

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

(повне найменування вищого навчального закладу)

Юридичний факультет

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

Кафедра публічного управління та адміністрування

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

«Допущено до захисту»

В.о. завідувача кафедри публічного
управління та адміністрування,
д. держ. упр., професор

Володимир ЄМЕЛЬЯНОВ

“ ” 2025 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему:

ЗМІНИ У ПРАВОВОМУ СТАТУСІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В СУЧАСНИЙ ПЕРІОД

Керівник:

К.ю.н., доцент

Валецька Оксана Валеріївна

(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Рецензент:

ст. викладач

Верба Світлана Миколаївна

(посада, вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Виконав:

студент VI курсу групи 635МЗ

Чередніченко Олена Вікторівна

(П.І.Б.)

Спеціальності:

281 «Публічне управління та
адміністрування»

(шифр і назва спеціальності)

ОПП:

«Державна служба»

Миколаїв – 2025 рік

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.	
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ	
1.1. Поняття «державна служба» в Україні та основні принципи її проходження.....	7
1.2. Правовий статус державного службовця.....	12
РОЗДІЛ 2.	
АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВЧИХ ЗМІН У ПРАВОВОМУ СТАТУСІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ	
2.1. Класифікація посад державної служби.....	20
2.2. Впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців.....	31
РОЗДІЛ 3.	
ЗМІНИ У ПРАВОВОМУ СТАТУСІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
3.1. Вступ на державну службу та особливості припинення в період воєнного стану.....	39
3.2. Особливості проходження державної служби в сучасних умовах.....	50
ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	64

ВСТУП

Актуальність теми. Підготовка висококваліфікованих державних службовців на сучасному етапі розвитку нашого суспільства – один із основних напрямів реформування державної служби. Вони мають бути спроможними оперативно та результативно впроваджувати реформи, а також реагувати на виклики, спричинені війною та запровадженням воєнного стану. Ефективне реформування системи державного управління та створення сучасної моделі публічного адміністрування є ключовими чинниками конкурентоспроможності України, а також показниками її економічної інтеграції та політичного зближення з Європейським Союзом. Від рівня компетентності, професіоналізму, сучасного мислення та здатності державних службовців працювати в умовах кризових викликів значною мірою залежить подальший розвиток держави.

У прийнятій у 2021 році Стратегії реформування державного управління на 2022–2025 р.р. за напрямом Професійна публічна служба та управління персоналом було визначено метою підвищення престижу держави та її конкурентоспроможності як роботодавця та створення можливості залучити та утримувати найбільш кваліфікованих працівників на державній службі.

Актуальність дослідження змін правового статусу державного службовця та проблем проходження державної служби визначається умовами повномасштабної війни та введенням воєнного стану на всій території України, посиленням євроінтеграційних процесів трансформації нашого суспільства та, викликаних цим, реформ. Саме в період воєнного стану була проведення класифікації посад державної служби і внесені зміни до Каталогу типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад, а також впроваджено єдині підходи в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад. Однак за даними Рахункової палати реформа заробітної плати, яка була запроваджена задля наближення української системи державного управління до стандартів ЄС, не дала бажаних результатів, хоча

почалася ще у 2016 році. Відповідно до звіту аудиту, у 2025 році частка молодих працівників (до 35 років) у державному секторі скоротилася на 1,5 %, що свідчить про втрату привабливості державної служби для молодих спеціалістів. Перед державою постали важливі завдання щодо збереження людського потенціалу й забезпечення виконання стратегічних пріоритетів державної політики.

Особливістю правового статусу державного службовця є поєднання нормативного регулювання його діяльності та морально-етичних засад службової та позаслужбової поведінку, що особливо важливо в сучасний період активного впровадження європейських цінностей та збереження при цьому самобутності вітчизняної ментальності. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування встановлюють принцип доброчесності в діяльності державних службовців, під яким розуміють, що державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані виконувати свої посадові обов'язки якнайкраще, чесно і неупереджено, незважаючи на особисті ідеологічні, релігійні або інші погляди, не надавати будь-яких переваг та не виявляти прихильності до окремих фізичних чи юридичних осіб, громадських, політичних, релігійних організацій, а також не допускати ухилення від прийняття рішень та відповідальності за свої дії (бездіяльність) та рішення.

У Стратегії зазначено, що державна служба, відповідно до європейських принципів, має бути професійною, доброчесною, політично нейтральною, заснованою на досягненнях і зорієнтованою на громадян.

Проблематика особливостей правового статусу державного службовця була предметом правових досліджень і знайшла відображення у працях юристів: О.В. Литвина, М. Іншина, А. Андрушко, О. Кравчука, Я. Фенича, І.Є. Данильєва, а також науковців в сфері державного управління: В.Б. Авер'янова, Я.М. Курочки, С.Д. Дубенко, О.В. Чурсина, І. Лавринчука, А. Коротких. Однак тема не втратила актуальності та потребує подальших наукових пошуків у зв'язку зі змінами у законодавстві та правозастосовній

практиці. Крім того, аналіз особливостей проходження державної служби в період воєнного стану набуває особливої важливості.

Мета та завдання. Мета роботи полягає у комплексному дослідженні законодавчих змін у правовому статусі державного службовця в сучасний період в Україні.

Зазначена вище мета досягається постановкою та виконанням наступних завдань:

- проаналізувати поняття «державна служба» та визначити її основні принципи;
- визначити особливості правового статусу державного службовця;
- проаналізувати класифікацію посад державних службовців;
- дослідити впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців;
- встановити зміни щодо вступу на державну службу та особливості припинення державної служби у період дії воєнного стану;
- визначити особливості проходження державної служби в сучасних умовах.

Об'єктом дослідження є відносини, які виникають у зв'язку з проходженням державної служби.

Предметом дослідження є особливості правового статусу державного службовця в сучасних умовах.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження складає сукупність загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання. За допомогою діалектичного методу розглянуто поняття «державна служба». За допомогою історичного методу досліджувався розвиток та зміни у законодавстві України щодо правового статусу державного службовця. Метод тлумачення надав змогу проаналізувати зміст понять «правовий статус державного службовця», а метод аналізу та синтезу було застосовано під час дослідження класифікації посад державних службовців та впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців. Порівняльно-правовий

було використано в процесі надання порівняльної характеристики проходження державної служби в Україні в мирний та воєнний час. При формулюванні нових правових норм та пропозицій щодо вдосконалення чинних норм, використовувався формально-юридичний метод.

Наукова новизна одержаних результатів визначається тим, що здійснене комплексне дослідження змін у правовому статусі державного службовця в сучасних умовах.

вперше :

- було проведено комплексний аналіз законодавчих змін в правовому статусі державного службовця в сучасний період;

удосконалено:

- понятійний апарат, який характеризує проходження державної служби;

набули подальшого розвитку :

- комплексна характеристика класифікації посад державних службовців;

- наукові дослідження впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців;

- пропозиції щодо вдосконалення проходження державної служби.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що висновки та пропозиції викладені у роботі можуть бути використані у подальших дослідженнях особливостей проходження державної служби в період воєнного стану; у навчальному процесі для підготовки лекцій із спеціальності «Публічне управління та адміністрування»; для вдосконалення законодавства, зокрема, при внесенні змін до Закону України «Про державну службу».

Структура магістерської роботи обумовлена метою, завданнями і логікою дослідження та складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури. До тексту додано список використаних джерел (52 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 69 сторінок, з яких обсяг основного тексту - 63 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

1.1. Поняття «державна служба» в Україні та основні принципи її проходження

Державна служба розвивалася одночасно з розвитком держави, при цьому вона наслідує всі характерні ознаки держави, відображає стан державності, удосконалюється та структурується разом із розвитком держави. Тому всі нагальні питання і виклики, які стоять перед державою в сучасний період є і викликами, які стоять перед державною службою. Основним напрямом реформування державної служби є її наближення до європейських стандартів з урахуванням європейського шляху України, а також подолання загроз воєнного стану та координація зусиль для повоєнної відбудови.

