розбалансування в оплаті праці. У порівнянні з 2023 роком цей показник зменшився орієнтовно на 41%.

Відсутній відчутний прогрес на місцевому рівні (друга та третя юрисдикції), адже розбалансування в оплаті праці між державними органами залишається орієнтовно на рівні 2023 року - 69%.

Водночас важливо враховувати, що такий стан справ пов'язаний з дією постанов Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 року № 391 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану» та від 9 листопада 2016 року № 787 «Про видатки на оплату праці працівників місцевих державних адміністрацій», якими передбачено встановлення додаткових коригуючих коефіцієнтів на місцевому рівні.

Виявлено суттєві розриви у посадових окладах між державними органами третього типу першої юрисдикції та державними органами другої юрисдикції. Орієнтовно середнє значення складає 70%, що зумовлює ведення відповідних політичних та експертних дискусій щодо можливості зменшення розривів в посадових окладах, наприклад, шляхом встановлення додаткових коригуючих коефіцієнтів та/або прирівняння до рівня оплати праці, встановленого для державних органів третього чи другого типу першої юрисдикції. Водночас такий підхід не узгоджується з євроінтеграційними зобов'язаннями України та порушує логіку побудови визначеної архітектури державних органів. Детальна інформація наведена у Звіті.

3. Щодо редакції норм до проекту Закону стосовно оплати праці державних службовців на основі класифікації посад.

Як відомо, зареєстрований у Верховній Раді України 23 листопада 2022 року за № 8222 та прийнятий 28 липня 2023 року у першому читанні за основу, проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» (далі – Законопроект № 8222) перебуває на етапі доопрацювання до другого читання.

Законопроект № 8222 було визначено як «євроінтеграційний», зокрема, у зв'язку з прийняттям розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 березня 2024 року № 244-р, яким схвалено План України для Ukraine Facility.

Планом України для Ukraine Facility передбачено набрання чинності законодавчими змінами щодо реформи оплати праці на державній службі у I кварталі 2025 року. Отже Законопроект № 8222 має бути прийнято Парламентом не пізніше зазначеного строку.

Поряд з цим, як результат, передбачено набрання чинності законодавства (включаючи підзаконні нормативно-правові акти), що відповідає принципам державного управління, викладеним у програмі Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР, SIGMA). Зазначене законодавство повинно забезпечити:

- впровадження оплати праці на основі класифікації посад за функціональним спрямуванням;
- чітке розділення заробітної плати на фіксовану, або гарантовану, частину (не менше 70%) і варіативну частину (не більше 30%);
- зниження надбавки за вислугу років з 50% до 30%.

На момент підготовки цього листа Законопроект № 8222 ще не прийнято Парламентом відповідно до частини третьої статті 27 Бюджетного кодексу України (з урахуванням підпункту 1 пункту 22 розділу VI цього Кодексу).

Також на виконання Протоколу наради, проведеної під головуванням Міністра Кабінету Міністрів України 30 квітня 2024 року (реєстр. № 14052/0/1-24 від 01 травня 2024 року), НАДС разом з міністерствами та іншими заінтересованими державними органами підготувало пропозиції для доопрацювання до другого читання Законопроекту № 8222, які листом НАДС від 30 травня 2024 року № 5932/92-24 було подано на розгляд Уряду. Пропозиції щодо редакції Законопроекту № 8222 було надіслано, зокрема Мінфіну, листом НАДС від 06 травня 2024 року № 54/92/22-24.

Окремо зауважимо, що нагальність прийняття єдиної законодавчої рамки реформи, що відповідає принципам державного управління, загострюється з огляду на тенденцію до збільшення кількості виключень із загальної концепції реформи, а також проектів постанов Кабінету Міністрів України, що розробляються різними державними органами та пропонуються до розгляду Кабінету Міністрів України, НАДС, іншим державним органам.

Враховуючи зазначене, позиція НАДС полягає у тому, що політика у сфері оплати праці має ґрунтуватися на системних, а не вибіркових і разових, принципах і стандартах. Саме тому продовження роботи над Законопроектом

№ 8222 є вкрай важливим і необхідним для комплексного впровадження реформи системи оплати праці державних службовців.

