

# РЕФОРМА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

---

Звіт про виконання  
у 2016-2017 роках  
Стратегії реформування  
державного управління України  
на 2016-2020 роки

# Зміст

-	Перелік скорочень	06
-	Сприйняття та оцінка Реформи державного управління	07
<b>1.</b>	<b>Ключові висновки щодо реалізації реформи державного управління</b>	<b>10</b>
<b>2.</b>	<b>Стратегія реформування державного управління</b>	<b>17</b>
<b>2.1.</b>	<b>Стратегічні засади реформування державного управління</b>	<b>23</b>
-	Система координації та моніторингу реформи	23
-	Забезпечення фінансування реформи	27
-	Комунікаційний супровід реформи	28
<b>2.2.</b>	<b>Стратегічне планування, формування і координація політики</b>	<b>32</b>
-	Стратегічне планування	32
-	Міжвідомча взаємодія та система електронного документообігу	34
<b>2.3.</b>	<b>Державна служба та управління людськими ресурсами</b>	<b>36</b>
-	Реформування управління персоналом та вдосконалення законодавства про державну службу	36
-	Реалізація Концепції фахівців з питань реформ	43
-	Реформа системи оплати праці та оптимізація чисельності державних службовців	51
-	Інформаційні системи на державній службі (HRMIS та електронний кабінет)	54
<b>2.4.</b>	<b>Підзвітність – організація, прозорість, нагляд</b>	<b>58</b>
-	Оновлення структури апарату міністерств	58
-	Забезпечення підзвітності та оптимізація системи ЦОВВ	62
-	Підвищення рівня прозорості ЦОВВ	63
<b>2.5.</b>	<b>Надання адміністративних послуг</b>	<b>65</b>
-	Покращення адміністративних процедур	65
-	Зниження адміністративного навантаження та якісне надання послуг через ЦНАП	66
-	Адміністративні послуги в електронному вигляді	68
-	Розвиток відкритих даних	72
<b>3.</b>	<b>Додатки</b>	<b>75</b>
<b>3.1</b>	Кількісні дані державної служби	76
<b>3.2</b>	Перелік ключових НПА у сфері РДУ	86
<b>3.3</b>	Перелік новостворених директоратів (генеральних департаментів)	93

**Звіт підготовлено Секретаріатом КМУ та Офісом реформ КМУ  
на основі інформації, наданої профільними ЦОВВ,  
та публічної інформації.**

Побудувати успішну європейську державу – це той шанс, який ми отримали після Революції Гідності і який не маємо права змарнувати. Ми розпочали капітальний ремонт держави, основними цілями якого є забезпечення ефективного врядування, економічного зростання, розвитку людського капіталу, верховенства права і боротьби з корупцією, а також гарантування безпеки та оборонної спроможності країни. Саме ці цілі визначені у Середньостроковому плані пріоритетних дій Уряду до 2020 року, що був прийнятий у 2017 році.

Наш обов'язок - побудувати сильну державу. І сьогодні перед нами стоять два завдання: створити нову систему управління і привести у владу тих, хто здатен здійснювати важливі зміни, сумлінно служити державі та надавати якісні послуги громадянам.

Без належної якості управління неможливо побудувати сильну, економічно розвинуту та демократичну державу, реалізувати фундаментальні зміни. Саме тому реформа державного управління є однією з ключових реформ.

Долаючи інституційну слабкість, що досі залишається однією з найбільших проблем для України, ми розпочали реорганізацію десяти міністерств, Секретаріату Уряду та двох агентств.

Вдосконалюємо процедури прийняття державних рішень, запроваджуємо нові стандарти стратегічного планування та формування державних політик, оновлюємо державну службу.

У сучасному світі надзвичайно важливо робити інвестиції в людей. Саме державні службовці – фундамент і рушійна сила реформ, що впроваджує Уряд. Тому ми розпочали набір людей нової якості на державну службу. Одночасно ми впроваджуємо нові методи роботи, уперше розробляємо показники оцінки ефективності для державних службовців.

Ми формуємо професійну державну службу, яка має працювати на результат.

Водночас, ми чітко розуміємо, що не можна зупинитися на досягнутому - країна потребує прискорення економічного зростання, інтенсифікації капітального ремонту, рішучої модернізації інфраструктури, якісних змін в охороні здоров'я й освіті. Ми продовжуємо курс на реалізацію системних та інституційних реформ. А це означає, що реформа державного управління має працювати на випередження. Для успішних змін нам потрібні потужні міністерства, найкращі професіонали на державній службі, відкрите і прозоре управління та сучасне електронне урядування.

Переконаний, що системна і відповідальна робота Уряду, наші спільні зусилля щодо впровадження Стратегії з реформування державного управління до 2020 року, а також підтримка міжнародних партнерів забезпечать прогрес реформи і у 2018 році. Ми усвідомлюємо, наскільки відповідальною є наша місія. Будемо і далі проявляти політичну волю, щоб досягати поставлених цілей в інтересах народу України.



**Володимир Гройсман**  
Прем'єр-міністр України

Реформа державного управління є пріоритетом для Уряду. Діяльність державних інституцій та якість прийнятих рішень впливають на економічне зростання в країні та рівень життя населення. Ефективне державне управління - це сучасні структури, належні процедури формування політики та розроблення законодавства, професійна державна служба, чіткі та прозорі механізми підзвітності інституцій, спроможність держави надавати якісні послуги громадянам та бізнесу.

2017 рік став другим роком реалізації комплексної середньострокової Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки, розробленої відповідно до загальноєвропейських принципів та критеріїв належного урядування SIGMA/OECD. Ми розпочали масштабні зміни, що потребують чіткої координації, злагодженої роботи всіх стейкхолдерів та дієвих механізмів реалізації реформи.

Стартувала реформа міністерств і формування нових структур – директоратів, спрямованих на посилення функцій з аналізу та формування політики, стратегічного планування та євроінтеграції. Створено 50 нових директоратів у 10 пілотних міністерствах та Секретаріаті Уряду.

Розпочато набір на державну службу на новостворені посади «фахівців з питань реформ» в нових директоратах. Оголошено 473 вакансії на новому порталі вакансій [career.gov.ua](http://career.gov.ua) з можливістю подати заявку онлайн. Понад 13 000 кандидатів подали заявки онлайн, що становить у середньому 29 кандидатів на одну вакансію. Наша мета сформувати нову та високопрофесійну державну службу.

Ми запровадили 35 електронних послуг для населення та бізнесу, серед них реєстраційні сервіси, послуги в соціальній сфері, будівельній галузі тощо. Почав працювати портал відкритих даних "[data.gov.ua](http://data.gov.ua)", що оприлюднює понад 25 000 наборів даних. Завдяки цьому Україна підвищила свій рейтинг на 23 позиції і посіла 31-е місце у глобальному індексі відкритих даних Open Data Index.

Україна підвищила рейтинг «Прозорість формування політики» на 34 позиції й посіла 65-е місце в 2017 році згідно з Індексом глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму.

Над впровадженням реформи державного управління в Україні ми працюємо разом з громадськими організаціями та експертами. Маємо потужну підтримку наших міжнародних партнерів, насамперед Європейського Союзу.

Спільними зусиллями у 2018 році маємо продовжити впровадження реформи. Уряд зосередиться на формуванні ефективних структур та впровадженні сучасних процедур у центральних органах виконавчої влади, використанні інноваційних методів управління персоналом на державній службі та реалізації інструментів електронного урядування.



**Олександр Саєнко**  
Міністр Кабінету  
Міністрів України

Сьогодні перемагає та країна, яка здатна сформувати сучасну та ефективну систему державного управління. Нова якість державних інституцій – це нові структури, процедури та професійна державна служба.

У рамках реформи ми працюємо над тим, щоб Секретаріат Кабінету Міністрів та міністерства стали потужними аналітичними центрами, спроможними виробляти якісні урядові рішення, швидко впроваджувати інновації та реагувати на зміни.

Ми розпочали реорганізацію Секретаріату з метою побудови сучасного та дієвого центру Уряду, який забезпечуватиме координацію роботи щодо формування державної політики, її відповідності цілям та пріоритетам, визначеним програмою діяльності Кабінету Міністрів України, планами пріоритетних дій Уряду, положенням Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом тощо.

Для забезпечення стратегічного підходу та покращення координації у сфері реформування державного управління створено Координаційну раду з питань державного управління та запроваджено регулярні наради державних секретарів міністерств. Введення посад державних секретарів має вирішити проблему розподілу політичної та адміністративної влади, забезпечити сталий розвиток, послідовне формування державних політик, реалізацію стратегічних планів та успішне впровадження життєво важливих реформ незалежно від політичних змін у державі.

Для реалізації всіх запланованих в рамках реформи змін ми посилюємо державну службу. У 2017 році Уряд затвердив низку нормативних актів, що дозволили розпочати відкритий конкурс на нові посади в директоратах. Ми удосконалили процедуру відбору та посилили вимоги до нових державних службовців. Нам потрібні найкращі професіонали, справжні лідери змін, здатні ідентифікувати проблеми та пропонувати реальні шляхи їх вирішення.

Нова державна служба повинна працювати на результат. Ми розпочали впровадження нових стандартів та методів роботи, нових процедур та показників ефективності. Постійний розвиток, підвищення кваліфікації та мотивації мають стати невід’ємними складовими державної служби.

Професійна державна служба є рушійною силою всіх необхідних змін, запорукою успішного впровадження не тільки реформи державного управління, а й усіх пріоритетних реформ, над якими сьогодні працює Уряд.



**Володимир Бондаренко**  
Державний секретар  
Кабінету Міністрів України

## Перелік скорочень

- |                |   |                   |  |
|----------------|---|-------------------|--|
| » <b>HRMIS</b> | Human Resource Management & Information System – система управління людськими ресурсами   | » <b>НПА</b>      | Нормативно-правові акти  |
| » <b>SIGMA</b> | Програма підтримки вдосконалення врядування та менеджменту, спільна ініціатива ОБСЄ та Європейського Союзу (Support for Improvement in Governance and Management, is a joint initiative of the OECD and the European Union) | » <b>ОЕСР</b>     | Організація Економічного співробітництва та розвитку (англ. OECD)          |
| » <b>ВРУ</b>   | Верховна Рада України   | » <b>РДУ</b>      | Реформа державного управління  |
| » <b>КМУ</b>   | Кабінет Міністрів України   | » <b>СЕВ ДЕІР</b> | Система електронної взаємодії державних електронних інформаційних ресурсів |
| » <b>НАДС</b>  | Національне агентство України з питань державної служби   | » <b>СЕД</b>      | Система електронного документообігу  |
| » <b>НАДУ</b>  | Національна академія державного управління при Президентові України   | » <b>СКМУ</b>     | Секретаріат Кабінету Міністрів України                                     |
|                |   | » <b>ФПР</b>      | Фахівці з питань реформ  |
|                |   | » <b>ЦОВВ</b>     | Центральні органи виконавчої влади   |
|                |   | » <b>ЦНАП</b>     | Центр надання адміністративних послуг                                      |

# Сприйняття та оцінка Реформи державного управління



Наш обов'язок - побудувати сильну державу. Сьогодні перед нами стоять два завдання: створити нову систему управління і привести у владу тих, хто здатен провести зміни, сумлінно служити державі і надавати якісні послуги.

**Володимир Гройсман**  
*Прем'єр-міністр України*



Нейтральна та професійна державна служба, що працює в інтересах усіх громадян України, є важливою передумовою для відповідального і прозорого уряду. ЄС і надалі надаватиме всеосяжну підтримку для внутрішніх перетворень, спрямованих на подальше зближення з ЄС.

**Йоганнес Ган**  
*Європейський Комісар з Європейської політики сусідства і перемовин про розширення*



Щоб реформи в Україні відбувалися швидше, нам бракує ефективного державного апарату. Найбільшим стримуючим фактором для всіх нас я бачу, перш за все, відсутність достатньої кількості професіоналів при владі. Для того, щоб їх було більше, потрібно створити для них правильні умови, спрямовані на результат, де вони зможуть себе фахово показати. Тому потрібна додаткова підтримка, щоб люди могли прийти на держслужбу, у місцеве самоврядування, взяти на себе відповідальність і працювати. Реформа державного управління сприятиме новим успішним перетворенням.

**Іванна Климпуш-Цинцадзе**  
*Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції*







Ми знаємо з нашого власного досвіду країн ЄС, що тільки реформа державного управління може зробити перехідний період у реформуванні країни успішним.

**Хюґ Мінгареллі**  
*Голова Представництва ЄС в Україні*



Лише успішні інституції в комплексі із професійно підготовленими службовцями можуть бути ключовим драйвером реформ у країні. Реформа ж державного управління – це насамперед люди. Це професійні кадри, які неможливо отримати та знайти за один день. Їх треба важко шукати, залучати, заохочувати і потім навчати.

**Альона Шкрум,**  
*депутат Верховної Ради України, Голова підкомітету з питань державної служби та служби в органах місцевого самоврядування Комітету Верховної Ради України з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування*



З самого початку роботи Уряду реформа державного управління була нашим пріоритетом. Це умова впровадження всіх інших реформ, а також умова успішної євроінтеграції України. Я радий, що останні два роки Уряд, наші європейські партнери та громадські експерти злагоджено працюють над спільною метою.

**Олександр Саєнко**  
*Міністр Кабінету Міністрів України*



Сьогодні Україна впроваджує складні, але необхідні кроки для модернізації державної служби та створення ефективного і прозорого урядування, що відповідає потребам громадян. Професійна державна служба – це основа успішного впровадження всіх інших реформ.

**Пітер Вагнер**  
*Голова Групи підтримки України в Європейській Комісії*





Ефективний уряд – коли кожне міністерство у своїй сфері відповідальності повинно чітко розуміти, який стан справ, проблеми і загрози є у цій сфері. Основне завдання реформи полягає не в кадровому оновленні, а у створенні в міністерствах нових структурних підрозділів, які повинні бути позбавлені обов'язку робити рутинну адміністративну роботу, а зайняті виключно аналізом стану справ у сфері, за яку вони відповідають, і комунікацією з суспільством.

**Ігор Коліушко**  
*Голова правління Центру політико-правових реформ*



Для успішної реалізації амбітної програми реформ нам потрібен сучасний та ефективний державний апарат. Це нові структури, процедури та професійні державні службовці, орієнтовні на результат. Для цього ми залуцаємо найкращих професіоналів на державну службу. Нові агенти змін стануть основою та драйверами реформ у майбутньому.

**Антон Яценко**  
*Виконавчий директор Офісу реформ Кабінету Міністрів України*



Реформа передбачає зміну трьох ключових складових: люди, структури, процеси. Набрати нових людей з новими цінностями у нові структури із новими, чітко визначеними цілями та показниками ефективності, а також озброїти їх новими процесами і процедурами. Всі інші підходи не працюють.

**Валерій Пекар**  
*Співзасновник Громадянської платформи «Нова Країна»*



Реформа державного управління – це основа всіх реформ в Україні. Її можна сприймати як фортепіано. Якщо ви хочете зіграти чудову мелодію, то спочатку потрібно налаштувати інструмент.

**Грегор Вірант**  
*Голова Міжнародної дорадчої групи в Україні,  
колишній міністр державного управління Словенії*



# 1. Ключові висновки щодо реалізації реформи державного управління

Реформа державного управління є пріоритетом для Уряду. Якість державних інституцій впливає на економічне зростання та рівень життя. Ефективне державне управління - це професійна державна служба, належні процедури формування політики та розроблення законодавства, чіткі механізми підзвітності інституцій та їх спроможність надавати якісні послуги громадянам та бізнесу.

2017 рік став другим роком реалізації комплексної середньострокової Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки (4), розробленої відповідно до загальноєвропейських принципів та критеріїв належного урядування SIGMA/OECD. 2018 рік стане для України роком першої оцінки результатів роботи з подальшим переглядом Стратегії. Україна реалізовує Стратегію за підтримки Європейської Комісії, яка підписала з Кабінетом Міністрів Угоду про фінансування реформи на 104 млн євро. У 2017 році Україна вперше отримала так званий «обумовлений» транш бюджетної підтримки, тому повинна пройти оцінку стосовно виконання цілей реформи.

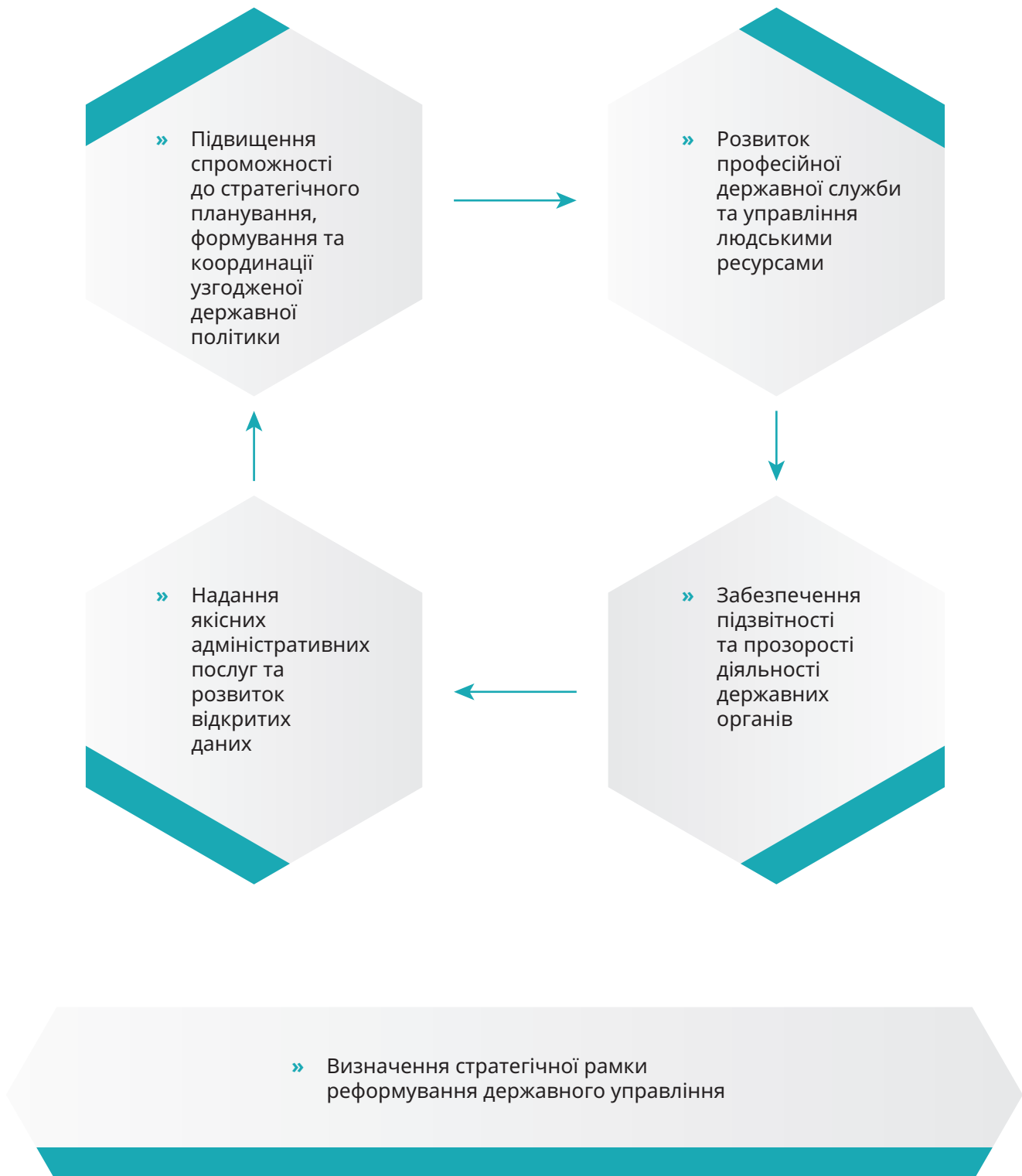
## » Основна мета реформи

формування ефективної системи державного управління, здатної підтримувати сталий суспільний розвиток, конкурентну економіку та вчасно реагувати на внутрішні і зовнішні виклики.

## » Ключові елементи реформи державного управління, що відображені в Стратегії реформування державного управління:

1. Визначення стратегічної рамки реформування державного управління.
2. Підвищення спроможності до стратегічного планування, формування та координації узгодженої державної політики.
3. Розвиток професійної державної служби та управління людськими ресурсами.
4. Забезпечення підзвітності та прозорості діяльності державних органів.
5. Надання якісних адміністративних послуг та розвиток відкритих даних.

» Складові Стратегії РДУ



## » Основні підсумки 2017 року

Україна підвищила рейтинг «Прозорість формування політики» на 34 позиції й посіла 65-е місце в 2017 році згідно з Індексом глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму (Global Competitiveness Index of World Economic Forum)\*



**+34** позиції

Рейтинг «Прозорість формування політики»

Початок реформи міністерств і формування нових структур – директоратів, спрямованих на посилення функцій з аналізу та формування політики. Створено 50 нових директоратів у 10 пілотних міністерствах, Секретаріаті Уряду та двох агентствах



**50** нових директоратів **10** міністерств

Розпочато набір на державну службу на новостворені посади «фахівців з питань реформ» в директорати. Оголошено 473 вакансії на новому порталі вакансій career.gov.ua з можливістю подати заявку онлайн. Щомісяця портал відвідувало близько 42 000 унікальних користувачів. Більш як 13 000 кандидатів подали заявки онлайн, що становить у середньому 29 кандидатів на одну вакансію  
**див. Таблицю 3.1.5**

Career.  
gov.ua

**473**  
вакансії

**>13 000**  
кандидатів

**42 000**  
унікальних користувачів

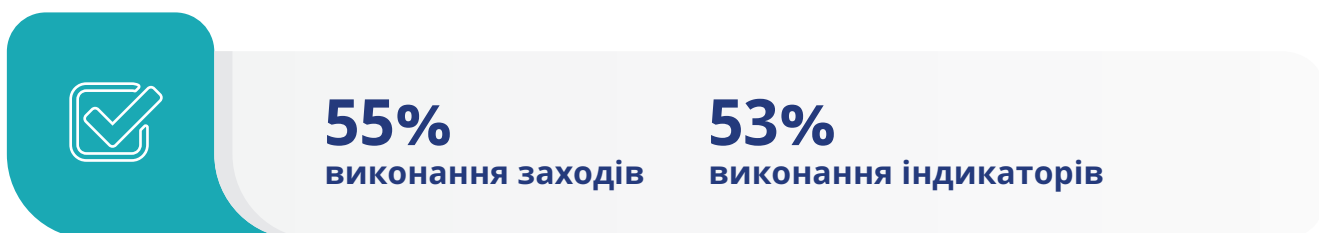
Уряд України запровадив 35 електронних послуг для населення та бізнесу, серед них реєстраційні сервіси, послуги в соціальній сфері та будівельній галузі тощо



Впроваджено портал відкритих даних "data.gov.ua", що оприлюднює понад 25 000 наборів даних. Завдяки цьому Україна підвищила свій рейтинг на 23 позиції і посіла 31-е місце у глобальному індексі відкритих даних Open Data Index\*\*



Більше половини заходів (55%) та індикаторів виконання (53%), визначених у Стратегії, на кінець 2017 року виконано\*\*\*



\* <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/competitiveness-rankings/#series=EOSQ049>

\*\* <https://index.okfn.org/place/>

\*\*\* Детальніше див. Розділ 2. Стан виконання Стратегії РДУ. Загальний огляд стану реалізації Стратегії та Плану заходів

## » Ріст по рейтингам

Україна підвищила показники за низкою глобальних індексів, що відображають прогрес окремих елементів реформи державного управління.

