

**ЩОРІЧНИЙ ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ КОНКУРС  
«КРАЩИЙ ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ»**

**ТВОРЧА РОБОТА УЧАСНИКА ТРЕТЬОГО ТУРУ ЩОРІЧНОГО  
ВСЕУКРАЇНСЬКОГО КОНКУРСУ «КРАЩИЙ ДЕРЖАВНИЙ  
СЛУЖБОВЕЦЬ»**

**на тему:**

**«Реформа державної служби як складова реформи  
державного управління»**

**Остапенко Олеся Юріївна  
головний спеціаліст загального  
відділу, інформаційної та  
організаційної діяльності апарату  
Борзнянської районної державної  
адміністрації**

**08 серпня**

**2018 рік**

**ЗМІСТ**

Вступ.	3
1. Сучасний стан та проблеми проходження державної служби в Україні.	4
2. Вимоги до підвищення професійної компетентності державних службовців в умовах реформування державного управління.	6
Висновок.	18
Перелік посилань.	19

## ВСТУП

Система державного управління в Україні тривалий час залишалась застарілою та малоефективною. Тому у час реформ в Україні першочерговим завданням стало підвищення її ефективності. На сьогодні проведена перша за роки незалежності країни комплексна реформа державної служби, яка побудована за європейськими стандартами та враховує кращий міжнародний досвід.

Реформа державного управління є однією з основних реформ у країнах з перехідною економікою, що здійснюють комплексні реформи у різних сферах державної політики. Дієва система державного управління є одним з основних чинників конкурентоспроможності країни. Ефективна діяльність Кабінету Міністрів України щодо розроблення державної політики у різних сферах можлива за наявності професійної, підзвітної, результативної та ефективної системи центральних органів державного управління. Зниження адміністративного навантаження державного регулювання, покращення якості надання адміністративних послуг, забезпечення законності та передбачуваності адміністративних дій покращує позиції держави у світових рейтингах конкурентоспроможності. Крім того, ефективна система державного управління є однією з основних передумов демократичного врядування, що ґрунтується на принципах верховенства права.

Реформування державної служби в Україні передбачає забезпечення її якості, результативності та ефективності, що дозволить здійснити достойне правління країною.

Слід зазначити, що поняття якості, результативності та ефективності державної служби є взаємообумовленими, де поняття якості державної служби можна розглядати як дотримання принципів, норм і вимог, необхідних для забезпечення публічної, професійної, політичної неупередженості, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби; результативність державної служби – як ступінь досягнення поставлених цілей щодо якості державної служби; ефективність державної служби – як співвідношення результативності державної служби із витраченим на це ресурсами: кадрами, фінансовими, матеріальними, інформаційними тощо.

**ОБ'ЄКТ ДОСЛІДЖЕННЯ:** Реформа державної служби як складова реформи державного управління.

**ПРЕДМЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ:** теоретико-методологічні засади реформи державної служби як складової реформи державного управління.

**МЕТА РОБОТИ:** визначення основних напрямів удосконалення механізмів державного управління державною службою в умовах проведення її реформи в Україні.

**ЗАВДАННЯ:** дослідити проблеми й сучасний стан проходження державної служби в Україні та обґрунтувати сучасні вимоги до підвищення якості її проходження в умовах реформи державного управління.

## 1. Сучасний стан та проблеми проходження державної служби в Україні

За 2016 – 2017 роки зроблено доволі багато. Але водночас Україна знаходиться на шляху модернізації системи державної служби, який не позбавлений ризиків, суперечностей і непорозумінь, що мають стати основою й передумовою подальших досягнень у формуванні та реалізації державної політики у сфері державної служби. Показники, отримані в результаті моніторингу реалізації положень і норм законодавства про державну службу певною мірою підтверджують результативність процесів реформування державної служби. В той же час акцентують увагу на питаннях, які потребують доопрацювання.

Ключовими підсумками 1-го року впровадження Закону України «Про державну службу» є сформоване вторинне законодавство; відкриті та прозорі конкурси на усі посади державної служби; створення інституту Державного секретаря Кабінету Міністрів України та державних секретарів міністерств; введення нової моделі оплати праці; запровадження принципу публічних звітів керівників органів влади; створення служби управління персоналом; формування ефективної системи захисту законних прав та інтересів державних службовців; оптимізація системи професійного навчання державних службовців.

З минулого року ведеться облік кількісного складу державних службовців, відображено у таблиці 2.1.

Чисельність державних службовців

Таблиця 2.1

Органи державної влади (ут.ч. суди)	233648	800	62631	170217	214314	34367	100	7854	26413	37276	196392	579	54839	140974	226456	Складова структури органу виконавчої влади	Кількість посад державної служби за штатним розписом	З них за категоріями посад			Інші посади (недержавної служби за штатним розписом)	Кількість вакантних посад державної служби	З них за категоріями посад			Інші вакантні посади (недержавної служби)	Фактична чисельність працюючих державних службовців	З них за категоріями посад			Облікова кількість державних службовців
																		А	Б	В			А	Б	В			А	Б	В	
Загальна кількість державних службовців по Україні станом на 01.04.2017 року																															

Для належного впровадження Закону прийнято 40 підзаконних актів, з них 23 постанови і 1 розпорядження Кабінету Міністрів України. Крім того, забезпечено прийняття 16 наказів Національного агентства України з питань державної служби.

