



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення

01008, м. Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-40-35, факс: (044) 255-41-70

№ 04-34/16-215523

„ 25 „ 09 2017 р.

ЗЕЛЕНСЬКОМУ М.

Шановний Максиме Зеленський!

У Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення за дорученням Першого заступника Голови Верховної Ради України І.Геращенко, керуючись частиною десятою статті 23¹ Закону України «Про звернення громадян», розглянуто подану Вами електронну петицію як звернення громадянина щодо встановлення граничного строку перебування на посадах керівників підприємств державної форми власності.

Як вбачається з петиції, Ви пропонуєте встановити обмеження щодо заборони займати посади керівників у підприємствах, установах та організаціях державної форми власності, більше двох термінів підряд по 4 роки.

З питань, що відносяться до предмету відання Комітету повідомляємо, що Кодекс законів про працю України вже передбачає можливість застосування до працівників, які займають посади керівників, контрактної форми трудового договору. Застосування контракту дає можливість обмежити трудові відносини певним строком перебування на відповідній посаді.

З метою впровадження порядку застосування контрактної форми наймання на роботу керівників підприємств, що є у державній власності, Уряд своїм рішенням (Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. N 203) затвердив: Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу; показники ефективності використання державного майна і прибутку, а також майнового стану підприємства, які враховуються під час укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності; показники, за якими визначається приналежність посад керівників підприємств, що є у державній власності, до номенклатурних груп.

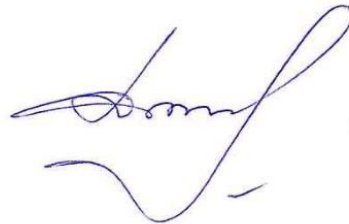
Крім того, з метою підвищення ефективності та прозорості діяльності суб'єктів господарювання державного сектору економіки, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, Уряд затвердив Порядок проведення конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки (Постанова Кабінету Міністрів України «Про проведення конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки» від 3 вересня 2008 р. № 777).

З огляду на те, що законодавство України вже передбачає обмеження щодо зайняття громадянами певних посад, зокрема, Закон України «Про державну службу» встановлює обмеження перебування на посадах державної служби осіб старше 65 років, заборону суміщення інших професій та посад з посадами державної служби тощо, Комітет звернувся до Кабінету Міністрів України з проханням розглянути Вашу петицію, визначити актуальність викладених в ній пропозицій та, у разі необхідності, внести відповідні законодавчі ініціативи.

Про результати розгляду петиції та прийняті рішення Вас буде повідомлено Кабінетом Міністрів України.

З повагою

Голова Комітету



Л.Л.Денісова



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення

01008, м. Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-40-35, факс: (044) 255-41-70

№ 04 - 34/16 - 215523

„ 25 „ 09 2017 р.

Прем'єр-міністру України
ГРОЙСМАНУ В.Б.

Шановний Володимире Борисовичу!

У Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення за дорученням Першого заступника Голови Верховної Ради України І.Геращенко, керуючись частиною десятою статті 23¹ Закону України «Про звернення громадян», в межах повноважень розглянуто подану гр. М.Зеленським електронну петицію як звернення громадянина із пропозиціями щодо встановлення граничних строку перебування на посадах керівників підприємств державної форми власності..

Для вирішення по суті порушених гр. М.Зеленським питань Комітет звертається з проханням розглянути вищевказану петицію, визначити актуальність запропонованих змін та, у разі необхідності, внести відповідні законодавчі ініціативи.

Додаток: на 2 арк. в 1 прим.

З повагою

Голова Комітету

Л.Л.Денісова



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

№ _____
На № _____ від _____

Зеленський М.

Про розгляд звернення

Міністерством соціальної політики на виконання доручення Віце-прем'єр-міністра України П. Розенка від 06.10.2017 № 41-3-022054/20-1 до листа Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення від 25.09.2017 № 04-34/16-215523 розглянуто подану Вами електронну петицію Верховній Раді України від 16.03.2017 та в межах компетенції повідомляється.

Відповідно до норм статті 23¹ Закону України „Про звернення громадян” електронна петиція, яка в установлений строк не набрала необхідної кількості голосів на її підтримку, після завершення строку збору підписів на її підтримку розглядається як звернення громадян відповідно до цього Закону.

Згідно із частиною третьою статті 21 Кодексу законів про працю України особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Відповідно до норм статті 65 Господарського кодексу України для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) безпосередньо або через уповноважені органи чи наглядова рада такого підприємства (у разі її утворення) призначає (обирає) керівника підприємства, який є підзвітним власнику, його уповноваженому органу чи наглядовій раді.