Зростання	Індекс	Позиція у 2017
↑ +45 за 2 роки	Індекс електронної участі, United Nations E-Government Survey 2016	32
↑ +34 за 1 рік	Індекс глобальної конкуренто- спроможності 2017-2018, індекс за показником "Прозорість формування державної політики"	65
↑ +25 за 2 роки	Індекс розвитку електронного урядування (EGDI), досліджен- ня ООН 2016	62
↑ +23 за 1 рік	Глобальний індекс відкритих даних 2017	31
↑ +7 за 1 рік	Індекс розвитку ІКТ, Global information Technology Report 2016	64

## » Пріоритети у 2018 році

У 2018 році відбудеться оцінювання стану державного управління програмою SIGMA /OECD. Оцінювання здійснюватиметься комплексно, в усіх сферах реформування державного управління. За результатами оцінювання буде проведено коригування Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки та відповідного плану заходів. Окрім оцінювання пріоритетними стануть такі напрями:



Побудова ефективних структур та впровадження сучасних процедур в центральних органах виконавчої влади, зокрема:

- » продовжено процес реструктуризації міністерств
- » впроваджено сучасні практики та інструменти формування державних політик
- » оновлено Регламент Кабінету Міністрів України



Впровадження сучасних методів управління персоналом у державній службі, зокрема:

- » оптимізовано процедуру набору персоналу на державну службу
- » впроваджено інформаційну систему з управління персоналом та електронний кабінет держслужбовця
- » запроваджено процедури оцінювання результатів роботи державних службовців за чіткими показниками ефективності (KPIs)



Реалізація інструментів електронного урядування, зокрема:

- » впроваджено систему електронної взаємодії органів державної влади та продовжується впровадження систем електронного документообігу
- » оптимізовано надання 30 популярних державних електронних послуг із використанням мобільного ID
- » триває активний розвиток відкритих даних: більш 25000 наборів даних та близько 2000 розпорядників на централізованому порталі data.gov.ua



» **Ключові виклики  
та ризики впровадження**

- Глибина та масштаб реформування державного управління значною мірою залежать від законодавчої бази. Серйозним викликом залишається інституційна спроможність Уряду і міністерств до формування цілісної державної політики, та розвиток діалогу з усіма гілками влади, особливо ВРУ, щодо подальшого комплексного реформування державного управління
- Уряд залишається перевантаженим питаннями управління майном та значною кількістю інших невластивих функцій. Фрагментованість центральних органів виконавчої влади посилюється внаслідок несформованого центру Уряду, статусу окремих юридичних осіб, які закріплені за кожним центральним органом виконавчої влади, переобтяженістю міністерств невластивими функціями, зокрема управлінням об'єктами власності.

## 2. Стратегія реформування державного управління

### » «Реформа державного управління є визначальною для успіху інших важливих реформ в Україні»

Реформа державного управління, реформа системи управління державними фінансами та децентралізація є складовими належного та ефективного урядування в Україні. Створення системи урядування, здатної до проведення системних реформ в Україні та забезпечення економічного зростання, з дотриманням принципів демократії, верховенства права, захисту прав людини та принципів ґендерної рівності, інклюзивності та спільної участі – ще одна базова передумова успіху України.

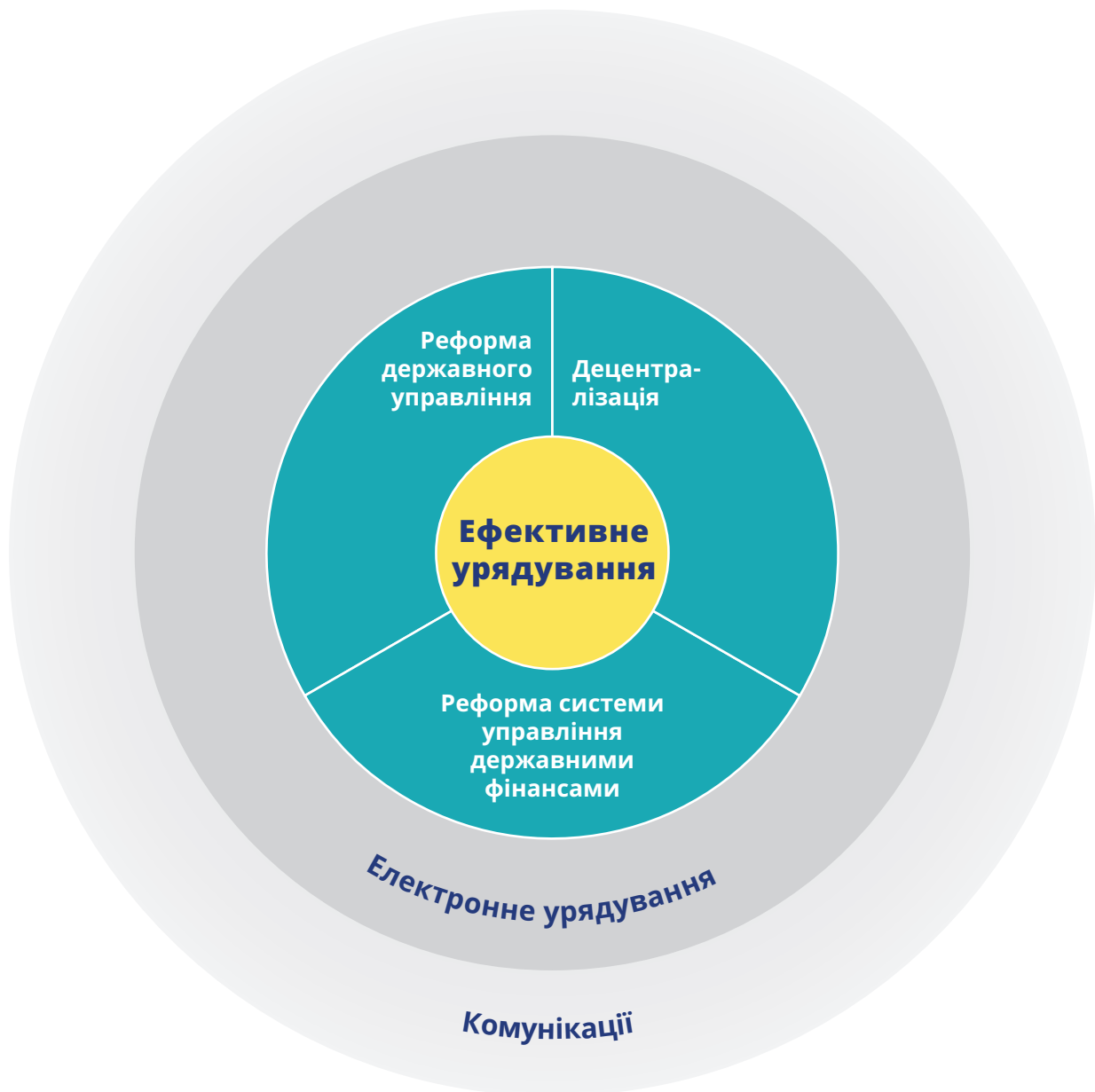
У 2016 році на основі критеріїв, що розроблені програмою ОЕСР SIGMA та сформульовані в документі “Принципи державного управління”, у тісному партнерстві з українськими та європейськими експертами було розроблено Стратегію реформування державного управління на 2016-2020 роки (4), що була схвалена Урядом разом з детальним планом заходів, чіткими індикато-

рами виконання та розрахунком обсягу видатків на реалізацію.

Першого травня 2016 року набув чинності новий Закон "Про державну службу", що запровадив обов'язковий конкурсний відбір на посади державної служби.

Ці документи стали підґрунтям для першої справжньої спроби всебічного процесу впровадження реформи державного управління в Україні. Уряд підтвердив свою політичну волю до створення системи урядування, що здатна впроваджувати системні реформи.

» **Ефективне урядування**



## » Прогрес реформи у 2017 році

Протягом 2017 року Уряд продовжував реалізовувати Стратегію реформування державного управління України за такими напрямками:

- 1.** Для забезпечення стратегічного підходу та покращення координації у сфері реформування державного управління створено Координаційну раду з питань державного управління, робочу групу державних секретарів та спеціалізовані структурні підрозділи в СКМУ.
- 2.** Для здійснення стратегічного планування, формування і координації політики у десяти пілотних міністерствах створено директорати стратегічного планування та європейської інтеграції, запроваджено онлайн систему моніторингу стану виконання Програми дій Уряду; тривала розбудова системи електронної взаємодії між органами виконавчої влади.
- 3.** У сфері державної служби та управління людськими ресурсами запроваджено систему показників ефективності та оцінки професійної діяльності державних службовців, удосконалено процедуру відбору на посади державної служби, Урядом схвалено Концепцію впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах (51) та Концепцію реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (50).

Посилено вимоги до нових посад державної служби, уніфіковано та підвищено рівень оплати праці, оновлено конкурсну процедуру. Уся інформація щодо нових вакансій у пілотних державних органах державної служби та конкурсної процедури розміщена на

новому сучасному порталі вакансій [career.gov.ua](http://career.gov.ua). Портал уперше передбачає можливість подати документи на участь у конкурсі онлайн.

- 4.** У сфері підзвітності та прозорості системи органів виконавчої влади розпочато комплексну реорганізацію міністерств, спрямовану на вдосконалення процесу прийняття урядових рішень на основі всебічного аналізу політики. Для забезпечення стратегічного підходу до реформування у двох пілотних міністерствах, двох агентствах та Секретаріаті Кабінету Міністрів створено 50 нових директоратів з розроблення політики і стратегічного планування.
- 5.** У сфері надання адміністративних послуг продовжено розбудову мережі центрів надання адміністративних послуг (ЦНАП), вдосконалення порядку надання послуг та переведення надання послуг в електронний вигляд.
- 6.** Тривала робота з виконання Стратегії розвитку системи управління державними фінансами, що спрямована на середньострокове бюджетне планування, стратегічне планування та координацію дій з реалізації державної політики.

У грудні 2017 року Уряд схвалив комплексну Концепцію оптимізації системи центральних органів виконавчої влади (ЦОВВ) (77), яка визначає керівні принципи організації діяльності міністерств та інших центральних органів виконавчої влади. Концепція має на меті посилити інституційну спроможність міністерств щодо стратегічного планування та формування державної політики на основі її ґрунтовного аналізу, забезпечення ефективності та результативності діяльності центральних органів виконавчої влади з підготовки та реалізації ключових національних реформ, наближення організації системи таких органів до європейських стандартів і кращих європейських практик.

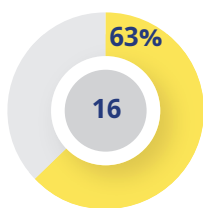
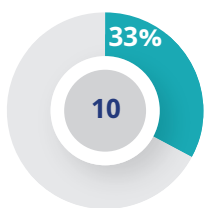
## » Загальний огляд стану реалізації Стратегії та Плану заходів

Порівняно з попереднім роком у 2017 році відзначається суттєве прискорення реалізації Стратегії за рівнем виконання заходів та індикаторів виконання, визначених у Стратегії (детальну інформацію щодо стану виконання індикаторів наведено у Додатку 3.4, щодо стану виконання Плану заходів – у Додатку 3.5).

Згідно з результатами моніторингу на кінець 2017 року 10 завдань реформи (37 %) виконані або виконуються відповідно до плану, 16 завдань мають незначне відставання, одне завдання (4%) не виконано. Завдання Плану заходів №21- «Установлення чіткого порядку спрямування та координації діяльності центральних органів виконавчої влади Кабінетом Міністрів України через відповідних міністрів» перенесено на 2019 рік з метою зосередження більшості ресурсів та уваги на реформуванні міністерств.

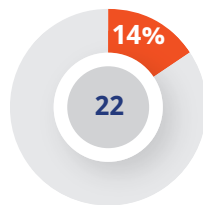
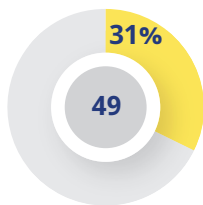
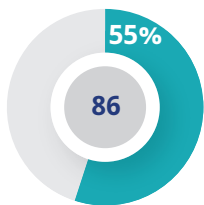
## » Стан виконання РДУ

### • Завдання | Відповідно до Плану заходів



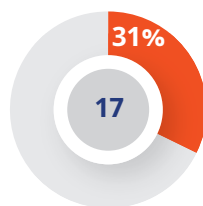
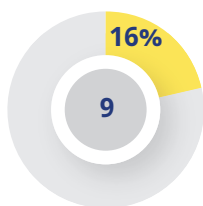
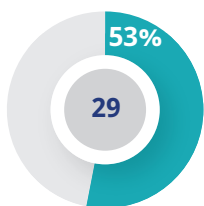
Усього  
**27**

### • Заходи | Відповідно до Плану заходів



Усього  
**157**

### • Індикатори виконання | Відповідно до Додатку 2 Стратегії



Усього  
**55**

- » Виконано або виконується відповідно до плану
- » Виконується або має незначне відставання від плану
- » Не виконано або має значне відставання від плану

Найбільший відсоток виконання завдань Плану заходів відзначається у напрямі «Надання адміністративних послуг» - 5 із 6 завдань виконуються відповідно до строків визначених у плані. Виконання завдання №27 - «Забезпечення розвитку відкритих даних» навіть суттєво випереджає зазначені у Плані заходів строки та показники.


У 2017 році вперше була проведена оцінка досягнення індикаторів виконання Стратегії, визначених у Додатку 2 Стратегії. Більше половини індикаторів (53% - 29 індикаторів) досягнуто, що є гарним прикладом узгодженої роботи з впровадження Стратегії. Однак третина індикаторів (31% - 17 індикаторів) не досягнуті або інформація відсутня.


Загалом для 9-ти індикаторів відсутні дані для оцінки їх виконання. Такі індикатори потребують перегляду у наступному році, оскільки на даному етапі рівень статистичної та аналітичної інформації, наявної у державних органах, не дозволяє оцінити їх виконання. Наприклад, для індикатора «23.3. Розмір заощадження часу і коштів фізичних і юридичних осіб під час отримання 15 адміністративних послуг, які мають найвищий попит серед громадян та важливе значення для провадження підприємницької діяльності» дані відсутні і в публічному, і в приватному секторі, а їх збір та аналіз потребують суттєвих ресурсів та розробки окремої методики.


## » Виконання Стратегії

Завдання (відповідно Плану заходів)	1	2	3	Всього
Стратегічні засади РДУ	3	3	-	6
Стратегічне планування, формування і координація політики	1	4	-	5
Державна служба та управління людськими ресурсами	1	7	-	8
Підзвітність	-	1	1	2
Надання адміністративних послуг	5	1	-	6
<b>Всього</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>27</b>

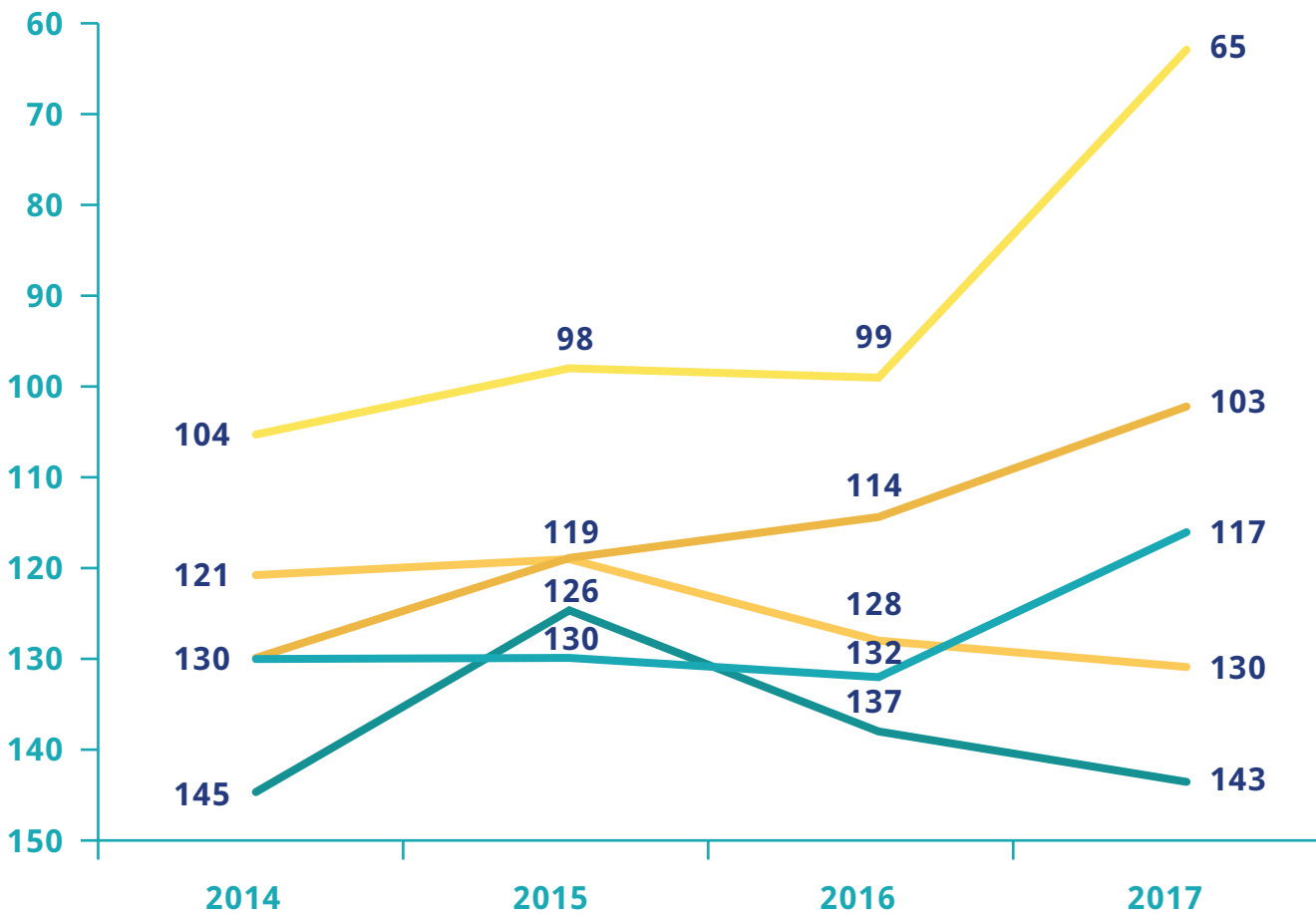
Індикатори виконання (відповідно Додатку 2 СРДУ)	1	2	3	Всього
Стратегічні засади РДУ	9	2	1	12
Стратегічне планування, формування і координація політики	3	1	6	10
Державна служба та управління людськими ресурсами	6	3	4	13
Підзвітність	2	1	1	4
Надання адміністративних послуг	9	2	5	16
<b>Всього</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>55</b>

 Виконано або виконується відповідно до плану

 Виконується або має незначне відставання від плану

 Не виконано або має значне відставання від плану

» **Україна у ключових міжнародних рейтингах ефективності державного управління**



- » **Transparency of government policymaking (GCI WEF)**
- » **Governance (Prosperity Index)**
- » **Public-sector performance (GCI WEF)**
- » **Public Institutions (GCI WEF)**
- » **Government Effectiveness (World Bank)**

У цьому звіті визначено основні досягнення у здійсненні реформи державного управління по кожному з окреслених напрямів, проблеми, які виникають на шляху до реформування, та зазначено наступні кроки з метою пришвидшення подальшого впровадження реформи в повному обсязі.

## 2.1. Стратегічні засади реформування державного управління

### » **«Україна реформує систему державного управління відповідно до принципів ЄС»**

Потужне політичне лідерство та ефективна координація на вищому рівні – запорука успішного реформування державного управління. Важливими, як і для будь-якої іншої реформи, є достатні фінансові та людські ресурси, узгоджений підхід, належна комунікація з усіма зацікавленими сторонами.

У 2017 році політичне керівництво Уряду приділило значну увагу реформі державного управління. Координаційна рада з питань державного управління та інститут державних секретарів стали дієвими інструментами реформи. Серйозну підтримку у цій справі надавало громадянське суспільство та міжнародні інституції.

### » **Система координації та моніторингу реформи**

Політична координація та інституційна спроможність є вирішальними для успішного планування та проведення комплексної реформи державного управління. Реформа є міжгалузєвою, її

впровадження потребує цілісного та узгодженого підходу, забезпечення відкритої, систематичної та послідовної комунікації про хід реформування.

На забезпечення ефективного впровадження реформи у період до 2020 року важливо провести загальну оцінку стану державного управління. У грудні 2017 р. Програма OECD SIGMA розпочала комплексну оцінку стану справ у системі державного управління України. У липні 2018 р. SIGMA проведе презентацію звіту щодо стану системи державного управління та запропонує рекомендації щодо актуалізації Стратегії реформування державного управління.

Для координації реалізації реформи державного управління Кабінет Міністрів України утворив у травні 2016 року Координаційну Раду з питань РДУ (2). У 2017 році Урядом оновлено склад Координаційної ради з питань РДУ та призначено її головою Міністра Кабінету Міністрів України Олександра Саєнка (3).

Протягом 2017 року було проведено п'ять засідань Координаційної ради, за



рекомендаціями яких прийнято 14 рішень Кабінету Міністрів.

Рішенням Координаційної ради створено спеціальну робочу групу на рівні посадових осіб вищого корпусу державної служби на чолі з Державним секретарем Кабінету Міністрів з метою забезпечення впровадження РДУ.

11 жовтня 2017 р. було схвалено зміни до Плану заходів з реалізації Стратегії РДУ (7), які впорядкували перелік відповідальних відомств та строки виконання окремих заходів Стратегії, проте не змінювали цілі, ключові завдання та підходи реформування, що визначені в Стратегії.

На виконання рішення Координаційної ради створені робочі групи для розроблення комплексної системи оплати праці державних службовців, починаючи з 2019 року, та підготовки законопроекту про адміністративну процедуру. Ці групи очолили члени Координаційної ради - перші заступники міністрів соціальної політики та юстиції.

Для підвищення спроможності до впровадження реформи державного управління постановою Кабінету Міністрів (38) створено, серед інших:

- Директорат координації державних політик та стратегічного планування, загальний склад - 38 співробітників (станом на 28.02.2018 призначено 6 осіб)
- Директорат публічної адміністрації, загальний склад - 34 співробітники

(станом на 28.02.2018 призначено 9 осіб).

До новостворених директоратів у 2018 році буде продовжено набір ФПР шляхом конкурсного відбору.

Важливу роль у координації РДУ відіграє Офіс реформ КМУ, створений\* у 2016 році з метою забезпечення належного рівні організації та координації впровадження реформ, зокрема щодо планування відповідних заходів, проведення моніторингу та аналізу стану їх виконання.