Це є першою складовою інформаційної системи управління людськими ресурсами (HRMIS), створення якої вже розпочато.

З початку впровадження в дію Закону було проведено 26536 конкурсів на

зайняття вакантних посад державної служби ( дані наведені у таблиці 2.2, 2.3).

**Таблиця 2.2**

Конкурс на зайняття вакантних посад державної служби категорії «А»

Посада	Проведен о конкурсів	Визначено переможці в	Визначено другим кандидатом за результатам и конкурсу	Призначен о переможців	Кількість осіб, які подали документ и для участі у конкурсі	Середня кількість осіб на одне конкурсн е місце
Державни й секретар та заступник и	29	25	12	20	424	14,6
Керівник ЦООВ та заступник и	31	32	25	19	340	10,9
Голови ОДА	5	5	5	5	141	28,2
Голови РДА	96	72	22	37	559	5,8
<b>Всього</b>	<b>161</b>	<b>134</b>	<b>64</b>	<b>81</b>	<b>1464</b>	<b>9</b>

**Таблиця 2.3**

Конкурс на зайняття вакантних посад державної служби категорії «Б» і «В»

Кількість проведених конкурсів	Кількість осіб, що взяли участь у конкурсах	Середня кількість осіб на одне конкурсне місце
26375	92482	3,5

У 2016 році до вступу в дію нового Закону в середньому на одну вакантну посаду припадало 1,37 кандидатів. Після 01.05.2016 року на одну вакантну посаду припадало 3,5 особи, що є показником вдосконалення мотиваційних процедур, забезпечення привабливості державної служби.

Для кожного громадянина України стала доступною інформація про наявність вакантних посад в усіх державних органах країни, оскільки інформація про оголошення конкурсів та результати їх проведення обов'язковому порядку оприлюднюється на веб-сайті Нацдержслужби і знаходиться у вільному доступі.

Якість конкурсних відборів все ще залишається низькою через проблему низької підготовки кандидатів на посади державної служби, а також браком досвіду конкурсних комісій.

У своїй роботі я провела аналіз мотивації державних службовців, зокрема оплати праці, і визначила, що сьогодні ще не можна стверджувати про реальне збільшення заробітної плати державних службовців, але все ж динаміка заробітної плати зросла, наведена у таблиці 2.4.

**Таблиця 2.4**

## Динаміка заробітної плати держслужбовців ОДА та РДА за групами оплати праці

Найменування посади державної служби	Група оплати праці	Одиниця виміру	ОДА і РДА		
			2015	2016	2017
			Середній розмір заробітної плати на одну особу в місяць	Середній розмір заробітної плати на одну особу в місяць	Середній розмір заробітної плати на одну особу в місяць
Керівник державного органу, перший заступник, заступник керівника	1,2,3	тис.грн.	5700	10800	15100
Керівник самостійного структурного підрозділу	4	тис.грн.	3500	6600	9400
Заступник керівника самостійного структурного підрозділу	5	тис.грн.	3300	6000	9000
Керівник підрозділу у складі самостійного	6	тис.грн.	3200	5700	8600
Головний спеціаліст	7	тис.грн.	2500	4100	5800
Провідний спеціаліст	8	тис.грн.	2300	3400	4800
Спеціаліст	9	тис.грн.	2200	2800	3900

Критерієм, за яким проводиться оцінка прозорості та справедливості оплати праці, є співвідношення між посадовим окладом та розміром премії у середній заробітній платі державного службовця.

Тому основним завданням реформування є створення в кожному міністерстві та інших центральних органах виконавчої влади команд фахівців з питань реформ, що будуть реалізувати зміни щодня. Зазначені команди можуть включати керівний склад, спеціалістів та менеджерів з досвідом роботи у відповідній галузі для якісного та сталого процесу реформування [1].

## 2. Вимоги до підвищення професійної компетентності державних службовців в умовах реформування державного управління

Будь-яка реформа – це, перш за все, оновлення та зміни, які зазвичай дуже важко сприймаються тими, хто є частиною системи.

З 62 запланованих урядом реформ – реформа держслужби, чи не найважливіша. Адже саме чиновники потім формують умови, в яких ми живемо.

Держава схожа на кровоносну систему, і якщо її судини (чиновники) не дієздатні, то уся система перестає працювати.

Держапарат є базою, ключем від будь-якого державного органу і без правильної бази, усі інші реформи, в якому б відомстві вони не були заплановані - марні.

Втілити ці реформи без правильних кадрів просто неможливо. Тож реформа українського держапарату просто життєво необхідна країні.

З огляду на зазначене та враховуючи основні положення Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки, сучасні

вимоги до підвищення якості проходження державної служби в Україні передбачають, що:

- відбір і призначення на посади державної служби ґрунтуються на досягненнях і здобутках та однаковому ставленні до кандидатів на всіх етапах процесу;
- критерії для переведення на нижчу посаду та припинення державної служби є чіткими та зрозумілими;
- прямий чи непрямий політичний вплив на вищі керівні посади державної служби унеможлиблюється; система оплати праці державних службовців ґрунтується на класифікації посад, є справедливою і прозорою;
- забезпечується професійний розвиток державних службовців, що включає регулярне навчання, справедливе оцінювання результатів діяльності, а також мобільність і просування по службі на основі об'єктивних, прозорих критеріїв і здобутків;
- здійснюються заходи для сприяння доброчесності, запобігання корупції та забезпечення дисципліни на державній службі [2].

