

**Звіт про громадське обговорення  
проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України  
щодо відновлення проведення конкурсів та удосконалення порядку вступу,  
проходження, припинення державної служби»**

**1. Найменування органу виконавчої влади, який проводив обговорення:**

Національне агентство України з питань державної служби.

**2. Зміст питання або назва проекту акта, що виносилися на обговорення:**

На обговорення виносився проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення проведення конкурсів та удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби» (далі – проект Закону).

**3. Інформація про осіб, що взяли участь в обговоренні:**

Громадське обговорення проводилося у формі електронних консультацій.

Проект Закону опубліковано 12 лютого 2025 року на офіційному вебсайті Національного агентства України з питань державної служби (<https://nads.gov.ua/konsultaciyi-z-gromadskistyuu/elektronni-konsultaciyi>).

Зауваження та пропозиції від громадськості приймалися по 26 лютого 2025 року на адресу електронної пошти: [hohlova.katerina@nads.gov.ua](mailto:hohlova.katerina@nads.gov.ua).

Під час громадського обговорення були отримані пропозиції та зауваження від Нич О. М., головного спеціаліста Відділу молоді та спорту Дарницької районної в місті Києві державної адміністрації; Проекту «Продовження підтримки комплексної реформи державного управління в Україні» (EU4PAR2); Благодійного фонду «Центральноукраїнська фундація сприяння розвитку»; Громадської організації «Лабораторія законодавчих ініціатив»; Купрія В. О., кандидата наук з державного управління; Лозинського Р. М., народного депутата України; Центру політико-правових реформ.

**4. Інформація про пропозиції, що надійшли до Національного агентства України з питань державної служби під час громадського обговорення:**

Пропозиції, що надійшли до Національного агентства України з питань державної служби під час громадського обговорення стосувалися, зокрема:

- термінології Закону України «Про державну службу»;
- строків та умов відновлення конкурсів на посад державної служби;
- формування складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби;
- положень, що стосуються продовження проходження служби державними службовцями, призначеними без конкурсу в період дії воєнного стану.

**5. Інформація про рішення, прийняті за результатами обговорення:**

Пропозиції та зауваження, що надходили під час громадського обговорення опрацьовано та частково враховано.

## ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ

**опрацювання пропозицій та зауважень до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення проведення конкурсів та удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби»**

| №  | Положення проекту Закону   | Пропозиція   |   | Враховано/<br>не враховано/<br>знято в процесі<br>обговорення | Обґрунтування причин<br>невраховання  |
|----|--|--|---|---|---|
|    |  | Текст з поясненням   | Назва суб'єкта подання  |   |   |
| 1. | До пункту 5 розділу II. Продовження проходження служби без проходження конкурсу. | добавити норму до проекту Закону: за рішенням керівника державного органу державний службовець, який призначений на посаду відповідно до статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» та відпрацював на займаній посаді не менше року, а також отримав відмінну оцінку під час останнього щорічного оцінювання, призначається на дану посаду на постійній основі без проведення конкурсу. За умови, що його професійна компетентність відповідає вимогам до осіб, які можуть претендувати на таку посаду, а також посадовим обов'язкам за такою посадою. | Нич О. М., головний спеціаліст Відділу молоді та спорту Дарницької районної в місті Києві державної адміністрації | Не враховано  | Пропозиція вже має своє відображення в проекті Закону, але в іншій редакції. Передбачається, що за рішенням керівника державної служби державному службовцю, який працює певний час на посаді державної служби в цьому державному органі, продовжується проходження служби без проведення конкурсу. Саме продовження проходження служби, а не звільнення і призначення, дозволить не проводити розрахунок з такою особою, не здійснювати компенсаційні виплати, що зекономить кошти та робочий час державного органу. Результати оцінювання службової діяльності враховують для державних службовців категорії «А», для яких проходження служби є більш сталим та стабільним, на відміну від державних службовців категорії «Б» і «В», які через зміни структури державних органів в звітному періоді були звільнені та знов призначені на інші |

|    |   |   |  |              |   |
|----|---|---|--|--------------|---|
|    |   |   |  |              | посади і не мали змоги отримати результати оцінювання службової діяльності, будучи при цьому професійними та сумлінними працівниками, що підтверджено фактичними результатами їх роботи.  |
| 2. | До пункту 4 розділу І. Склад Комісії з питань Вищого корпусу державної служби | Для забезпечення професіоналізації процедур відбору вищого корпусу державної служби та зменшення політичного впливу на нього розглянути можливість:<br>- передбачення альтернативи КВКДС – утворення для кожного конкурсу на посади державної служби категорії «А» більш гнучкого органу (Комітету), який забезпечуватиме баланс між залученістю політичних учасників та незалежною професійною оцінкою кандидатів.<br>Пропонується, щоб Комітет формувався тим же рішенням суб'єкта призначення, яким оголошується конкурс, з представників, визначених суб'єктом призначення, зокрема представника відповідного державного органу, в якому проводиться конкурс на посаду категорії «А»; фахівця у сфері управління персоналом та фахівця у відповідній сфері за | Проект «Продовження підтримки комплексної реформи державного управління в Україні» (EU4PAR2) | Не враховано | Створення окремої Комісії чи Комітету для кожного конкурсу на посаду категорії «А» не підтримується, адже таке рішення призведе до затягування призначень на посади державної служби. Варто зауважити, що підхід, який передбачатиме сталий склад Комісії та можливість залежно від посади, на яку оголошується конкурс, залучати галузевих експертів дозволить забезпечити фаховість проведення таких конкурсів і відповідальність членів Комісії. Професіоналізація Комісії забезпечуватиметься тим, що всі члени Комісії, та залучені до її роботи фахівці, проходять спеціальний навчальний курс, що відповідає міжнародним зобов'язанням України.<br>Запропоновані опції щодо адміністрування Комісії вже реалізуються спеціальним структурним підрозділом НАДС, а оцінювання визначених вимог до компетентності кандидатів, зокрема на зайняття посад державно служби категорії «А», вже виконуються на базі Центру |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>поданням установи, яка забезпечуватиме професійний відбір та адміністрування конкурсів. На Комітет доцільно покласти функції проведення співбесід із відібраними кандидатами, які успішно пройшли перший етап професійної оцінки, а також визначення трьох найкращих кандидатів, рекомендованих суб'єкту призначення для ухвалення остаточного рішення. У цій моделі політичний вплив зберігатиметься, проте його роль обмежуватиметься лише вибором серед кандидатів, які відповідають вимогам та демонструють необхідні професійні компетентності що сприятиме розмежуванню політичного впливу та професійної оцінки кандидатів.</p> <p>- створення установи, яка буде забезпечувати професійну оцінку та адміністрування конкурсів на посади державної служби, й матиме незалежний статус та довіру щодо вибору інструментів оцінки на конкретну посаду, укомплектованої фахівцями з найму та відбору з відповідними ресурсами.</p> <p>У зв'язку з наближенням строків виконання індикаторів Плану</p> |  |  | <p>оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби.</p> <p>Крім того, передбачається що Комісія оцінюватиме частину компетентностей, а іншу - створена фахова установа за допомогою сучасних методів оцінювання, що дозволить суттєво скоротити витрати, порівняно з реалізацією пропозиції, щодо створення ще однієї установи.</p> <p>Таким чином, професійна Комісія та згаданий Центр оцінювання спроможні забезпечити професійну, деполітизовану та добросовісну оцінку професійної компетентності кандидатів на посади державної служби категорії «А».</p> |
|--|--|--|--|--|--|