З огляду на те, що дія Закону № 3460 обмежена у часі до 31 грудня 2024 року Бюджетним кодексом України, а відповідні зміни (Законопроект № 8222) до профільного Закону України «Про державну службу» не внесено, невідкладною є потреба у проекті Закону щодо умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2025 році.

Отже, розуміючи наявний стан справ та особливості бюджетного законодавства, для забезпечення єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад у 2025 році, з урахуванням проведеного НАДС аналізу, вбачається за доцільне під час розроблення Мінфіном відповідного проекту Закону передбачити такі концептуальні положення:

1) визначення структури заробітної плати та її чіткий поділ на сталу та варіативну частини.

Наразі, в пункті 12 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 3460 такий поділ відсутній, водночас це є індикатором в Плані України. У зв'язку з цим, пропонується закріпити норму щодо визначення структури заробітної плати, що дає чітке розуміння щодо прозорості та єдиних підходів в оплаті праці державних службовців та забезпечує дотримання принципів OECD/SIGMA. Відповідна редакція передбачена в пропозиціях НАДС щодо доопрацювання Законопроекту № 8222 до другого читання.

Включення норми щодо встановлення надбавки за вислугу років на рівні 2 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 30 відсотків посадового окладу.

Включення аналогічних положень, що передбачені в статті 33 Закону № 3460 щодо відпусток;

2) дотримання логіки побудови архітектури державного апарату на підставі юрисдикцій державних органів для цілей оплати праці. Досягти цього пропонується шляхом повернення до підходу, закладеного в першій редакції частини другої статті 51 Закону України «Про державну службу», яку було підтримано Урядом і Парламентом після Революції Гідності.

Підхід, який було застосовано в Законі № 3460 щодо поділу державних органів на типи і юрисдикції, призвів до відходження від змісту та суті поняття «юрисдикція», а також спричинив значні розриви в розмірах посадових окладів між трьома юрисдикціями державних органів.

В окремих випадках це виявило прогалини законодавства, а також його неоднакове трактування та застосування в частині функціоналу державних органів (наявність чи відсутність спеціального статусу, функцій з формування/реалізації державної політики тощо).

З огляду на зазначене, окремі державні органи зі схожим функціоналом, повноваження яких поширюються на однакову територію (вся територія України, область, район), були віднесені до різних юрисдикцій.

Поділ державних органів за типами також спричинив значні «розриви» в оплаті праці за практично типову роботу на посадах державної служби.

Разом з тим, юрисдикція та тип державного органу є одними з обов'язкових критеріїв класифікації посад державної служби. Юрисдикція та тип державного органу є обов'язковою складовою класифікаційного коду посади державної служби, та позначає місце державного органу в загальній ієрархії органів з огляду на територіальну юрисдикцію, обсяг завдань, повноважень і відповідальності державного органу загалом, наявність чи відсутність унормованого спеціального статусу, вплив і рівень рішень тощо.

Аналогічна модель щодо врахування юрисдикції державних органів, для цілей визначення розміру посадового окладу державного службовця, була застосована у попередніх роках. Водночас класифікація посад державної служби за функціональним принципом має значні ґрунтовні відмінності від раніше діючої, що було передбачено на етапі розроблення методології та нормативно-правового регулювання класифікації посад згідно з розпорядженнями Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 року № 622-р та від 21 липня 2021 року № 831-р.

Відтак, специфіку державних органів, діяльність яких передбачена Конституцією України, які мають спеціальний статус згідно з законодавством, забезпечують формування державної політики в одній чи декількох сферах, мають унікальні завдання та вагу рішень, що розглядаються Урядом при прийнятті нормативно-правових актів, *пропонується передбачити як обов'язкову частину методології класифікації посад державної служби*. Така пропозиція узгоджується з сучасною міжнародною практикою та дозволяє врахувати обґрунтовану відмінність у роботі на типових посадах державної служби в різних державних органах однакової юрисдикції.

У разі підтримання зазначеної пропозиції, НАДС в установленому порядку підготує відповідні зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 23 жовтня 2023 року № 1109.