З урахуванням зазначеного, якість проходження державної служби в умовах реформ можна визначити як сукупність властивостей та елементів проходження державної служби, які сприяють доброчесності, саморозвитку та самоудосконаленню державних службовців, підвищенню рівня їх професійної компетентності для надання якісних адміністративних послуг та задоволення потреб громадян.

Наступним важливим етапом для подальшого розвитку України та забезпечення впровадження реформ є ратифікація Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, яка передбачає наближення державної служби до європейських принципів, які висуваються до країн - кандидатів на вступ до ЄС, а також принципів «належного врядування», які закріплені рішеннями Ради Європи [6].

Основні напрями реформування державної служби, визначені Концепцією адміністративної реформи в Україні, до яких розроблялися Закони України «Про державну службу» у 2011 та 2015 роках зображено на схемі 1.1.

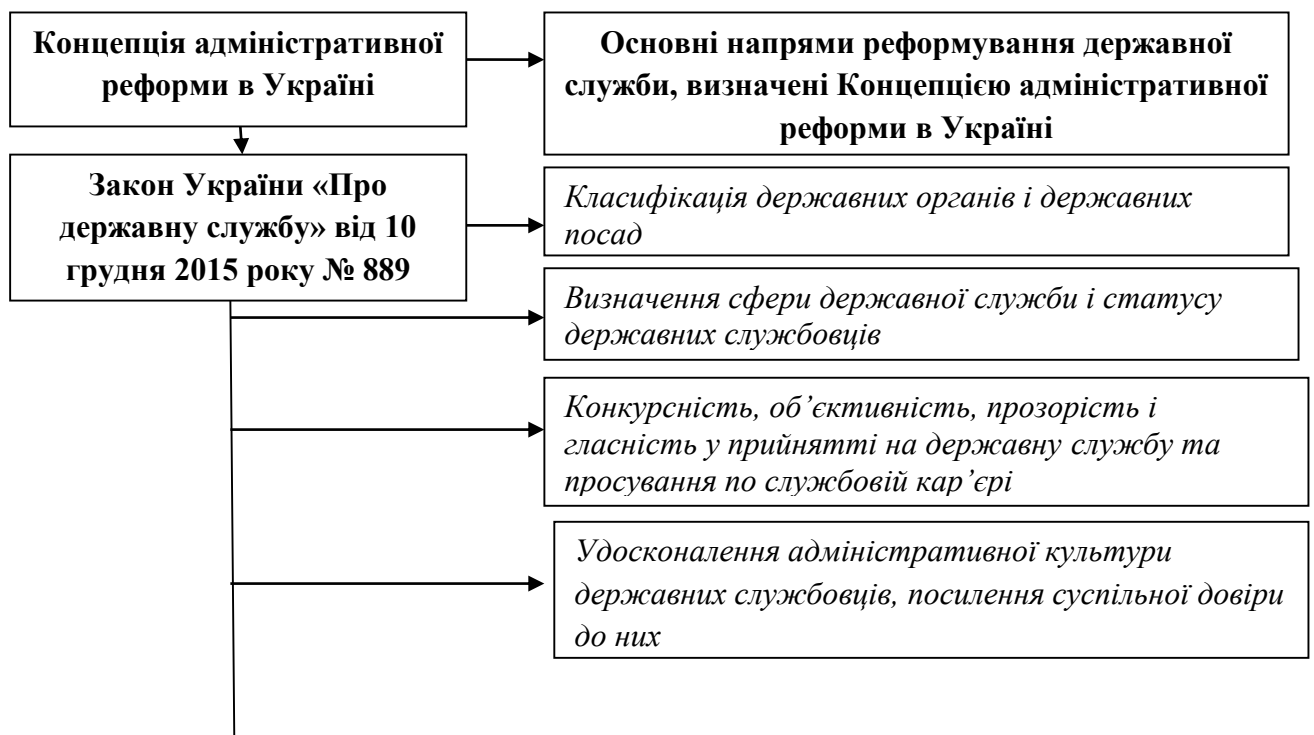




Рис.1.1.Основні напрями реформування державної служби, визначені Концепцією адміністративної реформи в Україні.

Законами України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-УІ [4] та від 10.12.2015 № 889-УІІІ [5] було визначено цілу низку новацій, спрямованих на вдосконалення проходження та забезпечення якості державної служби, а саме:направленість державної служби на надання адміністративних послуг; розмежування адміністративних і політичних посад; запровадження нового підходу до класифікації посад державних службовців; компетентнісний підхід для відбору кандидатів для проходження державної служби; визначення на законодавчому рівні єдиних підходів щодо вступу, проходження і припинення державної служби; нові підходи до управління персоналом, оцінювання службової діяльності, підвищення рівня професійної компетенції та професійного навчання державних службовців, оплати їх праці, преміювання та заохочення, а також дисциплінарна відповідальність.