|    |   |  |  |                           |   |
|----|---|--|--|---------------------------|---|
|    |   | <p>України доцільним є створення такої інституції на перехідний період тривалістю до трьох років, що забезпечить узгодження з планами та графіком вступу до ЄС. Така незалежна інституція здійснюватиме адміністрування конкурсних процедур на посади державної служби категорії «А», проводитиме професійну оцінку кандидатів, а також організовуватиме їх добір із використанням як внутрішніх, так і зовнішніх ресурсів. Крім того, така установа надаватиме методологічну підтримку державним органам у провденні ними відборів на посади державної служби категорій «Б» та «В».</p> |  |                           |   |
| 3. | <p>До розділу I. Оцінка доброчесності кандидатів на посади державної служби категорії «А»</p> | <p>Для забезпечення практичної реалізації принципу доброчесності під час конкурсних процедур розглянути можливість:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- впровадження більш ефективних підходів до оцінювання доброчесності кандидатів на посади державної служби категорії «А» з урахуванням досвіду, набутого під час оцінки критерію доброчесності кандидатів на посаду Голови Національного</li> </ul>   | <p>Проект «Продовження підтримки комплексної реформи державного управління в Україні» (EU4PAR2)</p> <p>Роман Лозинський,</p> | <p>Враховано частково</p> | <p>Керуючись досвідом оцінки доброчесності в інших державних органах, в законопроекті передбачено подання кандидатами на посади державної служби анкети доброчесності, форма яка буде визначена в Порядку проведення конкурсу.</p> <p>Крім того, спеціальна перевірка стосовно кандидатів на посади державної служби категорії «А» проводитиметься щодо кандидатур,</p> |

|    |   |  |   |              |   |
|----|---|--|---|--------------|---|
|    |   | <p>агентства з питань запобігання корупції та інших інституцій;</p> <p>- розробки комплексних законодавчих змін, спрямованих на вдосконалення процедури проведення спеціальної перевірки, зокрема шляхом усунення дублювань повноважень органів державної влади, а також підвищення її ефективності.</p>   | народний депутат України  |              | <p>обраних Комісією, перед співбесідою з суб'єктом призначення, що також дозволить суб'єкту призначення приймати обґрунтовані кадрові рішення.</p> <p>Спосіб оцінки вимог до компетентності «добречесність» кандидатів на зайняття посад державної служби категорії «А» буде чітко визначений в Порядку проведення конкурсу (як і спосіб оцінки інших вимог до компетентності).</p> <p>Вдосконалення процедури спеціальної перевірки є предметом антикорупційного законодавства, а не цього проекту Закону.</p> |
| 4. | <p>До розділу I.</p> <p>Окремі питання конкурсної процедури на зайняття посад державної служби категорій «Б» та «В»</p> | <p>Для забезпечення оцінювання кандидатів на посади державної служби категорій «Б» та «В» відповідно до вимог до професійної компетентності розглянути можливість запровадження на рівні законодавства:</p> <p>- такого формату співбесіди, що сприятиме об'єктивності оцінювання кандидатів, забезпеченню єдиних підходів до оцінки компетентностей кандидатів, а також професіоналізації та об'єктивності конкурсної процедури.</p> <p>- іншого підходу до формування конкурсних комісій: де до роботи такої комісії</p> | <p>Проект «Продовження підтримки комплексної реформи державного управління в Україні» (EU4PAR2)</p> | Не враховано | <p>Звертаємо увагу, що етапи проведення конкурсу, способи оцінки вимог до компетентності кандидатів та порядок формування конкурсних комісій регулюється Порядком проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246.</p> <p>Після прийняття проекту Закону буде забезпечено внесення комплексних змін до зазначеного Порядку. При підготовці цих змін наведені пропозиції будуть розглянуті.</p>                          |

|    |   |   |   |           |   |
|----|---|---|---|-----------|---|
|    |   | <p>обов'язково мають залучатися фахівець з управління персоналом (зокрема, для сприяння дотриманню конкурсної процедури відповідно до законодавчих норм та внутрішніх регламентів державного органу, забезпечення професійного підходу до оцінки компетентностей кандидатів, кращого розуміння кадрових потреб органу тощо) та безпосередній керівник (зокрема, для забезпечення проведення оцінки кандидатів відповідно до потреб конкретного підрозділу та з огляду на реальні робочі завдання тощо); інші фахівці до роботи конкурсної комісії можуть бути залучені на розсуд органу у разі необхідності</p> |   |           |   |
| 5. | <p>До пункту 5 розділу II. Продовження проходження державної служби без проведення конкурсу</p> | <p>Для усунення ризиків, пов'язаних із призначенням поза конкурсом, доцільно розглянути такі заходи:<br/>- визначення розумного строку в межах якого суб'єкт призначення має прийняти рішення щодо продовження або не продовження проходження державної служби особами, призначеними на посади державної</p>  | <p>Проект «Продовження підтримки комплексної реформи державного управління в Україні» (EU4PAR2)</p> | Враховано | <p>Проект Закону доповнено нормою про те, що суб'єкт призначення прийматиме рішення про продовження проходження служби державним службовцем без проходження ним конкурсу протягом трьох місяців після відновлення конкурсів на посади державної служби.</p> |

|    |   |  |  |              |   |
|----|---|--|--|--------------|---|
|    |   | служби категорії “А” під час воєнного стану без конкурсу.  |  |              |   |
| 6. | До пункту 16 розділу І. Призначення з кадрового резерву   | Для усунення ризиків, пов’язаних із призначенням поза конкурсом, доцільно розглянути такі заходи:<br>- передбачення певних запобіжників між включенням особи до бази даних кадрового резерву та можливістю органу призначити таку особу на посаду (наприклад, проведення додаткової співбесіди);<br>- запровадження автоматичного призначення на посади державної служби категорій «Б» і «В» з кадрового резерву, лише за умови що процес рекрутингу та відбору є централізованим. | Проект «Продовження підтримки комплексної реформи державного управління в Україні» (EU4PAR2)   | Враховано    | Проект Закону доповнено нормою про те, що особа призначатиметься з кадрового резерву після проходження співбесіди з суб’єктом призначення. Автоматичне призначення з кадрового резерву проектом Закону не передбачається.   |
| 7. | До пункту 8 розділу ІІ. Повернення на державну службу без конкурсу раніше звільнених державних службовців | Для усунення ризиків, пов’язаних із призначенням поза конкурсом, доцільно розглянути такі заходи:<br>- виключення із законопроекту положень щодо поновлення на державній службі без конкурсу осіб, звільнених у період воєнного стану. Оскільки такий механізм порушує принципи рівного доступу до державної служби та збільшує ризики для прозорості та доброчесності.  | Проект «Продовження підтримки комплексної реформи державного управління в Україні» (EU4PAR2)<br><br>Роман Лозинський, народний депутат | Не враховано | Виключення з проекту Закону положень щодо поновлення на державній службі без конкурсу осіб, звільнених у період воєнного стану, спричинить суттєве погіршення умов для осіб, яким державною гарантовано таке право. Крім того, чинне положення частини десятої статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» запропоновано суттєво уточнити, а саме передбачити, що такі особи можуть повернутись виключно на свої посади (а для цього такі посади |