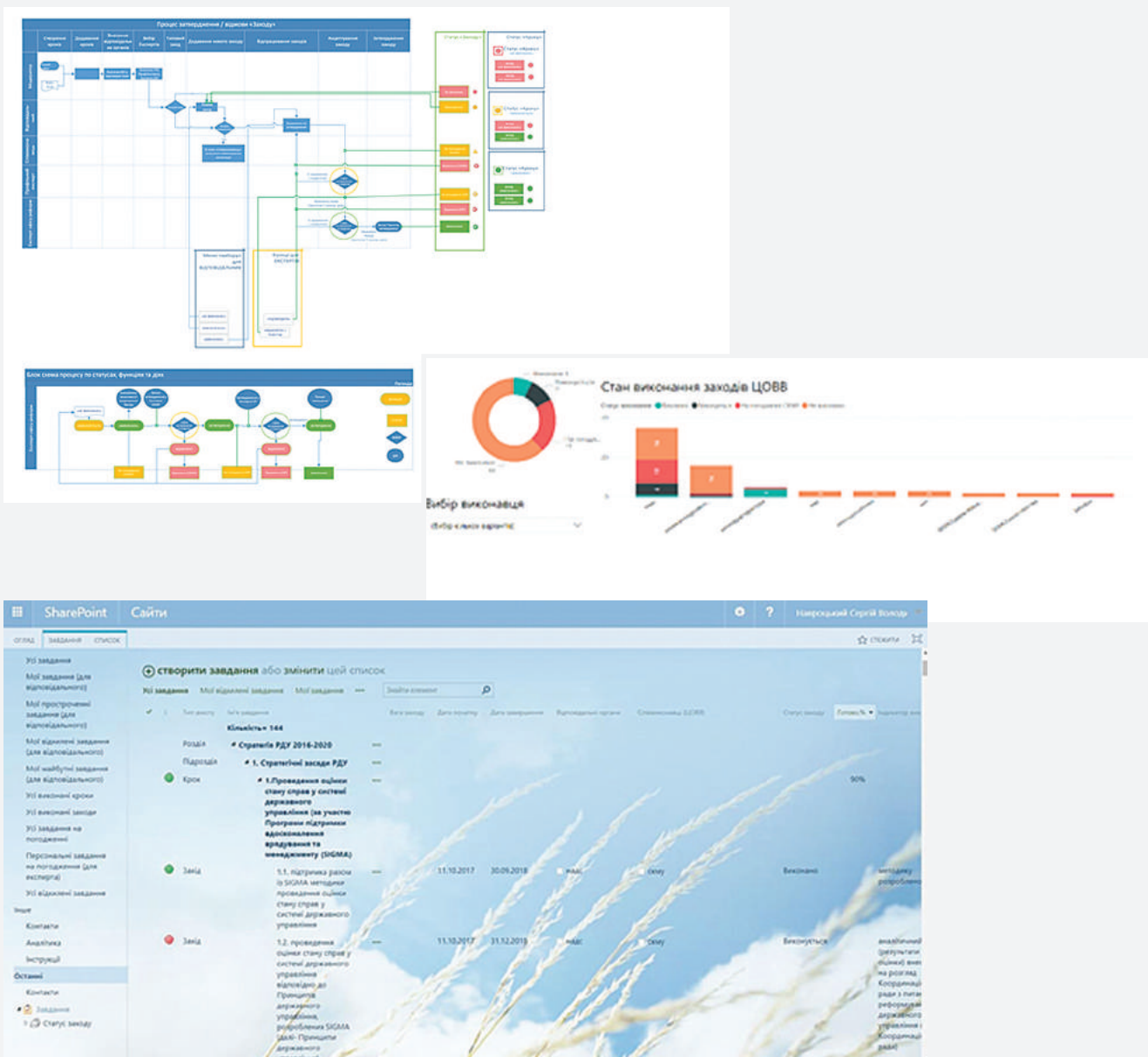
Велику увагу Уряд приділяє співробітництву з ключовими міжнародними проектами та українськими експертами. Європейський Союз надає особливого значення РДУ та підтримує Україну шляхом низки проектів технічної допомоги. До реалізації РДУ вже залучено та продовжують залучатися більше 20 профільних інституцій, серед яких, зокрема, Нова країна, РПП, ЦЕС, ЦППР, МФ Відродження, Association4U, BRDO, EDGE та інші.

У 2017 році продовжувалось удосконалення системи моніторингу реалізації реформи державного управління, на базі платформи Microsoft SharePoint. За рішенням Координаційної ради запроваджено міжвідомчу систему моніторингу виконання Плану заходів з реалізації Стратегії. Це дозволяє оперативно вносити та відстежувати дані щодо покрокової реалізації Стратегії РДУ.

\* Офіс реформ КМУ фінансується Багатостороннім Донорським Фондом Стабілізації та Сталого Розвитку України, створеним ЄБРР у листопаді 2014 року. Фонд створено Данією, Фінляндією, Францією, Німеччиною, Італією, Японією, Нідерландами, Польщею, Швецією, Швейцарією, Великою Британією, США та ЄС як найбільшим донором.

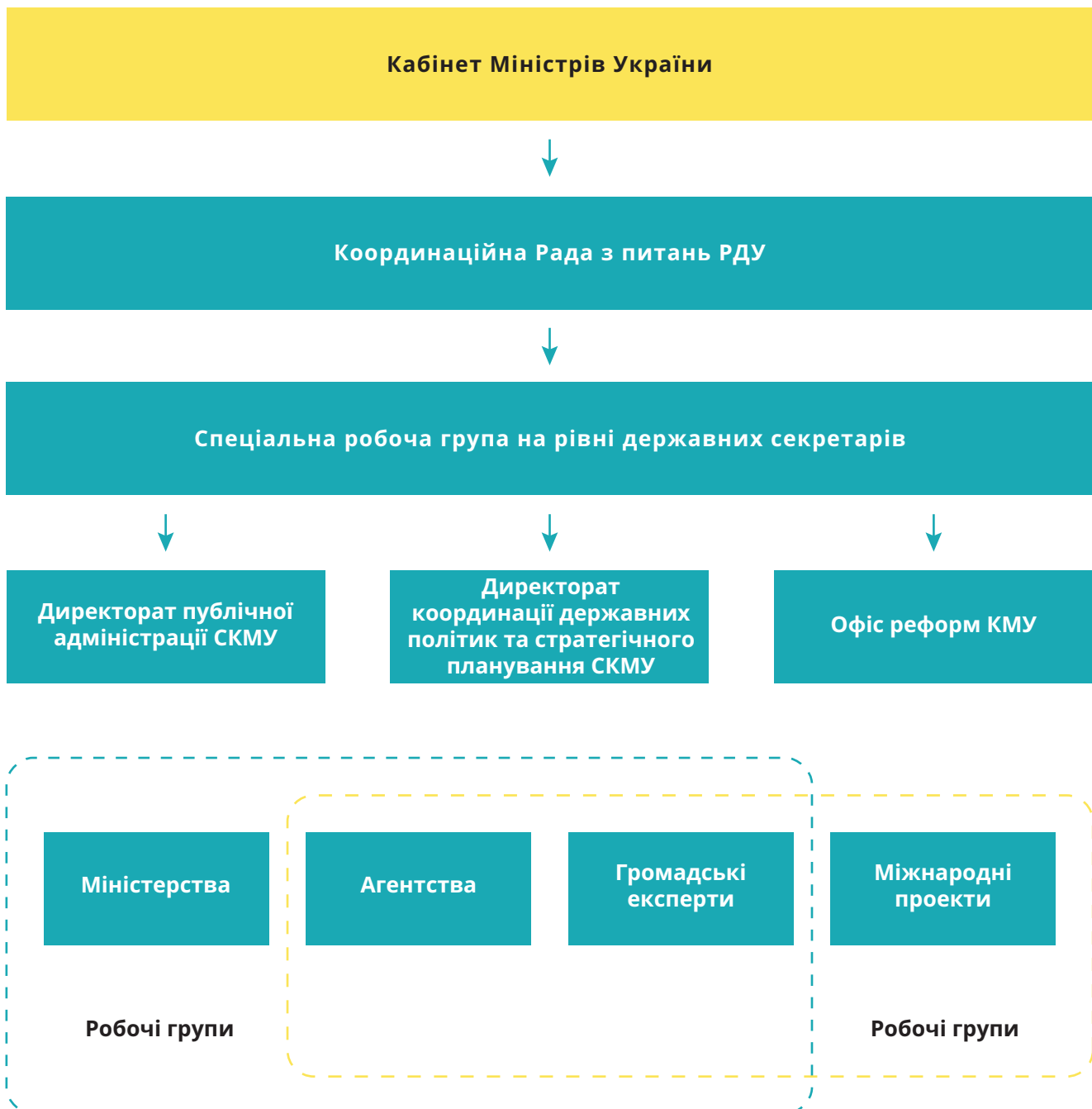
## » Система моніторингу

- дозволила державним структурам звітувати онлайн
- має дворівневу онлайн перевірку (співробітниками фахових департаментів СКМУ та експертами Офісу реформ КМУ)
- дозволяє формувати аналітику в розрізі завдань, відповідальних державних органів та відповідальних осіб - Power BI
- під кожне завдання відповідальні особи зобов'язанні додати підтверджуючі документи (постанови, проекти і тд.)



На теперішній час система моніторингу запроваджена в СКМУ та готова до тестового підключення в міністерствах, НАДС і Державному агентстві з питань електронного урядування. Для державних службовців міністерств, відповідальних за моніторинг реалізації Стратегії програмою SIGMA, проведено семінари з моніторингу та звітування з реалізації реформи державного управління.

» **Схема координації РДУ**

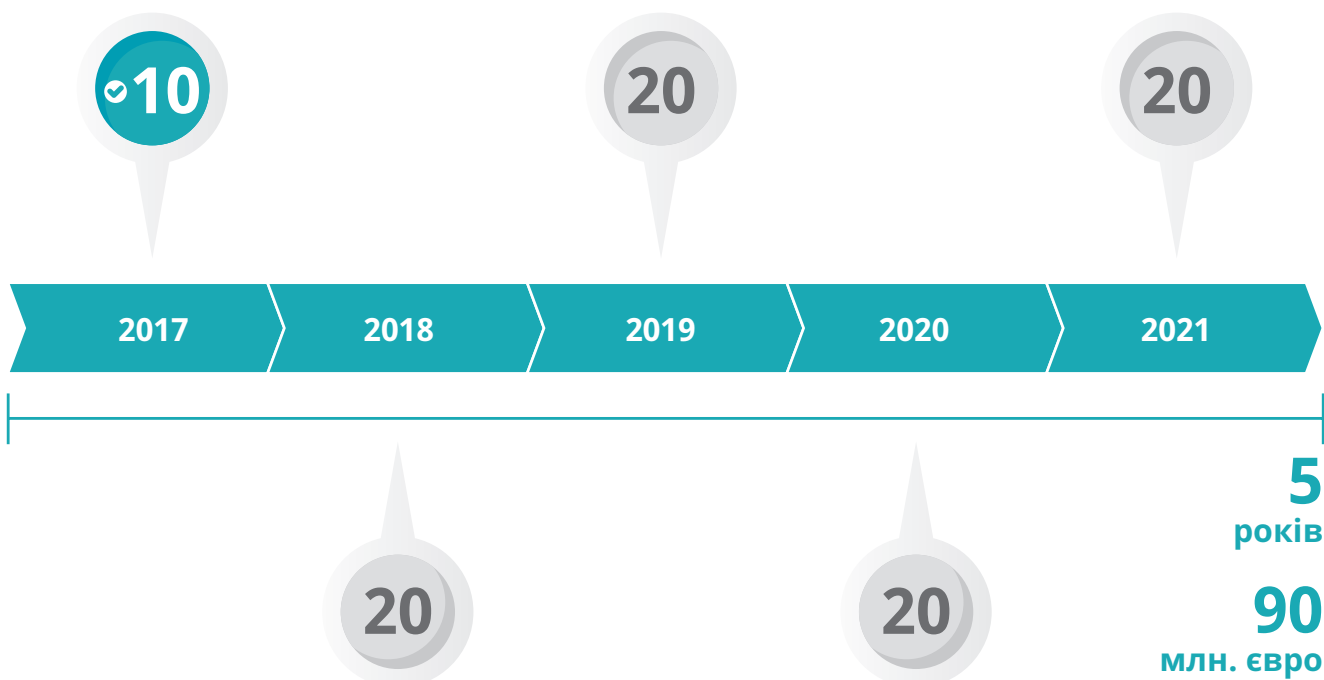


### » **Забезпечення фінансування реформи**

Фінансування реформи державного управління здійснюється за окремою загальнодержавною бюджетною програмою «Підтримка реалізації комплексної реформи державного управління». У 2017 році на реалізацію реформи виділено 300 млн грн, які було розподілено відповідно до Постанови КМУ (42). Кошти направлено на оплату праці та створення сучасних робочих місць для нових фахівців, які вже набрані у 2017 та будуть набрані у 2018. Кошти розподілено між 13 органами влади, що здійснювали реформу в 2017 році та продовжать працювати в поточному році. У 2018 році на комплексне впровадження РДУ з державного бюджету передбачено 1.5 млрд грн.

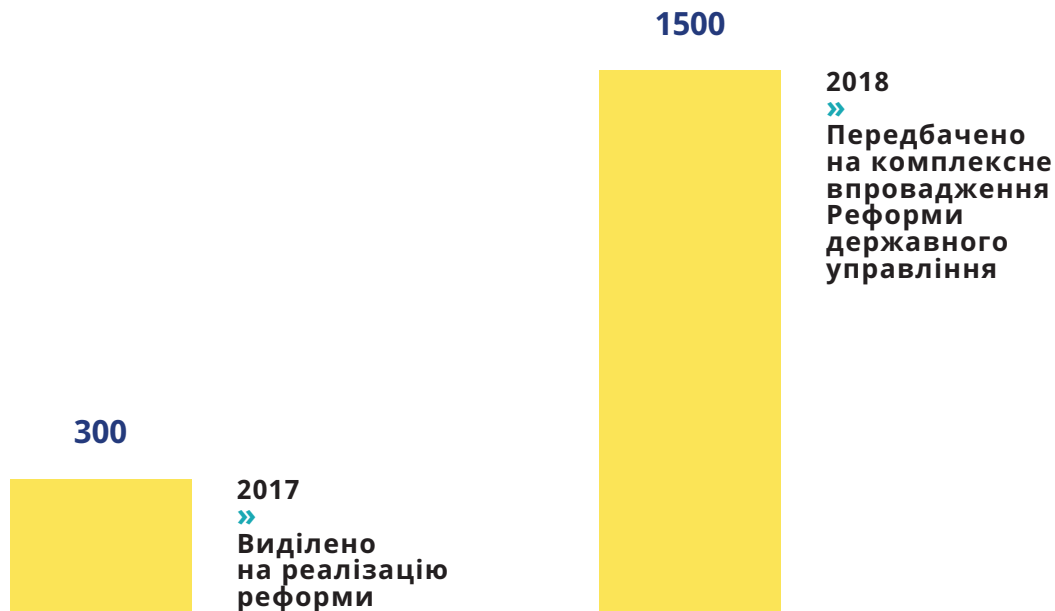
Відповідно до Угоди з ЄС про фінансування реформи державного управління від 19.12.2016 передбачено надання Україні безповоротної фінансової допомоги у розмірі 104 млн євро (90 млн – секторальної бюджетної підтримки та 14 млн – технічної допомоги) протягом п'яти років. Перший транш фінансової допомоги розміром у 10 млн євро було отримано в травні 2017 року. Основною умовою для його отримання було затвердження Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки, прийняття нового Закону України “Про державну службу” та Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ (48). Кошти спрямовуються до бюджету України. Угода про бюджетну підтримку ЄС не регламентує використання коштів, рішення про це ухвалює Уряд України.

### » **Фінансова допомога ЄС на реформу державного управління, млн. євро\***



\* Орієнтовний графік бюджетної підтримки відповідно до Угоди про фінансування від 19.12.2016

» Бюджетна програма, млн. грн.



» Комунікаційний супровід реформи

Відкриті, прозорі та двосторонні комунікації реформи державного управління є запорукою успішного впровадження реформи. У 2017 році розпочався систематичний та інтенсивний процес комунікації реформи державного управління з усіма зацікавленими сторонами за такими напрямками:

1. Розпочато розроблення комунікаційної стратегії та креативної платформи реформи державного управління в рамках Стратегії реформування державного управління до 2020 року.
2. Підвищено рівень інформування ключових зацікавлених сторін про цілі, завдання та етапи впровадження реформи державного управління.
3. Підвищено рівень висвітлення реформи державного управління в національних медіа.
4. Запущено офіційну сторінку

Реформи державного управління в Facebook, та розміщено інформацію про реформу державного управління на новому порталі – [career.gov.ua](http://career.gov.ua).

5. Залучено ключові зацікавлені сторони до обговорення та розроблення напрямів впровадження реформи шляхом проведення діалогових заходів, зокрема конференцій та стратегічних сесій.

6. Проведено комунікаційну кампанію «Нова державна служба. Ставай лідером змін», спрямовану на залучення найкращих професіоналів до участі у конкурсах на нові посади державної служби.

Для підвищення рівня інформування про реформу державного управління було опубліковано більше 50 інформаційних матеріалів про реформу державного управління, зокрема інтерв'ю з політичними лідерами, статті ключових розробників реформи та колонки експертів.

З метою залучення ключових стейкхолдерів та підвищення рівня інформування громадськості проведено численні заходи:

- 1.** Круглий стіл, присвячений обговоренню питань реформування державного управління у рамках Середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року, за участі Прем'єр-міністра України, представників Уряду, міністерств та інших ЦОБВ, громадських організацій, міжнародних експертів (25 січня 2017 р.).
- 2.** Стратегічна сесія у форматі світового кафе «Реформа державного управління: перезавантаження». За ініціати-ви Уряду понад 100 представників громадських організацій, бізнес-середовища, державних органів та міжнародного співтовариства шукали відповіді на виклики, що стоять на шляху успішного впровадження реформи державного управління. Захід відкрив Прем'єр-міністр України (3 березня 2017 р.)
- 3.** Проведення дискусійної панелі «Ефективне урядування» під час першої Міжнародної конференції з питань реформ в Україні, що відбулась у Лондоні (6 липня 2017 р.).
- 4.** Зустрічі представників Секретаріату КМУ, Офісу реформ КМУ, НАДС, міністерств з кандидатами на посади фахівців з питань реформ (22 і 28 серпня 2017 року).
- 5.** Міжнародна конференція «Реформа державного управління в Україні: здійснення оцінки стану справ, досягнення та виклики», організована Європейською Комісією та програмою ОЕСР / SIGMA спільно із Секретаріатом Кабінету Міністрів України, НАДС та Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. Захід відбувся за участі Прем'єр-міністра України, представників Уряду, міжна-

родних організацій, експертного середовища (16 листопада 2017 р.).

- 6.** Підсумкова конференція «Реформа державного управління». Участь у конференції взяли представники Уряду, міністерств, новообрані фахівці з питань реформ, українські та міжнародні експерти (18 грудня 2017 р.).

У червні 2017 р. до комунікаційної підтримки реформи залучено проект ЄС «Підтримка стратегічних комунікацій та інформування про реформу державного управління». За участі представників Секретаріату КМУ, Офісу реформ КМУ, НАДС, українських та міжнародних експертів розроблено план комунікаційної кампанії «Нова державна служба. Ставай лідером змін». Основні цілі комунікаційної кампанії: підвищення рівня інформування населення та ключових зацікавлених сторін про реформу державного управління, формування іміджу держави як конкурентного роботодавця, залучення найкращих професіоналів.

У рамках комунікаційної кампанії «Нова державна служба. Ставай лідером змін» представники Секретаріату КМУ, Офісу реформ КМУ та міністерств розповідали про РДУ під час наступних зустрічей:

- 1.** із студентами EU Study Days Forum (28-29 вересня)
- 2.** із студентами та випускниками Київської школи економіки (KSE) (2 листопада) та Києво-Могилянської бізнес-школи (KMBS) (11 грудня)
- 3.** в рамках Форуму організаційного розвитку громадянського суспільства (16-17 листопада)
- 4.** із Асоціацією випускників Програми стажування у ВР та ЦОБВ «Ліга інтернів» (21 листопада)
- 5.** із студентами Відкритого університету реформ (листопад 2017 року).

» **Комунікаційний супровід реформи**



За підтримки проекту ЄС комунікаційна кампанія також триватиме протягом 2018 року.

У 2017 році розпочато розробку комунікаційної стратегії РДУ до 2020 року. Для створення брендингу реформи державного управління залучено до роботи рекламну агенцію, що розробить візуальні компоненти РДУ (логотип, слоган, фірмовий стиль тощо). Комунікаційна стратегія та бренд реформи стануть основою подальшої комунікації РДУ і сприятимуть підвищенню рівня знань,

позитивного ставлення та підтримки реформи з акцентом на комплексній реформі держуправління, на досягненнях та очікуваних змінах.

Детальніше про комунікації та поширення інформації про вакансії ФРП у розділі 2.3. Державна служба та управління людськими ресурсами, Реалізація концепції фахівців з питань реформ.

## » Виклики та ризики впровадження

- Водночас серйозним викликом для реформи державного управління є слабкість центру Уряду. В країнах ОЕСР Секретаріати урядів є, як правило, також міністерствами прем'єр-міністрів, і вони відіграють лідерську роль у реалізації комплексних реформ, що зачіпають інтереси різних міністерств. В Україні Секретаріат Кабінету Міністрів (СКМУ) виконує переважно функції підтримки та експертизи і не має права розробляти та вносити на розгляд Уряду проекти нормативних актів. Як наслідок, Секретаріат де-факто координує реформу державного управління, але де-юре вносить проекти відповідних актів через міністерства.
- Усі питання, що стосуються регулювання державного управління, фрагментовано регулюються різними міністерствами та агентствами. Це порушує цілісність підходу та розмиває лідерство у реформі.
- Інституційна слабкість органів виконавчої влади і, зокрема, Секретаріату Кабінету Міністрів, щодо реформування державного управління та запровадження європейських принципів публічного адміністрування сповільнює хід реформи.
- Негативний імідж державної служби в суспільстві та відсутність довіри до публічних інституцій є найважливішим викликом для реформи.

## » Плани та підходи до зменшення ризиків

- У 2018 році очікується, що новостворені директорати міністерств стануть спроможними та будуть здатні готувати якісні проекти урядових рішень і продовжувати реформу. Директорати СКМУ надаватимуть координаційну та методологічну підтримку.
- Буде проведено перше комплексне оцінювання стану державного управління України програмою SIGMA/OECD.
- Розпочнеться масштабний проект технічної допомоги ЄС на підтримку реформи державного управління, що буде сприяти загальній координації РДУ і підтримувати розробку експертних рішень в окремих напрямках РДУ.



## 2.2. Стратегічне планування, формування і координація політики

### » Мета Уряду

полягає у запровадженні прозорості, інклюзивної та орієнтованої на досягнення результатів системи формування і координації державної політики та стратегічного планування діяльності Уряду.

Така система має включати стратегічне планування та моніторинг, координацію фінансових ресурсів і визначити інструменти аналізу та реалізації політики.