Зокрема, класифікація посад державної служби згідно із новою редакцією Закону України «Про державну службу» 2011 року [4] передбачала поділ посад на політичні, адміністративні та патронатні посади, які поділялися на п'ять груп та чотири підгрупи зображено у таблиці 1.1.

**Таблиця 1.1**

Класифікація посад державної служби відповідно до Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. №4050-VI [4]

Групи посад	Посада державної служби
Група І	посади керівника, заступників керівника державного органу, членів державного колегіального органу, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та їх апарату, органу влади Автономної Республіки Крим та його апарату; голови, заступників голови місцевої державної адміністрації
Група ІІ	посади керівників, заступників керівників самостійних структурних підрозділів державного органу, юрисдикція якого поширюється на всю територію України,



	та його апарату, органу влади Автономної Республіки Крим та його апарату, місцевої державної адміністрації; керівників, заступників керівників державного органу, юрисдикція якого поширюється на територію однієї чи кількох адміністративно- територіальних одиниць, та його апарату
<b>Група III</b>	посади керівників, заступників керівників структурних підрозділів державного органу, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, та його апарату, органу влади Автономної Республіки Крим та його апарату, місцевої державної адміністрації; керівників, заступників керівників структурних підрозділів державного органу, юрисдикція якого поширюється на територію однієї чи кількох адміністративно - територіальних одиниць, та його апарату
<b>Група IV</b>	посади в державному органі, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, органі влади Автономної Республіки Крим та їх апараті, які передбачають здійснення функцій з підготовки пропозицій щодо формування державної політики, розроблення, експертизи та/або редагування проектів нормативно-правових актів та не передбачають здійснення керівних функцій
<b>Група V</b>	посади в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим та їх апараті, які не передбачають здійснення керівних функцій з підготовки пропозицій щодо формування державної політики, розроблення, експертизи та/або редагування проектів нормативно-правових актів

**Таблиця 1.2**

Підгрупи посад державної служби відповідно до Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. №4050-VI [4]

<b>Підгрупи посад</b>	<b>Посада державної служби</b>
<b>Підгрупи I-1, II-1, III-1, IV-1, V-1</b>	посади державної служби в Адміністрації Президента України, Раді національної безпеки і оборони України, Апараті Верховної Ради України, Секретаріаті Кабінету Міністрів України, Центральній виборчій комісії, Рахунковій палаті, Вищій раді юстиції, посади представників Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, посади державної служби в секретаріаті Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також посади державної служби в Національному інституті стратегічних досліджень та Державному управлінні справами, визначені законодавством
<b>Підгрупи I-2, II-2, III-2, IV-2, V-2</b>	посади державної служби в державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та їх апараті, консультативних, дорадчих та інших допоміжних органах і службах, створених Президентом України (крім зазначених в абзаці другому цієї частини), Національному банку України, а також посади державної служби в Національній академії державного управління при Президентові України та Інституті законодавства Верховної Ради України, визначені законодавством
<b>Підгрупи I-3, II-3, III-3, IV-3, V-3</b>	посади державної служби в органі влади Автономної Республіки Крим та його апараті, державному органі, юрисдикція якого поширюється на територію однієї або кількох областей, міст Києва або Севастополя, та його апараті
<b>Підгрупи I-4, II-4, III-4, IV-4, V-4</b>	посади державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міста республіканського в Автономній Республіці Крим або обласного значення, району в місті, міста районного значення, та їх апараті.
<b>Підгрупи посад</b>	<b>Патронатні посади державної служби</b>
<b>Підгрупа I-1</b>	Посади помічників, радників, уповноважених, представників Президента України, керівників патронатних служб Голови Верховної Ради України, Першого заступника та заступника Голови Верховної Ради України, Прем'єр-міністра України, Першого віце-прем'єр-міністра України, віце- прем'єр-міністрів України
<b>Підгрупа II-</b>	Посади помічників і радників Голови Верховної Ради України, радників

<b>1</b>	Першого заступника та заступника Голови Верховної Ради України, помічників і радників Прем'єр-міністра України, Першого віце-прем'єр-міністра України, віце-прем'єр-міністрів України
<b>Підгрупа III-1</b>	Посади інших працівників гіатронатних служб Голови Верховної Ради України, Першого заступника та заступника Голови Верховної Ради України, Прем'єр-міністра України, Першого віце-прем'єр-міністра України, віце-прем'єр-міністрів України
<b>Підгрупа IV-1 V-1</b>	Посади помічників-консультантів народних депутатів України
<b>Підгрупа I-2</b>	Посади керівників патронатних служб членів Кабінету Міністрів України (крім Прем'єр-міністра України, Першого віце-прем'єр-міністра України, віце-прем'єр-міністрів України)
<b>Підгрупа II-2</b>	Посади працівників патронатних служб членів Кабінету Міністрів України (крім Прем'єр-міністра України, Першого віце-прем'єр-міністра України, віце-прем'єр-міністрів України)

Вимоги до рівня професійної компетентності особи, яка претендує на зайняття посади державної служби, відображені у таблиці 1.3.