Правові основи управління об'єктами державної власності визначає Закон України „Про управління об'єктами державної власності” (далі-Закон).

Згідно із пунктом 4 частини першої статті 6 Закону уповноважені органи управління відповідно до покладених на них завдань, зокрема призначають на посаду та звільняють з посади керівників державних унітарних підприємств, у



яких не утворено наглядову раду, установ, організацій та господарських структур, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, та в яких не утворено наглядову раду, укладають і розривають з ними контракти, здійснюють контроль за дотриманням їх вимог.

Контракт, як особлива форма трудового договору, повинен спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, його правову і соціальну захищеність.

Крім цього, мотивуючим фактором для якісного і професійного виконання особою своїх посадових обов'язків можуть бути додаткові, порівняно із законодавством про працю, підстави для звільнення керівників юридичних осіб, що перебувають у державній власності.

Такими підставами можуть бути, зокрема відсутність інституціонального забезпечення сталого розвитку юридичної особи, відповідно до зобов'язань, передбачених контрактом, невиконання юридичною особою зобов'язань перед бюджетом щодо сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів тощо.

Враховуючи викладене, положення контракту можуть містити механізми, які дозволять звільняти керівників юридичних осіб за невиконання зобов'язань, визначених у ньому.

Слід також зазначити, що встановлення законодавчих заборон укладати чи переукладати контракт на новий строк є порушенням Конституції України (далі - КУ).

Так, відповідно до частини третьої статті 22 КУ при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Крім того, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (частина перша статті 43 КУ).

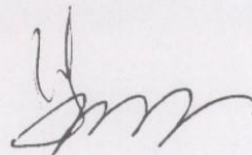
Отже, на нашу думку, процедура призначення керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки є оптимальною та не потребує внесення змін у чинне законодавство України.

Позиція Національного агентства України з питань державної служби з приводу порушеного Вами питання в частині посад державної служби викладена у листі, що додається.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Додаток на 4 арк.

Державний секретар



В. Іванкевич



18

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО
УКРАЇНИ З ПИТАНЬ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ



NATIONAL AGENCY OF
UKRAINE ON CIVIL SERVICE

вул. Прорізна, 15, Київ-01, Україна 01601
тел. + 3 8 (044) 254-06-00; 279-57-90
E-mail: zagal@nads.gov.ua
www.nads.gov.ua

15, Prorizna Street, 01601, Kyiv, Ukraine
tel: + 3 8 (044) 254-06-00; 279-57-90
E-mail: zagal@nads.gov.ua
www.nads.gov.ua

19.10.2017 № 8628/11-17
На № _____ від _____

21490/014-17 від 09.10.2017

Міністерство соціальної
політики України

На виконання доручення Віце-прем'єр-міністра України від 06 жовтня 2017 року № 41-3-022054/20-1 Національне агентство України з питань державної служби в межах повноважень розглянуло електронну петицію, подану М. Зеленським, та повідомляє.

Автором електронної петиції, зокрема, пропонується ґрунтовно оновити керівний потенціал усіх галузей державного сектора шляхом встановлення обмеження граничного строку перебування на керівних посадах.

Відповідно до Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 500, НАДС є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, здійснює функціональне управління державною службою в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті).

У зв'язку із цим вищезазначена пропозиція, в частині посад державної служби, НАДС **не підтримується** з огляду на наступне.

На сьогоднішній день одним із пріоритетів діяльності Уряду є трансформація державної служби в нову, ефективну та дієву систему, яка ґрунтується на кращих міжнародних стандартах і практиках.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р схвалено Стратегію реформування державного управління України на 2016-2020 роки та затверджено План заходів з її реалізації. Зазначена Стратегія розроблена відповідно до Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, та ґрунтується на спільних цінностях, а саме дотриманні демократичних принципів, верховенстві права, належному врядуванні (Принципи державного управління).

Одним із напрямів реформування, визначених цією Стратегією, є модернізація державної служби та управління людськими ресурсами.

Крім того, оновлення та посилення кадрового потенціалу на державній службі передбачено Концепцією НАДС № 8628/11-17 від 19.10.2017 посади фахівців з питань реформ,



bx: 58407/17
05. 11. 2017

схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2016 року № 905-р, а також середньостроковим планом пріоритетних дій Уряду до 2020 року та планом пріоритетних дій Уряду на 2017 рік, затвердженими розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2017 року № 275.

На виконання зазначених стратегічних рішень Уряду прийнято ряд нормативно-правових актів, відповідно до яких відкрито конкурси для залучення на посади державної служби нових кваліфікованих фахівців.

Детальна інформація про зазначені конкурси розміщена на порталі вакансій державної служби career.gov.ua.