Слід підкреслити, що за часів незалежності в нашій державі було прийнято багато нормативно-правових актів як законодавчого, так і підзаконного характеру, спрямованих на врегулювання окремих питань функціонування державної служби. Зокрема це: Указ Президента України «Про заходи щодо здійснення структурних змін та забезпечення керівництва у сфері державної виконавчої влади» від 6 серпня 1994 р. № 429/94 і постанови Кабінету Міністрів України «Про управління державною службою» від 2 квітня 1994 р. № 209 та «Про затвердження Положення про Головне управління державної служби при Кабінеті Міністрів України» від 8 вересня 1994 р. № 681, які започаткували вертикаль управління у сфері державної служби; укази Президента України: «Про заходи щодо вдосконалення роботи з кадрами в органах виконавчої влади, з керівниками підприємств, установ і організацій» від 19 травня 1995 р., «Про положення про Раду по роботі з кадрами» від 24 липня 1995 р., «Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців» від 30 травня 1995 р.; Постанови КМУ: «Про Положення про формування кадрового резерву для

державної служби» від 19 грудня 1994 р., «Про Затвердження Порядку проведення службового розслідування» від 4 березня 1995 р., «Про заходи щодо підвищення кваліфікації державних службовців органів державної влади» від 28 липня 1995 р., «Про затвердження Положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» від 4 жовтня 1995 р., «Про центри підвищення кваліфікації державних службовців і керівників державних підприємств, установ й організацій» від 19 лютого 1996 р., «Про затвердження Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади» від 2 серпня 1996 р., «Про порядок проведення атестації державних службовців органів виконавчої влади» від 14 серпня 1996 р. та інші, які визначають головні шляхи практичної реалізації Закону України «Про державну службу»; Указ Президента України від 10 листопада 1995 р. № 1035/95, яким затверджені Програма кадрового забезпечення державної служби та Програма роботи з керівниками державних підприємств, установі організацій тощо.

Важливого значення мають і правові акти, якими затверджено відповідні концепції та (або) стратегії розвитку державної служби, зокрема це: Укази Президента України «Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні» від 22.07.1998 № 810/98 та «Про Стратегію реформування системи державної служби в Україні» від 14.04.2000 № 599/2000; Постанова КМУ «Про затвердження Програми розвитку державної служби на 2005-2010 роки» від 08.06.2004 № 746; Розпорядження КМУ «Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації» від 18.03.2015 № 227.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про державну службу» державна служба – «це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі

розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством» [1].

Професор А. Андрушко, характеризуючи нагальні проблеми, які стоять перед державною службою, наголошує на необхідності ратифікації Україною Конвенції Міжнародної Організації Праці 1978 року №151 «Про захист права на організацію та процедуру визначення умов зайнятості на державній службі» та обумовлює це наступними причинами: 1) інтеграція України до Європейського Союзу та орієнтація на діючі в провідних європейських країнах правові відносини вимагає забезпечення дієвих гарантій трудових прав працівників; адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу і створення в Україні цивілізованої правової системи; 2) становлення в країні оновленої державної служби – високопрофесійної та ефективною, покликаною захищати права і свободи людини і громадянина, спроможною забезпечувати на високому рівні інтереси держави; 3) оскільки сучасний стан трудового законодавства характеризується як етап його реформування, саме зараз доцільними є виважені наукові прогнози щодо сфери дії трудового законодавства і зокрема щодо його меж у регламентації праці державних службовців; 4) необхідність оптимального поєднання у правовому регулюванні праці державних службовців норм трудового права та законодавства про державну службу, в результаті якого правовий статус державних службовців визначатиметься комплексно [2, с. 11-12].

У Стратегії реформування державного управління України на 2022–2025 р.р. відзначено, що, відповідно до Європейських принципів, державна служба повинна бути професійною, доброчесною, політично нейтральною, базуватися на досягненнях, бути орієнтованою на громадян [3].

О.В. Литвин, досліджуючи «Адміністративно-правове регулювання статусу державного службовця в Україні», визначає, що «принципами державної служби необхідно розуміти основоположні ідеї, що відображають сутність, мету, завдання та функції державної служби і визначають спрямованість державного апарату та конкретного державного службовця» [4, с. 20]. Ця позиція науковця орієнтована на сутнісну природу даного явища. Інший науковець І.Є. Данильєва визначає принципи організації і функціонування державної служби «як систему ідей, ціннісних орієнтирів, які виражені у Конституції України та інших нормативно-правових актах, та відбивають закономірності, тенденції розвитку та напрями організації та здійснення державними органами та державними службовцями завдань та функцій держави» [5, с. 6].

Тому для всебічного дослідження правового статусу державного службовця необхідно зазначити принципи державної служби, які закріплені в ст. 4 Закону:

1) «верховенства права - забезпечення пріоритету прав і свобод людини і громадянина відповідно до Конституції України, що визначають зміст та спрямованість діяльності державного службовця під час виконання завдань і функцій держави» [1];

2) «законності - обов'язок державного службовця діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачених Конституцією та законами України» [1];

3) «професіоналізму - компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою і, за потреби, англійською мовою, а також мовою корінних народів або мовою

національних меншин, визначеною відповідно до закону. Цей пункт зі змінами, які внесені Законом України «Про застосування англійської мови в Україні» від 04.06.2024 р. [1,6];

4) «патріотизму - відданість та вірне служіння Українському народові» [1];

5) «добročесності - спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень» [1];

6) «ефективності - раціональне і результативне використання ресурсів для досягнення цілей державної політики» [1];

7) «забезпечення рівного доступу до державної служби - заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження» [1];

8) «політичної неупередженості - недопущення впливу політичних поглядів на дії та рішення державного службовця, а також утримання від демонстрації свого ставлення до політичних партій, демонстрації власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків» [1];

9) «прозорості - відкритість інформації про діяльність державного службовця, крім випадків, визначених Конституцією та законами України» [1];

10) «стабільності - призначення державних службовців безстроково, крім випадків, визначених законом, незалежність персонального складу державної служби від змін політичного керівництва держави та державних органів» [1].

Принцип прозорості трактується по-різному у наукових колах. Окремі вчені визначає відкритість та гласність в державному управлінні «як «втільнення можливості громадян і всього суспільства достеменно знати механізм прийняття управлінського рішення на всіх стадіях та на всіх рівнях владної вертикалі» [4, с. 28]. О.В. Литвин визначає прояви принципу прозорості як: відкритість та прозорість державних органів (посадових осіб) у здійсненні їх повноважень; суттєва роль засобів масової інформації в оприлюдненні

державних управлінських рішень; державні гарантії стосовно права вільного доступу до інформації про стан довкілля, про якість харчових продуктів тощо [4, с. 78].

1.2. Правовий статус державного службовця

За Конституцією України усі громадяни мають рівні права на доступ до державної служби (ч. 2 ст. 38) [7]. Закон України «Про державну службу» надав подальший розвиток цій нормі. У п. 7 ч. 1 ст. 4 зазначеного Закону заборонено всі форми і прояви дискримінації; обмеження або надання переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження [1].

«Статус державного службовця – це передбачена у нормах чинного законодавства сукупність прав, обов’язків, обмежень, їх юридичних гарантій професійної діяльності в залежності від виду служби, яку проходять службовці, їх соціально-правовий захист і особливості юридичної відповідальності» [8, с.189].