**Таблиця 1.3**

Вимоги до рівня професійної компетентності особи, яка претендує на зайняття посади державної служби, відповідно до Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. №4050-VI [4]

<b>Підгрупи посад державної служби</b>	<b>Вимоги до рівня професійної компетентності особи, яка претендує на зайняття посади державної служби</b>
Для посад підгрупи I-2	повна вища освіта, стаж роботи не менше семи років, досвід роботи на керівних посадах або на посадах державної служби підгрупи I-3 чи II-2 або на відповідних посадах в органах місцевого самоврядування не менше п'яти років
Для посад підгрупи I-3	повна вища освіта, стаж роботи не менше семи років, досвід роботи на керівних посадах або на посадах державної служби підгрупи I-4 чи II-3 або на відповідних посадах в органах місцевого самоврядування не менше п'яти років
Для посад підгрупи I-4	повна вища освіта, стаж роботи не менше семи років, досвід роботи на керівних посадах або на посадах державної служби підгрупи I-4 чи II-3 або на відповідних посадах в органах місцевого самоврядування не менше п'яти років
Для посад підгрупи II-1	посади державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міста республіканського в Автономній Республіці Крим або обласного значення, району в місті, міста районного значення, та їх апараті.
Для посад підгрупи II-2	повна вища освіта, стаж роботи не менше семи років, досвід роботи на керівних посадах або на посадах державної служби підгрупи II-3 чи III-2 або на відповідних посадах в органах місцевого самоврядування не менше п'яти років
Для посад підгрупи II-3	повна вища освіта, стаж роботи не менше п'яти років, досвід роботи на керівних посадах або на посадах державної служби підгрупи II-4 чи III-3 або на відповідних посадах в органах місцевого самоврядування не менше трьох років
Для посад підгрупи II-4	повна вища освіта, стаж роботи не менше п'яти років, досвід роботи на керівних посадах або на посадах державної служби підгрупи III-4, IV-2 чи V-4 або на відповідних посадах в органах місцевого самоврядування не менше трьох років
Для посад	повна вища освіта, стаж роботи не менше п'яти років, досвід роботи на

підгрупи III-1	керівних посадах або на посадах державної служби підгрупи III-2, IV-1 чи V-1 або на відповідних посадах в органах місцевого самоврядування не менше трьох років
Для посад підгрупи III-2	повна вища освіта, стаж роботи не менше п'яти років, досвід роботи на керівних посадах або на посадах державної служби підгрупи III-3, IV-2 чи V-2 або на відповідних посадах в органах місцевого самоврядування не менше трьох років
Для посад підгрупи III-3	повна вища освіта, стаж роботи не менше п'яти років або досвід роботи на посадах державної служби підгрупи III-4, IV-2 чи V-3 або на відповідних посадах в органах місцевого самоврядування не менше трьох років
Для посад підгрупи III-4	повна вища освіта, стаж роботи не менше трьох років або досвід роботи на посадах державної служби чи посадах в органах місцевого самоврядування не менше одного року
Для посад підгрупи IV-1	повна вища освіта, стаж роботи не менше трьох років або досвід роботи на посадах державної служби чи посадах в органах місцевого самоврядування не менше двох років
Для посад підгрупи IV-2, IV-3, V-1	повна вища освіта, стаж роботи не менше двох років або досвід роботи на посадах державної служби чи посадах в органах місцевого самоврядування не менше одного року
Для посад підгрупи V-2	базова освіта
Для посад підгрупи V-3, V-4	неповна вища освіта

Таким чином, на відміну від Закону України «Про державну службу» 2015 року [5] у Законі України «Про державну службу» 2011 року [4] була запропонована досить складна класифікація посад державної служби.

Так, відповідно до класифікації посад було встановлено дев'ять рангів державних службовців зображено на рисунку 1.2 [4].