|    |   |  |  |              |   |
|----|---|--|--|--------------|---|
|    |   |  | України  |              | мають бути не заміщені), а також реалізувати таку гарантію буде можливо виключно за рішенням керівника органу, а не безумовно, і лише протягом 6 місяців з дня набрання чинності Законом.   |
| 8. | До пункту пунктів 3 розділу II.<br>Строки відновлення конкурсів на посади державно служби | Для забезпечення оптимальних строків відновлення конкурсних відборів на посади державної служби розглянути можливість:<br>- узгодження строків відновлення конкурсних відборів на зайняття посад державної служби з відновленням роботи Єдиного порталу вакансій публічної служби. | Проект «Продовження підтримки комплексної реформи державного управління в Україні» (EU4PAR2) | Не враховано | Строки відновлення конкурсів на посади державної служби, визначені проектом Закону, узгоджуються з строками, а також умовами відновлення конкурсів, закріпленими в Плані України.<br>Звертаємо увагу, що визначення таких строків зумовлено тим, що на момент відновлення конкурсів оновлений Єдиний портал вакансій публічної служби має не лише працювати, а й усі державні службовці державних органів, залучені до роботи цього Порталу в рамках проведення конкурсної процедури, матимуть змогу ознайомитися із новаціями Порталу, внести необхідну інформацію для роботи на Порталі та пройти необхідне навчання. |

|     |  |  |  |              |  |
|-----|--|--|--|--------------|--|
| 9.  | До пункту пунктів 3 розділу II. Строки відновлення конкурсів на посади державно служби | пропоную узгодити процес відновлення конкурсного відбору з запуском модернізованого Єдиного порталу вакансій публічної служби, який, відповідно до індикаторів Плану України, має розпочати свою роботу у I кварталі 2026 року. Та встановити початок відновлення конкурсних процедур не пізніше ніж через три місяці після офіційного запуску оновленого Єдиного порталу вакансій публічної служби. | Роман Лозинський, народний депутат України   | Не враховано | Проект Закону передбачає відновлення конкурсів на посади державної служби категорії «А» з 1 червня 2026 року. З огляду на те, що початок роботи оновленого Єдиного порталу вакансій публічної служби передбачено Планом України у 1 кварталі 2026 року, фактично відновлення конкурсів заплановано через два місяці після останньої фактично запланованої дати початку роботи зазначеного Єдиного порталу.<br>Строки відновлення конкурсів на посади державної служби, визначені проектом Закону, узгоджуються з строками, а також умовами відновлення конкурсів, закріпленими в Плані України. Крім того, передбачено, що на момент відновлення конкурсів оновлений Єдиний портал вакансій публічної служби вже працюватиме, а також для всіх державних службовців державних органів, залучених до роботи цього Порталу, буде проведено необхідне навчання. |
| 10. | До проекту Закону. Відновлення роботи Єдиного порталу вакансій публічної служби.       | Для забезпечення відновлення роботи Єдиного порталу вакансій публічної служби розглянути можливість:<br>- визначення у законопроекті статусу Єдиного порталу вакансій, та органу, відповідального за встановлення порядку його   | Проект «Продовження підтримки комплексної реформи державного управління в Україні» | Не враховано | Відомості про Єдиний портал вакансій державної служби відображені у відповідному Положенні, яке затверджено наказом НАДС від 15 листопада 2022 року № 114-22, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 29 листопада 2022 р. за № 1496/38832.  |

|     |                             |   |  |                           |   |
|-----|-----------------------------|---|--|---------------------------|---|
|     |                             | <p>ведення (КМУ, НАДС тощо);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уточнення підстав для обробки персональних даних, порядку доступу третіх осіб до таких даних тощо;</li> <li>- створення правової основи для потенційної подальшої взаємодії Єдиного порталу вакансій з іншими реєстрами та інформаційними системами.</li> </ul> | <p>(EU4PAR2)</p> <p>Роман Лозинський, народний депутат України</p> |                           | <p>Наведене Положення визначає призначення, структуру, функції, інформаційні та комунікаційні можливості Єдиного порталу вакансій державної служби (далі - Єдиний портал вакансій).</p> <p>Єдиний портал вакансій - інформаційно-комунікаційна система, яка призначена для розміщення актуальних вакансій посад державної служби, на які оголошено конкурси на зайняття посад державної служби (далі - конкурс), пошуку таких вакансій, подання інформації для участі у конкурсі, обробки поданої інформації для участі у конкурсі, проходження тестування, оприлюднення результатів конкурсу та здійснення комунікації.</p> <p>Надані пропозиції впливають із вимог до реєстрів, передбачених Законом України «Про публічні електронні реєстри». Оскільки Єдиний портал вакансій не є реєстром, то створення запропонованих норм в проекті Закону щодо нього є недоцільним. Натомість, зазначене Положення буде відповідним чином оновлене після впровадження нових необхідних технічних характеристик Єдиного порталу вакансій.</p> |
| 11. | До проекту Закону в цілому. | <p>Інші рекомендації:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- розробити проекти підзаконних актів, які покликані</li> </ul>  | <p>Проект «Продовження підтримки</p>                               | <p>Враховано частково</p> | <p>Вважаємо доцільним забезпечити схвалення необхідних підзаконних актів, необхідних для реалізації</p>   |

|     |   |   |   |              |  |
|-----|---|---|---|--------------|--|
|     |   | <p>імплементувати удосконалений порядок вступу, проходження та припинення державної служби та відповідатимуть принципам державного управління.</p> <p>- вилучити з цього законопроекту положення, які були перенесені з проекту Закону України “Про внесення змін до Закону України “Про державну службу” щодо удосконалення порядку вступу, проходження та припинення державної служби” (реєстр. №6496 від 31.12.2021) та не відповідають принципам державного управління;</p> <p>- привести структуру законопроекту у відповідність до вимог законодавчої техніки, що сприятиме забезпеченню його юридичної чіткості, внутрішньої узгодженості та полегшенню правозастосування.</p> | <p>комплексної реформи державного управління в Україні» (EU4PAR2)</p>   |              | <p>положень проекту Закону, зокрема щодо проведення конкурсів на посади державної служби за оновленою процедурою, на момент набрання чинності відповідним Законом. Положення, які були перенесені з наведеного законопроекту, та які не відповідають принципам державного управління, в проекті Закону відсутні. Також зазначаємо, що структура законопроекту відповідає всім регламентним вимогам, а також актуальній техніко-юридичній практиці.</p> <p>Натомість, Правила оформлення проектів законів та основних вимог законодавчої техніки (Методичні рекомендації), на підставі яких сформована надана пропозиція, затверджені у 2014 році і потребують оновлення.</p> |
| 12. | До підпункту 2 пункту 1 Розділу І. Термінологія | <p>«9) професійна компетентність - здатність особи в межах посадою повноважень успішно провадити професійну діяльність, навчатися, що виражається через відповідні знання та уміння, цінності, моральні, ділові та інші особисті якості;»</p> <p>10) професійне навчання – набуття</p>  | <p>Володимир Купрій, кандидат наук з державного управління.</p> <p>БФ «Центральноукраїнська фундація сприяння розвитку»</p> | Не враховано | Пропозиція не узгоджується з іншими положеннями проекту Закону та Закону України «Про державну службу».  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>державним службовцем нових та/або вдосконалення раніше набутих професійних та особистісних компетентностей, що забезпечує належне виконання ним посадових обов'язків, досягнення запланованих результатів службової діяльності та здійснення професійної діяльності на відповідному рівні;</p> <p>11) професійний розвиток - безперервний, свідомий, цілеспрямований процес особистісного та професійного зростання державного службовця, що передбачає набуття чи покращення ним раніше набутих професійних компетентностей (знань та умінь), необхідних для належного».</p> <p>Керуючись принципами правові визначеності та узгодженості нових норм з чинними нормами законодавства, зокрема в сфері освіти, праці, пропонується чітко визначити поняття «професійна компетентність», розуміючи, що сутність цього поняття становить комбінація знань, умінь, особистих якостей та цінностей особи, яка здійснює відповідну професійну діяльність. Пропонуючи нову редакцію, до уваги бралися чинні положення Закону України «Про</p> |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