Основними завданнями цього напрямку реформування є:

1. Підвищення спроможності стратегічного планування Кабінету Міністрів України.
2. Удосконалення системи стратегічного планування, проведення його моніторингу та оцінки.
3. Удосконалення методології формування державної політики, включаючи оцінку якості нормотворчої роботи.
4. Запровадження електронної системи управління документами.

### » Стратегічне планування

У 2017 році Уряд при залученні Офісу реформ КМУ схвалив Середньостроковий план пріоритетних дій до 2020 року (12), яким визначено мету та цілі діяльності Уряду. План став важливим кроком до системної роботи з запровадження реформ.

Для досягнення першочергової мети Уряду – забезпечення підвищення рівня життя громадян і поліпшення його якості в результаті сталого економічного розвитку – визначено перелік із п'яти критеріїв:

1. **Системність.** Обрати пріоритетні напрями діяльності, що матимуть найбільш відчутний вплив на соціально-економічний розвиток країни й будуть рушієм змін в інших напрямках.
2. **Реалістичність.** Закласти ті цілі, котрі можливо реалізувати.
3. **Досяжність.** Визначити чіткі механізми та етапи реалізації.
4. **Простота та прозорість оцінки досягнення цілей.** Встановити зрозумілі та вимірювані критерії оцінки.

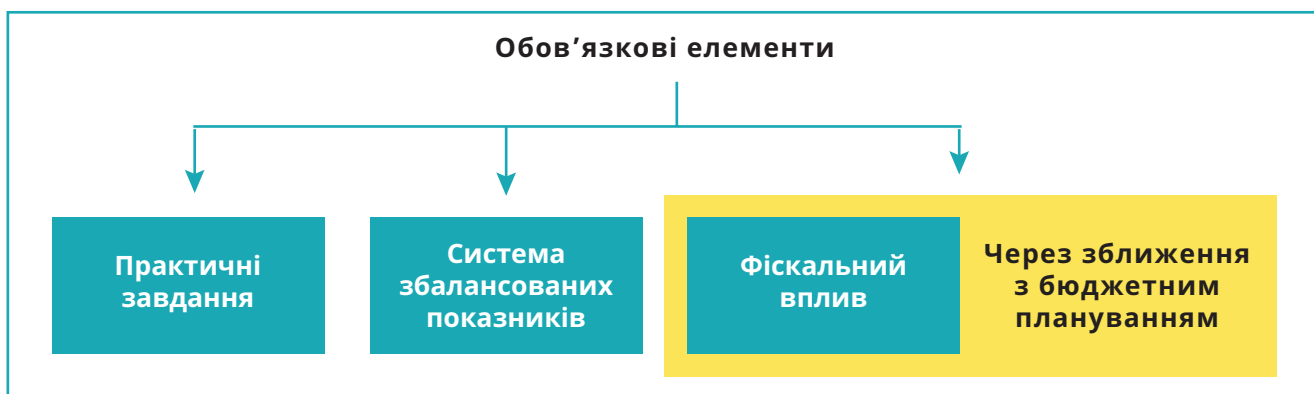
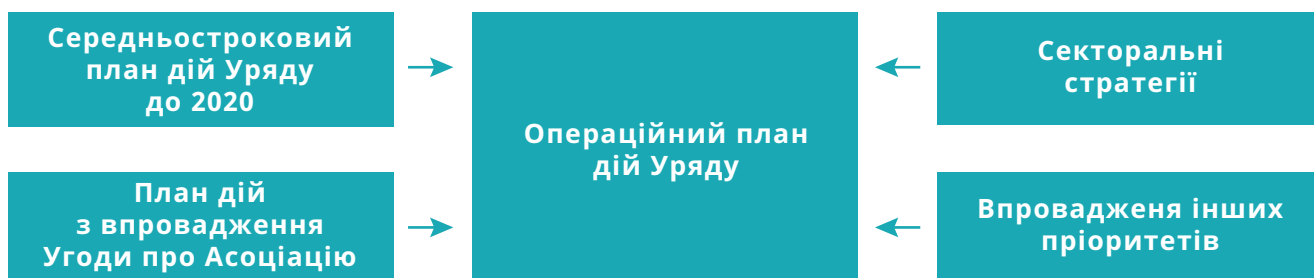
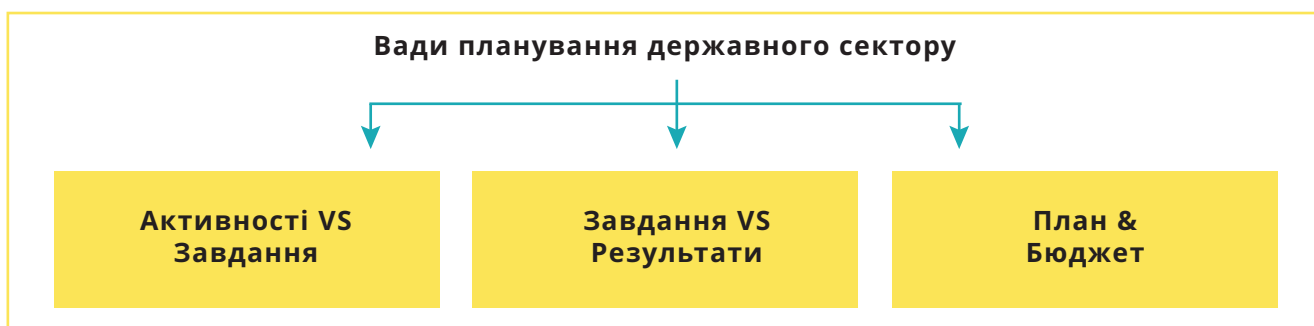
**5. Наступність розвитку.** Забезпечити взаємозв'язок з розпочатими реформами та стратегічними документами.

Для кожної цілі було визначено ключові пріоритети та показники ефективності та досягнень до у період до 2020 року. Щорічні плани дій Уряду на виконання Стратегії складатимуться для кожного з пріоритетних напрямів роботи.

Перший план було схвалено Урядом разом із Середньостроковим планом у квітні 2017.

За допомогою такого підходу забезпечується системність в реалізації реформи державного управління, відповідність стратегічного та бюджетного планування. Середньострокове планування також уможливило визначення пріоритетів для бюджетної декларації, яка з 2018 року має схвалюватися на три наступні роки.

» **Стратегічне планування для ефективного урядування**



## » Міжвідомча взаємодія та система електронного документообігу

Запровадження електронної системи управління документами має на меті оптимізувати і підвищити ефективність органів виконавчої влади шляхом впровадження електронної міжвідомчої взаємодії та електронного документообігу.

Схвалена Урядом у вересні 2017 «Концепція розвитку електронного урядування в Україні» (83) має забезпечити модернізацію державного управління та оптимізацію адміністративних процесів в органах влади з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

З метою підготовки до переведення розроблення нормативно-правових актів в електронну форму схвалено постанову Кабінету Міністрів «Деякі питання підготовки проектів актів законодавства в електронній формі» (11), триває розроблення програмного забезпечення.

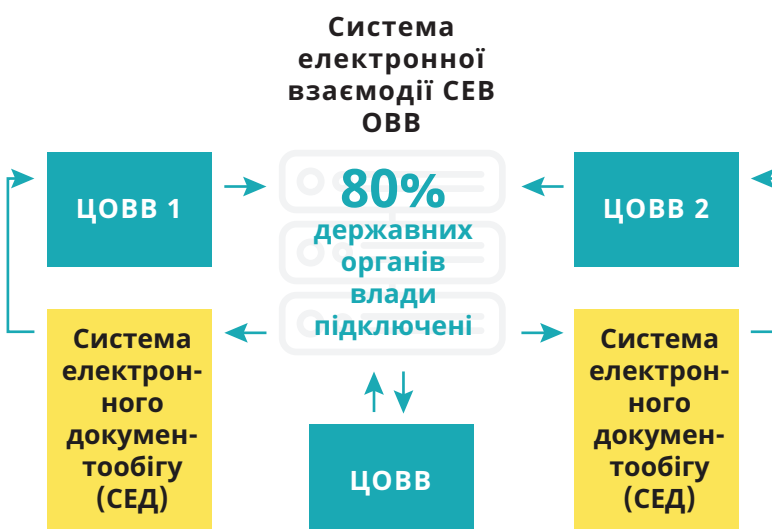
Для забезпечення впровадження систем електронного документообігу передбачено фінансування за рахунок Державного бюджету. У 2016 році на

адміністрування та забезпечення функціонування системи електронної взаємодії органів виконавчої влади витрачено 1810 тис. грн; у 2017 році на модернізацію, адміністрування та забезпечення функціонування системи електронної взаємодії органів виконавчої влади виділено 63800 тис. грн.

На момент складання цього звіту всі центральні органи виконавчої влади інтегровані до системи електронного документообігу та здійснюють обмін поточними документами в електронному вигляді у більше ніж 80 % випадків. У рамках реформи державного управління сім міністерств, СКМУ та Державне агентство з питань електронного урядування завершили закупівлю систем електронного документообігу (СЕД), три міністерства та Національне агентство з питань державної служби планують закінчити впровадження СЕД у 2018 році. Щодня центральні органи влади надсилають понад 5 тис. документів в електронній формі.

Усі обласні держадміністрації обмінюються документами в електронному вигляді та інтегровані до системи електронної взаємодії. Розпочато підключення до СЕВ ОБВ міських рад міст обласного значення.

## » Міжвідомча взаємодія та система електронного документообігу



\* СЕВ ОБВ - призначена для автоматизації процесів створення, відправлення, передавання, одержання, оброблення, використання, зберігання, знищення електронних документів та копій паперових документів в електронному вигляді з використанням електронного цифрового підпису, які не містять інформацію з обмеженим доступом, та контролю за виконанням актів, протокольних рішень Кабінету Міністрів України та інших документів.

## » Виклики та ризики впровадження

- Відсутність єдиних підходів у визначенні своїх стратегічних пріоритетів міністерствами. Неузгодженість у часі та форматі між стратегічним і бюджетним плануванням, що призводить до неоптимального планування ресурсів та знижує ефективність роботи Уряду.
- Велика кількість та різноманітність планів дій, які юридично рівнозначні за важливістю та потребують одночасного виконання.
- Недостатня увага з боку окремих ЦОВВ до всіх заходів з імплементації Угоди про Асоціацію з ЄС.
- Відсутність достатніх повноважень у Секретаріату Кабінету Міністрів для комплексної координації та формування стратегічних пріоритетів Уряду

## » Плани та підходи до зменшення ризиків

- Посилення спроможності міністерств до ефективного планування та раціонального розрахунку ресурсів, потрібних для впровадження заходів стратегічного планування, а також координації заходів з євроінтеграції. Утворені в 10 міністерствах директори стратегічного планування та євроінтеграції забезпечуватимуть формування політик та їх відповідність цілям і пріоритетам, що визначені Програмою дій Уряду, планом пріоритетних дій та положенням Угоди про асоціацію.
- Узгодження та інтеграція планів діяльності Уряду і міністерств шляхом перегляду архітектури стратегічних документів. Планується розробити низку методологічних інструментів та єдиних підходів до стратегічного планування, оцінки впливу, розроблення ключових документів державної політики та оцінки вартості реалізації стратегічних планів.
- Внесення необхідних змін до Регламенту КМУ з метою підвищення якості процедур підготовки та ухвалення урядових рішень.

## 2.3. Державна служба та управління людськими ресурсами

Професійна державна служба, яка користується довірою суспільства, – ключовий елемент належного урядування. Політична нейтральність державних службовців стане результатом виконання нового Закону України «Про державну службу». Запровадження інституту державних секретарів, нові підходи до управління персоналом та нова культура державної служби є важливими елементами реформи.

### » Мета Уряду

полягає у створенні професійного інституту державної служби, запровадженні сучасних інструментів управління людськими ресурсами на державній службі та забезпеченні її ефективності.

Основними завданнями реформування є:

- забезпечення рівного доступу громадян до державної служби шляхом проведення відкритого конкурсу на зайняття вакантних посад
- формування ефективної системи управління людськими ресурсами на державній службі

- підвищення якості професійного навчання державних службовців, приведення програм навчання у відповідність із сучасними потребами державного управління

- встановлення справедливої та прозорої оплати праці.

### » Реформування управління персоналом та вдосконалення законодавства про державну службу

Відповідно до Плану заходів з реалізації Стратегії реформування державного управління Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) забезпечило розроблення та прийняття підзаконних актів, визначених Законом України «Про державну службу». Всього прийнято 41 підзаконний акт, з них 24 постанови і одне розпорядження Кабінету Міністрів, та 16 наказів, які зареєстровано у Міністерстві юстиції. Найважливішими можна назвати такі:

- Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби (16)

- Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби (17), із змінами (39)
- Типові вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А»
- Порядок визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» (57)
- Порядок проведення атестації осіб, які претендують на вступ до державної служби щодо вільного володіння державною мовою (36)
- Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців
- Типове положення про службу управління персоналом державного органу
- Питання оплати праці державних службовців.



НАДС розробило Методичні рекомендації щодо визначення ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В» (68), а також проекти законів України «Про внесення змін до деяких законів України у зв'язку із прийняттям Закону України «Про державну службу» (реєстр. № 4526-д), «Про внесення змін до Митного Кодексу України» (реєстр. № 4534) та «Про внесення змін до Податкового кодексу України» (реєстр. № 4635), які схвалені на засіданні Кабінету Міністрів 25 березня 2016 р. та подані на розгляд Парламенту. Законопроект «Про внесення змін до Закону України "Про державну службу" (щодо уточнення окремих положень)» (реєстр. № 6227) знаходиться у Верховній Раді з 23.03.2017р.

9 лютого 2017 р. Верховна Рада України ухвалила у другому читанні та в цілому новий Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», спрямований на розбудову нової та якісної європейської служби. Президент України повернув Закон на доопрацювання. Комітет ВРУ з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування розглянув нову редакцію Закону і рекомендував парламенту прийняти доопрацьований Закон в цілому. Очікується розгляд Закону на одному з пленарних засідань Верховної Ради.

Закон України № 2190-VIII «Про внесення змін до деяких законів України щодо окремих питань проходження державної служби» прийнятий ВРУ 9 листопада 2017 року. Закон приводить окремі

положення Законів України "Про місцеві державні адміністрації", "Про центральні органи виконавчої влади", "Про Кабінет Міністрів України" та "Про державну службу" у відповідність із статтями 106, 116 і 118 Конституції України. Прийняття зазначеного Закону забезпечить усунення невідповідності стосовно порядку призначення і звільнення голів місцевих державних адміністрацій та їх заступників, а також керівників центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів.

У червні 2016 р. сформована та розпочала роботу Комісія з питань вищого корпусу державної служби, яка включає 11 членів, з яких сім представників всіх гілок влади України та чотири представники громадських об'єднань, наукових установ і навчальних закладів (Положення про Комісію затверджено Постановою КМУ (16)). Основною метою діяльності Комісії є сприяння формуванню професійного і кваліфікованого вищого корпусу державної служби шляхом конкурсного відбору на відповідні посади.

» Комісія з питань вищого корпусу  
державної служби, 11 членів



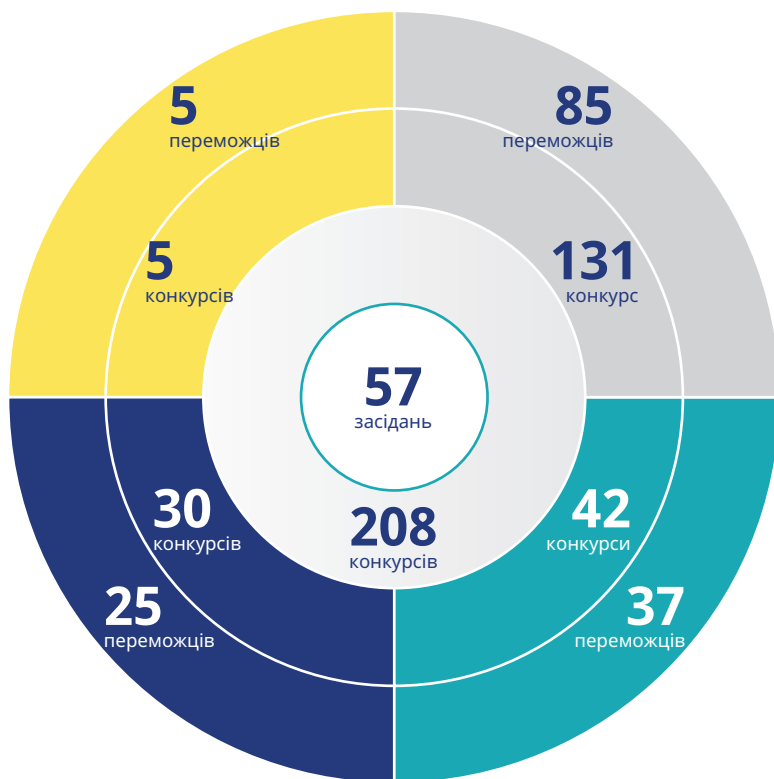


У 2017 році відбулись кадрові зміни в складі Комісії. У квітні Розпорядженням КМУ (16-1) зі складу Комісії виведено Голову Державної судової адміністрації України Холоднюка Зеновія Васильовича у зв'язку з необхідністю приведення у відповідність із Законом України «Про Вищу раду правосуддя». У листопаді Розпорядженням КМУ (16-2) зі складу Комісії виведено Купрія Володимира Олександровича у зв'язку з призначенням його першим заступником Голови НАДС та Янчука Артема Олександровича, якого призначено державним секретарем Міністерства

охорони здоров'я.

Протягом 2016-2017 років Комісія з питань вищого корпусу державної служби провела 57 засідань та 208 конкурсів на посади державної служби категорії «А», включаючи державних секретарів міністерств, голів обласних та районних державних адміністрацій, керівників центральних органів виконавчої влади та їх заступників. Визначено переможців 152 конкурсів, других кандидатів за результатом 69 конкурсів; призначено 137 переможців конкурсів.

#### » Статистика проходження конкурсів на посади категорії «А»



- » Державний секретар (заступники)
- » Керівники, заступники керівників ЦОВВ та інші
- » Голови ОДА
- » Голови РДА

Інформація про оголошення конкурсів на вакансії державної служби та результати проведених конкурсів розміщується на веб-сайті НАДС. Загальна кількість осіб, які подали документи для участі у конкурсі становить 1 732.

Уряд призначив 17 державних секретарів міністерств, Державного секретаря Кабінету Міністрів України та чотирьох його заступників. Серед державних секретарів - дві жінки. Станом на 12.01.2018 90% посад державних секретарів вже заповнені.

На посади державної служби у ЦОВВ (керівники, перші заступники, заступники керівників, керівники апарату, державні секретарі, заступники державних секретарів) призначено 35 осіб, з яких п'ять жінок та 30 чоловіків.

На посади голів районних держадміністрацій (РДА) призначено 75 осіб, з яких 17 жінок та 58 чоловіків.

За результатами проведення конкурсів на зайняття вакансій державної служби категорії «А» за 2017 рік 23 % таких посад займають жінки. Порівняно з 2016 роком показник майже не змінився (22 %). На одній посаді державного секретаря з дев'яти перебуває жінка, що дорівнює 11%. Таке співвідношення є лише частковим поліпшенням порівняно з 2016 роком, де частка жінок на посадах категорії «А» становила 7,6%. Показник серед керівників ЦОВВ та їхніх перших заступників майже збігаються з загальною статистикою щодо посад категорії «А» та становлять як у 2016-му, так у 2017 році 21 %. Найкращий ґендерний показник на рівні голів місцевих державних адміністрацій, де 18 жінок посіли відповідну посаду із загальної кількості в 70 осіб (25,7%). Втім хоч загальна тенденція порівняно з 2016-м дещо покращується, ґендерний баланс поки не досягнутий на рівні посадових осіб вищої категорії.

## » Конкурси на зайняття посад

### Конкурси на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» в Україні



НАДС затвердило Типове положення про службу управління персоналом (52). Положення, зокрема, включило новий перелік повноважень Служби управління персоналом:

- організовує роботу щодо розроблення структури державного органу
- бере участь у розробленні проєктів нормативно-правових актів, що стосуються питань управління персоналом, трудових відносин та державної служби
- вносить керівнику державної служби пропозиції з питань удосконалення управління персоналом та кадрового менеджменту
- вивчає потребу в персоналі на вакансії в державному органі та вносить відповідні пропозиції керівнику державної служби
- розробляє спеціальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В»
- організовує проведення внутрішніх навчань державних службовців апарату державного органу
- здійснює планування професійного навчання державних службовців державного органу
- аналізує кількісний та якісний склад державних службовців.

НАДС утворило Генеральний департамент управління персоналом на державній службі (на виконання Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ). Серед основних завдань Генерального департаменту:

1. забезпечення формування державної політики у сфері управління персоналом на державній службі
2. моніторинг та оцінювання результатів реалізації державної політики

**3.** нормативно-правове регулювання у сфері управління людськими ресурсами на державній службі.

У 2017 році НАДС продовжило роботу над законодавчим врегулюванням процесів в управлінні персоналом на державній службі. Створено та затверджено низку регламентуючих документів, що дозволили забезпечити системне навчання та унормувати підходи до оцінки роботи держслужбовців.

У Типовому порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців (40), розробленому НАДС, визначена процедура оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій "А", "Б" і "В". Метою такого оцінювання є об'єктивне визначення якості виконання державним службовцем поставлених завдань, а також прийняття рішення щодо його преміювання, планування службової кар'єри, визначення потреби у професійному навчанні.

З метою забезпечення підтримки реформи державної служби, поширення кращих практик управління персоналом в органах державної влади та вироблення практичних рекомендацій утворено Раду управління людськими ресурсами державної служби при НАДС (69), до складу якої входять керівники підрозділів управління персоналом центральних органів виконавчої влади.

НАДС підготовлено Концепцію реформування професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, яку затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів (50). Основні новації Концепції включають:

**1.** замовниками освітніх послуг з підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад визначаються асоціації органів місцевого самоврядування та політичні партії, що отримують державне фінансування

**2.** запроваджується новий вид підвищення кваліфікації – навчання за акредитованими програмами суб'єктів надання освітніх послуг, що мають ліцензію на відповідну діяльність

**3.** проведення процедури акредитації навчальних програм з підвищення кваліфікації та ліцензування освітньої діяльності у сфері підвищення кваліфікації для суб'єктів надання освітніх послуг різних форм власності

**4.** Концепцією передбачено нові механізми фінансування системи професійного навчання:

- виділення щороку щонайменше 2 % фонду оплати праці на навчання державних службовців
- запровадження фінансування підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад за рахунок коштів місцевих бюджетів
- зобов'язання політичних партій, що отримують державне фінансування, спрямовувати певну частку витрат за рахунок такого фінансування на професійне навчання депутатів місцевих рад, обраних від цих політичних партій.

**5.** Особливий акцент у Концепції зроблений на забезпеченні безперервності, обов'язковості та плановості професійного навчання шляхом урізноманітнення видів, форм, строків підвищення кваліфікації для відповідних категорій осіб.

Постановою Кабінету Міністрів (37) затверджено індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.

## » Реалізація Концепції фахівців з питань реформ

У 2017 році Уряд реалізував пілотний проект щодо залучення на державну службу фахівців з питань реформ.