Натомість, продовження наявної практики «точкових» рішень і залишення у 2025 році юрисдикцій і типів державних органів може призвести до дестабілізації основних стовпів реформи системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад. Головним ризиком такого рішення, на думку НАДС, може бути не досягнення індикаторів, передбачених Планом України та іншими міжнародними зобов'язаннями на шляху України до членства в Європейському Союзі, це також становить ризик для реалізації програми фінансової підтримки України Європейським Союзом протягом 2024-2027 років.

Зауважимо, що протягом 2024 року до НАДС постійно надходять звернення щодо встановлення додаткових коригуючих коефіцієнтів до посадових окладів державних службовців державних органів другої та третьої юрисдикції. Також надходять звернення щодо підвищення посадових окладів для державних органів першої юрисдикції. При чому у 2024 році вже прийнято декілька відповідних рішень Кабінету Міністрів України, які призвели до збільшення інтенсивності надходження згаданих звернень і проектів актів на погодження, які також надходять на розгляд і погодження до Мінфіну.

Зазначене свідчить на підтримку пропозицій НАДС;

3) чітке та обґрунтоване визначення мінімального переліку державних органів, зокрема, сектору безпеки та оборони, умов оплати праці яких є відмінними від єдиної моделі оплати праці державних службовців, передбаченої реформою системи оплати праці на основі класифікації посад державної служби та закріпленою в законодавстві.

Таке рішення нерозривно пов'язано з необхідністю повного зупинення дії абзацу восьмого пункту 14 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про державну службу»;

4) зміна процедури погодження класифікації посад.

Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад та Алгоритм проведення класифікації посад державної служби в умовах воєнного стану затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 23 жовтня 2023 року № 1109 «Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році».

Оскільки процедуру класифікації посад у державних органах врегульовано вторинним законодавством, питання його її удосконалення належать до виключної компетенції НАДС, що передбачено пунктами 1, 2 частини третьої статті 13 Закону України «Про державну службу». Наразі триває напрацювання відповідного проекту нормативно-правового акта, який в установленому порядку буде поданий на розгляд Уряду.

Враховуючи наявне кадрове та фінансове забезпечення НАДС (проведено скорочення чисельності працівників НАДС на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2023 року № 1410), а також практику проведення класифікації посад у 2023-2024 роках, НАДС також готує зміни до процедури погодження класифікації посад державної служби. Детальні пропозиції наведено у Звіті.

Водночас на рівні відповідного Закону потребують закріплення окремі норми, які дозволять на підзаконному рівні забезпечити у 2025 році єдину, сталу та оптимальну процедуру класифікації посад в державних органах без значного впливу на їх поточну діяльність протягом року.

Зазначені нижче пропозиції не потребують додаткових видатків державного бюджету та можуть бути реалізовані НАДС в межах наявних ресурсів. Відповідна редакція передбачена в пропозиціях НАДС щодо доопрацювання Законопроекту № 8222 до другого читання.

Передбачити, що погодження класифікації посад в державних органах проводиться НАДС щороку один раз (наприкінці I-го, на початку II-го кварталу).

Це дозволить в розумні строки підготувати необхідну аналітику для цілей бюджетного процесу та підготувати обґрунтовані пропозиції щодо проекту схеми посадових окладів державних службовців на наступний рік (2026).

Запровадити прозорий щоквартальний моніторинг (перевірку) з боку НАДС стану класифікації посад в державних органах.

Для цього НАДС в установленому порядку розробить відповідний порядок, в якому будуть враховані практичні аспекти моніторингу (перевірки), зокрема, передбачені абзацом першим пункту 18 Алгоритму проведення класифікації

посад державної служби в умовах воєнного стану. Зазначимо, що НАДС вже наділено функціями державного нагляду щодо здійснення контролю за додержанням визначених Законом України «Про державну службу» умов реалізації громадянами права на державну службу. Водночас повноваження НАДС, що стосуються класифікації посад потребують однозначного визначення, оскільки мають вплив на формування пропозицій щодо видатків державного бюджету та оплати праці державних службовців.

Ця пропозиція також дозволить значно полегшити і прискорити строки затвердження штатних розписів державних органів, пов'язані зі структурними змінами. При цьому, буде збережено державний нагляд за результатами класифікації протягом року з можливістю відповідного реагування, попередження зловживань і виправлення невідповідностей;

5) Щодо упорядкування схеми посадових окладів на основі класифікації посад у 2025 році.