|     |  |  |   |                    |   |
|-----|--|--|---|--------------------|---|
|     |  | <p>вищу освіту» та Національної рамки класифікацій, національних стандартів (ISO), а також затверджені професійні стандарти в сфері державної служби. Оновлена редакція значно покращить розуміння того, що має оцінюватися, коли організовуються конкурси на посади державної служби.</p> <p>Необхідність узгодити визначення цього поняття з існуючими нормами інших законів, а також практикою професійного розвитку</p>  |   |                    |   |
| 13. | <p>До підпункту 2 пункту 2 Розділу І. Визначення права на просування по службі</p> | <p>«7) просування по службі з урахуванням наявних професійних компетентностей, висновків щодо оцінювання результатів службової діяльності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків;».</p> <p>Пропонується уточнити поняття «професійна компетентність» з урахуванням пропонованої вище редакції визначення цього поняття. Також пропонується перейти до вживання цього поняття в множині, що відповідатиме чинному законодавству про освіту, а також Національної рамки кваліфікацій, чинних професійних стандартів. Компетентність – це здатність застосовувати знання та уміння,</p> | <p>Володимир Купрій, кандидат наук з державного управління.</p> <p>БФ «Центральноукраїнська фундація сприяння розвитку»</p> | Враховано частково | <p>Норму викладено у такій редакції: «7) просування по службі з урахуванням професійної компетентності, висновків щодо оцінювання результатів службової діяльності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків». Визначення професійної компетентності в множині не підтримується.</p> |

|     |  |   |   |                  |   |
|-----|--|---|---|------------------|---|
|     |  | <p>особисті якості, цінності в процесі професійної діяльності. Існує декілька видів таких компетентностей. У законодавстві ЄС також застосовується це поняття у множині.</p> <p>Також пропонується уточнити, що просування по службі відбувається не просто з урахуванням, що відбулося оцінювання результатів службової діяльності, а що встановлено відповідну оцінку</p>   |   |                  |   |
| 14. | <p>До абзацу 13 підпункту 4 пункту 2 Розділу І. Забезпечення при формуванні складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби гендерно-орієнтованого підходу</p> | <p>«При затвердженні персонального складу Комісії забезпечується рівне представництво жінок і чоловіків, тобто не менше тридцяти відсотків представників однієї із статей.».</p> <p>Насправді метою є не дотримання гендерного балансу (тим більше, що такий термін не визначено чітко), а якраз забезпечення рівного представництва чоловіків і жінок (якщо слідувати нормам відповідного спеціального закону). Окрім того, оскільки кількісний склад Комісії становить 7 осіб, то 50/50 не вийде забезпечити. Тому треба застосувати підхід, що серед членів Комісії має бути не менше 30% представників однієї із статей, розуміючи, що є особи, які входять</p> | <p>Володимир Купрій, кандидат наук з державного управління.</p> | <p>Враховано</p> | <p>Положення відображено у проєкті Закону у запропонованій редакції</p> |

|     |   |   |  |              |   |
|-----|---|---|--|--------------|---|
|     |   | до Комісії за посадами і може виявиться, що якась стаття апріорі буде вже переважати, бо тут не вплинеш на ситуацію.  |  |              |   |
| 15. | До підпункту 5 пункту 2 Розділу І. Професійна компетентність                      | «2 <sup>-1</sup> ) під час проведення конкурсу оцінює рівень професійних компетентностей кандидатів, визначених в умовах та оголошенні про проведення конкурсу;»;<br>Пропонується застосовувати поняття «професійна компетентність» у множині (див. вище), а також встановити гнучкість для визначення переліку професійних компетентностей, не обмежуючи закритим переліком. Враховуючи ситуацію невизначеності та динаміку викликів варто надати можливість суб'єктам призначення визначати такий перелік професійних компетентностей виходячи із поточних потреб і майбутніх викликів, які наразі важко спрогнозувати. | Володимир Купрій, кандидат наук з державного управління.<br><br>БФ «Центральноукраїнська фундація сприяння розвитку» | Не враховано | Під час проведення конкурсу оцінюються вимоги до професійної компетентності.<br>Редакція проекту Закону не передбачає вичерпний перелік вимог до компетентності. Передбачається, що саме такі вимоги оцінює Комісія з питань вищого корпусу державної служби, а інші вимови оцінюються на базі Центру оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби. |
| 16. | До підпункту 5 пункту 2 Розділу І.». Зміни до пункту 6 частини третьої статті 22. | У пункті 6 після слів «методи оцінювання» додати словосполучення «професійних компетентностей». Пропозиція обумовлюється тим, що під час конкурсів на посади оцінюється не сам кандидат як  | Володимир Купрій, кандидат наук з державного управління.<br><br>БФ «Центральноукраїнська фундація сприяння розвитку» | Враховано    | Положення викладено у такій редакції: «б) методи оцінювання професійної компетентності кандидатів на зайняття посад державної служби.».   |



|     |  |   |  |              |   |
|-----|--|---|--|--------------|---|
|     |  | особа, а рівень визначених професійних компетентностей, які кандидат має демонструвати (тобто довести свою здатність здійснювати відповідну професійну діяльність у відповідності до встановлених вимог). Наявність такого формулювання буде грамотним і коректним з точки зору сфери управління персоналом.  | нська фундація сприяння розвитку»  |              |   |
| 17. | До підпункту 16 пункту 2 Розділу І.»<br>Кандидатський та кадровий резерв | Пропонується така редакція «Стаття 29-1. Кандидатський резерв та кадровий резерв 1. З метою оптимізації управління персоналом на державній службі (скорочення часу на пошук та залучення кандидатів для зайняття посад державної служби), забезпечення безперервності управлінських процесів та належного функціонування державного органу, створення належних умов для доступу громадян на посади державної служби створюється кандидатський резерв. ... 4. Під час перебування у кадровому резерві кандидат на зайняття посади державної служби зобов'язаний дбати про свій | Володимир Купрій, кандидат наук з державного управління.<br><br>БФ «Центральноукраїнська фундація сприяння розвитку» | Не враховано | Попередні узгоджувальні процедури свідчать про однозначне розуміння положень стосовно кандидатського та кадрового резервів.<br>Зобов'язати осіб, які перебувають в кадровому резерві «дбати про свій професійний розвиток» неможливо, оскільки держава професійне навчання для такої категорії не передбачає. Отже, державні органи, на зайняття посад яких проходили конкурс кандидати, не матимуть можливості забезпечити реалізацію запропонованої норми.<br>Водночас, ідея щодо можливості проходити навчання, зокрема шляхом самоосвіти, підтримується та може бути розглянута під час розробки проекту Порядку формування та роботи з кандидатським резервом і кадровим резервом. |