У ч. 2 ст. 1 Закону України «Про державну службу» надається визначення державного службовця – «це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) (далі - державний орган), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов’язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби» [1].

При дослідженні правового статусу державного службовця А.Б. Гришук сформулювала зміст та основні юридичні позиції сутності цього поняття: «правовий статус – це загально-правове становище працівника як людини і громадянина в контексті суспільних відносин, які пов’язані з проходженням

державної служби; це спеціальний і окремий відносно статусу людини і громадянина правовий статус, відповідно до якого визначається спеціальне та окреме становище особи, як працівника конкретного органу та установи; це поєднання двох вищезазначених елементів в єдине ціле та виділення правового статусу кожного конкретного державного службовця в окрему категорію; це елемент правосуб'єктності державного службовця» [8, с. 187]. І як висновок, науковець підкреслює, що «основу правового статусу державного службовця становлять наступні його складові: права державного службовця, його обов'язки, обмеження, заохочення та відповідальність» [8, с. 187].

Специфіка правового статусу державного службовця обумовлена особливістю трудових відносин, змістом яких є управлінська діяльність з притаманними їй функціями організаційно-розпорядчого характеру. Для правового статусу державних службовців, як суб'єктів службово-трудова відносин, характерним є особливий порядок вступу на державну службу (потрібне волевиявлення вищого органу, який не є стороною трудового договору, але наділяє службовця певними повноваженнями); наявність певних особливостей проходження служби (обмеження та підвищення відповідальності); наявність служб, покликаних забезпечувати успішну реалізацію наданих повноважень щодо управління (встановлення засобів визначення рівня кваліфікації, створення умов для його підвищення, дотримання особливого правового режиму, здійснення службових функцій, що має переважно імперативний характер впливу правових норм, а також правові зв'язки «влади-підкорення»); додаткові підстави звільнення зі служби.

Правовий статус державних службовців вирізняється, низкою пільг та привілеїв. На думку А.Ю. Коротких, це є «своєрідною компенсацією за підвищені вимоги, яких вони повинні дотримуватись у процесі державно-службової діяльності; а також посиленою відповідальністю, що має урівноважувати обсяг їх правомочностей» [9, с. 43].

С.Г. Стеценко дає таке визначення терміну «державний службовець» - це особа, яка на законних підставах обіймає посаду в державних органах» [10,

с.144]. Особливу увагу в цьому випадку варто звернути на той момент, що державний службовець обов'язково має обіймати посаду в державних органах, оскільки не будь-яка особа працююча в державних установах є державним службовцем.

Професор М.І. Іншин окреслює, що «державний службовець - це фізична особа, громадянин України, який, уклавши з державним органом, установою, організацією трудовий договір, займає штатну посаду цього органу, має спеціальну професійну підготовку щодо здійснення від імені держави наданих йому повноважень і отримує за свою службу винагороду з державного бюджету» [11, с. 32]. Остання позиція виявляється найбільш обґрунтованою та об'єктивною, оскільки характеризує всі суттєві особливості категорії «державний службовець».

Окремі вчені зазначають, і ми з ним погоджуємося, що «специфіка діяльності службовця в державних органах полягає в тому, що він не створює безпосередньо матеріальних цінностей, але забезпечує умови для матеріального виробництва, у нього особливий предмет праці, інформація, що є і засобом впливу, що він збирає, обробляє, зберігає, створює. Він впливає на людей, обслуговує їх, робить це відплатно, тобто за визначену винагороду, й обіймає посаду (має власний статус). У зв'язку з цим, можна виділити і риси самої держслужби, як правового інституту» [12, с. 57].

В науці державного управління та адміністративного і трудового права продовжується дискусія щодо правової природи відносин, які виникають при проходженні державної служби державними службовцями. Погляди науковців можна звести до трьох позицій: адміністративної (управлінської), трудової та службово-трудої. В результаті змістовного дослідження А.В. Андрушко робить висновок, що права природа правовідносин з державними службовцями – трудова, але з певними особливостями, які зумовлені їх статусом. Цей автор пропонує (ми повністю погоджуємося з ним) визначити державну службу як комплексний правовий інститут, який інтегрує в собі адміністративно-правові та трудові норми, а термін службово-трудої

відносини виражає особливість та своєрідність правовідносин, які складають невід'ємну частину трудового права і взаємодіють з управлінськими правовідносинами, що належать до сфери адміністративного права [2, с. 6]. В продовження думки, автор визначає, що адміністративно-правові норми визначають коло прав та обов'язків державного службовця як особи, що здійснює діяльність щодо практичного виконання завдань та функцій держави, а трудові – як суб'єкта трудових правовідносин [2, с. 6].

Ст. 7 Закону України «Про державну службу» визначає коло основних прав державних службовців – державний службовець має право: «1) повагу до своєї особистості, честі та гідності, справедливе і шанобливе ставлення з боку керівництва, колег та інших осіб; 2) чітке визначення посадових обов'язків; 3) належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення; 4) оплату праці залежно від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби, рангу та умов контракту про проходження державної служби (в разі укладення); 5) відпустки, соціальне та пенсійне забезпечення відповідно до закону; 6) професійне навчання, зокрема за державні кошти, відповідно до потреб державного органу; 7) просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків; 8) участь у професійних спілках з метою захисту своїх прав та інтересів; 9) участь у діяльності об'єднань громадян, крім політичних партій у випадках, передбачених законом; 10) оскарження в установленому законом порядку рішень про накладення дисциплінарного стягнення, звільнення з посади державної служби, а також висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання його службової діяльності; 11) захист від незаконного переслідування з боку державних органів та їх посадових осіб у разі повідомлення про факти порушення вимог закону; 12) отримання від державних органів, підприємств, установ та організацій, органів місцевого самоврядування необхідної інформації з питань, що належать до його повноважень, у випадках, встановлених законом; 13) безперешкодне ознайомлення з документами про проходження ним державної служби, у тому

числі висновками щодо результатів оцінювання його службової діяльності; 14) проведення службового розслідування за його вимогою з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри» [1]. Ч. 2 цієї статті встановлює, що державні службовці мають право реалізувати інші права, яка закріплені у посадових інструкціях, положеннях про структурні підрозділи [1].

Обов'язки державного службовця як елемент правового статусу закріплені у ст. 8 Закону і передбачають, що державний службовець зобов'язаний: «1) дотримуватися Конституції та законів України, діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією і законами України; 2) дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки; 3) поважати гідність людини, не допускати порушень прав і свобод людини та громадянина; 4) з повагою ставитися до державних символів України; 5) обов'язково використовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, не допускати дискримінацію державної мови та протидіяти можливим спробам її дискримінації; 6) забезпечувати в межах наданих повноважень ефективне виконання завдань і функцій державних органів; 7) сумлінно і професійно виконувати свої посадові обов'язки та умови контракту про проходження державної служби (у разі його укладення); 8) виконувати рішення державних органів, накази (розпорядження), доручення керівників, надані на підставі та у межах повноважень, передбачених Конституцією і законами України; 9) додержуватися вимог законодавства у сфері запобігання та протидії корупції; 10) запобігати виникненню реального, потенційного конфлікту інтересів під час проходження державної служби; 11) постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності та удосконалювати організацію службової діяльності; 12) зберігати державну таємницю та персональні дані осіб, що стали йому відомі у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, а також іншу інформацію, яка відповідно до закону не підлягає розголошенню; 13) надавати публічну інформацію в межах, визначених законом» [1]. Державні службовці виконують і інші обов'язки, які передбачені у посадових інструкціях,

положеннях про структурні підрозділи державних органів та у контракті про проходження державної служби [1]. Ч. 2 цієї статті визначає, що державний службовець «при виявленні під час службової діяльності або поза межами служби порушення цих обов'язків посадовою особою, державним органом, він повинен звернутися до НАДС для забезпечення законності» [1].