Для досягнення цілей Стратегії реформування державного управління НАДС розроблено Концепцію запровадження посад фахівців з питань реформ, яку схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України (45).

Для створення необхідних інструментів реалізації Концепції (49) розроблено чотири проекти актів Уряду, які прийнято 18 серпня 2017 р., зокрема:

- розпорядженням Кабінету Міністрів України внесені зміни до Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ (49), якими актуалізовано положення Концепції в частині заходів і строків їх виконання, відповідальних виконавців
- постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання упорядкування структури Секретаріату Кабінету Міністрів України, апарату міністерств та інших центральних органів виконавчої влади» (70) визначено утворення директоратів. Для нових структур затверджено типові положення
- визначено посади фахівців з питань реформ: генеральний директор, керівник експертної групи і державний експерт. Питання оплати їх праці врегульовано постановою Уряду (70-1), якою внесені відповідні зміни до постанови Кабінету Міністрів від 18 січня 2017 р. № 15

Доповнено схему посадових окладів на посадах державної служби за групами оплати праці з урахуванням юрисдикції державних органів у 2017 році для посад: Генерального директора директорату; керівника експертної групи у складі директорату; державного экс-

перта, державного експерта директорату. Визначено розмір та порядок встановлення щомісячної надбавки за виконання особливо важливої роботи для фахівців з питань реформ, виключено можливість одночасного встановлення дублюючих надбавок

• постановою Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» (39) визначено спеціальні професійні вимоги та рівні компетентності та особливості проведення конкурсу на зайняття посад фахівців з питань реформ.

## » **Етапи конкурсу на вакансії фахівців з питань реформ**



НАДС забезпечило розроблення та прийняття нормативно-правових актів, спрямованих на реалізацію положень зазначеної постанови. З цією метою затверджено:

- рекомендований перелік експертів з питань управління персоналом (70)

- типові завдання для перевірки професійних знань (71)

- перелік завдань для перевірки компетенцій (72).

## » Вимоги до професійної компетентності



Генеральний директор

- ✓ Стратегічне бачення
- ✓ Впровадження змін
- ✓ Прийняття ефективних рішень
- ✓ Лідерство
- ✓ Комунікація та взаємодія
- ✓ Досягнення результатів
- ✓ Стресостійкість
- ✓ Аналітичні здібності



Керівник експертної групи

- ✓ Концептуальне та інноваційне мислення
- ✓ Управління організацією роботи
- ✓ Управління персоналом
- ✓ Комунікація та взаємодія
- ✓ Досягнення результатів
- ✓ Стресостійкість
- ✓ Аналітичні здібності



Державний експерт

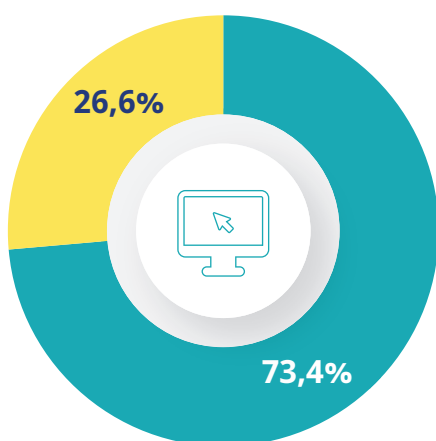
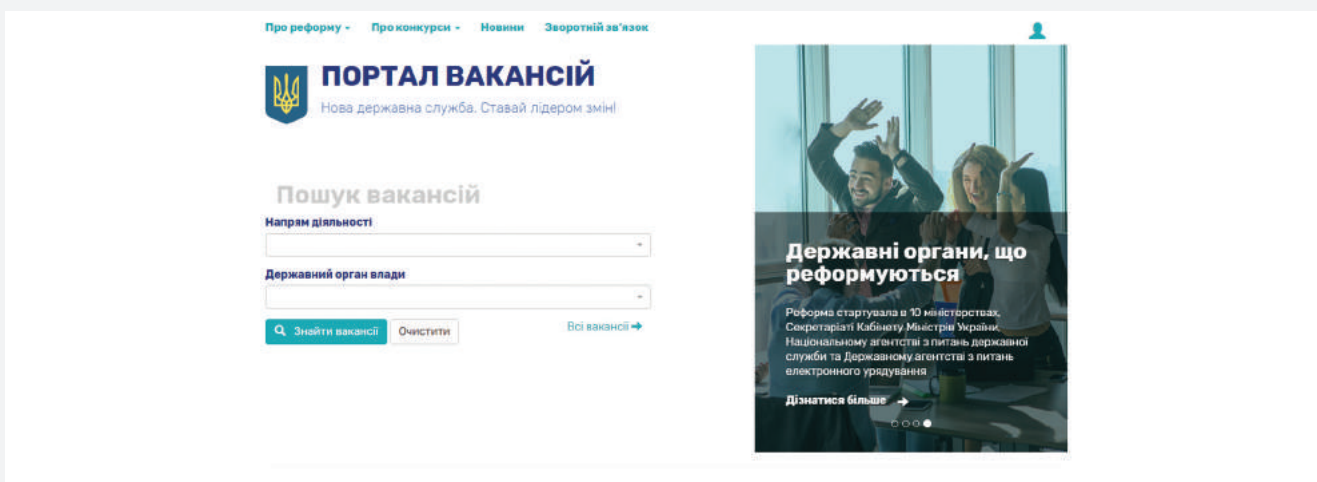
- ✓ Ефективність аналізу та висновків
- ✓ Командна робота
- ✓ Комунікація та взаємодія
- ✓ Досягнення результатів
- ✓ Стресостійкість
- ✓ Аналітичні здібності

НАДС підготувало Методичні рекомендації щодо визначення завдань та ключових показників результативності Генерального директора на період випробування (73).

Інформацію про конкурси розміщено на веб-сайті <http://www.nads.gov.ua/> та веб-порталі вакансій державної служби <https://career.gov.ua/>.

Новостворений сучасний портал вакансій [career.gov.ua](https://career.gov.ua/) надав кандидатам можливість подати заяви та документи на участь у конкурсі онлайн. Запуск порталу супроводжувався активними комунікаціями щодо пошуку та залучення фахівців із приватного сектору, громадських організацій, з міжнародною освітою та іноземним досвідом роботи.

## » Про [career.gov.ua](https://career.gov.ua/)



- » Відвідувачі, що повернулися
- » Нові відвідувачі

### Трафік сайту, користувачів:

42 000	щомісячно
13 000	щотижнево
2 500	щодня
7 576	всього профілів користувачів

» Всі результати офіційно публікуються на порталі

» Запущена інформаційна лінія підтримки кандидатів: по телефону та e-mail

На порталі [career.gov.ua](http://career.gov.ua) зібрана інформація про реформу, перебіг конкурсного відбору, новини, вакансії ФРП. Для ефективного і оперативного проходження оцінювання компетенцій кандидатів на посади ФПР діє тестова платформа, яка дає можливість пройти п'ять видів тестування, а саме:

- тест на знання законодавства
- тест на роботу кандидата з абстрактної інформацією
- тест на роботу кандидата з числовою інформацією
- тест на роботу кандидата з текстовою інформацією
- тест опитувальник на мотивацію кандидата.

Для популяризації вакансій ФПР застосовано онлайн-маркетинговий підхід, що передбачав розміщення реклами в соціальних мережах, в тому числі на сторінці РДУ у Facebook, контекстну рекламу в пошукових системах Інтернету. Лише у листопаді-грудні 2017 р. вдалось охопити аудиторію понад 1,5 млн осіб. У ході роботи втілено такі заходи:

- контекстно-медійна мережа, зокрема банерна реклама, – 934 594 переглядів
- ремаркетинг – повернення користувачів на сайт [career.gov.ua](http://career.gov.ua), які вже були на ньому раніше, – 119 043 переглядів
- просування постів у Facebook – 266 646 переглядів.

Важливими каналами інформування потенційних кандидатів про вакансії фахівців з питань реформ стали найбільші портали з пошуку роботи в Україні – [hh.ua](http://hh.ua), [work.ua](http://work.ua), [rabota.ua](http://rabota.ua), а також ключові ЗМІ та інформаційні ресурси, FB-сторінки. За час співпраці було розміщено понад 340 вакансій та отримано значну кількість переходів

на сайт [career.gov.ua](http://career.gov.ua) для подальшого проходження конкурсного відбору. Додатково до розміщення вакансій на ресурсах опубліковано брендovanі сторінки реформи, логотипи та банерну рекламу на головних сторінках сайтів.

Для інформування цільових аудиторій, зокрема молодих спеціалістів, щодо конкурсів на нові посади державної служби комунікаційна команда РДУ взяла участь у трьох ярмарках вакансій: *KyivPost Employment Fair* для бізнес-аудиторії та студентів провідних вишів, *Career Factory* для студентів КНУ імені Тараса Шевченка, *Innovation Market Forum* для представників креативних індустрій та випускників вишів, що спеціалізуються на інноваціях.

З метою залучення потенційних кандидатів на нові вакансії в міністерствах у рамках роботи з бізнес-асоціаціями, асоціаціями випускників та бізнес-школами протягом серпня-грудня проведено низку презентації та зустрічей.

Анонси про конкурсні відбори поширено через FB-сторінки асоціацій та онлайн-розсилки. Понад 1500 плакатів та інформаційних брошур з інформацією про набір на вакансії реформаторських кадрів та новий портал вакансій [career.gov.ua](http://career.gov.ua) розповсюджено в університетах, міністерствах та державних адміністраціях регіонів.

Для забезпечення прозорості процесу набору на вакансії ФПР з 23 жовтня розпочала роботу інформаційна лінія підтримки сайту державних вакансій [www.career.gov.ua](http://www.career.gov.ua). Її консультанти забезпечують швидке та повне надання інформації на запити, що надходять телефоном та електронною поштою із сайту [Career.gov.ua](http://Career.gov.ua). Менеджери «гарячої лінії» перебувають на постійному зв'язку з міністерствами та допомагають створити позитивний імідж конкурсного відбору. За перші три місяці роботи «гарячої лінії» опрацьовано понад 2 000 звернень.



» Популяризація вакансій ФПР та охоплення



**Онлайн маркетинг**  
охоплення аудиторії понад **1,5 млн осіб**



**Розміщення інформації про вакансії**  
на HH.ua, work.ua, rabota.ua, у ЗМІ та соціальних медіа



**Участь у ярмарках вакансій та форумах**



**Більше 10 зустрічей**  
з бізнес-асоціаціями, асоціаціями  
випускників та бізнес-школами



**Понад 1500 плакатів та інформаційних  
брошур розповсюджено**



**Інформаційна лінія для  
кандидатів на посади ФПР**  
2 000 звернень

Реформа викликала значний резонанс в суспільстві. Середня кількість охочих зайняти вакансію на оновленій державній службі становить 29 осіб на одне місце.

Найбільшою популярністю серед конкурсантів користувалися Секретаріат Кабінету Міністрів, Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства, Міністерство юстиції, Міністерство освіти і науки. Подані до цих міністерств документи сумарно становлять майже 70 % усіх заявок на посади фахівців з питань реформ.

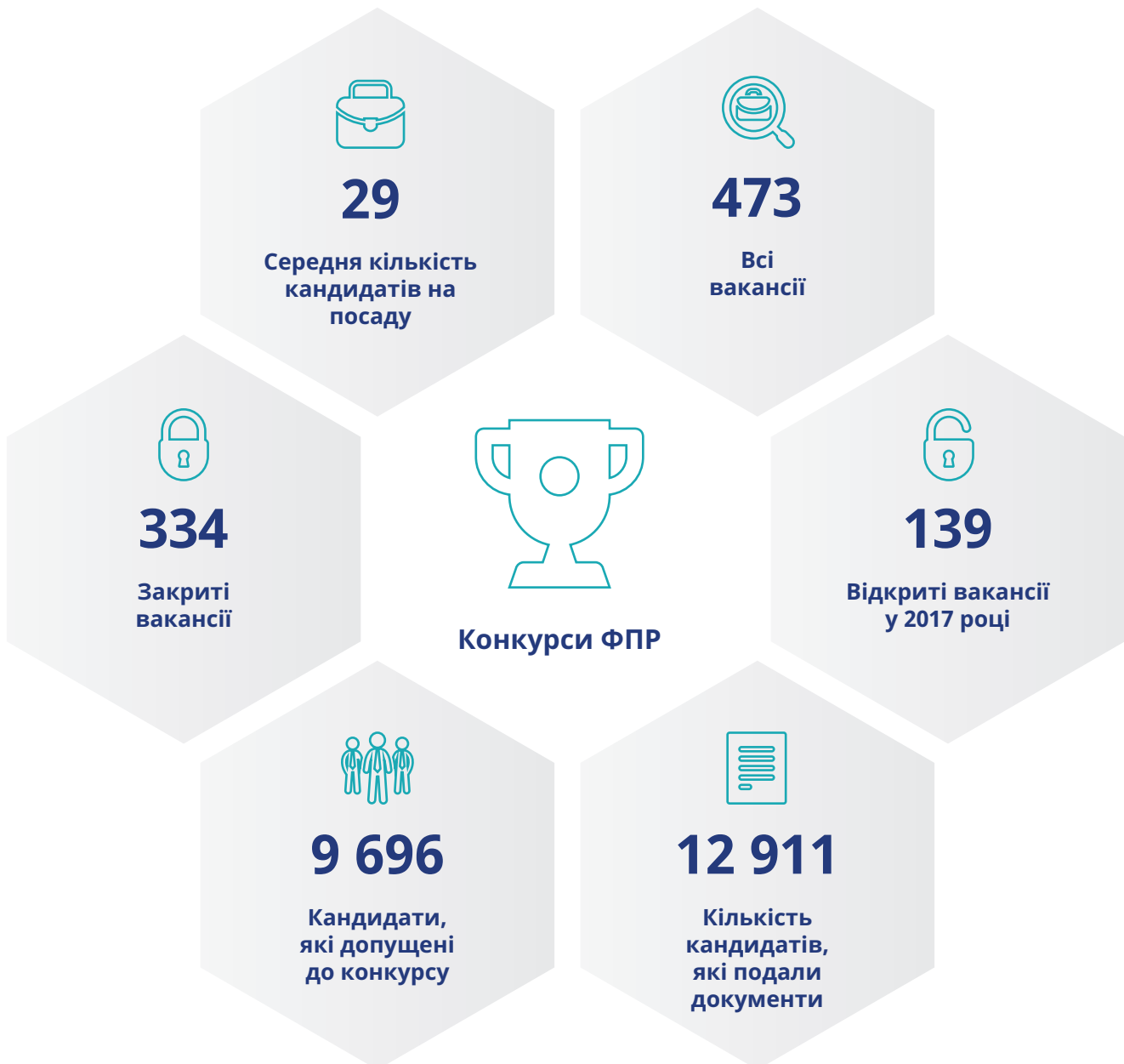
У нових генеральних директоратах є фахівці, які навчалися в провідних закордонних вузах країн ЄС, США, Великої Британії, працювали в США, Канаді, країнах ЄС, зокрема в аналітичних центрах та інвестиційних компаніях, в міжнародних проектах та організаціях, члени спеціальних комітетів Ради

Європи тощо. Серед генеральних директорів випускники Школи державного управління ім. Кеннеді Гарвардського університету (США), Школи Pardee RAND (США), Школи державного управління Роберта Вагнера Нью-Йоркського університету (США), Університету Ліон-3 імені Жана Мулена (Франція), Університету Королеви Мері (Велика Британія), Університету Маастрихту (Нідерланди), освітніх та професійних програм Німеччини, Чехії, Польщі, США, Канади, Туреччини. Нові директорати очолили фахівці, які були співзасновниками та керівниками відомих українських громадських організацій та благодійних фондів, зокрема Фонду "Таблеточки", Благодійного соціально-реабілітаційного центру для дітей з тяжкими порушеннями розвитку "Родина", громадського проекту Factcheck-Ukraine, громадської організації «Національна антикорупційна платформа» тощо.



## » Статистика конкурсів ФПР

Станом на 31 грудня 2017 р. проведено 367 конкурсів, у яких взяло участь 9 799 осіб, з них 77 призначено на посади фахівців з питань реформ.



На кінець січня 2018 р. в результаті проведення конкурсного відбору на посади фахівців з питань реформ призначено 139 осіб. Ще близько 50 чекають на призначення за результатами проведення спеціальної перевірки. Переважна більшість конкурсів пройде в наступні роки.

НАДС та експерти проекту Європейського Союзу "Support to implementation of the Concept of Reform Staff Positions" провели цикл тренінгів для членів конкурсних комісій з відбору фахівців з питань реформ. Зокрема тренінг проводився для членів конкурсних комісій НАДС та Державного агентства з питань електронного урядування України. Члени комісій вивчали такі підходи до оцінки кандидатів, як матриця оцінки вимог, індикатори поведінки, професійні компетентності тощо.

Крім того, НАДС та Всеукраїнським центром підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування затверджено тренінгову програму підвищення кваліфікації фахівців з питань реформ, яка складається з двох модулів. Тренінгова програма розроблена та впроваджена за підтримки проекту Європейського Союзу «Association4You» і Київської школи економіки за участі міжнародних тренерів. Навчання пройшли 93 особи, з них 70 – фахівців з питань реформ, 23 – члени конкурсних комісій з відбору фахівців з питань реформ.

НАДС і Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу у співпраці та за підтримки швейцарсько-українського освітнього проекту «Розвиток громадянських компетенцій в Україні» підготовлено посібник «Порядок денний директорату міністерства»\*. Посібник пропонує

практичні поради для вирішення типових питань, з якими стикатимуться у своїй роботі фахівці з питань реформ.

#### » **Реформа системи оплати праці та оптимізація чисельності державних службовців**

З метою визначення оптимальної чисельності державних службовців з урахуванням функцій та організаційної структури органів державного управління НАДС у 2016 році у тестовому режимі запустило портал автоматизованого збору даних щодо кількісного складу державних службовців (КСДС) – [ksds.nads.gov.ua](http://ksds.nads.gov.ua). Вперше застосована в Україні, онлайн-система збору даних працює в режимі реального часу й охоплює 898 державних органів (129 органів виконавчої влади та 769 органів судової влади). Визначення фактичної чисельності державних службовців проводиться НАДС щокварталу через систему КСДС шляхом надходження звітів органів влади відповідно до форми звітності КСДС «Звіт про кількісний склад державних службовців» (66) та Інструкції щодо її заповнення. Дані про зменшення особового складу державних установ можна переглянути у таблицях 3.1.1 та 3.1.2 з додатка 3.1 до цього звіту.

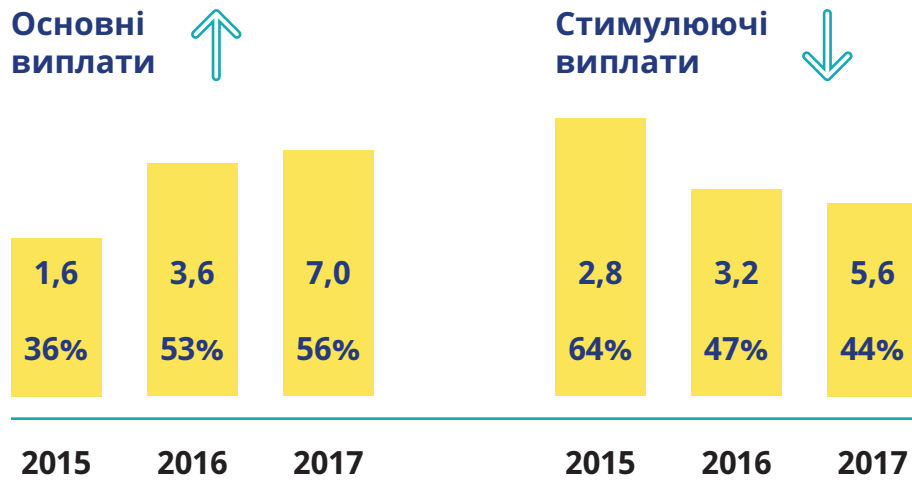
На виконання Закону «Про державну службу» у 2017 році ліквідовано надбавку за знання та використання в роботі іноземної мови; доплату за науковий ступінь кандидата або доктора наук; надбавку за почесне звання "заслужений".

У період до 2020 року посадові оклади мають повністю замінити стимулюючі виплати та запровадити рівні умови оплати в рамках однієї групи державних службовців.

\* «Порядок денний директорату міністерства»: практичний посібник / [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, Н. Протасова, А. Кукуля, І. Роцин, О. Бутенко, Ю. Федина, І. Семенець-Орлова; за заг. ред. К. Ващенко]. – К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2017. – 250 с.

» **Нова модель оплати праці**

• **Середня заробітна плата головного спеціаліста ЦОВВ, тис.грн**

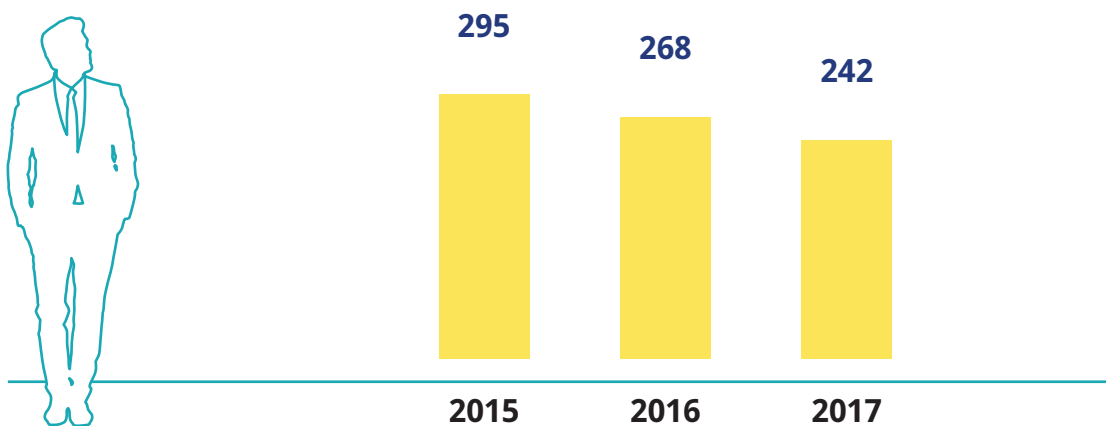


• **Середня заробітна плата головного спеціаліста МДА, тис.грн**

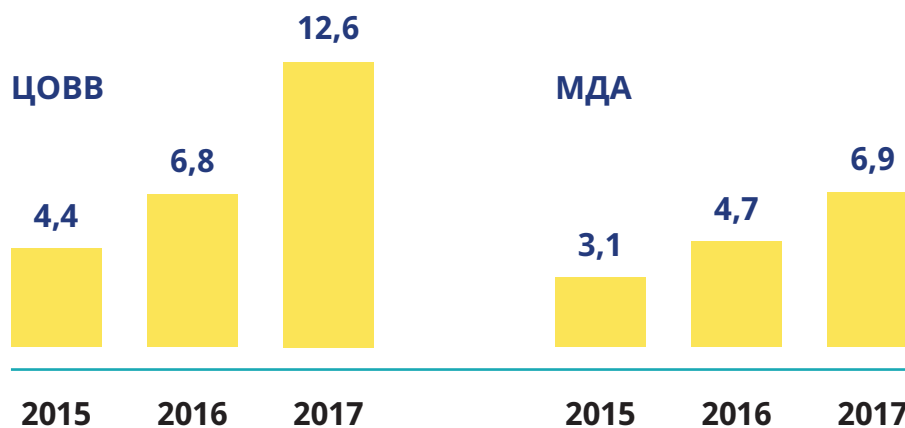


Згідно з даними незалежного дослідження Центру економічної стратегії (ЦЕС) «Реформа оплати праці державних службовців»\* опублікованого в травні 2017 року, Україна має конкурентний рівень заробітних лат держслужбовців на місцевому рівні. На центральному рівні, особливо на керівних посадах, розмір заробітної плати на держслужбі значно нижчий ніж у приватному секторі.