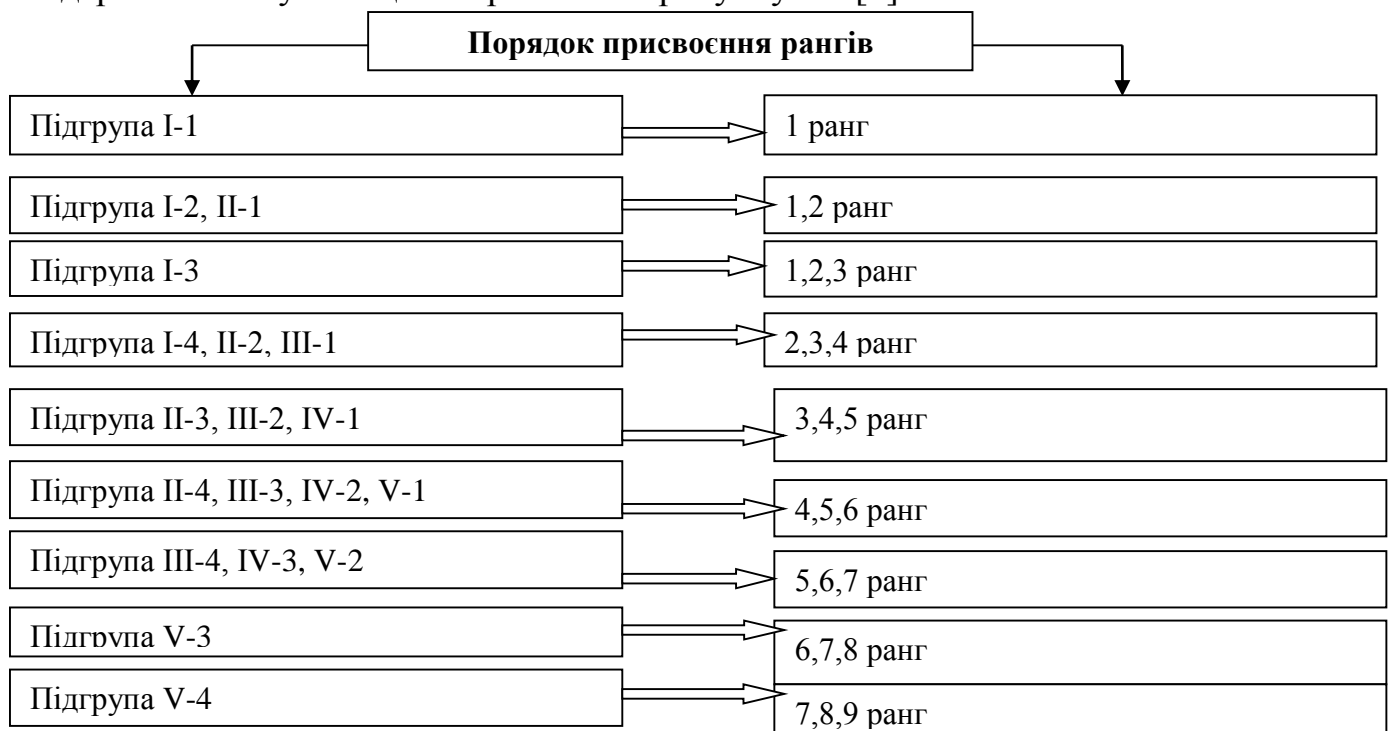


Рис. 1.2. Порядок присвоєння рангів державним службовцям відповідно до Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. №4050-VI

[4].

Процедура вступу на державну службу відповідно до Закону України «Про державну службу» 2011 року [4] зображена на рисунку 1.3.



Рис.1.3. Процедура вступу на державну службу відповідно до Закону України «Про державну службу» 2011 року №4050-VI [4].

Тобто, залежно від зазначеного поділу посад державної служби на групи і підгрупи визначався і порядок вступу на державну службу шляхом призначення як без обов'язкового проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби, так і за результатами конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби [4].

Право на державну службу з урахуванням вимог щодо рівня професійної компетентності, напряду підготовки (спеціальності) та обмежень, установлених цим Законом, мали громадяни України, яким виповнилося 18 років, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які вільно володіють державною мовою [4].

Відбір на зайняття посади державної служби повинна була здійснювати конкурсна комісія за результатами співбесіди з кандидатами на зайняття посад державної служби.

Рішення про призначення на посаду державної служби мало прийматися:

на посаду державної служби групи I - суб'єктом призначення, визначеним Конституцією та законами України у порядку, передбаченому Конституцією України, цим та іншими законами України;

на посаду державної служби груп II, III, IV і V - керівником державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті за результатами конкурсу не пізніше 30 календарних днів після оприлюднення інформації про його переможця на підставі протоколу засідання конкурсної комісії, якщо інше не передбачено законом [4].

Ранги державних службовців повинні були присвоюватися одночасно з

призначенням на посаду державної служби, а у разі встановлення випробування - після закінчення його строку (строк випробування встановлювався від 60 до 120 календарних днів) [4].

Крім того, Законом України «Про державну службу» було визначено підстави та механізми притягнення до дисциплінарної відповідальності державного службовця. [4].

Також хочу зазначити, що Закон України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI [4] не вирішував питання щодо віднесення радників, політичних осіб та їх патронатні служби до державної служби, а також залишав невирішеним питання взаємодії, підпорядкування посадовця на політичній посаді із керівником державної служби в державному органі. Крім того, за Кодексом законів про працю державний службовець повністю був незахищений від свавільного і політично мотивованого новим керівництвом звільнення (наприклад під виглядом реорганізації державного органу або за результатами атестації державного службовця). Також тут варто зазначити і про відсутність реального захисту держслужбовців профспілками [3].

Ці питання були врегульовані Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889 [5]. Важливим є те, що цей закон «визначає, що зміна керівників не може бути підставою для припинення державним службовцем державної служби на займаній посаді з ініціативи новопризначених керівників» [3].

Також, відповідно до цього Закону прийняття на державну службу, просування по службі державних службовців, вирішення інших питань, пов'язаних із службою, здійснюються з урахуванням категорій посад державної служби та рангів державних службовців як виду спеціальних звань, що їм присвоюються [5].