|     |   |   |   |                    |   |
|-----|---|---|---|--------------------|---|
|     |   | <p>професійний розвиток з урахуванням потреб відповідного державного органу, а державний орган створювати умови для цього.».</p> <p>Пропонована редакція значно покращить однозначність розуміння сутності кадрового резерву.</p> <p>Поняття «активний» є досить відносне і не має чіткого визначення.</p>  |   |                    |   |
| 18. | <p>До підпункту 25 пункту 2 Розділу І.».</p> <p>Оцінювання результатів службової діяльності</p> | <p>Пропонується уточнити окремі положення статті 44: «Висновок за підсумками оцінювання результатів службової діяльності затверджується наказом (розпорядженням) суб'єкта призначення ....».</p> <p>Така редакція обумовлюється тим, що об'єктом оцінювання є результати службової діяльності. За підсумками такого оцінювання визначається оцінка. Тобто за такої редакції буде дотримано послідовність у тлумаченні поняття «результати службової діяльності».</p> <p>«4. Державний службовець має право надати письмові зауваження щодо процесу та підсумків</p> | <p>Володимир Купрій, кандидат наук з державного управління.</p> <p>БФ «Центральноукраїнська фундація сприяння розвитку»</p> | Враховано частково | <p>Оцінювання результатів службової діяльності проводиться в три етапи: визначення завдань; визначення результатів виконання завдань; затвердження висновку.</p> <p>Затвердження висновку є визначення результатів оцінювання службової діяльності, тому «висновок щодо результатів оцінювання службової діяльності» є однозначним та коректним формулюванням.</p> <p>Пропозиції до пункту 4 статті 44 враховані у такій редакції: «4. Державний службовець має право надати письмові зауваження щодо процесу та підсумків процедури і результатів оцінювання результатів його службової діяльності, які долучаються до його особової справи.».</p> |

|     |  |   |   |              |  |
|-----|--|---|---|--------------|--|
|     |  | процедури і результатів оцінювання результатів його службової діяльності, які долучаються до його особової справи.». Така редакція дозволить чітко визначити, чого саме можуть стосуватися зауваження державного службовця. |   |              |  |
| 19. | До підпункту 2 пункту 2 Розділу І.». Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Індивідуальна програма підвищення рівня професійної компетентності державного службовця | Зміни, запропоновані до статей 48 та 49 Закону України «Про державну службу»  | Володимир Купрій, кандидат наук з державного управління.    | Не враховано | Проект Закону не передбачає внесення змін до наведених положень Закону України «Про державну службу», адже це виходить за межі його предмету. Натомість в НАДС здійснюється підготовка іншого законопроекту про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо врегулювання окремих питань проходження державної служби та удосконалення порядку дисциплінарного провадження, в рамках якого можуть бути розглянуті надані пропозиції. |
| 20. | До підпункту 2 пункту 1 Розділу І. Термінологія  | Перелік термінів, зазначений у підпункті 1 пункту другого законопроекту, доповнити новим терміном «новопризначений державний службовець».   | Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив» | Враховано    | Статтю 2 Закону України «Про державну службу» доповнено визначенням терміну «новопризначений державний службовець».  |

|     |   |   |   |              |   |
|-----|---|---|---|--------------|---|
| 21. | До підпункту 2 пункту 4 Розділу І. Склад та повноваження Комісії з питань вищого корпусу державної служби | <p>Абзаци сьомий-одинадцятий підпункту 4 пункту 2 законопроекту виключити.</p> <p>У підпункті 5 пункту 2:</p> <p>1) абзац другий викласти у такій редакції:<br/>«частину першу доповнити підпунктами 21, 22 такого змісту:»;</p> <p>2) після абзацу третього доповнити новими абзацами такого змісту:<br/>«22) під час проведення конкурсу (окремих його етапів) залучає до оцінювання відповідності кандидатів установленим вимогам до професійної компетентності (за потреби):<br/>профільних експертів у відповідній галузі (не більше двох);<br/>представника державного органу, в якому проводиться конкурс на посаду категорії «А» (зокрема, державного службовця категорії «А» та «Б» (керівника самостійного структурного підрозділів);<br/>представника від громадських об'єднань у відповідній сфері».</p> <p>Стаття 14 Закону України «Про державну службу» стосується порядку утворення, формування складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби, строку повноважень членів Комісії,</p> | Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив» | Не враховано | Питання залучення галузевих фахівців та спеціалістів до роботи Комісії безпосередньо стосується того, в якому складі ця Комісія проводитиме конкурс. Тому для правильного і однозначного розуміння та впровадження цих норм, доцільним визначити осіб, яких може бути залучено до складу Комісії, в положенні Закону, яке регламентує склад цієї Комісії. |
|-----|---|---|---|--------------|---|

|     |  |   |  |                     |  |
|-----|--|---|--|---------------------|--|
|     |  | <p>підстав для дострокового припинення їх повноважень.</p> <p>Питання залучення під час конкурсу зовнішніх експертів до оцінювання відповідних вимог до професійної компетентності кандидатів стосується повноважень Комісії, які визначені у статті 15 Закону України «Про державну службу».</p>   |  |                     |  |
| 22. | <p>До абзацу 13 підпункту 4 пункту 2 Розділу І. Забезпечення при формуванні складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби гендерно-орієнтованого підходу</p> | <p>1) абзац шостий підпункту 13 пункту 2:<br/>Пропонуємо викласти у такій редакції:<br/>«Для досягнення гендерного балансу в державному органі під час вибору переможця конкурсу перевага може бути надана кандидату тієї статі, яка менше представлена у цьому державному органі в межах категорії посади, за умови рівної професійної компетентності кандидатів, які набрали найбільшу загальну кількість балів за результатами складання загального рейтингу (однакову або з найбільшою різницею 5* балів)»</p> <p>* кількість балів може бути меншою, але не більшою.</p> | <p>Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив»</p> | <p>Не враховано</p> | <p>Положення викладено в іншій редакції, запропонованій в рамках проведення громадського обговорення, а саме:<br/>«При затвердженні персонального складу Комісії забезпечується рівне представництво жінок і чоловіків, тобто не менше тридцяти відсотків представників однієї із статей.»</p> |