У Загальних правилах етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з метою зміцнення авторитету державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, формування позитивної репутації, а також забезпечення інформування громадян про норми етичної поведінки цих осіб встановлені обмеження, викликані особливим статусом державного службовця: «утримуватися в робочий і неробочий час від поширення інформації, у тому числі розміщення коментарів на веб-сайтах і у соціальних мережах, які можуть завдати шкоди репутації державних органів та органів місцевого самоврядування; не допускати використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації; не робити принизливих коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, статті, сімейного стану та віросповідання особи; не поширювати чутки, не обговорювати особисте та сімейне життя колег, членів їх сімей та близьких осіб; не допускати впливу приватних, сімейних, суспільних та інших стосунків або інтересів на поведінку та прийняття рішень під час виконання своїх посадових обов'язків; не проявляти будь-яку з форм дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних та інших переконань, статті, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, а також за мовними або іншими ознаками; не вчиняти дій сексуального характеру, які виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), які принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування; протидіяти мобінгу (цькуванню) та вживати заходи, спрямовані на запобігання та припинення мобінгу, та заходи щодо відновлення порушених внаслідок

мобінгу прав» [13]. Окремі норми Правил встановлюють обов'язки керівників державних органів, органів місцевого самоврядування чи їх структурних підрозділів щодо сприяння створення комфортної психологічної атмосфери в трудовому колективі та недопущення фактів вчинення мобінгу. В Правилах зазначено на необхідність постійного підвищення культурного рівня, професійного рівня, поліпшення знань у сфері цифрової грамотності, виключно використовувати державну мову, дотримуватися офіційно-ділового стилю одягу та правил пристойності [13]. Окремо наголошено на шанобливому ставленні та шануванні народних звичаїв та національних традицій. III розділ Правил присвячено доброчесності державних службовців, а саме, державні службовці зобов'язані діяти доброчесно: «спрямовувати свої дії на захист публічних інтересів та недопущення конфлікту між приватними та публічними інтересами, уникати виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у своїй діяльності; не використовувати службове становище в приватних інтересах інших осіб чи в неправомірних приватних інтересах інших осіб, в тому числі не використовувати свій статус та інформацію про місце роботи з метою одержання неправомірної вигоди для себе або інших осіб; не розголошувати інформацію, що стала відома державному службовцю у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, зокрема персональні дані фізичних осіб, конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, режим якої встановлено Законами України «Про державну таємницю», «Про інформацію», «Про захист персональних даних», «Про доступ до публічної інформації» [14, 15, 16], крім випадків, визначених законом» [13].

Ст. 9 Закону України «Про державну службу» визначає, що «державний службовець під час виконання посадових обов'язків діє в межах повноважень, визначених законом, і підпорядковується своєму безпосередньому керівнику або особі, яка виконує його обов'язки, чи особі, визначеній у контракті про проходження державної служби (у разі укладення). Державний службовець зобов'язаний виконувати накази, доручення керівника, видані в межах його

повноважень» [1]. Винятками може стати випадки, які передбачені у ч. 6 цієї статті: у разі виникнення сумнівів щодо законності наказу або доручення державний службовець повинен вимагати письмового підтвердження, після чого виконує наказ з одночасним письмовим повідомленням керівника або орган більш високого рівня. Саме така процедура є підставою звільнення від відповідальності за виконання незаконного наказу (за виключенням явно злочинного наказу). В протилежному випадку при виконанні незаконного наказу державний службовець буде нести відповідальність за свої діяння [1].

Отже, специфікою державної служби є її невід'ємність від розвитку держави, при цьому державна служба наслідує всі характерні ознаки держави, відображає стан державності, удосконалюється та структурується разом із розвитком держави. Державні службовці є суб'єктами службово-трудова відносин. Він наділений складним дуальним статусом - один статус обумовлений тим, що він є суб'єктом адміністративного права та виконує державні функції, а інший статус обумовлений тим, що діяльність державного службовця є професійною трудовою діяльністю, а тому він стає суб'єктом трудових правовідносин з моменту призначення на посаду, і його діяльність має врегульовуватись нормами трудового законодавства.

Правовий статус державного службовця включає комплекс прав, обов'язків, гарантій діяльності та особливостей притягнення до відповідальності. Особливістю правового статусу є поєднання професійних обов'язків, які забезпечують виконання функцій держави через державний апарат, з морально-етичними обов'язками, обмеженнями і заборонами, які також впливають із особливого виду діяльності державного службовця – практичного втілення завдань держави.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВЧИХ ЗМІН У ПРАВОВОМУ СТАТУСІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

2.1. Класифікація посад державної служби

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про державну службу» посадою є визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень, визначених у ст. 1 Закону [1].

«Центральним інститутом держслужби є проходження держслужби, в якому відображається сама сутність держслужби з точки зору її реалізації. Проходження державної служби включає: прийняття на держслужбу, просування по ній службовців, стимулювання їхньої праці, вирішення інших питань, пов'язаних із службою та припинення держслужби. Під проходженням розуміють певні юридичні факти, які характеризують службово-правовий стан державного службовця, який відображається у його особовій справі. До таких фактів відносяться: заміщення більш високої держпосади; присвоєння чергового рангу; направлення на перепідготовку і підвищення кваліфікації; направлення на стажування («тимчасове випробування посади»), щорічне оцінювання, дисциплінарні стягнення тощо. Таким чином, проходження держслужби є досить тривалим процесом, який започатковується з моменту виникнення державно-службових відносин, тобо прийняття на держслужбу і завершується їхнім припиненням» [17, с. 30].

Процедура проходження державної служби державними службовцями, на думку науковців, включає такі складові: «процес працевлаштування громадян України на службу в державні органи, установи, організації; будь-які переміщення на державній службі; встановлення умов проходження державної служби; оцінку службово-трудової діяльності державних службовців; навчання державних службовців безпосередньо на державній службі, підвищення їх

кваліфікації чи перепідготовку; присвоєння певного рангу; стимулювання праці державних службовців та їх матеріальне забезпечення; соціальне партнерство в процесі державної служби між представниками суб'єктів службово-трудова відносин; режим робочого часу та відпочинку державних службовців; гарантії та компенсації різним категоріям державних службовців; дисципліну виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків; охорону службово-трудова діяльності державних службовців; матеріальну відповідальність суб'єктів службово-трудова відносин; особливості регулювання службово-трудова діяльності різних категорій державних службовців; захист трудових прав державних службовців; відповідальність суб'єктів службово-трудова відносин за порушення законодавства про проходження державної служби; припинення службово-трудова відносин» [18, с. 32].