Цим Законом:

- розділено політичні посади і посади державних службовців, окремі категорії посад виведено з державної служби;
- введено посаду секретаря міністерства;
- визначено обмеження щодо політичної діяльності державних службовців та встановлено виключно прозору конкурсну процедуру як вступу, так і призначення на державній службі Комісією з питань вищого корпусу державної служби (для категорії «А») та відповідними конкурсними комісіями - для категорій «Б» і «В» із залученням представників громадських об'єднань, наукових установ тощо;
- встановлено обов'язкове випробування при призначенні на посаду державної служби вперше строком до шести місяців;
- передбачено збільшення частки посадового окладу і зменшено частку премій і доплат у структурі оплати праці державного службовця;
- з метою встановлення розмірів посадових окладів посади державної служби поділено на 9 груп оплати праці;
- передбачено також щорічний публічний звіт керівників органів виконавчої влади про підсумки діяльності за участю представників громадських рад, громадських об'єднань, організацій роботодавців, професійних спілок, некомерційних організацій, експертів відповідних галузей та ЗМІ тощо [5].

Класифікація посад державної служби за категоріями відповідно до Закону

України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII зображено в таблиці 1.4 [5].

**Таблиця 1.4**

Порядок присвоєння рангів відповідно до Закону України «Про державну службу» від 10.12. 2015 № 889 – VIII

<b>Категорія посад</b>	
категорія «А» (вищий корпус державної служби)	- Державного секретаря Кабінету Міністрів України та його заступників, державних секретарів міністерств; - керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів України, та їх заступників; - керівників апаратів Конституційного Суду України, Верховного Суду України, вищих спеціалізованих судів та їх заступників; - голів місцевих державних адміністрацій; керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України
категорія «Б»	- керівників структурних підрозділів Секретаріату Кабінету Міністрів України та їх заступників; - керівників структурних підрозділів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та інших державних органів, їх заступників, керівників територіальних органів цих державних органів та їх структурних підрозділів, їх заступників; - заступників голів місцевих державних адміністрацій; керівників апаратів апеляційних та місцевих судів, керівників структурних підрозділів апаратів судів, їх заступників; заступників керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України
категорія «В»	інші посади державної служби, не віднесені до категорії «А», «Б»

Порядок присвоєння рангів відповідно до Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII зображено на рисунку 1.4.



Рис. 1.4. Порядок присвоєння рангів відповідно до Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII.

Відповідно до Закону встановлено 3 категорії посад та 9 рангів посад державної служби: категорія «А» (1, 2, 3 ранг) - вищий корпус державної служби; категорія «Б» (3, 4, 5, 6 ранг) - керівники структурних підрозділів органів державної влади; категорія «В» (6, 7, 8, 9 ранг) - інші посади державної служби, не віднесені до категорій «А» і «Б» [5].

Право на державну службу відповідно до статті 19 Закону мають повнолітні громадяни України, які вільно володіють державною мовою та яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче: 1) магістра - для посад категорій «А» і «Б»; 2) бакалавра, молодшого бакалавра - для посад категорії «В» [ 5 ].

Крім того, передбачено обмеження щодо вступу на державну службу.

Законом (стаття 20) встановлено вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу, а саме, вимоги до їхньої професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог [5].

Загальні вимоги до рівня професійної компетентності особи, яка претендує на зайняття посади державної служби відповідно до Закону України «Про державну службу» 2015 року наведені у таблиці 1.6.

**Таблиця 1.5**

Загальні вимоги до рівня професійної компетентності особи, яка претендує на зайняття посади державної служби відповідно до Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII

<b>Категорії посад державної служби</b>	<b>Загальні вимоги до рівня професійної компетентності особи, яка претендує на зайняття посади державної служби</b>
<b>категорія «А»</b>	загальний стаж роботи не менше семи років; досвід роботи на посадах державної служби категорій «А» чи «Б» або на посадах не нижче керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах у відповідній сфері не менш як три роки; вільне володіння державною мовою, володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи
<b>Категорія «Б» у державному органі, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, та його апараті</b>	досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, вільне володіння державною мовою
<b>Категорія «Б» у державному органі, юрисдикція якого поширюється на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя, та його апараті</b>	досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, вільне володіння державною мовою
<b>Категорія «Б» в іншому державному органі, крім тих, що зазначені у пунктах 2 і 3 цієї частини</b>	досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше одного року, вільне володіння державною мовою
<b>Категорія «В»</b>	наявність вищої освіти ступеня молодшого бакалавра або бакалавра, вільне володіння державною мовою

Важливо, що вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу.

Особа, яка вступає на посаду державної служби вперше, набуває статусу державного службовця з дня публічного складення нею Присяги державного

службовця, а особа, яка призначається на посаду державної служби повторно, - з дня призначення на посаду [5].

Важливою складовою проходження державної служби є оцінювання результатів службової діяльності державного службовця, яке відповідно до обох законів визначено, що буде здійснюватися щороку для визначення якості виконання посадових обов'язків, результативності та ефективності служби, а також з метою планування кар'єри, виявлення необхідності підвищення рівня професійної компетентності. Підвищення рівня професійної компетентності державного службовця буде здійснюватися за кошти державного бюджету та інших джерел, не заборонених законом [4, 5].

З метою підвищення рівня професійної компетентності державного службовця та набуття ним практичного досвіду може проводитися його стажування, з відривом від служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді державної служби [4, 5].

Новацією Закону України «Про державну службу» 2015 року є те, що державний службовець за результатами оцінювання службової діяльності разом із службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності, яку погоджує його безпосередній керівник та затверджує керівник самостійного структурного підрозділу, в якому він працює. Служба управління персоналом узагальнює потреби державних службовців у підготовці, спеціалізації та підвищенні кваліфікації і вносить відповідні пропозиції керівнику державної служби [5].

Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців проводиться протягом проходження служби, а підвищення кваліфікації - не рідше одного разу на три роки. Державним службовцям створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно. Професійне навчання державних службовців проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема в галузі знань «Публічне управління та адміністрування», у встановленому законодавством порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном [5].

Таким чином, одним із пріоритетів реформування системи професійного навчання державних службовців є визначення потреб у навчанні державних службовців з урахуванням вимог Закону України «Про державну службу» та принципів публічного адміністрування [2].

Підстави для припинення державної служби у Законі України «Про державну службу» 2015 року визначені у статті 83 [5].

Встановлено, що державна служба припиняється:

- 1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження (стаття 84 цього Закону);
- 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби (стаття 85 цього Закону);
- 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін (стаття 86 цього Закону);



- 4) за ініціативою суб'єкта призначення (стаття 87 цього Закону);
- 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін (стаття 88 цього Закону);
- 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов (стаття 43 цього Закону);
- 7) у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом;
- 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади» [5].

Важливо, що зміна керівників або складу державних органів, керівників державної служби в державних органах та безпосередніх керівників не може бути підставою для припинення державним службовцем державної служби на займаній посаді з ініціативи новопризначених керівників. У разі звільнення з державної служби на підставі пунктів 6 і 7 частини першої цієї статті державному службовцю виплачується вихідна допомога у розмірі середньої місячної заробітної плати [5].

Ключовою новацією Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року є те, що підвищено систему мотивацій державних службовців, адже Закон «передбачає проведення реформування системи оплати праці державних службовців з метою забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці, підвищення рівня прозорості, передбачуваності та справедливості.

Встановлення конкурентоспроможного рівня заробітної плати сприятиме залученню кращих фахівців, що є важливою складовою частиною реформування системи державного управління в Україні. Критерієм, за яким проводиться оцінка прозорості та справедливості оплати праці є співвідношення між посадовим окладом та розміром премії у середній заробітній платі державного службовця.

Частка посадового окладу повинна становити у 2019 році не менше 70 відсотків, а премія – не більше 30 відсотків. Зменшення частки доплат та премій сприятиме запобіганню встановленню роботодавцем розміру заробітної плати на власний розсуд, а також зниженню ризику політизації державних службовців»[2].

Новий Закон України «Про державну службу» покликаний забезпечити європейську якість державного менеджменту, підвищити ефективність прийняття рішень органів влади в інтересах суспільства, гарантувати доступність адміністративних послуг для громадян, а також представити нові можливості для професійної самореалізації державних службовців.

## ВИСНОВОК

Отже, проаналізувавши та дослідивши дану тему можна зробити висновок, що реформування державної служби спрямоване на розв'язання проблем, які

стоять перед системою державного управління, зокрема недостатній рівень якості державної політики у різних сферах, законодавчої та нормативної бази (формування політики та розроблення законодавчих актів на основі ґрунтовного аналізу, участь громадськості, цілісність і послідовність дій та рішень Кабінету Міністрів України у цілому); нестача на посадах державної служби висококваліфікованих кадрів, які є важливими для розроблення та проведення національних реформ і здатні долати виклики реформування у різних галузях; високий рівень корупції в системі державної служби, що становить перешкоди для ефективності та результативності державного управління; гендерний дисбаланс; недостатній рівень управління людськими ресурсами в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади, відсутність автоматизованої системи управління людськими ресурсами.

В результаті дослідження Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року визначено цілу низку новацій, спрямованих на вдосконалення проходження та забезпечення якості державної служби, а саме: розмежування адміністративних і політичних посад; визначення правового статусу державного службовця; відмежування державної служби від політичної діяльності; визначення вичерпного переліку осіб, на яких не поширюється законодавство про державну службу; запровадження нового підходу до класифікації посад державних службовців; компетентнісний підхід до відбору кандидатів для проходження державної служби; визначення на законодавчому рівні єдиних підходів щодо вступу, проходження і припинення державної служби; підвищення рівня професійної компетентності та професійного навчання державних службовців, оплата їх праці, преміювання та заохочення, а також дисциплінарної відповідальності.

Реформування законодавства про державну службу стало найважливішим кроком до повної реформи державного управління. Не зважаючи на недосконалість новоприйнятого законодавства, про що свідчать постійне внесення змін до нього, все ж слід відмітити правильність напрямку, в якому працюють законодавці та реформатори.

## **ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ**

1. Бахрах Д. Н. Административное право России : учебник / Д. Н. Бахрах. – М.: НОРМА, 2002. – 623 с.

2. Деякі питання реформування державного управління України : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 черв. 2016 р. № 474-р. [Електронний ресурс] - Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80>
3. Кадрова політика і державна служба : конспект лекцій / уклад. В. М. Сороко. – К. : НАДУ, 2009. – 104 с.
4. Про державну службу: Закон України від 17 лист. 2011 р. № 4050-VI [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/Ia/U8/8Iio/y/4050-17>.
5. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. -2016.-№4,- Ст. 43
6. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16 верес. 2014 р. № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. - 2014. - № 40. - Ст. 2021.