|     |   |  |   |              |  |
|-----|---|--|---|--------------|--|
| 23. | До абзацу 11 підпункту 13 пункту 2 Розділу І. Оскарження кандидатом порушення процедури проведення конкурсу | 2) в абзаці одинадцятому слова «може прийняти рішення» замінити словами «приймає рішення»: «5. Кандидат, який бере участь у конкурсі, може звернутися до суб'єкта призначення зі скаргою про порушення процедури проведення конкурсу, крім оскарження виставлених оцінок членами Комісії або конкурсної комісії, до визначення переможця конкурсу. Суб'єкт призначення розглядає таку скаргу протягом 3 робочих днів та у разі виявлення процедурних порушень, які можуть вплинути на результат конкурсу, вживає заходів для їх усунення, а у разі неможливості їх усунення приймає рішення про скасування цього конкурсу та оголошення повторного конкурсу на відповідну посаду»; | Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив» | Не враховано | Запропоновано усунути дискреційне повноваження суб'єкта призначення при прийнятті рішення про скасування конкурсу. Звертаємо увагу, що у запропонованій редакції мова йде «про виявлення процедурних порушень, які <b>можуть</b> вплинути на результат конкурсу». Відтак, врахування цієї пропозиції призведе до необхідності скасування всіх конкурсів, у яких є будь-яке оскарження процедурних порушень незалежно від їх серйозності, обсягу та впливу на результат, якщо суб'єктом призначення буде неможливо вжити заходів для їх усунення. |
| 24. | До абзацу 12 підпункту 13 пункту 2 Розділу І. Оскарження кандидатом порушення процедури проведення конкурсу | 3) частину шосту статті 28 у редакції законопроекту пропонуємо доповнити новим абзацом такого змісту: «У разі набрання законної сили рішенням суду, яким встановлено факт порушення умов та/або порядку проведення конкурсу, що могло істотно вплинути на результат конкурсу, суб'єкт  | Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив» | Не враховано | Врахування запропонованої норми призведе до обов'язковості оголошення конкурсу після набрання законної сили відповідним рішенням суду. З огляду на строки судових розглядів між початком судового оскарження та набранням законної сили рішенням суду може пройти великий проміжок часу, за який посада буде заповнена в   |

|     |   |   |   |           |   |
|-----|---|---|---|-----------|---|
|     |   | призначення приймає рішення про проведення повторного конкурсу». Виключення з тексту Закону рішення суду як підстави для проведення повторного конкурсу створить прогалину у законодавчому регулюванні, ускладнить механізм правозастосування, одним з негативних наслідків чого може бути невиконання рішення суду.  |   |           | інший спосіб, а оголосити на неї повторний конкурс буде неможливо.  |
| 25. | До абзацу 5 підпункту 15 пункту 2 Розділу І. Реалізація відкладеного права суб'єкта призначення на повторне визначення переможця конкурсу | Абзац п'ятий підпункту 15 пункту 2 пропонуємо викласти у такій редакції:<br>«Відкладене право суб'єкта призначення на повторне визначення переможця конкурсу також може бути реалізоване у разі, якщо особа, яка призначена за результатами конкурсу, перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного) віку, відсутня на службі у зв'язку з призовом на військову службу під час мобілізації на особливий період, призовом на військову службу осіб офіцерського складу, призовом на військову службу осіб з числа резервістів в особливий період або прийняттям на військову службу за контрактом, у | Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив» | Враховано | Положення викладено в такій редакції:<br>«Відкладене право суб'єкта призначення на повторне визначення переможця конкурсу також може бути реалізоване у разі, якщо особа, яка призначена за результатами конкурсу, перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного) віку, відсутня на службі у зв'язку з проходженням базової військової служби, з призовом на військову службу під час мобілізації на особливий період, призовом на військову службу осіб офіцерського складу, призовом на військову службу осіб з числа резервістів в особливий період або прийняттям на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту, під час дії особливого періоду. Такий переможець |

|     |  |  |   |              |   |
|-----|--|--|---|--------------|---|
|     |  | тому числі шляхом укладення нового контракту, під час дії особливого періоду. Такий переможець призначається на посаду державної служби відповідно до пунктів 1 та 2 частини другої статті 34 цього Закону».   |   |              | призначається на посаду державної служби відповідно до пунктів 1 та 2 частини другої статті 34 цього Закону.».  |
| 26. | До підпункту 17 пункту 2 Розділу І. Оголошення повторного конкурсу | <p>Підпункт 17 пункту 2 пропонуємо викласти у такій редакції:</p> <p>«Стаття 30. Повторний конкурс</p> <p>1. Суб'єкт призначення приймає рішення про проведення повторного конкурсу протягом 10 днів* з дня настання обставин, визначених частинами п'ятою і шостою статті 28 цього Закону.</p> <p>2. Повторний конкурс проводиться у порядку, визначеному для проведення конкурсу».</p> <p>* дні без вказівки на те, що вони є робочими, вважаються календарними.</p> | Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив» | Не враховано | Оголошення повторного конкурсу має бути дискреційним повноваженням керівника органу, адже на момент оголошення такого конкурсу посада може бути ліквідована або вже заповнена в інший спосіб. |
| 27. | До Розділу І. Поновлення на посаді працівника за рішенням суду     | Пропонуємо у главі 3 Закону України «Про державну службу» в окремій статті визначити порядок поновлення працівника на роботі за рішенням суду.   | Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив» | Не враховано | Наведена пропозиція стосується всіх категорій працівників, включаючи державних службовців, тому це правове регулювання здійснюється законодавством про працю.                                 |



|     |  |   |   |              |  |
|-----|--|---|---|--------------|--|
|     |  |   |   |              | Предмет запропонованого положення виходить за межі його предмету проекту Закону.<br>Натомість в НАДС здійснюється підготовка іншого законопроекту про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо врегулювання окремих питань проходження державної служби та удосконалення порядку дисциплінарного провадження. Доцільність створення запропонованих положень може бути розглянута при підготовці цього законопроекту. |
| 28. | До абзацу 12 підпункту 18 пункту 2 Розділу І. Перелік документів, що подаються при призначенні | абзац п'ятий частини другої статті 31 Закону України «Про державну службу» у редакції законопроекту пропонуємо викласти у такій редакції:<br>«2. Для призначення на посаду державної служби особа, визначена переможцем конкурсу, подає такі документи:<br>...<br>військово-обліковий документ;». | Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив» | Враховано    | В проекті Закону пропозиція викладена у запропонованій редакції.   |
| 29. | До абзацу 35 підпункту 18 пункту 2 Розділу І. Строк покладання обов'язків за вакантною         | пункт 12 статті 31 Закону України «Про державну службу» у редакції законопроекту) викласти у такій редакції:<br>«...12. Строк безперервного тимчасового виконання обов'язків за вакантною посадою державної   | Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив» | Не враховано | З метою належної організації роботи державного органу керівник цього органу повинен мати гнучкі інструменти для прийняття кадрових та інших управлінських рішень. Врахування запропонованої норми зважаючи на практику сьогодення, а   |