Постановою КМУ від 01.04.2025 року № 369 затверджено Деякі питання проведення класифікації посад державної служби і внесені зміни до Каталогу типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад, який було затв. Постановою КМУ від 23 жовтня 2023 р. № 1109. Відповідно до Постанови класифікація посад передбачає процес розподілу посад державної служби та присвоєння їм класифікаційних кодів на підставі віднесення посад до відповідних сімей та рівнів [19]. В більшості випадків питання класифікації посад державних службовців розглядаються в відношенні до питання реформування оплати праці, однак значення класифікації значно глибше, оскільки її результати можуть бути у подальшому використовуватися для організації професійного навчання державних службовців, розвитку професійної кар'єри державного службовця і, в цілому, реформуванні державної служби з метою наближення її до європейських стандартів. Критеріями класифікації посад є: сім'я посади, рівень посади, юрисдикція та тип державного органу [19]. Вона дозволяє не тільки визначити посади державної служби, а й запровадити систему визначення вартості посад – грейдинг. До одного грейдингу будуть відносити посади з однаковим навантаженням, складністю та відповідальністю роботи незалежно від міста чи

розміру відомства, яке там знаходиться, оскільки однакова робота оплачується однаково. Сім'я посад – це об'днання типових посад державної служби за функціональними напрямками діяльності [19]. Всього передбачено 27 сімей: адміністративне керівництво; адміністрування та надання публічних послуг; аналіз державної політики та нормотворча діяльність; бухгалтерія; внутрішній аудит; господарські функції; державний нагляд і контроль; діловодство, канцелярія та архів; забезпечення реалізації (координація реалізації) державної політики; закупівлі; запобігання корупції; інформаційна безпека та кіберзахист; комунікація та інформаційне забезпечення; літературне редагування; міжнародне співробітництво; оборонна робота, мобілізаційна підготовка і мобілізація; організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження; організація засідань; правове забезпечення; протокол та церемоніал; режимно-секретна діяльність; управління державною власністю; управління інформаційно-комунікаційними системами; управління персоналом; управління проектами інформатизації; управління фінансами; цивільний захист та охорона праці [19]. Усі посади відповідно до класифікації діляться на 9 рівнів.

Для посад державної служби категорії «А» та «Б»:

«1. Перший керівний рівень включає вище колегіальне керівництво еколегіальним державним органом або вища керівна посада державної служби в державному органі у складі апарату (секретаріату) державного органу, юрисдикція якого поширюється на всю територію України. Основною метою посади є керівництво та організація роботи державного органу, зокрема колегіального державного органу, його апарату на центральному рівні, координація та контроль діяльності територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління державного органу» [19].

«2. Другий керівний рівень – вища керівна посада державної служби в державному органі у складі апарату (секретаріату) державного органу, юрисдикція якого поширюється на територію АРК, однієї або кількох областей, м. Києва та Севастополя. Основною метою посади є керівництво та організація роботи державного органу, його апарату (секретаріату) на міжобласному або

обласному рівні, координація та контроль діяльності територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління державного органу (за наявності)» [19].

«3. Третій керівний рівень – вища посада державної служби в державному органі у складі апарату (секретаріату) державного органу, юрисдикція якого поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення. Основною метою посади є керівництво та організація роботи державного органу, його апарату (секретаріату) на районному рівні, координація та контроль діяльності територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління державного органу (за наявності)» [19].

Для посад державної служби категорії «Б»:

«4. Четвертий керівний рівень – посада керівника, який очолює самостійний структурний підрозділ, до складу якого входять інші структурні підрозділи у складі апарату (секретаріату) державного органу (наприклад, директорат, управління, департамент) » [19].

«5. П'ятий керівний рівень – посада керівника, який очолює структурний підрозділ у складі самостійного структурного підрозділу та має у підпорядкуванні декілька структурних підрозділів або очолює малочисельний самостійний структурний підрозділ (відділ, сектор). Прикладом може стати Управління, у складі якого є інші підрозділи або сектор чи відділ» [19].

«6. Шостий керівний рівень – посада керівника, який очолює структурний підрозділ, що входить до складу самостійного структурного підрозділу та не має у складі інших структурних підрозділів, або очолює структурний підрозділ у складі іншого структурного підрозділу у державного органу, його апарату (секретаріату). Прикладом може бути відділ у складі департаменту чи сектор у складі відділу» [19].

Для посад державної служби категорії «В»:

«7. Вищий фаховий рівень – посада державної служб, яка входить до складу структурного підрозділу державного органу, його апарату (секретаріату).

Основною метою службової діяльності є розроблення в межах наданих повноважень комплексних пропозицій щодо формування та/або реалізації державної політики/ забезпечення діяльності державного органу за окремим напрямом діяльності структурного підрозділу або державного органу» [19].

«8. Середній фаховий рівень – посада державної служби, яка входить до складу структурного підрозділу державного органу, його апарату (секретаріату).

Основною метою службової діяльності є підготовка в межах наданих повноважень пропозицій (інформації, даних) для їх використання під час формування та/або реалізації державної політики/ забезпечення діяльності структурного підрозділу або державного органу» [19].

«9. Початковий фаховий рівень – посада державної служби входить до складу структурного підрозділу державного органу, його апарату (секретаріату).

Основною метою службової діяльності є підготовка в межах наданих повноважень пропозицій (інформації, даних), які передбачають механічну роботу, не передбачають аналізу та інтерпретації, глибоких знань законодавства для їх використання під час здійснення заходів щодо забезпечення реалізації політики у сфері діяльності державного органу або забезпеченні та підтримці діяльності державного органу» [19].

Однак за даними НАДС на початок 2025 року показник щодо кількості класифікованих посад (понад 146 тис. посад державної служби у більш ніж трьох тисячах органів держави) не змінився, а також була зафіксована значна кількість повторних класифікацій – 1640, що зумовлено було і зміною структури штатного розпису та функцій державного органу (91%), зверненням працівників або іншими причинами, які були пов'язані з призначенням або переведенням на посаду (5%), зміною фонду оплати праці (3%) чи всіма названими причинами (1%) [20].

Ст. 51 Закону України «Про державну службу» встановлює «розміри посадових окладів на посадах державної служби встановлюються з урахуванням каталогу типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад, зіставлення рівня оплати праці на типових посадах державної служби з рівнем оплати праці в приватному секторі (ч. 3)» [1]. Ч. 5 цієї статті

визначає, що методика проведення класифікації посад державної служби затверджується НАДС. «Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад передбачають перелік та описи: 1) сімей посад – посад, які поєднанні спільними функціональними напрямками діяльності; 2) рівня посад – ознак, що відображають якісні відмінності у характеристиках складності та відповідальності роботи на певному рівні службової діяльності на посадах державної служби; 3) юрисдикції і типів державних органів» [1].

На державну службу мають право вступати повнолітні громадяни України, які володіють державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови, та яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче:

1) магістра - для посад категорій «А» і «Б» ;

2) бакалавра, молодшого бакалавра - для посад категорії «В» (ч. 1 ст. 19 Закону) [1].

Ч. 2 ст. 19 та деякими іншими статтями Закону встановлено обмеження щодо прийняття на держслужбу. «До державної служби не має права вступати особа, якщо вона: визнана в установленому законом порядку недієздатною або з обмеженою дієздатністю; має непогашену або не зняту в установленому законом порядку судимість за скоєння умисного кримінального правопорушення; позбавлена за судовим рішенням права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або займати відповідні посади; піддавалася адміністративному стягненню за правопорушення, пов'язане з корупцією - протягом трьох років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; є громадянином іншої держави; не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення; підпадає під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади» від 16.09.2014 № 1682-VII (ч. 2 ст. 19)» [21].

Згідно з ч. 5 ст. 3 Закону України «Про очищення влади» [21] особам, щодо яких є «законне судове рішення про те, що вони в процесі своєї службово-трудової діяльності (обминаючи відповідну посаду у період з 28

лютого 2010 р. по 22 лютого 2014 р.) вчиняли заходи, спрямовані на узурпацію влади Президентом України Віктором Януковичем, підриєв основ національної безпеки, оборони чи територіальної цілісності України, що спричинило порушення прав і свобод людини, забороняється обіймати посади в державних та місцевих органах» [21].

Встановлення таких вимог зумовлено активною антикорупційною політикою держави та євроінтеграційним спрямуванням. Загалом такі вимоги були наявні й у попередній редакції Закону України «Про державну службу» 1993 р., однак в новому нормативно-правовому акті вони отримали конкретизацію й належну регламентацію.