» Кількість державних службовців по роках, тис.

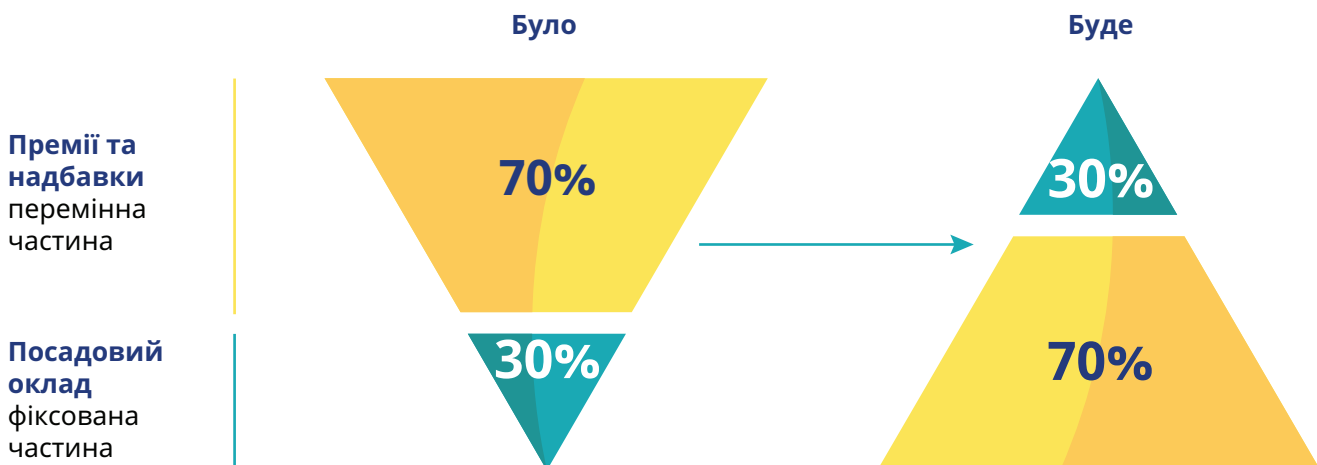


» Середня заробітна плата головного спеціаліста, тис.грн



\* «Аналітична записка ЦЕС «Реформа оплати праці державних службовців», травень 2017 року»

## » Структура оплати



Для того щоб держава стала конкурентним роботодавцем та змогла залучати кращих фахівців, розробляється нова комплексна система оплати праці на 2019 рік. Завданням нової системи стане приведення оплати праці держслужбовців у відповідність з нормами Закону України «Про державну службу».

## » Інформаційні системи на державній службі (HRMIS та електронний кабінет)

У 2017 році Уряд розпочав впровадження Єдиної платформи електронного урядування (е-урядування). Єдина для всіх урядових структур комунікаційна платформа надаватиме можливість кожному державному службовцю долучитись до спільної системи через власний «кабінет державного службовця» з використанням сучасних інструментів для роботи - скайп, пошта, месенджер, інструменти планування в єдиному вікні, та мати доступ до нормативно-правової бази, іншої робочої документації.

Єдина платформа також надаватиме доступ до онлайн-моніторингу за виконанням Стратегії реформування держуправління на базі SharePoint, за допомогою якого Уряд зможе оперативно отримувати інформацію про

статус реформи (більш детально у розділі 4.1 цього звіту).

З метою забезпечення ефективного управління людськими ресурсами у сфері державної служби, контролю зайнятості на державній службі, сприяння прозорості витрат на персонал розроблено Концепцію впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та план заходів щодо її реалізації, які схвалені розпорядженням Кабінету Міністрів (51). Концепція визначає напрями, механізми і строки впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами (HRMIS) у державних органах.

Система націлена на поліпшення управління людськими ресурсами в системі державного управління з урахуванням стажу роботи на державній службі. Система включатиме функції для набору й обліку проходження

державної служби, оцінки результатів службової діяльності та нарахування заробітної плати.

За підтримки Європейського Союзу і Світового банку Україна долучилася до Проекту із зміцнення системи управління державними ресурсами. Проектною групою НАДС за підтримки Світового банку проводяться підготовчі та аналітичні роботи з впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами.

У 2017 році НАДС виконало перші етапи з впровадження HRMIS:

**1.** Розроблено та затверджено наказом НАДС Операційний посібник з управління Грантом ЄС №TF0A5324 «Зміцнення управління державними ресурсами», який включає розділи, передбачені «Vision document template»

**2.** Затверджено склад Наглядової ради щодо моніторингу та контролю стану впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах. До складу Наглядової ради увійшли керівники міністерств, державні секретарі, їх заступники, представники Світового банку та ЄС

**3.** Затверджено склад робочої групи щодо придбання та впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах, що складається з трьох блоків за напрямками: управління людськими ресурсами; фінанси та бухгалтерський облік; інформаційні технології. До складу робочої групи увійшли відповідні фахівці, представники центральних органів виконавчої влади

**4.** Затверджено склад тендерного комітету НАДС з питань закупівлі товарів, робіт і послуг, пов'язаних із впровадженням Гранту № TF0A5324 «Зміцнення управління державними ресурсами» та положення про нього

**5.** Для написання технічної специфікації HRMIS відібрано консультанта з розроблення тендерних документів, HR-консультанта, консультанта із заробітної плати, з якими найближчим часом будуть підписані договори. Укладено договір з менеджером проекту

**6.** З метою аналізу ринку програмних продуктів з управління людськими ресурсами для кращого розуміння його стану проведено ярмарок програмних продуктів за участю потенційних провайдерів інформаційної системи управління людськими ресурсами.



» **Концепція впровадження Інформаційної Системи Управління  
Людськими Ресурсами в державних органах до 2020 року**



- » Організація запитів до потенційних постачальників (виробів) програмного забезпечення
- » Розроблення технічної документації
- » Розроблення тендерної документації та проведення процедури закупівлі



- » Впровадження інформаційної системи в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади
- » Формування єдиної інформаційно-телекомунікаційної інфраструктури
- » Врегулювання на законодавчому рівні застосування альтернативних електронному цифровому підпису схем електронної ідентифікації
- » Удосконалення механізму публікації наборів даних, які підлягають оприлюдненню у формі відкритих даних



- » Впровадження інформаційної системи в територіальних підрозділах міністерств, інших центральних органах виконавчої влади, обласних, Київській міській, районних держадміністраціях

Заходи з реалізації концепції здійснюватимуться протягом 2017-2020 років за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, зокрема міжнародної фінансової допомоги

## » Виклики та ризики впровадження

- Недостатня спроможність державних органів до впровадження сучасних інструментів управління персоналом, зокрема до започаткування процедури щорічної оцінки результативності, оновлених конкурсних процедур та активного залучення (рекрутингу) на державну службу.
- Негативне ставлення та непривабливий імідж державної служби серед громадян, що заважає залучати кращих фахівців на державну службу.
- Відсутній оперативний і комплексний облік чисельності працівників державних органів і відповідних якісних характеристик, зокрема фактичного рівня заробітної плати.
- Недостатні досвід та ресурси у державних органах для впровадження комплексних інформаційних систем, відсутність затвердженого узгодженого підходу та стандартів до впровадження таких систем.

## » Плани та підходи до зменшення ризиків

- Подальша оптимізація конкурсних процедур для посад ФПР та інших посад державної служби.
- Підтримка якісного та узгодженого впровадження процедури оцінювання державних службовців.
- Продовження роботи з впровадження HRMIS.
- Перегляд підходів до фінансової мотивації та системи оплати праці державних службовців.
- Розвиток спроможностей служб управління персоналом державних органів.

## 2.4. Підзвітність – організація, прозорість, нагляд

Система центральних органів виконавчої влади має забезпечувати демократичну легітимність і прозорість, задовольняти потреби громадян та бути підзвітною суспільству.

Пріоритетними напрямками стали:

1. запровадження злагодженої системи підзвітності центральних органів виконавчої влади
2. визначення місії, сфери відповідальності, функцій, завдань та очікуваних результатів діяльності центральних органів виконавчої влади, як наслідок, реформування організаційної структури ЦОВВ.

З метою посилення управлінської та адміністративної спроможності центральних органів виконавчої влади відповідно до принципів належного врядування та кращого досвіду європейських держав у 2017 році Уряд зосередив свою увагу на таких напрямках:

1. Оновлення структури апарату міністерств
2. Забезпечення підзвітності ЦОВВ,

діяльність яких спрямовується і координується безпосередньо Кабінетом Міністрів

3. Оптимізація системи центральних органів виконавчої влади
4. Підвищення рівня прозорості та підзвітності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади (відповідно до зовнішньої оцінки).

### » Оновлення структури апарату міністерств

Реформа державного управління здійснюється шляхом розбудови трьох компонентів – структур, процедур та людських ресурсів. Що стосується структур, то міністерства повинні трансформуватися у сучасні аналітичні та комунікаційні центри підготовки урядових рішень. У 10 пілотних міністерствах передбачена нова цільова структура, що складається з директоратів та секретаріату.

У 2017 році розпочато пілотне формування директоратів. Запровадження посад фахівців з питань реформ на першому етапі відбулось у Мінагрополі-

тики, Міненерговугілля, Мінінфраструктури, Мінкультури, МОЗ, МОН, Мінрегіоні, Мінсоцполітики, Мінфіні, Мін'юсті, СКМУ, НАДС, Державному агентстві з питань е-врядування. Директорати формуються таким чином, щоб всі сфери державної політики були закріплені між директоратами міністерств в максимально раціональний спосіб. У кожному міністерстві створюється директорат стратегічного планування та європейської інтеграції, що поєднуватиме в собі елементи планування – стратегічні плани, операційні плани та зобов'язання з питань виконання Угоди про асоціацію та ресурси.

Оновлення структури апарату є одним із пріоритетних напрямів реформування міністерств. Реформа полягає у створенні директоратів політики і директоратів стратегічного планування та європейської інтеграції в 10 пілотних міністерствах. Директорати мають стати потужними центрами формування державної політики.

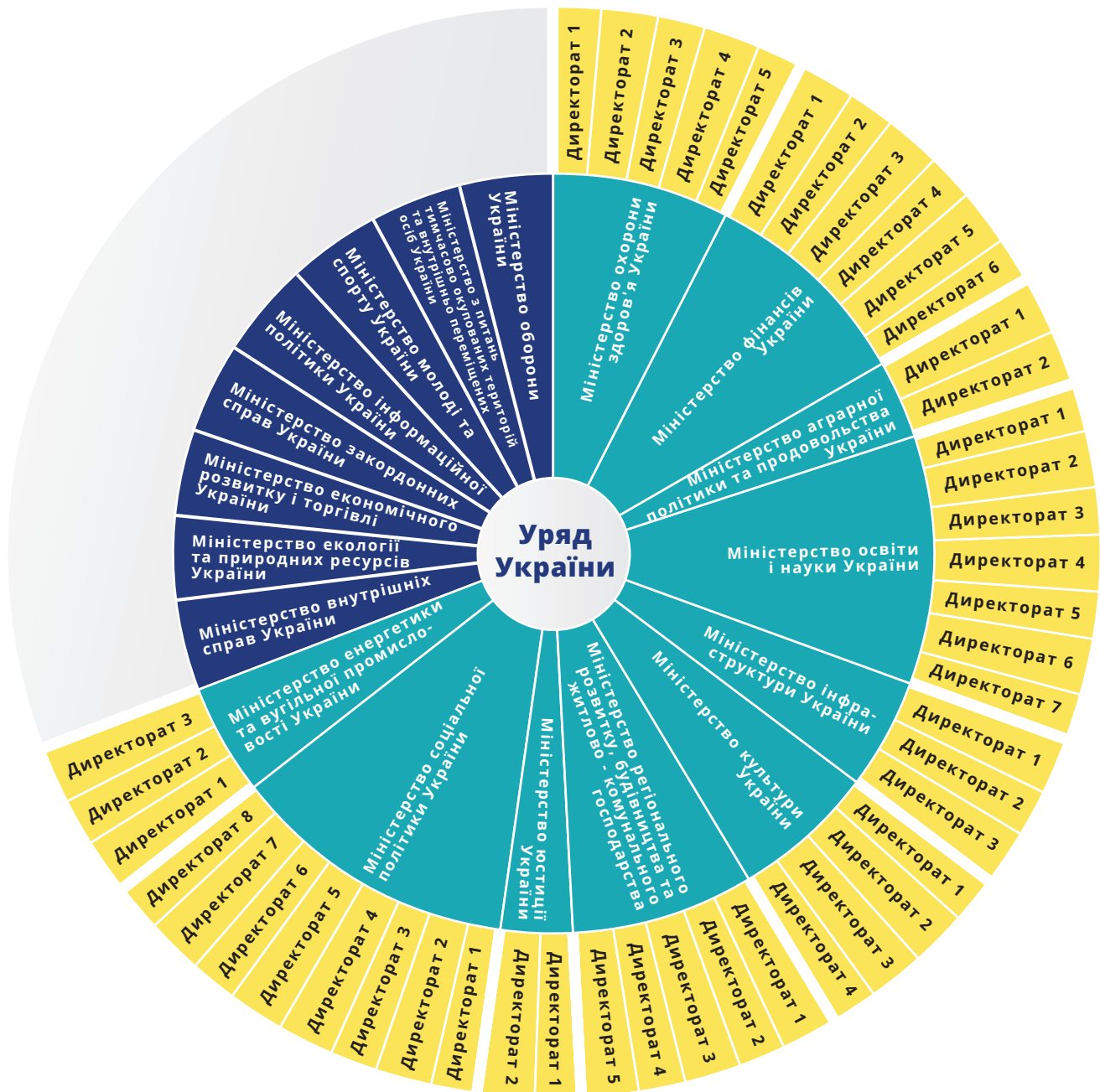
Відповідно до постанови Уряду «Деякі питання упорядкування структури Секретаріату Кабінету Міністрів України, апарату міністерств та інших центральних органів виконавчої влади» (74, 76), до переліку пілотних державних органів увійшли також Секретаріат Кабінету Міністрів, Національне агентство України з питань державної служби та Державне агентство з питань електронного урядування.

Усього створено 50 структурних підрозділів, 48 директоратів в міністерствах, Секретаріаті КМУ та 2 генеральні департаменти в інших центральних органах виконавчої влади\*. Типове положення про директорати затверджено згаданою постановою Кабінету Міністрів (74, 76).

---

\* Перелік створених структурних підрозділів наведено у Додатку 3.3.

» Сфери державної політики Уряду



\* Детальніше про директориати міністерств у Додатку 3.3

Передбачається, що кожен директорат відповідальний за певну сферу державної політики. Визначення відповідності сфер державної політики до певних директоратів відбувалось за результатами функціонального обстеження органів влади.

За результатами функціонального обстеження та з урахування вивчення міжнародного досвіду і коментарів Дорадчої групи ЄС робочі групи підготували пропозиції щодо оновленої структури апарату міністерств та пропозиції щодо переліку директоратів.

## » Цільова структура міністерства



## » **Забезпечення підзвітності та оптимізація системи ЦОВВ**

Для визначення чіткої підзвітності центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується безпосередньо Кабінетом Міністрів, прийнято постанову, згідно з якою Міністр Кабінету Міністрів наділений повноваженням забезпечувати координацію роботи зазначених центральних органів виконавчої влади (1). Таким чином підсилено функцію Кабінету Міністрів у здійсненні нагляду та координації впровадження реформ у підзвітних міністерствах.

Крім того, посилено роль Міністра Кабінету Міністрів шляхом наділення його на законодавчому рівні правом вносити проекти актів на розгляд Уряду (Закон України від 9 листопада 2017 р. № 2190 «Про внесення змін до деяких законів України щодо окремих питань проходження державної служби»).

З метою дотримання керівних принципів організації системи центральних органів виконавчої влади для забезпечення їх підзвітності, підконтрольності, максимальної ефективності та результативності Урядом прийнято розпорядження «Про схвалення Концепції оптимізації системи центральних органів виконавчої влади» (77).

## » **Основні кроки для реалізації Концепції оптимізації системи центральних органів виконавчої влади**



### Січень - липень 2018 року

- » завершення формування у пілотних міністерствах директоратів
- » затвердження методик підготовки документів державної політики, стратегічного планування, моніторингу (контролю) їх виконання і оцінки впливу на основі аналізу стану справ у сфері відповідальності міністерств та зразків відповідних типових документів
- » затвердження методології моніторингу чисельності, оприлюднення даних на Єдиному веб-порталі органів виконавчої влади України; встановлення вихідного рівня для оптимізації чисельності



### Серпень 2018 року - грудень 2019 року

- » проведення функціонального обстеження та утворення директоратів у інших міністерствах
- » проведення функціонального обстеження інших центральних органів виконавчої влади
- » підготовка змін до законодавчих та інших нормативно-правових актів, зокрема за результатами проведеного функціонального обстеження
- » приведення організаційної структури апарату міністерств у відповідність з визначеною цією Концепцією цільовою моделлю



### 2020 рік

- » розроблення пропозицій щодо створення ефективної системи центральних органів виконавчої влади з чітким порядком спрямування та координації діяльності центральних органів виконавчої влади Кабінетом Міністрів України через відповідних міністрів
- » завершення оптимізації системи центральних органів виконавчої влади

Зазначена Концепція визначає пріоритетні завдання з реформування міністерств та інших центральних органів виконавчої влади. Концепція, зокрема, передбачає:

- запровадження системного підходу до стратегічного планування та формування державної політики
- оновлення організаційної структури апарату міністерств
- оновлення кадрового складу
- оптимізацію чисельності та реформу системи оплати праці державних службовців, інших працівників центральних органів виконавчої влади
- оптимізацію структури та функцій інших (крім міністерств) центральних органів виконавчої влади.

Реформування міністерств головним чином зосередиться на:

- 1.** посиленні їх інституційної спроможності у формуванні та координації державної політики
- 2.** позбавленні невластивих повноважень і функцій шляхом їх передачі іншим суб'єктам, зокрема місцевим органам виконавчої влади або органам місцевого самоврядування в рамках децентралізації окремих повноважень.

Реформування інших центральних органів виконавчої влади відбуватиметься з урахуванням їх функцій, залежно від типу органу, порядку підзвітності та рівня автономії/ незалежності. Інші центральні органи виконавчої влади будуть позбавлені функцій нормотворчої діяльності, які повинні повністю зосередитися в міністерствах. Також планується скорочення кількості центральних органів виконавчої влади із спеціальним статусом. Спеціальний статус може бути обґрунтований лише особливостями організацій та порядком їх діяльності, що визначені Конституцією та законами України.

Питання реформування міністерств вирішуватиметься у комплексі із завданнями Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки щодо скорочення загальної кількості працівників центральних органів виконавчої влади щороку не менш як на 2,5 % чисельності працівників таких органів станом на 1 січня 2016 року.

Усі вище перелічені заходи здійснюватимуться протягом 2018-2019 років.

### » Підвищення рівня прозорості ЦОВВ

Підвищення рівня прозорості та підзвітності органів державного управління – один із пріоритетних напрямів діяльності міністерств та інших ЦОВВ, критерій впровадження реформи.

За результатами зовнішнього незалежного дослідження «Прозорість Уряду 2.0», проведеного Офісом ефективного регулювання (BRDO) у жовтні 2017 р., загальний показник відкритості Уряду становить 66 %. Порівняно з попереднім дослідженням, яке BRDO проводив у лютому 2017 р., Уряд покращив свою відкритість на 19 %.

Офіс ефективного регулювання провів аналіз роботи 61 центрального органу виконавчої влади на предмет висвітлення їх діяльності, розкриття публічної інформації та відкритих баз даних. Об'єктом аналізу стали офіційні сайти установ. За основу були взяті концептуальні положення законодавства про публічну інформацію, відкриті дані, акти Кабінету Міністрів про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики, а також затверджений Урядом порядок ведення веб-сайтів державних органів влади й оприлюднення в Інтернеті інформації про діяльність органів виконавчої влади.

Увага до сайтів міністерств та інших ЦОВВ не випадкова, адже саме вони



мають бути інструментом отримання інформації з першоджерела та майданчиком для діалогу з громадськістю. Реформа держуправління стане відповіддю на потребу суспільства в ефективних, відповідальних та відкритих органах державного управління, а отже, максимально підзвітних.

#### » Виклики та ризики впровадження

- Надмірна деталізація та бюрократизованість законодавства, що регулює діяльність виконавчої влади. Протиріччя та неузгодженість законодавства іноді унеможливають швидке позбавлення міністерств невластивих їм повноважень – управління державними компаніями та державним майном, надання адміністративних послуг, виконання контрольних-наглядових функцій.
- Наявність в усіх державних органах правового статусу юридичної особи публічного права робить систему цих органів негнучкою та розрізною, що призводить до перевитрат людських та матеріальних ресурсів для адміністрування наскрізних обслуговувальних функцій.
- Відсутність механізму делегування повноважень призводить, з одного боку, до переобтяження топ-менеджерів поточними питаннями, а з іншого боку – до розмивання відповідальності.
- Перегляд підходів до спрямування ЦОВВ, діяльність яких координується безпосередньо Кабінетом Міністрів, потребує суттєвого політичного узгодження.

#### » Плани та підходи до зменшення ризиків

- Завершення реорганізації 10 пілотних міністерств.
- Забезпечення узгодженої реалізації Концепції оптимізації системи ЦОВВ.
- Продовження комплексного функціонального обстеження міністерств з метою забезпечення позбавлення невластивих їм повноважень.
- Дослідження можливості запровадження інституту делегування владних повноважень та чіткого розподілу відповідальності в сфері органів виконавчої влади.

## 2.5. Надання адміністративних послуг

### » Мета Уряду

підвищення рівня якості надання послуг та запровадження електронних державних послуг для населення та бізнесу.

### » Покращення адміністративних процедур

Пріоритетом розвитку сфери надання адміністративних процедур і адміністративних послуг є прийняття закону про загальну адміністративну процедуру згідно з європейськими стандартами і поступове приведення окремих адміністративних послуг у відповідність з визначеними загальними принципами. Запровадження загальної адміністративної процедури має базуватись на принципах законності, права на ефективний захист, на одержання рішення з чітким зазначенням підстав його прийняття, права на несудове оскарження, права на судове оскарження тощо.