|     |   |   |   |              |  |
|-----|---|---|---|--------------|--|
|     | посадою   | служби не може перевищувати 90 днів.* На час виконання обов'язків за вакантною посадою державної служби здійснюється виплата, передбачена частиною четвертою статті 52 цього Закону.<br><br>*може бути передбачений більший строк виконання обов'язків за вакантною посадою, наприклад, 180 днів (6 місяців); |   |              | також критичну нестачу персоналу, може призвести до кадрового колапсу в державних органах і неможливості виконання їх функцій.<br>Натомість встановлення занадто довгого граничного строку для можливості покладання обов'язків за вакантною посадою може мати наслідком тривале неоголошення конкурсів на вакантні посади.  |
| 30. | Розділу I. Термінологія                                       | У тексті Закону України «Про державну службу», зокрема: пункт 15 частини третьої статті 3; пункти 6, 8 частини третьої статті 13; частина сьома статті 16; частини 2, 3 статті 48 слова «навчальні заклади» у всіх відмінках замінити словами «заклади освіти» у відповідному відмінку.                       | Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив» | Не враховано | Проект Закону не передбачає внесення змін до всіх наведених положень Закону України «Про державну службу», адже питання професійного навчання виходять за межі його предмету. Натомість в НАДС здійснюється підготовка іншого законопроекту про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо врегулювання окремих питань проходження державної служби та удосконалення порядку дисциплінарного провадження, в рамках якого можуть бути розглянуті надані пропозиції. |
| 31. | Пункт 5 розділу II. Продовження проходження служби державними | Пропонуємо переглянути положення з урахуванням ризиків, що можуть виникати у результаті реалізації. Нормативний припис передбачає оцінювання можливості   | Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив» | Не враховано | Метою впровадження запропонованої редакції є уникнення ситуації «проведення конкурсів заради конкурсів», а також збереження на державній службі професійних та вмотивованих працівників.   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  | <p>службовцями без обов'язково проведення конкурсу</p> | <p>безстрокового призначення працівника без проведення конкурсу тільки за критерієм часу, який особа відпрацювала на посаді однієї категорії в конкретному державному органі.</p> <p>За відсутності інших критеріїв, зокрема, пов'язаних з якістю роботи працівника, реалізація цієї норми пов'язана з ризиком втрати кваліфікованих фахівців категорій «Б» і «В», які працюють посаді менше 6 місяців, зокрема:</p> <p>прийняті на державну службу вперше, переведені (призначені) з інших державних органів або органів місцевого самоврядування; перепризначені (переведені) в межах державного органу з однієї посади на іншу, у тому числі зі зміною категорії посади, через зміни структури або штатного розпису державного органу, або його реорганізації;</p> <p>призначені на посади державної служби в іншому органі, якому передані повноваження ліквідованого органу, в якому працювали такі працівники (через звільнення у зв'язку з ліквідацією); переведення в межах державного органу на вакантну посаду вищої категорії для забезпечення виконання конкретних функцій</p> |  |  | <p>Передбачається, що за рішенням керівника державної служби державному службовцю, який працює певний час на посаді державної служби в цьому державному органі, продовжуються проходження служби без проведення конкурсу.</p> <p>Результати оцінювання службової діяльності враховують для державних службовців категорії «А», для яких проходження служби є більш сталим та стабільним, на відміну від державних службовців категорії «Б» і «В», які через зміни структури державних органів в звітному періоді були звільнені та знов призначені на інші посади і не мали змоги отримати результати оцінювання службової діяльності, будучи при цьому професійними та сумлінними працівниками, що підтверджено фактичними результатами їх роботи.</p> <p>Запропонований строк роботи цього працівника в органі є достатнім для працівника щоб продемонструвати високий рівень професійної компетентності та результатів роботи, а також для керівника щоб прийняти рішення або про продовження служби для цього працівника, або про оголошення конкурсу.</p> |
|--|--|--|--|--|--|

|     |   |   |   |              |  |
|-----|---|---|---|--------------|--|
|     |   | <p>державного органу.</p> <p>Своєю чергою, один лише критерій часу, з одного боку, обмежує суб'єкта призначення у можливості зберегти кваліфікований персонал, з іншого – дає можливості для залишення на посадах лояльних працівників (що не завжди збігається з належною кваліфікацією) тільки на тій підставі, що вони півроку відпрацювали на посаді однієї категорії.</p> <p>Для запобігання негативному впливу на якісний і кількісний склад державної служби мають бути передбачені додаткові якісні критерії для ухвалення суб'єктом призначення рішення щодо продовження проходження служби державним службовцем категорій «Б» і «В» на безстрокових умовах.</p> |   |              |  |
| 32. | Пункт 6 розділу II. Продовження проходження служби державними службовцями без обов'язково проведення конкурсу | <p>Пропонуємо переглянути положення з урахуванням ризиків, що можуть виникати у результаті реалізації.</p> <p>Ризики щодо негативного впливу на якісний і кількісний склад служби в органах місцевого самоврядування є аналогічними, зазначеним щодо п. 5 розділу II.</p> <p>Також потрібно передбачити додаткові якісні критерії для</p>   | Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив» | Не враховано | <p>Метою впровадження запропонованої редакції є уникнення ситуації «проведення конкурсів заради конкурсів», а також збереження на службі в органах місцевого самоврядування професійних та вмотивованих працівників.</p> <p>Передбачається, що за рішенням керівника службовцю місцевого самоврядування, який працює на посаді однієї категорії в цьому органі</p> |

|     |  |  |   |              |   |
|-----|--|--|---|--------------|---|
|     |  | ухвалення суб'єктом призначення рішення щодо продовження проходження служби в органі місцевого самоврядування.   |   |              | місцевого самоврядування не менше 6 місяців продовжуються проходження служби без проведення конкурсу. Запропонований строк роботи цього працівника в органі є достатнім для працівника щоб продемонструвати високий рівень професійної компетентності та результатів роботи, а також для керівника щоб прийняти рішення або продовження служби для цього працівника, або про оголошення конкурсу. |
| 33. | До пункту 8 розділу II. Призначення на посади без конкурсу осіб, які були звільнені з цих посад під час дії воєнного стану | <p>Пропонуємо переглянути положення з урахуванням ризиків, пов'язаних з реалізацією цієї норми.</p> <p>Реалізація цього нормативного положення може створити конкуренцію між працівниками, які можуть бути призначені на посади без проходження конкурсу, зокрема це стосується працівників, які:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до початку введення воєнного стану були прийняті по конкурсу та звільнені у період дії воєнного стану;</li> <li>- призначені на відповідні посади у період воєнного стану.</li> </ul> <p>Такі працівники згідно з пунктами 5, 6 розділу II законопроекту також мають право на призначення на посади безстроково без конкурсу,</p> | Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив» | Не враховано | <p>Ризики створення конфліктів у наведеній ситуації відсутні, адже для прийняття керівником рішення на підставі запропонованої норми можливо виключно, якщо посада, на якій звільнена особа працювала до звільнення в період дії воєнного стану, є вакантною.</p> <p>На інші посади призначення таких осіб без конкурсу не передбачається.</p>  |

|     |   |  |                                  |                    |  |
|-----|---|--|----------------------------------|--------------------|--|
|     |   | якщо працюють не менше 6 місяців на таких посадах.<br>Відсутність інших критеріїв для ухвалення суб'єктом призначення таких кадрових рішень ставить його в умови невизначеності та ухвалення волонтарних рішень, які можуть бути оскаржені в суді.   |                                  |                    |  |
| 34. | До пункту 4 розділу І. Склад Комісії з питань Вищого корпусу державної служби | а) виключити фахівця від закладів освіти, що здійснюють підготовку у сфері публічного управління та адміністрування, замінивши «фахівцем у сфері публічного управління та адміністрування, за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби». Така позиція не обґрунтована, оскільки у згаданій сфері надавачами освітніх послуг є понад 100 закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку фахівців у сфері публічного управління та адміністрування. Таким чином, НАДС пропонує свою монополію на представництво, адже нормою наразі включено керівника згаданого агентства (за посадою) або заступника керівника цього органу (за | Центр політико - правових реформ | Враховано частково | У проєкт Закону включене оновлене положення про те, що фахівець у сфері публічного управління та адміністрування обирається в склад Комісії відповідно до порядку, затвердженого Кабінетом Міністрів України.<br>Професіоналізація Комісії забезпечуватиметься тим, що всі члени Комісії, та залучені до її роботи фахівці, проходять спеціальний навчальний курс, що відповідає міжнародним зобов'язанням України.<br>Запропоновані опції щодо адміністрування Комісії вже реалізуються спеціальним структурним підрозділом НАДС, а оцінювання визначених вимог до компетентності кандидатів, зокрема на зайняття посад державно служби категорії «А», вже виконуються на базі Центру оцінювання кандидатів на посади державної служби.<br>Крім того, передбачається що Комісія має оцінювати т.з. «політичні |