Як вже зазначалося, на держслужбу забороняється приймати особу з непогашеною або не знятою судимістю за скоєння умисного кримінального правопорушення. Умислом є форма вини, за якої особа усвідомлює суспільно небезпечний характер свого діяння (дії або бездіяльності), передбачає його суспільно небезпечні наслідки і бажає їх настання (прямий умисел), або не бажає, але свідомо припускає їх настання (непрямий умисел) (ст. 24 Кримінального кодексу України [22]). Особа, яка буде прямо підпорядкована близькій особі або якій будуть прямо підпорядковані близькі особи, не може бути призначена на посаду державної служби. В ч. 1 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 встановлено обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності [23].

Однією з новел Закону України «Про державну службу» є встановлення критерію політичної неупередженості, яка також є вимогою до вступу на держслужбу. Згідно із ст. 10 Закону державний службовець «незалежно від своєї партійної належності та своїх політичних переконань має неупереджено виконувати законні накази (розпорядження) та доручення керівників. Якщо держслужбовець займає посаду державної служби категорії «А», то він не має права бути членом політичної партії. На період проходження державної служби особа, яка займає посаду категорії «А», повинна зупинити своє членство в політичній партії. Вона не має права обіймати посади в керівних

органах політичної партії, суміщати державну службу із статусом депутата місцевої ради, а також залучати, використовуючи своє службове становище, державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, працівників бюджетної сфери, інших осіб до участі у передвиборній агітації, акціях та заходах, що організуються політичними партіями» [1]. Тобто держслужбовець не повинен у будь-який спосіб використовувати своє службове становище в політичних цілях.

Професор М.І. Іншин зазначає, що «завдяки такій регламентації та встановленню обмежень для вступу на державну службу, державні службовці здійснюватимуть свою професійну службово-трудова діяльність на благо держави з метою забезпечення прав, свобод і законних інтересів усіх громадян, а не конкретно визначеного кола осіб, що належать до певної політичної організації» [11, с. 33]. Водночас неврахування інших можливих упереджених характеристик, зокрема, недооцінка в роботі службовця релігійної, расової, гендерної, майнової залежності, є недоліком змісту Закону і потребує подальшого виправлення у контексті закріплення загальної неупередженості [11, с. 33].

Ще однією важною умовою вступу на державну службу є професійна компетентність майбутніх держслужбовців. Визначення професійної компетентності надається у п. 5 ч. 1 ст. 2 Закону. «Це здатність особи застосовувати в межах визначених за посадою повноважень спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку» [1].

Завдяки вимоги професійної компетентності майбутніх державних службовців «визначається загальне спрямування службово-трудова діяльності посадовців, яке полягає у безперервному підвищенні рівня кваліфікації та ефективності виконання своїх трудових обов'язків, які впливають із наданих повноважень та функцій. Окрім того, принцип професійної компетентності визначив нові права громадян у сфері державної

служби, зокрема, право на професійне навчання і підвищення кваліфікації за рахунок держави. Саме останнє вказує на те, що принцип професіоналізму обумовлює компетентне, об'єктивне та неупереджене виконання своїх службово-трудова об'язків, перманентне підвищення кваліфікації працівників державної служби, а також володіння державною і іншими мовами з метою ефективного здійснення службової трудової діяльності» [11, с. 34].

Як зазначає Л.М. Курочка, «принцип професіоналізму державної служби означає підтримання високої компетентності працівників, систематичне, регулярне виконання службово-трудова функції, операцій, оформлення, вирішення справ, стабільність службових правовідносин, політична неупередженість, лояльність працівника державної служби, тобто кваліфіковане та компетентне виконання державним службовцем своїх об'язків. Очевидним є той факт, що принцип професіоналізму увібрав у себе нове уявлення суспільства про «європейські стандарти» [24, с. 69].

Зазначимо, що вимоги до професійної компетентності претендентів на державну службу поділяють на загальні та спеціальні (ч. 1 ст. 20 Закону). У ч. 2 ст. 20 Закону наведені загальні вимоги. Для осіб, які претендують на зайняття посад категорії «Б», загальні вимоги визначено з урахуванням територіальної юрисдикції державного органу, в якому передбачено відповідну посаду. Та вимога, відповідно до якої претенденти на посади категорії «А» повинні володіти однією з офіційних мов Ради Європи (англійська, французька). До осіб, які претендують на зайняття посад держслужби категорії «А», розроблено Типові вимоги (у т. ч. спеціальні), які затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 № 448 [25].

В процесі призначення з метою перевірки відповідності державного службовця займаній посаді може бути встановлено випробування строком до 6 місяців (ч.ч. 1, 3 ст. 35). Якщо особа призначається на посаду державної служби вперше, випробування є обов'язковим (ч. 2 ст. 35 Закону) [1].

Згідно з ч. 3 ст. 20 Закону до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», спеціальні вимоги визначає суб'єкт призначення з урахуванням вимог спеціальних законів, які регулюють діяльність відповідного державного органу, в порядку, визначеному Національним агентством України з питань державної служби.

Для посад категорій «Б» і «В» затвердження спеціальних вимог здійснюється незалежно від проведення конкурсу на певну посаду, адже безвідносно до способу заміщення посади (за конкурсом, без нього) претендент має відповідати вимогам до професійної компетентності, у т. ч. спеціальним. Дані вимоги являють собою складовою вимог до осіб, які претендують на посади державної служби, і мають використовуватися при оголошенні конкурсу.

Згідно з ч. 1 ст. 21 Закону вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу.

Відповідно до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженому постановою КМУ 25 березня 2016 р. № 246 [26], при проведенні конкурсу слід дотримуватись наступних принципів: забезпечення рівного доступу; політичної неупередженості; законності; довіри суспільства; недискримінації; прозорості; доброчесності; надійності та відповідності методів тестування; узгодженості застосування методів тестування; ефективного і справедливого процесу відбору.

Прийняття на державну службу без конкурсу в мирний час можливо лише у тих випадках, які визначено виключно в Законі (ч. 2 ст. 21).

Без обов'язкового проведення конкурсу Закон «Про державну службу» передбачає наступні випадки прийняття на державну службу:

- «у разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації державного органу держслужбовець переводиться на рівнозначну або за його згодою на нижчу посаду в державному органі і йому передаються повноваження та функції такого органу (ч. 5 ст. 22 Закону)» [1];

- «з метою усунення обставин прямого підпорядкування близьких осіб за згодою керівника державної служби держслужбовець переводиться до іншого державного органу (абз. 2 ч. 2 ст. 32)» [1];

- «державний службовець переводиться на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті) за рішенням керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець (п. 2 ч. 1 ст. 41). Переведення здійснюється лише за згодою державного службовця (ч. 2 ст. 41) » [1].

Абз. 3 ч. 3 ст. 87 Закону передбачений особливий випадок прийняття на державну службу без конкурсу: «звільнений на підставі п. 1 ч. 1 ст. 87 Закону держслужбовець, у разі створення в державному органі, з якого його звільнено, нової посади чи появи вакантної посади, що відповідає кваліфікації державного службовця, протягом шести місяців з дня звільнення має право поворотного прийняття на службу за його заявою, якщо він був призначений на посаду в цьому органі за результатами конкурсу» [1].

Законами України «Про запобігання корупції» та «Про очищення влади» передбачено перевірки, під час яких виявляються особливості правового статусу державних службовців та правового регулювання державної служби. За результатами цих перевірок може бути відмовлено у прийнятті на державну службу або звільнено зі служби. Та особа, яка вперше вступає на посаду державної служби, статус державного службовця набуває з дня публічного складення нею Присяги державного службовця. Повторно призначена на посаду особа складає Присягу з дня призначення на посаду.