На виконання рішення Координаційної ради з питань державного управління Міністерство юстиції створило робочу

групу з розроблення проекту закону про адміністративну процедуру для визначення базових принципів і правил адміністративної процедури. Це сприятиме правовій визначеності і наданню гарантій з дотримання прав громадян і юридичних осіб у разі, коли державні органи визначають їх права та обов'язки. Законопроект "Про адміністративну процедуру" планується підготувати та схвалити у поточному році.

З метою покращення якості надання адміністративних послуг для громадян та суб'єктів господарювання відповідно до європейських вимог, зниження корупційних ризиків при наданні адміністративних послуг й поліпшення інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності держави Кабінет Міністрів затвердив План заходів щодо реалізації Концепції розвитку системи надання електронних послуг (81).

Адміністратором Єдиного державного порталу адміністративних послуг (<https://poslugy.gov.ua/>) визначено Державний науково-дослідний інститут інформатизації та моделювання економіки, що належить до сфери управління

Мінекономрозвитку (82). Інститут забезпечуватиме технічне адміністрування, розвиток та належне функціонування, інтеграцію до Порталу інформаційних систем державних органів влади та місцевого самоврядування.

На 2018 рік запланована інтеграція системи електронної взаємодії органів виконавчої влади з Порталом та побудова комплексної системи захисту його інформації (86). Виконання зазначених робіт значно розширить кількість надання адміністративних послуг в електронному вигляді за принципом "one-stop-shop", скоротить час подання документів для отримання адміністративної послуги, забезпечить захист інформації на Порталі відповідно до законодавства.

» **Зниження адміністративного навантаження та якісне надання послуг через ЦНАП**

Підвищення якості та доступності адміністративних послуг відбувалося також через центри надання адміністративних послуг та децентралізацію базових адміністративних послуг. Особлива увага приділялась подальшому розвитку центрів надання адміністративних послуг, збільшенню кількості адміністративних послуг, що надаються через такі центри, й підвищенню якості їх надання.

У 2017 році відкрито 64 нові ЦНАП – з 682 у 2016 році до 746 на кінець 2017 р. В об'єднаних територіальних громадах вже функціонує 71 ЦНАП, за 2017-й їх число збільшилось на 50.

Розширено перелік послуг, що надають в ЦНАП, в середньому з 84 в 2016 році до 95 послуг у 2017-му. Відповідно до розпорядження КМУ (84) розширено перелік послуг ЦОБВ, що повинні надаватися через ЦНАП, до 136.

У 2017 році ЦНАП надали 11 млн послуг, що на 33% більше ніж у 2016 році (8,3 млн послуг). У середньому кожен день через усі Центри надається понад 40 тис. послуг фізичним та юридичним особам.

Проведено аналіз існуючої мережі Центрив, унаслідок чого виявлено 240 «білих плям» та запропоновано її оптимізацію. Розроблено план забезпечення 30-хвилинної доступності.

Створено стандарти якості обслуговування відвідувачів ЦНАП, з якими співробітникам під час 14 спеціалізованих тренінгів були ознайомлені адміністратори ЦНАП. З метою впровадження цих стандартів на практиці розроблено відповідний онлайн курс, що розміщено на платформі Відкритий університет майдану (ВУМ)\*. Станом на 09.01.2018 курс пройшла 821 особа. Станом на 12.03.2018 – 1 683 особи.

Для покращення роботи ЦНАП впроваджено систему оцінки діяльності центрів надання адміністративних послуг, за допомогою якої здійснюється на постійній основі моніторинг їх діяльності, результати якого щоквартально розміщуються на офіційному веб-сайті Мінекономрозвитку. За підсумками опрацювання цього моніторингу направляються пропозиції Кабінетові

\* <https://vumonline.ua/course/administrative-service-standards/>

Міністрів та органам виконавчої влади. Зокрема, пропозиції можуть стосуватись покращення діяльності центрів надання адміністративних послуг (надсилаються облдержадміністраціям та органам місцевого самоврядування), питань забезпечення взаємодії ЦОВВ з центрами надання адміністративних

послуг. Внесені пропозиції до відповідних проектів нормативно-правових актів.

Проведені семінари та круглі столи за участю працівників ЦНАП і громадськості сприяли обговоренню якості послуг та пошуку шляхів їх покращення.

» Карта ЦНАП



## » Адміністративні послуги в електронному вигляді

Надання електронних послуг здійснюється через Єдиний державний портал адміністративних послуг [roslugy.gov.ua](http://roslugy.gov.ua)

Перелік електронних послуг розширено у 2017 році до 35:

### • у сфері реєстрації – 9 послуг.

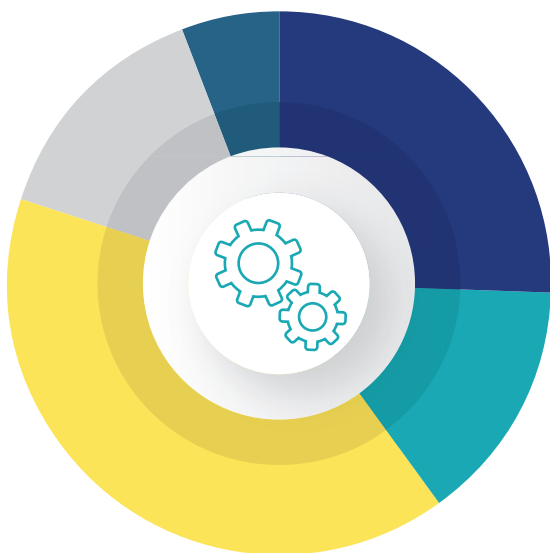
Найбільш популярна послуга – державна реєстрація фізичної особи-підприємця, <https://online.minjust.gov.ua/registration-fiz>

Понад 4 000 підприємців для реєстрації та понад 1 000 для припинення діяльності

### • у соціальній сфері – 5 послуг.

Призначенням допомоги при народженні дитини скористались понад 6 000 родин, <https://e-services.msp.gov.ua>

## » Доступні адміністративні електронні послуги у 2017 році



● 9 послуг » у сфері реєстрації

● 5 послуг » у соціальній сфері

● 14 послуг » у будівельній сфері

● 5 послуг » у земельній сфері

● 2 послуги » у природоохоронній сфері

### • у будівельній сфері – 14 послуг.

Онлайн повідомленням про початок виконання підготовчих робіт скористались понад 3 000 підприємств, понад 500 об'єктів введено в експлуатацію онлайн, <https://e-dabi.gov.ua>

### • у земельній сфері – 5 послуг.

Найбільш популярна послуга – реєстрація земельної ділянки, <https://e.land.gov.ua/services>

### • у природоохоронній сфері – 2 послуги.

Найбільш популярна – подання Декларації про відходи, <https://e-eco.gov.ua>

### У сфері реєстрації



Найбільш популярна послуга – державна реєстрація фізичної особи-підприємця, <https://online.minjust.gov.ua/registration-fiz>. Понад 4 000 підприємців для реєстрації та понад 1 000 для припинення діяльності

Призначенням допомоги при народженні дитини скористались понад 6 000 родин, <https://e-services.msp.gov.ua>



### У соціальній сфері

### У будівельній сфері



Онлайн повідомленням про початок виконання підготовчих робіт скористались понад 3 000 підприємств, понад 500 об'єктів введено в експлуатацію онлайн, <https://e-dabi.gov.ua>

Найбільш популярна послуга – реєстрація земельної ділянки, <https://e.land.gov.ua/services>



### У земельній сфері

### У природоохоронній сфері



Найбільш популярна – подання Декларації про відходи, <https://e-eco.gov.ua>

Додатково: з 2017 року громадяни України можуть ознайомитись з переліком електронних послуг на оновленому порталі КМУ  
<https://www.kmu.gov.ua/ua/services#>

Торік близько 10-15 % цільової аудиторії отримували адміністративні послуги онлайн.

Затверджено Закон України «Про довірчі послуги» та підготовлено проект нормативно-правового акта щодо визначення механізму електронної ідентифікації громадян для отримання адміністративних послуг в електронній формі, в тому числі за допомогою мобільного ID.

Для зниження адміністративного тиску та оптимізації процедури електронних адмінпослуг Урядом визначено 15 найбільш популярних послуг (реінжиніринг) та складено план їх оптимізації.

Проведено аналітичне дослідження стану, проблем і перспектив розвитку 23 найбільш пріоритетних державних електронних інформаційних ресурсів для запровадження електронної взаємодії та розроблено дорожню карту розвитку національної інтероперабельності.

Організовано закупівлю та укладено відповідний контракт на «Систему електронної взаємодії державних електронних інформаційних ресурсів (далі – СЕВ ДЕІР) "Трембіта". Розроблення системи відбувається в рамках проекту EGOV4UKRAINE, що надав підтримку програми з децентралізації в Україні EGOV4UKRAINE за фінансування Європейського Союзу, а також за підтримки програм розвитку співпраці Королівства Швеція та Республіки Естонія. На

сьогодні завершено розроблення функціоналу програмного забезпечення, що реалізує функціонал СЕВ ДЕІР, й проведено його тестування, встановлено промислове, тестове та навчальне середовища СЕВ ДЕІР на серверах Державного агентства з питань електронного урядування, розпочато роботи по підключенню базових державних реєстрів до СЕВ ДЕІР. У 2017 році за рахунок Державного бюджету на створення, адміністрування та забезпечення функціонування системи електронної взаємодії державних електронних інформаційних ресурсів було передбачено фінансування у розмірі 28 700 тис. гривень.

» Взаємодія адмінпослуг





## » Розвиток відкритих даних

Урядом створено Єдиний державний веб-портал відкритих даних data.gov.ua. Портал надає доступ до публічної інформації у формі відкритих даних та передбачає доступ до інформації органів влади з можливістю її наступного використання. За період існування на Єдиному державному веб-порталі відкритих даних оприлюднено більше як 27 480 наборів даних та зареєстровано понад 2 000 розпорядників таких наборів. У 2016 році опубліковано більше як 11 000 наборів відкритих даних та зареєстровано більше як 800 розпорядників інформації; у 2017 році – більше як 16 000 наборів відкритих даних та зареєстровано більше 1 200 нових розпорядників інформації.

Кабінет Міністрів прийняв 20 грудня 2017 р. Постанову про внесення змін до Положення про набори даних, які підлягають оприлюдненню у формі відкритих даних (79). Цей акт дасть змогу збільшити кількість наборів даних для публікації з 300 до 616.

Проведено:

- два моніторинги стану оприлюднення та оновлення наборів даних на Єдиному державному веб-порталі відкритих даних
- національний конкурс інноваційних та самодостатніх IT-проектів і рішень на основі відкритих даних Open Data Challenge для надання можливості розробникам, підприємцям, дизайнерам, дослідникам та громадським активістам використовувати відкриті дані для розробки сервісів та продуктів, які сприятимуть розв'язанню проблем українського суспільства. Переможця-

ми конкурсу стали проекти «Відкритий ринок вугілля» – онлайн аукціон з продажу вугілля, «Суд на долоні» – аналітичний інструмент для пошуку, дослідження та візуалізації судових рішень, та «Штрафи.UA» – технологія мобільного трекінгу, що дозволяє визначати якість водіння з використанням телеметричних властивостей смартфона. Переможці отримали грошові нагороди у розмірі 600, 500 і 400 тис. гривень.

За результатами конкурсу Open Data Leader відзначені найбільш прогресивні лідери у галузі відкритих даних серед державних установ, громадських організацій та бізнесу у шести номінаціях:

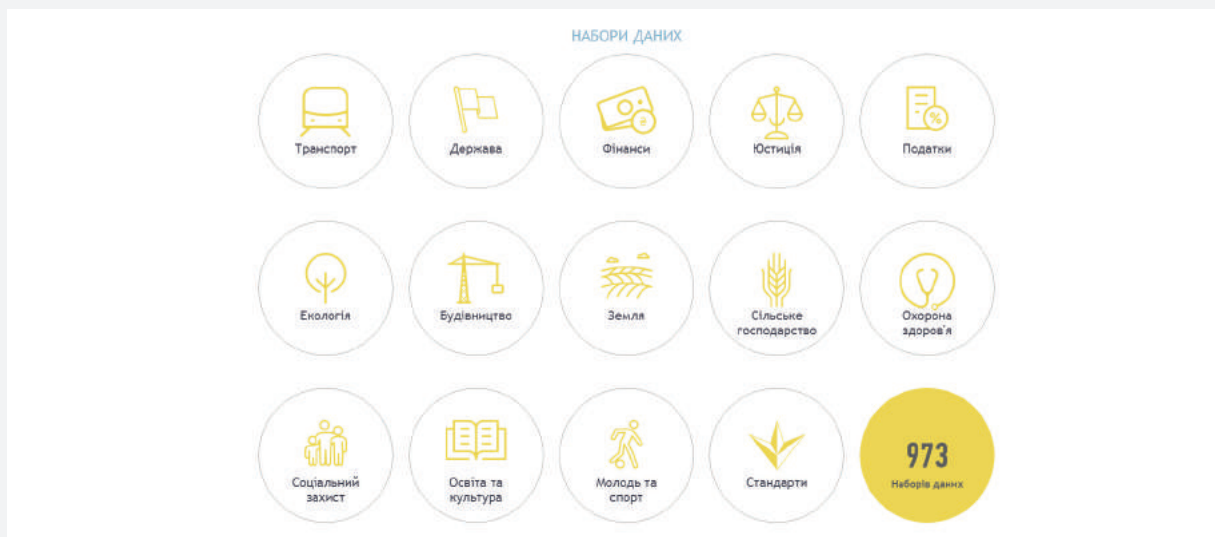
- Open Data Business Award (за найефективніше використання відкритих даних для трансформації бізнесу) – Сервіс Open Data Bot – моніторинг реєстраційних даних українських компаній та судового реєстру для захисту від рейдерських захоплень і контролю контрагентів.

- Open Data Government Award (за найвищі стандарти публікації відкритих даних центральними органами управління) – Міністерство юстиції.
- Open Data City Award (за найвищі стандарти публікації відкритих даних міськими органами управління) – Львівська міська рада. Прорив року – Дніпровська міська рада.
- Open Data Social Impact Award (за найбільший соціальний вплив від використання відкритих даних) – Офіс ефективного регулювання BRDO – неурядова структура, створена для прискорення процесу реформ в Україні.

- Open Data Leader Award (за найвищі особисті заслуги у розвитку відкритих даних) – Андрій Газін, журналіст та аналітик Texty.org.ua.
- Open Data Media Award (за найкраще використання відкритих

даних у журналістиці) – Канцелярська сотня – організація, що займається розшифруванням та переведенням у електронну форму декларацій чиновників, депутатів, правоохоронців та інших державних службовців.

» **Кількість наборів даних та розпорядників, data.gov.ua**



**У 2017 році було передбачено фінансування на супровід та адміністрування роботи Єдиного державного веб-порталу відкритих даних за рахунок Державного бюджету у розмірі 3 млн гривень. Відкриті дані – прозорість та ефективність роботи Уряду, потужне джерело для розвитку громадських та комерційних проектів.**

## » Виклики та ризики впровадження

- Відсутність єдиного консолідованого ресурсу в Україні, який би містив інформацію про всі державні реєстри (135 державних реєстрів у більше ніж 40 державних органах влади).
- Недосконале законодавство щодо регулювання загальних принципів створення і ведення державних реєстрів, що призводить до великої кількості різнорідних державних ресурсів, не призначених для електронної взаємодії.
- Складності у розвитку системи єдиного вікна електронних послуг. Окремі державні послуги розвиваються через окремі відомчі системи та органи місцевого самоврядування.
- Відсутні методологія та процедури оцінки якості надання адміністративних послуг, що унеможливує об'єктивну оцінку якості надання адміністративних послуг в ЦНАП та електронних послуг.

## » Плани та підходи до зменшення ризиків

- Продовження роботи над законопроектом щодо запровадження базових принципів і правил проведення адміністративної процедури згідно з європейськими стандартами.
- Впровадження системи електронної взаємодії «ТРЕМБІТА» та підключення до е-взаємодії не менше як 20 базових реєстрів.
- Запровадження інтегрованої систему електронної ідентифікації за

допомогою всіх засобів e-ID – ЕЦП, BankID, MobileID, ID-картка в одному сервісі.

- Запровадження більш як 20 нових пріоритетних електронних адміністративних послуг, зокрема дозволу на перевезення; реєстрації авто; реєстрації народження тощо.
- Збільшення кількості отримувачів електронних адмінпослуг онлайн до 30 %.
- Розширення переліку послуг ЦОВВ, що фактично надаються через центри адміністративних послуг до 136.
- Забезпечення реалізації плану доступності адміністративних послуг шляхом збільшення кількості ЦНАПів, географічного покриття та покращення їх функціонування.
- Запровадження реінженірингу 15-ти найбільш популярних послуг. Розроблення та прийняття процедури надання адміністративних послуг, побудованої навколо потреб громадян (citizen-centric policy).
- Запровадження принципу одностороннього введення даних, визначення термінології щодо базових понять системи електронної взаємодії, її об'єктів та суб'єктів, модернізація Національного реєстру електронних інформаційних ресурсів.
- Розвиток єдиного державного веб-порталу відкритих даних, що дозволить в автоматичному режимі обробляти формати наборів даних, які завантажуються на портал, для недопущення завантаження помилкових форматів.

## 3. Додатки

- » **3.1** Кількісні дані державної служби
  
- » **3.2** Перелік ключових НПА у сфері РДУ, схвалених у 2017 році
  
- » **3.3** Перелік новостворених директоратів (генеральних департаментів)
  
- » **3.4** Стан виконання Плану заходів Стратегії РДУ (окремий файл - можна завантажити на [kmu.gov.ua](http://kmu.gov.ua))
  
- » **3.5** Стан виконання індикаторів Стратегії РДУ (окремий файл - можна завантажити на [kmu.gov.ua](http://kmu.gov.ua))

## 3.1. Кількісні дані державної служби

### » Кількість державних службовців

Динаміка кількості державних службовців станом на:  
(кількість осіб)

1 січня 2016 р.	1 січня 2017 р.	1 січня 2018 р.
295 709	268 370	242 028

### » Кількість державних службовців станом на 31.12.2017

Державні органи	За категоріями посад			К-ть посад за штатним розкладом	Фактична чисельність працівників	Прийнято		Звільнено
	А	Б	В			разом	у тому числі за результатами конкурсу	
Державні органи, що забезпечують здійснення повноважень Президента України, ВРУ та КМУ	11	762	1 540	2 313	1 938	283	120	230
Міністерства	17	5 738	22 937	28 692	25 015	8 647	7 415	4 480

Центральні органи виконавчої влади (у т.ч. їх територіальні органи)	105	30 289	87 347	117 741	99 681	29 115	14 481	30 823
Центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом (у т.ч. їх територіальні органи)	7	903	2 044	2 954	2 560	491	382	454
Колегіальні органи	4	474	1 030	1 508	1 120	315	118	171
Органи судової влади та прокуратури	26	724	3 895	4 645	3 847	433	354	772
Інші державні органи (у т.ч. їх територіальні органи)	6	563	1 866	2 435	2 017	287	250	241
Координуючі, наукові, консультативні тадорадчі органи (у т.ч. їх територіальні органи)	6	214	306	526	470	29	27	106
Новоутворені	5	153	758	916	387	732	225	198
Обласні, Київська міська державні адміністрації (у т.ч. районні державні адміністрації)	400	21 526	40 995	62 921	55 242	10 662	7 037	7 427
Суди спеціального підпорядкування (апеляційні, окружні, адміністративні, господарські)	0	1 071	5 262	6 333	4 845	1 009	874	692
Міські, районні та міськрайонні суди	0	1 239	9 805	11 044	10 130	1 485	1 189	1 099
<b>Усього</b>	<b>587</b>	<b>63 656</b>	<b>177 785</b>	<b>242 028</b>	<b>207 252</b>	<b>53 488</b>	<b>32 472</b>	<b>46 693</b>

» **Статистика проходження конкурсів на посади категорії «А»**

Посада	Проведено конкурсів	Визначено переможців	Визначено другим кандидатом за результатом конкурсу	Призначено переможців	Кількість осіб, які подали документи для участі у конкурсі
Державний секретар (заступники)	30	25	13	22 2 жінки, 20 чоловіків	451
Керівники, заступники керівників ЦОВВ та інші	42	37	29	35 5 жінок, 30 чоловіків	453
Голова ОДА	5	5	5	5	141
Голова РДА	131	85	22	75 17 жінок, 58 чоловіків	687
<b>Усього</b>	<b>208</b>	<b>152</b>	<b>69</b>	<b>137</b>	<b>1732</b>

» **Загальна кількість посад ФПР (відповідно до Постанови КМУ № 647 від 18.08.2017)**

ЦОВВ	Кількість посад у Директораті органу	Кількість посад ФПР кат. «А» (Державний секретар)	Кількість посад ФПР кат. «Б» (Генеральний директорат)	Кількість посад ФПР кат. «С»	Кількість посад кат. «Б» та «В», усього
Секретаріат Кабінету Міністрів	5	6	5	175	180
Міністерство освіти і науки	7	1	7	70	77
Міністерство охорони здоров'я	5	1	5	50	55
Міністерство аграрної політики та продовольства	2	1	2	20	22

Міністерство фінансів	5	1	5	93	98
Міністерство культури	4	1	4	40	44
Міністерство енергетики та вугільної промисловості	3	1	3	60	63
Міністерство соціальної політики	8	1	8	80	88
Міністерство інфраструктури	3	1	3	30	33
Міністерство юстиції	2	1	2	58	60
Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства	5	1	5	65	70
Державне агентство з питань електронного урядування	1	1	1	19	20
Національне агентство з питань державної служби	1	1	1	10	11
<b>Усього</b>	<b>51</b>	<b>18</b>	<b>51</b>	<b>770</b>	<b>821</b>



» **Статистика проходження конкурсів на посади ФПР  
станом на 31.01.2018**

Орган влади	Всі вакансії				Закриті вакансії				Відкриті вакансії
	Всі вакансії	Кандидати (подані документи)	Кандидати допущені до конкурсу	відмов, %	Закриті вакансії	Кандидати (подані документи)	Кандидати допущені до конкурсу	Середня кількість кандидатів на посаду	
Державне агентство з питань електронного урядування	16	341	303	11	16	341	303	19	0
Міністерство аграрної політики та продовольства	36	943	893	5	23	858	813	35	13
Міністерство енергетики та вугільної промисловості	32	747	705	6	19	561	535	28	13
Міністерство інфраструктури	18	376	330	12	7	191	180	26	11
Міністерство культури	16	283	210	26	16	283	210	13	0
Міністерство освіти і науки	108	1144	901	21	59	976	788	13	49
Міністерство охорони здоров'я	10	317	268	15	10	317	268	27	0

Орган влади	Всі вакансії				Закриті вакансії				Відкриті вакансії
	Всі вакансії	Кандидати (подані документи)	Кандидати допущені до конкурсу	відмов, %	Закриті вакансії	Кандидати (подані документи)	Кандидати допущені до конкурсу	Середня кількість кандидатів на посаду	
Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства	70	2020	1361	33	70	2020	1361	19	0
Міністерство соціальної політики	49	1417	1283	9	39	1397	1266	32	10
Міністерство фінансів	11	573	490	14	6	441	375	63	5
Міністерство юстиції	43	1503	1358	10	29	1344	1250	43	14
Національне агентство з питань державної служби	15	407	321	21	12	389	313	26	3
Секретаріат Кабінету Міністрів	49	2840	2460	13	28	2353	2034	73	21
<b>Усього</b>	<b>473</b>	<b>12911</b>	<b>10883</b>	<b>16</b>	<b>334</b>	<b>11471</b>	<b>9696</b>	<b>29</b>	<b>139</b>