|  |  |   |  |  |   |
|--|--|---|--|--|---|
|  |  | <p>дорученням);</p> <p>б) включити представника державного органу, в якому проводиться конкурс на посаду категорії «А» (зокрема, державного службовця категорії «А» та «Б» (керівника самостійного структурного підрозділів). Це рішення може провокувати виникнення ситуації конфлікту інтересів, якщо підлеглий (категорія «Б») впливає на вибір керівника (категорія «А»);</p> <p>Водночас, загальними зауваженнями також є такі. Незважаючи на Звіт Єврокомісії щодо України (2024) у законопроекті відсутні пропозиції щодо деполітизації Комісії. Повноваження та склад Комісії слід суттєво удосконалити в бік професіоналізації, врахувавши Принцип 9f, визначений SIGMA, який передбачає, що «Відбіркові комісії складаються з членів, кваліфікованих здійснювати оцінювання кандидатів відповідно до вимог посади, без конфлікту інтересів і політично незаангажованих», та передбачити положення щодо неможливості</p> |  |  | <p>компетентності», а інші компетентності оцінюватимуться за допомогою вже створеної фахової установи за допомогою сучасних методів оцінювання, що дозволить суттєво скоротити витрати, порівняно з реалізацією пропозиції, щодо створення ще однієї установи. Таким чином, професійна Комісія та згаданий Центр оцінювання спроможні забезпечити професійну, деполітизовану та добросовісну оцінку вимог до компетентності кандидатів на посади державно служби категорії «А».</p> |
|--|--|---|--|--|---|

|     |   |   |   |                     |   |
|-----|---|---|---|---------------------|---|
|     |   | <p>включення осіб, що обіймають політичні посади. Також з огляду на запропоноване оцінювання більшості вимог до професійної компетентності кандидатів установою, що належить до сфери управління центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, і обмеження кількості вимог, які має оцінити Комісія, доцільним є залучення до роботи Комісії професійних фахівців з оцінки «м'яких навичок» (soft skills), що мають бути обговорені та оцінені членами Комісії з врахуванням думки такого фахівця (hr). В інакшому разі роль і значення Комісії суттєво знижується</p> |   |                     |   |
| 33. | <p>До абзацу 15 пункту 25 розділу I. Звільнення за результатами отримання двох негативних оцінок підряд</p> | <p>Пропонується, що у разі отримання державним службовцем двох підряд негативних оцінок за результатами оцінювання службової діяльності такий державний службовець звільняється із служби відповідно до пункту 3 частини першої статті 87 цього</p>   | <p>Центр політико - правових реформ</p> | <p>Не враховано</p> | <p>Запропонована редакція містить покращення для державних службовців, адже наразі звільнення передбачається за одну негативну оцінку. Наведена практика є усталеною в країнах Європейського союзу. Також у моніторинговому звіті Програми SIGMA за 2023 наголошено</p> |



|     |   |  |                                  |              |  |
|-----|---|--|----------------------------------|--------------|--|
|     |   | Закону.<br>Дана норма не узгоджується із метою оцінювання, тому пропонується її виключити  |                                  |              | на недоцільності звільнення саме за одну негативну оцінку.   |
| 34. | До пункту 29 розділу I. Звільнення за рішенням суб'єкта призначення | Законопроект не містить жодних норм щодо повернення сталості проходження державної служби та обмежень свавільних звільнень. Відповідних змін потребує ст. 87 Закону «Припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення», що досі передбачає необґрунтовані звільнення через скорочення посади, зміну структури і штату тощо. Тому такі підстави пропонуємо виключити.  | Центр політико - правових реформ | Не враховано | Враховання запропонованої норми унеможливить дотримання трудових прав державних службовців у разі скорочення їх посад в наслідок скорочень структур і штатів державних органів, а також призведе до правового колапсу, адже порядок і умови скорочення структур та штатів державних органів є правомірним і регламентований іншими нормативно-правовими актами.                                      |
| 35. | До пункту 18 розділу I. Звільнення за рішенням суб'єкта призначення | Пропонуємо відмовитися від контрактної форми державної служби та виключити із Закону норми, які регулюють проходження державної служби за контрактом. На нашу думку, контрактна форма є неприйнятною для державно-службових відносин, оскільки не відповідає призначенню, сутнісному змісту та особливостям інституту державної служби, а також не може повною мірою відобразити їх. | Центр політико - правових реформ | Не враховано | Виключення контрактної форми проходження служби на даний час є необґрунтованим. У запропонованому форматі контрактна форма державної служби дозволяє більш гнучко забезпечувати планування роботи державного органу з огляду на його стратегічні завдання. Важливо також відзначити, що запропонована редакція норми враховує зауваження, висловлені в моніторинговому звіті Програми SIGMA за 2023. |

|     |   |   |                                  |              |   |
|-----|---|---|----------------------------------|--------------|---|
| 36. | Пункт 5 розділу II. Продовження проходження служби державними службовцями без обов'язково проведення конкурсу | Запропоновані у Розділі II. «Прикінцеві та перехідні положення» законопроекту строки відновлення конкурсів на посади державної служби категорії «А» – з 1 червня 2026 року з граничним строком оголошення таких конкурсів 12 місяців; на посади державної служби категорії «Б» – з 1 липня 2026 року з граничним строком оголошення 12 місяців; на посади державної служби категорії «В» – з 1 вересня 2026 року з граничним строком 18 місяців для оголошення конкурсу є надто затягнутими в часі. Згадане не сприяє відновленню права громадян України на реалізацію рівного права доступу до державної служби, визначеного частиною другою статті 19 Конституції України.<br>Запропонована дискреція суб'єкта призначення або керівника державної служби щодо можливості прийняти рішення про продовження проходження державної служби державним службовцем, призначеним відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» у період дії | Центр політико - правових реформ | Не враховано | Метою впровадження запропонованої редакції є уникнення ситуації «проведення конкурсів заради конкурсів», а також збереження на державній службі професійних та вмотивованих працівників.<br>Передбачається, що за рішенням керівника державної служби державному службовцю, який працює певний час на посаді державної служби в цьому державному органі, продовжуються проходження служби без проведення конкурсу.<br>Результати оцінювання службової діяльності враховують для державних службовців категорії «А», для яких проходження служби є більш сталим та стабільним, на відміну від державних службовців категорії «Б» і «В», які через зміни структури державних органів в звітному періоді були звільнені та знов призначені на інші посади і не мали змоги отримати результати оцінювання службової діяльності, будучи при цьому професійними та сумлінними працівниками, що підтверджено фактичними результатами їх роботи.<br>Запропонований строк роботи цього працівника в органі є достатнім для працівника щоб продемонструвати високий рівень професійної компетентності та результатів роботи, а також для керівника щоб прийняти |
|-----|---|---|----------------------------------|--------------|---|

|  |  |   |  |  |   |
|--|--|---|--|--|---|
|  |  | воєнного стану без конкурсного відбору є аналогічним недотриманням вимог згаданої норми Основного Закону України та містить очевидні корупційні ризики. |  |  | рішення або про продовження служби для цього працівника, або про оголошення конкурсу. |
|--|--|---|--|--|---|

---