2.2. Впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців

В період дії воєнного стану був прийнятий ще один важливий нормативний акт, спрямований на регулювання оплати праці державних службовців. 11.03.2025 року був прийнятий Закон України № 4282-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» [27]. Національне агентство України з питань державної служби визначило, що це стане «важливим кроком для розбудови прозорої, передбачуваної та конкурентної системи оплати праці на державній службі, що ґрунтується на класифікації посад» [20]. Крім того, НАДС зазначило, що основною метою реформування внесених змін стане: «запровадження прозорої і зрозумілої системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад; посилення ролі посадового окладу; впровадження системи грейдів; припинення необґрунтованих стимулюючих виплат» [20].

У прийнятій у 2021 році Стратегії реформування державного управління на 2022-2025 рр. за напрямом Професійна публічна служба та управління персоналом було визначено, що «підвищення престижу держави та її конкурентоспроможності як роботодавця та створення можливості залучити та утримувати найбільш кваліфікованих працівників на державній службі передбачає: підвищення прозорості, передбачуваності та справедливості заробітної плати, посилення ролі сталої частини та обмеження варіативної частини в структурі заробітної плати на індивідуальному рівні та фонду заробітної плати кожного державного органу (а саме, частка сталої заробітної плати повинна становити не менше як 70 %, а варіативної – не більше, ніж 30%), зменшення та усунення розриву в оплаті праці державних службовців» [3]. «зменшення частки премій в структурі заробітної плати сприятиме запобіганню встановлення керівником розміру оплати на власний розсуд, а також зниженню ризику політизації державних службовців» [3]. Також Стратегією передбачалось впровадження класифікації посад державної служби – визначення типових посад

з урахуванням функціональної спрямованості, мети та цінності посади; встановлення конкурентного рівня заробітної плати [3].

Першим кроком стало встановлення класифікації посад, про які писали вище. Однак за даними НАДС на початок 2025 року показник щодо кількості класифікованих посад (понад 146 тис. посад державної служби у більш ніж трьох тисячах органів держави) не змінився, а також була зафіксована значна кількість повторних класифікацій – 1640, що зумовлено було і зміною структури штатного розпису та функцій державного органу (91%), зверненням працівників або іншими причинами, які були пов'язані з призначенням або переведенням на посаду (5%), зміною фонду оплати праці (3%) чи всіма названими причинами (1%) [3].

Відповідно до норм Закону України № 4282-ІХ «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» заробітна плата державного службовця буде складатися із сталої заробітної плати – фіксована заробітна плата та основна винагорода за виконання посадових обов'язків: посадовий оклад, який з 1 січня 2026 р. в мінімальному розмірі не може становити менше 2,5 розміри прожиткового мінімуму для працездатних осіб; надбавка за вислугу років – в розмірі 2% посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 30% посадового окладу, це введення з 01 квітня 2015р.; надбавка за ранг – визначається КМУ під час затвердження схеми посадових окладів на посадах державної служби, але на 2025 рік вони залишилися незмінними [27].

Варіативна заробітна плата включає премії: місячну премію, яка не може перевищувати 30% розміру посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом місяця; квартальна премія, яка не може перевищувати 90% розміру посадового окладу державного службовця за фактично відпрацьований час протягом кварталу; премія за результатами щорічного оцінювання [27]. Крім того, передбачено і інші гарантії та компенсації, до яких відносять грошову допомогу, яка одночасно виплачується з настанням

щорічної відпустки (розмір включає суму посадового окладу, надбавки за вислуги років та надбавки за ранг державного службовця), а також матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань. Ці виплати не враховуються при формуванні фондів сталої та варіативної заробітної плати [27]. «На період дії воєнного стану та протягом 6 місяців після припинення можуть встановлюватися додаткові коригуючі коефіцієнти для оплати праці державних службовців з урахуванням особливостей адміністративно-територіальних одиниць» [27].

Законом України № 4282-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» передбачено, що інструментом для належного планування фонду оплати праці на єдиних умовах стане створений Порядок формування фонду оплати праці в державному органі, який був затверджений Постановою КМУ від 06.06.2025 р. № 668 [29]. «Цей Порядок визначає питання формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі, джерелом якого є кошти державного бюджету, та поширюється на державні органи, їх апарати (секретаріати), в яких оплата праці державних службовців регулюється Законом України «Про державну службу» та іншими законами» [29].

Однак, для того, щоб успішно реалізувати реформи щодо оплати праці державних службовців необхідне належне фінансування, або, як називає, Стратегія, стале фінансове забезпечення [3].

З урахуванням змін, внесених 11.03.2025 р. ст. 50 Закону України «Про державну службу» констатує, що «заробітна плата державного службовця повинна враховувати класифікацію та досвід, важливість і складність роботи на посаді, ступінь відповідальності, а також результативність, ефективність та якість виконання посадових обов'язків і складається з: 1) сталої заробітної плати – посадового окладу, надбавки за вислуги років, надбавки за ранг державного службовця; 2) варіативної заробітної плати- премії за

результатами щорічного оцінювання службової діяльності, місячної або квартальної премії» [1].

Стала заробітна плата є фіксованою виплатою та основною винагородою за виконання посадових обов'язків, що гарантується законом, а варіативна залежить від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу, є винагородою за ініціативну роботу, своєчасне і якісне виконання завдань та додаткового обсягу завдань (ст. 50 Закону) [1]. Крім того, державний службовець може отримувати передбачені законодавством гарантійні та компенсаційні виплати: «компенсація у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці; матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань; грошова допомога, що виплачується з наданням щорічної основної відпустки; інші гарантійні та компенсаційні виплати» [1]. Їх особливість полягає у тому, що вони є частиною державних гарантій, передбачені для компенсації затрат, які виникають при виконанні службових обов'язків або реалізації спеціального правового статусу державного службовця, не входять до сталої або варіативної заробітної плати і не враховуються при формуванні фондів таких заробітних плат.

Ч. 3 ст. 50 Закону окреслює види та пропорції премій державних службовців: «1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; 2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. Загальний розмір таких премій не може перевищувати 30% фонду його сталої заробітної плати за рік, а розмір місячної премії не може перевищувати 30% розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований місяць, квартальна премія - 90% розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований квартал» [1]. Джерелом фонду оплати праці є державний бюджет, фонд формується відповідно до Порядку формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі затверджено Постановою КМУ від 06.06.2025 р. № 668 [28]. Відповідно до Порядку Фонд заробітної

плати формується з урахуванням таких складових, визначених законодавством: «посадового окладу; надбавки за вислуги років; надбавки за ранг державного службовця, дипломатичний ранг або інше спеціальне звання; фонду преміювання державного органу у розмірі 20% загального фонду посадових окладів на рік (для виплати місячної або квартальної премії та премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності); компенсації за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці; грошової допомоги, що виплачується під час надання щорічної основної оплачуваної відпустки; індексації заробітної плати; грошової компенсації за невикористані дні щорічної та додаткової відпустки; вихідної допомоги при звільненні за п. 7 ч. 1. ст 83 Закону України «Про державну службу»; інших складових заробітної плати» [28]. Закон містить бланкетні посилання на інші закони щодо регулювання заробітної плати для окремих категорій державних службовців (Митний кодекс України [29], Податковий кодекс України [30], Закон України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні» [31], «Про судоустрій та статус суддів» [32]). Закон також визначає державну гарантію в оплаті праці – «скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів та надбавок до них» (ч. 5 ст. 50) [1].

Ст. 52 Закону України «Про державну службу» встановлює надбавки, премії та компенсації: за вислугу років надбавка визначається на рівні 2% посадового окладу за кожний рік стажу державної служби, але не більше 30% посадового окладу; розмір надбавки за ранг визначається КМУ при затвердженні схеми посадових окладів на посадах державної служби; компенсація у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці встановлюється в розмірі і порядку, визначеному КМУ [1].