» **Співвідношення сталої та перемінної частки в заробітній платі**

Центральні органи виконавчої влади	2015 рік, %	2016 рік, %	2017 рік, %
Основні виплати (тис. грн) (посадовий оклад, ранг, надбавка за вислугу років)	1,6 / 36	3,6 / 53	7,0 / 56
Надбавки, премії (тис. грн)	2,8 / 64	3,2 / 47	5,6 / 44
<b>Місцеві державні адміністрації</b>			
Основні виплати (тис. грн) (посадовий оклад, ранг, надбавка за вислугу років)	1,5 / 49	3,1 / 66	5,0 / 72
Надбавки, премії (тис. грн)	1,6 / 51	1,6 / 34	1,9 / 28

» **Аналіз зміни структури заробітної плати державних службовців міністерств та інших ЦОВВ за групами оплати праці у 2015-2017 роках**

Найменування посади державної служби	Група оплати праці	Міністерства та ЦОВВ (без територіальних органів)					
		2015 рік, %		2016 рік, %		2017 рік, %	
		основні виплати	стимулюючі виплати	основні виплати	стимулюючі виплати	основні виплати	стимулюючі виплати
Керівник державного органу, перший заступник, заступник керівника державного органу	1,2,3	47	53	53	47	55	45
Керівник самостійного структурного підрозділу	4	35	65	51	49	66	34
Заступник керівника самостійного структурного підрозділу	5	37	63	52	48	67	33

Керівник підрозділу у складі самостійного	6	39	61	51	49	68	32
Головний спеціаліст державного органу	7	38	62	52	48	71	29
Провідний спеціаліст державного органу	8	53	47	51	49	67	33
Спеціаліст державного органу	9	60	40	60	40	69	31

» **Середня заробітна плата державних службовців ЦОВВ.  
Категорія посад державної служби «А»**

Період	2016 рік		2017 рік		Збільшення, %	
Кількість осіб	181	140	136	115		
Середній розмір виплат	Середній розмір виплат (план)	Середній розмір виплат (факт)	Середній розмір виплат (план)	Середній розмір виплат (факт)	План	Факт
Середній розмір виплат на 1 особу в місяць (з урахуванням грошової та соціальної допомоги), тис. грн	16,7	21,6	29,6	35,0	77	61
Середній розмір виплат на 1 особу в місяць (без урахування грошової та соціальної допомоги), тис. грн	15,2	19,6	25,9	30,6	71	56

» **Середня заробітна плата державних службовців ЦОВВ (без територіальних органів). Категорія посад державної служби «Б»**

Період	2016 рік		2017 рік		Збільшення, %	
Кількість осіб	4966	4567	4933	4372		
Середній розмір виплат	Середній розмір виплат (план)	Середній розмір виплат (факт)	Середній розмір виплат (план)	Середній розмір виплат (факт)	План	Факт
Середній розмір виплат на 1 особу в місяць (з урахуванням грошової та соціальної допомоги), тис. грн	12,5	13,5	19,7	22,2	58	64
Середній розмір виплат на 1 особу в місяць (без урахування грошової та соціальної допомоги), тис. грн	11,1	12	17,1	19,3	55	60

» **Середня заробітна плата державних службовців ЦОВВ (без територіальних органів). Категорія посад державної служби «В»**

Період	2016 рік		2017 рік		Збільшення, %	
Кількість осіб	13282	11572	11212	9590		
Середній розмір виплат	Середній розмір виплат (план)	Середній розмір виплат (факт)	Середній розмір виплат (план)	Середній розмір виплат (факт)	План	Факт
Середній розмір виплат на 1 особу в місяць (з урахуванням грошової та соціальної допомоги), тис. грн	6,2	7,1	12,3	14,4	99	103
Середній розмір виплат на 1 особу в місяць (без урахування грошової та соціальної допомоги), тис. грн	5,5	6,3	10,8	12,6	97	100

» **Середня заробітна плата державних службовців обласних та районних державних адміністрацій. Категорія посад державної служби «Б»**

Період	2016 рік		2017 рік		Збільшення, %	
Кількість осіб	13153	12392	19584	18458		
Середній розмір виплат	Середній розмір виплат (план)	Середній розмір виплат (факт)	Середній розмір виплат (план)	Середній розмір виплат (факт)	План	Факт
Середній розмір виплат на 1 особу в місяць (з урахуванням грошової та соціальної допомоги), тис. грн	3,4	6,3	5,6	10,1	64	60
Середній розмір виплат на 1 особу в місяць (без урахування грошової та соціальної допомоги), тис. грн	3,1	5,7	5,1	9,1	66	61

» **Середня заробітна плата державних службовців обласних та районних державних адміністрацій. Категорія посад державної служби «В»**

Період	2016 рік		2017 рік		Збільшення, %	
Кількість осіб	28192	25000	39128	34799		
Середній розмір виплат	Середній розмір виплат (план)	Середній розмір виплат (факт)	Середній розмір виплат (план)	Середній розмір виплат (факт)	План	Факт
Середній розмір виплат на 1 особу в місяць (з урахуванням грошової та соціальної допомоги), тис. грн	6,0	3,9	9,6	6,3	60	64
Середній розмір виплат на 1 особу в місяць (без урахування грошової та соціальної допомоги), тис. грн	5,3	3,4	8,6	5,7	61	65

## 3.2. Перелік ключових НПА у сфері РДУ

№	Назва акту	Реквізити
<b>Пріоритетний напрям 1 «Стратегічні засади реформування державного управління»</b>		
<b>Постанови КМУ</b>		
1.	Положення про Міністра Кабінету Міністрів України	від 24.06.2016 № 394
2.	Про Координаційну раду з питань реформування державного управління	від 18.05.2016 № 335
3.	Про внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України (про склад Координаційної ради з питань реформування державного управління)	від 26.04.2017 № 306
<b>Розпорядження КМУ</b>		
4.	Про схвалення Стратегії реформування державного управління України наві́д 2016-2020 роки та затвердження плану заходів з реалізації Стратегії	24.06.16 № 474-р
5.	Про передачу деяких бюджетних призначень, передбачених Господарсько-фінансовому департаменту Секретаріату Кабінету Міністрів України у 2017 році на підтримку реалізації комплексної реформи державного управління	від 18.08.17 № 581-р
6.	Про перерозподіл деяких видатків державного бюджету, передбачених НАДС на 2017 рік	від 30.08.17 № 591-р
7.	Про внесення змін до плану заходів з реалізації Стратегії реформування державного управління України на 2016 - 2020 роки	від 11.10.17 № 726-р

**Пріоритетний напрям 2 «Стратегічне планування, формування і координація політики»**

<b>Постанови КМУ</b>	
8. Про внесення змін до § 10 Регламенту Кабінету Міністрів України (щодо виключення пункту 2)	від 16.01.17 № 14
9. Про внесення змін до Регламенту Кабінету Міністрів України (до абзаців 33 та 44 щодо особи, уповноваженої на підписання міжнародного договору)	від 25.01.17 № 31
10. Про внесення змін до Регламенту Кабінету Міністрів України (щодо спрощення процедури прийняття рішень про утворення комісій з розслідування причин виникнення надзвичайної ситуації, а також щодо утворення, організації діяльності та ліквідації наглядової ради, виконавчого органу суб'єкта господарювання державного сектору економіки, обрання та припинення повноважень їх членів, затвердження фінансових планів суб'єктів господарювання державного сектору економіки)	від 05.04.2017 № 264
11. Деякі питання підготовки проектів актів законодавства в електронній формі	від 18.08.17 № 608
<b>Розпорядження КМУ</b>	
12. Середньостроковий план дій до 2020 року	від 03.04.2017 №275

**Пріоритетний напрям 3 «Державна служба та управління людськими ресурсами»**

<b>Постанови КМУ</b>	
13. Порядок обчислення стажу державної служби	від 25.03.2016 № 229
14. Порядок відкликання державного службовця із щорічної відпустки	від 25.03.2016 № 230
15. Порядок відшкодування непередбачуваних витрат державного службовця у зв'язку з його відкликанням із щорічної основної або додаткової відпустки	від 25.03.2016 № 231
16. Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби	від 25.03.2016 № 243
17. Про зміну складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби	від 12 квітня 2017 р. № 259-р
18. Про зміну складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби	від 22 листопада 2017 р. № 839-р
19. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби	від 25.03.2016 № 246
20. Умови оплати праці працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування	від 06.04.16 №268
21. Порядок надання державним службовцям додаткових оплачуваних відпусток	від 06.04.2016 № 270



22. Критерії визначення переліку посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування	від 06.04.2016 № 271
23. Положення про застосування стимулюючих виплат	від 06.04.2016 № 289
24. Деякі питання оплати праці працівників патронатних служб - (постанова втратила чинність на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 05.05.2016 № 323 "Про умови оплати праці працівників патронатних служб в державних органах")	від 20.04.2016 № 298
25. Про умови оплати праці окремих керівних працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу»	від 20.04.2016 № 304
26. Порядок присвоєння рангів державним службовцям та співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами, класними чинами працівників органів прокуратури та іншими спеціальними званнями	від 20.04.2016 № 306
27. Порядок обрання представників громадських об'єднань, наукових установ, навчальних закладів та експертів до складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби	від 20.04.2016 № 314
28. Про умови оплати праці працівників патронатних служб в державних органах	від 05.05.2016 № 323
29. Порядок проведення службового розслідування Національним агентством з питань державної служби або його територіальними органами стосовно керівника державної служби в державному органі чи державного службовця вищого органу	від 24.06.2016 № 393
20. Про затвердження Типових вимог до професійної компетентності державних службовців категорії "А"	від 22.07.2016 № 448
31. Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України	від 22.07.2016 № 465
32. Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань	від 08.08.2016 № 500
33. Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування	від 27.09.2016 № 674
34. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 2 лютого 2011 р. № 98 (особливості направлення державних службовців у відрядження для виконання своїх посадових обов'язків поза межами постійного місця служби, зокрема на роботу до секретаріатів міжнародних організацій, представництв міжнародних організацій в інших країнах або органів влади іноземних держав, визначаються відповідно до порядку, затвердженого Кабінетом Міністрів України)	від 05.10.2016 № 681
35. Деякі питання оплати праці (щодо виплати за додаткове навантаження за виконання повноважень державних секретарів міністерств до призначення на ці посади за результатами конкурсу)	від 14.09.2016 № 633
36. Питання оплати праці працівників державних органів	від 18.01.2017 № 15

37. Деякі питання реалізації Закону України «Про державну службу» (розмежовано політичні та адміністративні функції між міністром, заступниками міністра та державним секретарем міністерства та визначено механізм надання ними доручень державним службовцям та працівникам апарату міністерства)	від 05.04.2017 № 243
38. Про організацію проведення атестації осіб, які претендують на вступ до державної служби щодо вільного володіння державною мовою	від 26.04.2017 № 301
39. Індивідуальна програма підвищення рівня професійної компетентності державного службовця	від 18.08.2017 № 640
40. Питання Секретаріату Кабінету Міністрів України (щодо утворення в структурі Секретаріату Кабінету Міністрів України Директорату координації державних політик та стратегічного планування, Директорат публічної адміністрації, Директорату цифрового розвитку Уряду, Директорату моніторингу та контролю, Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції, відділ з питань дотримання антикорупційного законодавства.)	від 18.08.2017 № 646
41. Про внесення змін до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби	від 18.08.2017 № 648
42. Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців	від 23.08.2017 № 640
43. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 р. № 15	від 18.08.17 № 645
44. Деякі питання реалізації комплексної реформи державного управління (Порядок таумови розподілу і використання бюджетних коштів на підтримку реалізації ком-плексної реформи державного управління)	від 18.08.17 № 647
45. Про внесення змін до порядків, затверджених постановами Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246 і від 18 серпня 2017 р. № 647	від 06.09.17 № 694
46. Про внесення зміни до пункту 5 постанови Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 р № 647	від 11.10.17 № 772
47. Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження стосовно міністрів та їх заступників, керівників інших центральних органів виконавчої влади та їх заступників, керівників місцевих органів виконавчої влади та їх заступників, наяких не поширюється законодавство про державну службу	від 27.12.2017 № 1087
48. Про впорядкування структури заробітної плати працівників державних органів, судів, органів та установ системи правосуддя у 2018 році	від 25.01.2018 № 24
<b>Розпорядження КМУ</b>	
49. Про утворення Комісії з питань вищого корпусу державної служби та затвердження її персонального складу	від 13.07.2016 № 490-р
50. Про схвалення Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ	від 11.11.16 № 905-р

51. Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України «про Концепцію запровадження посад фахівців з питань реформ» від 11 листопада 2016 р. № 905	від 18.08.17 № 580-р
52. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад	від 01.12.17 № 974-р
53. Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації	від 01.12.17 № 844-р
<b>Накази НАДС та інших ЦОВВ</b>	
54. Типове положення про службу управління персоналом	від 03.03.2016 № 47, зареєстр. у Мін'юсті 23.03.2016 за № 438/28568
55. Порядок стажування державних службовців	від 03.03.2016 № 48, зареєстр. у Мін'юсті 23.03.2016 за № 439/28569
56. Порядок обліку та роботи з дисциплінарними справами	від 03.03.2016 № 49, зареєстр. у Мін'юсті 25.03.2016 за № 456/28586
57. Типові правила внутрішнього службового розпорядку	від 03.03.2016 № 50, зареєстр. у Мін'юсті 25.03.2016 за № 457/28587
58. Порядок ведення та зберігання особових справ державних службовців	від 22.03.2016 № 64, зареєстр. у Мін'юсті 15.04.2016 за № 567/28697
59. Порядок визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій "Б" та "В"	від 06.04.2016 № 72, зареєстр. у Мін'юсті 27.04.2016 за № 647/28777
60. Перелік тестових завдань для кандидатів, які пройшли перевірку документів, передбачену частиною першою статті 26 Закону України «Про державну службу»	від 06.05.2016 № 97/1328/5
61. Порядок залучення представників громадських об'єднань до складу конкурсних комісій	від 12.04.2016 № 76, зареєстр. у Мін'юсті 30.05.2016, за № 786/28916
62. Порядок надання медичного висновку про неможливість виконання державним службовцем службових обов'язків за станом здоров'я	спільний наказ НАДС та МОЗ від 13.04.2016 р. № 80/352, зареєстр. у Мін'юсті 28.04.2016 за № 661/28791
63. Типове положення про преміювання державних службовців органів державної	наказ Міністерства соціальної політики влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів) України 13.06.2016 № 646, зареєстровано в Мін'юсті 30.06.2016 за № 903/29033

63. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	наказ НАДС від 05.08.2016 № 158, зареєстр. у Мін'юсті 31.08.2016 за № 1203/29333
64. Про затвердження Порядку оформлення та направлення (вручення) вимоги про скасування рішень державних органів та їх посадових осіб з питань державної служби, які суперечать законодавству в частині реалізації громадянами права на державну службу, про усунення порушень прав державного службовця або скасування результатів конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби	наказ НАДС від 25.05.2016 № 110, зареєстр. у Мін'юсті 10.06.2016 за № 841/28971
65. Форма особової картки державного службовця та Інструкції щодо її заповнення	наказ НАДС від 05.08.2016 № 156, зареєстр. у Мін'юсті 31.08.2016 за № 1200/29330
66. Порядок проведення Національним агентством України з питань державної служби та його територіальними органами перевірок стану дотримання державними органами Закону України «Про державну службу» та інших нормативно-правових актів у сфері державної служби	від 26.09.2016 № 193, зареєстр. у Мін'юсті 19.10.2016 за № 1369/29499
67. Про затвердження форми звітності КСДС (квартальна) «Звіт про кількісний склад державних службовців» та Інструкції щодо її заповнення»	від 21.10.2016 № 223, зареєстр. у Мін'юсті 14 листопада 2016 року за № 1477/29607
68. Про затвердження Типового порядку проведення публічного звіту керівника органу	від 20.12.2016 № 277, зареєстр. у Мін'юсті 11.01.2017 за № 28/298996
69. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо визначення ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В»	27 листопада 2017 року № 237
70. Про утворення Ради управління людськими ресурсами державної служби при НАДС	від 07 грудня 2017 року № 248
71. Рекомендований перелік експертів з питань управління персоналом	від 04 вересня 2017 року № 182
72. Про затвердження типових завдань для перевірки професійних знань	від 19 вересня 2017 року № 189
73. Про затвердження переліку завдань для перевірки компетенцій	від 30 жовтня 2017 року № 221
74. Методичні рекомендації щодо визначення завдань та ключових показників результативності Генерального директора на період випробування	від 17 листопада 2017 року № 236

**Пріоритетний напрям 4 «Підзвітність - організація, прозорість, нагляд»**

<b>Постанови КМУ</b>	
75. Деякі питання упорядкування структури Секретаріату Кабінету Міністрів України, апарату міністерств та інших центральних органів виконавчої влади	від 18.08.2017 № 644
76. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 р. № 15	від 18 серпня 2017 р. № 645
77. Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 р. N 644 і 647	від 01.12.17 № 917
<b>Розпорядження КМУ</b>	
78. Про схвалення Концепції оптимізації системи центральних органів виконавчої влади	від 27.12.17 № 1013-р

**Пріоритетний напрям 5 «Надання адміністративних послуг - адміністративні процедури, зниження адміністративного навантаження, якість надання послуг, електронне урядування»**

<b>Постанови КМУ</b>	
78. Про затвердження Порядку та умов надання субвенції з державного бюджету міським бюджетам м. Дніпра, Києва, Львова та Одеси на проведення робіт, пов'язаних зі створенням і забезпеченням функціонування центрів надання адміністративних послуг у форматі "Прозорий офіс"	від 22.03.17 №166
79. «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 21 жовтня 2015 р. № 835	від 20 грудня 2017 р. № 1100
80. Про внесення змін до Порядку державної реєстрації (перереєстрації), зняття з обліку автомобілів, автобусів, а також самохідних машин, сконструйованих на шасі автомобілів, мотоциклів усіх типів, марок і моделей, причепів, напівпричепів, мотоколясок, інших прирівняних до них транспортних засобів та мопедів	від 06.12.17 № 1092
<b>Розпорядження КМУ</b>	
81. атвердження Плану заходів щодо реалізації Концепції розвитку системи надання електронних послуг	від 14.06.2017 № 394
82. Про визначення адміністратора Єдиного державного порталу адміністративних послуг	від 13.09.2017 № 627-р
83. Про схвалення Концепції розвитку електронного урядування в Україні	від 20.09.2017 № 649-р
84. Деякі питання створення та забезпечення функціонування центрів надання адміністративних послуг, у тому числі послуг соціального характеру, в форматі "Прозорий офіс"	від 11.10.2017 № 736-р
85. Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 травня 2014 р. № 523 «Деякі питання надання адміністративних послуг органів виконавчої влади через центри надання адміністративних послуг»	від 11.10.17 № 782-р
86. Про передачу деяких бюджетних призначень, передбачених для Державного агентства з питань електронного урядування у 2017 році	від 12 липня 2017 р. № 462-р

### 3.3. Перелік новостворених директоратів (генеральних департаментів)

» **Міністерство охорони здоров'я України**

- Директорат медичних послуг
- Фармацевтичний директорат
- Директорат громадського здоров'я
- Директорат науки, інновацій, освіти та кадрів
- Директорат стратегічного планування і євроінтеграції

» **Міністерство фінансів України**

- Директорат бюджетної політики
- Директорат політики управління видатками бюджету
- Директорат фіскальної політики
- Директорат фінансової і боргової політики та управління ліквідністю
- Директорат політики щодо державної власності
- Директорат стратегічного планування та європейської інтеграції

» **Міністерство аграрної політики та продовольства України**

- Директорат безпечності та якості харчової продукції
- Директорат стратегічного планування та євроінтеграції

» **Міністерство освіти і науки України**

- Директорат вищої освіти і освіти дорослих
- Директорат Нової української школи
- Директорат професійної освіти
- Директорат інклюзивної та позашкільної освіти
- Директорат інновацій та трансферу технологій
- Директорат науки
- Директорат стратегічного планування та європейської інтеграції

» **Міністерство інфраструктури України**

- Директорат з безпеки на транспорті
- Директорат державної політики з питань розвитку та функціонування поштового зв'язку та цифрової інфраструктури
- Директорат стратегічного планування та координації державної політики

» **Міністерство культури України**

- Директорат культурної спадщини
- Директорат державної мовної політики
- Директорат у справах релігій та етнополітики
- Директорат стратегічного планування та євроінтеграції

» **Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства**

- Директорат регіонального розвитку
- Директорат розвитку місцевого самоврядування
- Директорат впровадження політики регіонального розвитку
- Директорат енергоефективності
- Директорат стратегічного планування та європейської інтеграції

» **Міністерство юстиції України**

- Директорат з прав людини, доступу до правосуддя та правової обізнаності

- Директорат стратегічного планування та європейської інтеграції

» **Міністерство соціальної політики України**

- Директорат норм та стандартів гідної праці

- Директорат розвитку ринку праці та зайнятості

- Директорат розвитку соціального страхування та пенсійного забезпечення

- Директорат захисту прав дітей

- Директорат сім'ї та соціальної підтримки населення

- Директорат соціальних послуг та інтеграції

- Директорат захисту прав осіб з інвалідністю

- Директорат стратегічного планування, координації політики та євроінтеграції

» **Міністерство енергетики та вугільної промисловості України**

- Директорат з питань викопних видів палива

- Директорат енергетичних ринків

- Директорат стратегічного планування та європейської інтеграції

» **Секретаріат Кабінету Міністрів  
України**

- Директорат моніторингу та контролю
- Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції
- Директорат публічної адміністрації
- Директорат координації державних політики та стратегічного планування
- Директорат цифрового розвитку Уряду

» **Національне агентство  
України з питань державної  
служби**

- Головний департамент розвитку служб управління персоналом

» **Державне агентство з питань  
електронного урядування  
України**

- Головний департамент цифрової трансформації.

Детальніше про директорати можна прочитати за посиланням - [career.gov.ua/site/view-article?id=16](http://career.gov.ua/site/view-article?id=16)

Ознайомитися з інформацією **Додатків 3.4 і 3.5**  
можна на Урядовому порталі за посиланням:  
[www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/reformi/reforma-derzhavnogo-upravlinnya](http://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/reformi/reforma-derzhavnogo-upravlinnya)





Офіс реформ КМУ фінансується Багатостороннім Донорським Фондом Стабілізації та Сталого Розвитку України, створеним ЄБРР у листопаді 2014 року.

Фонд створено Данією, Фінляндією, Францією, Німеччиною, Італією, Японією, Нідерландами, Польщею, Швецією, Швейцарією, Великою Британією, США та ЄС як найбільшим донором.



Ця публікація є частиною інформаційної кампанії, яку втілює проект ЄС «Підтримка стратегічних комунікацій та інформування про реформу державного управління». Проект впроваджує ГО «Інтерньюз-Україна».