Бюджетною декларацією на 2025-2027 роки передбачено, що оплата праці державних службовців здійснюватиметься на основі класифікації посад згідно з умовами оплати праці, що діяли у 2024 році.

Водночас зазначено, що на шляху європейської інтеграції Україні висунуто ряд вимог, з-поміж яких продовження реформи державного управління в Україні.

Для забезпечення успішної реформи державного управління ключові заходи буде зосереджено на продовженні роботи з впровадження комплексної реформи оплати праці, поступовому відновленні та ефективному впровадженні процесу добору на державну службу, збалансуванні організаційної структури та оптимізації чисельності органів виконавчої влади.

Для формування пропозицій щодо схеми посадових окладів НАДС звернулося до Міністерства соціальної політики України стосовно розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, який планується передбачити у проекті державного бюджету на 2025 рік. З огляду на отриману відповідь, Мінсоцполітики підтримує пропозицію щодо необхідності підвищення розмірів прожиткового мінімуму у 2025 – 2027 роках, адже протягом останніх років поглиблюється негативна тенденція щодо погіршення динаміки співвідношення між законодавчо затвердженим прожитковим мінімумом та його фактичним розміром.

При цьому, розуміючи складність фінансової ситуації в країні в умовах війни і необхідність акумулювання коштів на забезпечення потреб безпеки і оборони Мінсоцполітики звернулося до Мінфіну з проханням при формуванні показників проекту Закону України «Про Державний бюджет України на 2025 рік» розглянути питання підвищення прожиткового мінімуму принаймні з урахуванням прогнозного рівня інфляції.

Враховуючи викладену у цьому листі та Звіті інформацію, НАДС підготовлено пропозиції щодо упорядкування схеми посадових окладів на основі класифікації посад у 2025 році:

1) *Оптимістичний (цільовий) сценарій*

Зазначений сценарій, за умови прийняття Законопроекту № 8222 чи іншого проекту Закону з урахуванням всіх вищевикладених пропозицій, наразі не розглядається окремо, оскільки з урахуванням Бюджетної декларації на 2025-2027 роки, прогнозних показників, строків бюджетного процесу та інструктивного листа Мінфіну, його реалізація у 2025 році є малоімовірною.

Основні новели: поділ державних органів на три юрисдикції (відмова від типів/рівнів); мінімальний посадовий оклад визначено на рівні не менше *двох* розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом; схема посадових окладів враховує єдині наскрізні підходи до міжпосадової диференціації між рівнями посад в межах однієї сім'ї посад та між юрисдикціями державних органів; зменшено компресію між посадовими окладами.

Ключові виклики: потреба у пошуку *значних* додаткових джерел видатків задля забезпечення спроможності Державного бюджету у 2025 році; прийняття Парламентом у короткі строки відповідного проекту Закону та приведення законодавства у відповідність; підготовка та прийняття підзаконних нормативно-правових актів;

2) *Збалансований сценарій*

Основні новели: поділ державних органів залишено без змін на рівні 2024 року; мінімальний посадовий оклад визначено на рівні не менше *одного* розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом; схема посадових окладів враховує єдині наскрізні підходи до міжпосадової диференціації між рівнями посад в межах однієї сім'ї посад та між юрисдикціями державних органів;

Ключові виклики: потреба у пошуку *незначних* додаткових джерел видатків задля забезпечення спроможності Державного бюджету у 2025 році; прийняття Парламентом у короткі строки відповідного проекту Закону;

Зазначений сценарій, за умови прийняття проекту Закону, яким передбачатиметься зменшення диспропорцій в оплаті праці державних органів другої та третьої юрисдикції по відношенню до державних органів третього типу першої юрисдикції (1.3) з підвищенням мінімального посадового окладу державного службовця до розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом, з одночасним переглядом і зменшенням міжпосадової компресії може вважатися реалістичним, водночас потребує пошуку додаткового фінансового ресурсу;

3) *Мінімальний сценарій*

Основні новели: поділ державних органів залишено без змін на рівні 2024 року; мінімальний посадовий оклад визначено на рівні не менше одного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом; схема посадових окладів передбачає першочергове наскрізне підвищення розміру посадового окладу в державних органах другої та третьої юрисдикції, з дотриманням єдиного підходу до такого підвищення.