Щодо обраної Парламентом у 2015 році моделі державної служби зазначимо наступне.

З набранням чинності з 01 травня 2016 року Закону України від 10 грудня 2015 року № 889- VIII «Про державну службу» (далі – Закон) розпочався важливий етап реформування системи державної служби з метою підвищення професіоналізму та запровадження нових умов вступу і проходження державної служби відповідно до кращих міжнародних стандартів. Закон спрямований на професійно орієнтовану, ефективну, стабільну державну службу та встановлює принципи рівного доступу до державної служби на базі особистих якостей та досягнень.

Забезпечення сумлінного і професійного виконання державним службовцем своїх обов'язків, виконання завдань передбачено пунктами 6 та 7 частини першої статті 8 Закону.

Розділом IV Закону встановлено загальні умови вступу на державну службу, вимоги до осіб, які претендують на державну службу, порядок перевірки відповідності кандидата вимогам.

Також Законом передбачено, що особа, яка претендує на посаду державної служби, повинна відповідати вимогам до її професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних.

Наказом НАДС від 06 квітня 2016 року № 72, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 27 квітня 2016 року за № 647/28777, затверджено Порядок визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В, згідно з яким до претендентів встановлюються спеціальні вимоги щодо досвіду роботи, освіти, знань, умінь, компетенцій, необхідних для ефективного виконання державним службовцем покладених обов'язків.

Статтею 34 Закону передбачено, що призначення на посаду державного службовця здійснюється безстроково, крім випадків, визначених цим та іншими законами України.

Зокрема, встановлено обмеження для вищих керівних посад державної служби категорії «А» - на **п'ять років**, якщо інше не передбачено законом, з **правом повторного призначення** на ще **один строк** або наступного переведення за пропозицією Комісії з питань вищого корпусу державної служби на рівнозначну або нижчу посаду до іншого державного органу.

Окрім цього, строкове призначення на посаду державної служби може здійснюватись у **разі її заміщення на період відсутності** державного службовця, за яким відповідно до Закону зберігається посада державної служби.

Для підвищення рівня професійної компетентності статтями 48 і 49 Закону передбачено, що державним службовцям створюються умови для професійного навчання, яке проводиться постійно протягом проходження служби. Важливим нововведенням є обов'язкове проведення професійного навчання державних службовців, вперше призначених на посаду державної служби, протягом року з дня їх призначення.

Необхідність професійного навчання державного службовця визначається його безпосереднім керівником та службою управління персоналом державного органу за результатами оцінювання службової діяльності. Для державного службовця складається індивідуальна програма підвищення рівня професійної компетентності та не рідше одного разу на три роки проводиться підвищення його кваліфікації.

Крім того, відповідно до статті 65 Закону невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків, перевищення ним службових повноважень, є підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Згідно зі статтею 72 Закону в окремих випадках стосовно державного службовця проводиться службове розслідування, під час якого його може бути відсторонено від виконання службових обов'язків.

Відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків у разі вчинення ним корупційного правопорушення здійснюється відповідно до Закону України «Про запобігання корупції».

Для визначення якості виконання державними службовцями поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування кар'єри, виявлення потреби у професійному навчанні, результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню.

Відповідно до частини одинадцятої статті 44 Закону Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців затверджується Кабінетом Міністрів України.

З огляду на зазначене, постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640 затверджено Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців.

При цьому отримання державним службовцем двох поспіль негативних оцінок за результатами оцінювання службової діяльності, згідно зі статтею 87 Закону, є підставою для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення.

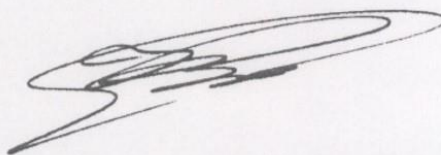
Крім того зазначимо, що статтею 41 Закону передбачено право керівника державної служби прийняти рішення про переведення державного службовця без конкурсу тільки на рівнозначну або нижчу посади, тобто на посаду за аналогічним (або нижчим) рівнем вимог, рівнозначними посадовими обов'язками, обсягом задач, їх складністю.

Враховуючи вищенаведене, НАДС дійшло висновку щодо **відсутності підстав для запровадження нових випадків строкового призначення на керівні посади державної служби**, оскільки питання рівного доступу до державної служби, проходження державної служби та підтвердження

професійної компетенції державних службовців комплексно врегульовано Законом і вторинним законодавством про державну службу.

Запропоноване також не відповідає ідеології Закону, напрямом модернізації державного управління та управління людськими ресурсами, зокрема в рамках загальної реформи державного управління.

Голова



К.О. Ващенко