Ключові виклики: перегляд (збалансування) видатків державного бюджету на оплату праці працівників державних органів або пошук *мінімальних* додаткових джерел видатків задля забезпечення спроможності державного бюджету у 2025 році.

Пропозиції НАДС щодо схеми посадових окладів за збалансованими і мінімальними сценаріями додаються.

Звертаємо увагу, що розрахунок розмірів посадових окладів державних службовців на основі класифікації посад здійснено з урахуванням державних органів, умови оплати праці яких визначено пунктом 10 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 3460.

Зі змісту положень Бюджетної декларації на 2025-2027 роки вбачається, що умови оплати праці державних органів, які не провели класифікацію посад, залишаються на рівні 2024 року. З огляду на зазначене, вбачається за доцільне передбачити відповідну норму в проекті Закону, підготовку якого здійснює Мінфін.

Окремо звертаємо увагу, що обсяг видатків на оплату праці державних службовців державних органів у 2025 році, які визначає Міністерство фінансів України, на думку НАДС, має враховувати усі обов'язкові складові заробітної плати та інші гарантовані державою виплати, що не є за своєю суттю винагородою за роботу. Такий обсяг видатків обов'язково має враховувати, зокрема зміну розміру мінімальної заробітної плати (у разі такої зміни).

Також, на думку НАДС, в умовах воєнного стану, враховуючи плінність персоналу та процеси європейської і євроатлантичної інтеграції України, збереження кадрового потенціалу є вкрай важливим. Подальше оголення важливих ділянок роботи, зокрема, пов'язаних з пріоритетними реформами та означеними Президентом України основними орієнтирами майбутньої Української доктрини, може дестабілізувати роботу державного органу, знизити його інституційну спроможність.

У зв'язку з цим, важливим є зваження усіх потреб і ризиків у разі прийняття рішення про подальші заходи з оптимізації державних органів та/або чисельності державних службовців.

4. Щодо фінансово-економічних обтрунтувань та розрахунків реалізації наданих пропозицій з 01 січня 2025 року в межах наявного фінансового ресурсу на оплату праці.

Розробником Закону № 3460 є Мінфін, яким було проведено відповідні розрахунки до законопроекту (реєстр. № 10000 від 15 вересня 2023 року).

НАДС не долучалося до розроблення та погодження Закону № 3460, у зв'язку з цим не володіє і не може володіти інформацією щодо проведеного Мінфіном моделювання та розрахунків при його напрацюванні.

Також НАДС не володіє повною інформацією щодо наявного фінансового ресурсу державних органів на оплату праці державних службовців чи граничні обсяги видатків на оплату праці працівників державних органів, передбачених на 2025 рік (згаданих в інструктивному листі Мінфіну), з огляду на виключні повноваження Мінфіну з цього питання.

Разом з тим, НАДС проведено аналіз стану справ, який є важливим елементом циклу формування державної політики та її коригування, разом з пропозиціями щодо моделювання напрямів подальшого удосконалення та

розвитку системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад із застосуванням комплексного підходу.

Враховуючи викладене, а також те, що Таблицею реформ та інвестицій в рамках Компоненту I Плану України Мінфін визначено співвиконавцем НАДС щодо Реформи 1. Реформа оплати праці державних службовців, пропонуємо врахувати надану НАДС інформацію та пропозиції при проведенні Мінфіном фінансово-економічних розрахунків (обґрунтувань) до відповідного проекту Закону.

Додатково повідомляємо, що 14 серпня 2024 року заплановано проведення тематичного засідання Міжвідомчої робочої групи з питань удосконалення законодавства з питань державного управління, співголовами якої є Міністр Кабінету Міністрів України та Перший заступник Голови Верховної Ради України. Пунктом 2 Порядку денного зазначеного заходу передбачено розгляд питання щодо результатів впровадження реформи оплати праці державних службовців за перше півріччя 2024 року.

Висловлюємо готовність долучитися до опрацювання відповідного проекту Закону Мінфіну, яким зокрема, будуть визначені умови оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2025 році, у разі його надходження до НАДС з огляду на статтю 13 Закону України «Про державну службу» та Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 500.

Додаток: на 6 арк. в 1 прим.

Голова

Наталія АЛЮШИНА