Правове регулювання премій здійснюється відповідно до Типового положення про преміювання державних службовців в державних органах, що провели класифікацію посад державної служби, їх апаратах (секретаріатах), затверджено Наказом НАДС 09.06.2025 р. № 74-25 [33]. Цим положенням

визначається, що «розмір місячної або квартальної премії державного службовця залежить від його особистого внеску в загальний результат роботи державного органу з урахуванням таких критеріїв: ініціативність у роботі; якість виконання завдань та досягнення результатів; виконання додаткового обсягу завдань і обов'язків згідно з наказом, розпорядженням, дорученням, наданим в установленому порядку; терміновість виконання завдань; участь в роботі комісій, робочих груп, зокрема міжвідомчих, консультативно-дорадчих органів» [33]. Важливою умовою преміювання є умова дотримання принципів державної служби та правил етичної поведінки за відповідний період. На конкретній посаді державного службовця за конкретний період служби преміювання здійснюється безпосередньо керівником державної служби на підставі вищезазначених актів відповідно до Положення про преміювання у державному органі за погодженням з первинною профспівковою організацією (якщо вона є).

«Розмір місячної або квартальної премії, премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям, які обіймають посади державної служби категорії «А», встановлюється у порядку, затвердженому КМУ» [1].

Ч. 6 Закону України «Про державну службу» визначає, що фонд преміювання державного органу встановлюється у розмірі 20% загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці [1]. Однак в Прикінцевих та перехідних положеннях цього Закону була додана норма, згідно з якою «на період дії воєнного стану та до завершення календарного року, в якому воєнний стан буде припинено чи скасовано, дія ч. 6 ст. 52 тимчасово зупиняється, в фонд преміювання державного органу не може перевищувати 20% загального фонду сталої заробітної плати на рік» [1].

У 2025 році було проведено опитування майже 35 тис. державних службовців з 114 органів державної влади, які визначили наступне: лише 2,1% державних службовців вважає запроваджену систему оплати праці прозорішою; більшість (72,4%) не відчула істотних змін внаслідок реформи;

майже половина вважає свою заробітну плату несправедливою порівняно з оплатою на аналогічних посадах в інших інституціях; 78,6 опитуваних назвали заниженою за професійне виконання обов'язків та ініціативність на роботі [34]. Про дисбаланс в оплаті праці в державному секторі свідчить і індекс Джині (індекс нерівності доходів), який у 2024 році зріс з 0,062 до 0,118, що свідчить про посилення нерівності у розподілі заробітної плати серед державних службовців [34]. Крім того, у звіті Рахункової палати визначили, що держава досі не володіє повною та достовірною інформацією про фактичні нарахування заробітної плати працівникам державних структур, що не сприяє аналізу ефективності видатків та планування бюджетних потреб в секторі державного управління. І як невтішний висновок, очікуваного ефекту – підвищення мотивації, прозорості, конкурентоспроможності державної служби – не досягнуто [35].

Отже, класифікація посад – це процес розподілу посад державної служби та присвоєння їм класифікаційних кодів на основі віднесення посад до відповідних сімей та рівнів, визначених у Каталозі типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад. В більшості випадків питання класифікації посад державних службовців розглядаються в відношенні до питання реформування оплати праці, однак значення класифікації значно глибше, оскільки її результати можуть бути у подальшому використовуватися для організації професійного навчання державних службовців, розвитку професійної кар'єри державного службовця і, в цілому, реформуванні державної служби з метою наближення її до європейських стандартів. Критеріями класифікації посад є: сім'я посади, рівень посади, юрисдикція та тип державного органу. Вона дозволяє не тільки визначити посади державної служби, а й запровадити систему визначення вартості посад – грейдинг. До одного грейдингу відносять посади з однаковим навантаженням, складністю та відповідальністю роботи незалежно від міста чи розміру відомства, яке там знаходиться, оскільки однакова робота оплачується однаково. Сім'я посад – це об'єднання типових посад державної служби за функціональними напрямками діяльності. 11.03.2025

року був прийнятий Закон України № 4282-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад». Національне агентство України з питань державної служби визначило, що це стане «важливим кроком для розбудови прозорості, передбачуваної та конкурентної системи оплати праці на державній службі, що ґрунтується на класифікації посад». Однак реальні статистичні опитування та аудит, проведений Рахункової палати за 2024 рік, поки не дають оптимістичних прогнозів щодо позитивних наслідків такої реформи. Однак саме її запровадження є кроком до впровадження європейських стандартів у проходженні державної служби.

РОЗДІЛ 3.

ЗМІНИ У ПРАВОВОМУ СТАТУСІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1. Вступ на державну службу та особливості припинення в період воєнного стану

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. Воєнний стан - «це особливий правовий режим, що вводить в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень» [36]. Зміст правового режиму воєнного стану, порядок його введення та скасування, правові засади діяльності органів державної влади, військового командування, військових адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій в умовах воєнного стану, гарантії прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб визначено цим Законом.

Правовою базою змін у проходженні державної служби у цей період стали: Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX (у редакції Закону № 2353-IX від 01.07.2022) [37]; Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» від 12.05.2022 № 2259-IX [38]; Постанова КМУ від 12 квітня 2022 р. № 440 «Деякі питання організації роботи державних службовців та

працівників державних органів у період воєнного стану» [39]; Постанова КМУ від 18 січня 2017 року № 15 «Питання оплати праці працівників державних органів» [40]; Постанова КМУ від 07 березня 2022 року № 221 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану» [41]; Роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби щодо проходження публічної служби в умовах воєнного стану [42], Роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби щодо пропозиції іншої посади державної служби у разі припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення від 18 вересня 2025 року №94р/3 [43].

В умовах воєнного стану «Президент України, Верховна Рада України діють виключно на підставі, у межах повноважень та способ, визначені Конституцією та законами України. Кабінет Міністрів України, інші органи державної влади, військове командування, військові адміністрації, Верховна Рада Автономної Республіки Крим, Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування здійснюють повноваження, надані їм Конституцією України, цим Законом та іншими законами України (ст. 9)» [36].

У період дії воєнного стану «не можуть бути припинені повноваження Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також судів, органів прокуратури України, органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, досудове розслідування, та органів, підрозділи яких здійснюють контррозвідувальну діяльність (ст. 10)» [36].

З урахуванням вимог ст. 4 Закону «Про правовий режим воєнного стану» на територіях, на яких введено воєнний стан, для забезпечення дії Конституції та законів України, забезпечення разом із військовим командуванням запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, оборони, цивільного захисту, громадської безпеки і порядку, охорони прав,

свобод і законних інтересів громадян можуть утворюватися тимчасові державні органи – військові адміністрації.

Відповідно до ч. 5 ст. 3 Закону України «Про військово-цивільні адміністрації» у разі набуття районною, обласною державною адміністрацією статусу відповідної районної, обласної військово-цивільної адміністрації «посади державних службовців у таких адміністраціях можуть заміщатися військовослужбовцями військових формувань, утворених відповідно до законів України, особами рядового і начальницького складу правоохоронних органів, які відряджаються до них у встановленому законодавством порядку для виконання завдань в інтересах оборони держави та забезпечення її безпеки із залишенням на військовій службі, службі у правоохоронних органах без виключення зі списків особового складу, а також за рішенням керівника районної, обласної військово-цивільної адміністрації на посади державних службовців у такій адміністрації можуть призначатися інші особи, які мають спеціальні знання та досвід, без конкурсного відбору» [44].

Однак за необхідності є можливим внесення змін до штатного розпису державного органу, зокрема передбачивши замість вакантних посад державної служби посади працівників, які виконують функції з обслуговування та працівників патронатних служб. Заповнення таких посад здійснюється без проведення конкурсу шляхом укладення трудового договору. У період дії воєнного стану особи призначаються на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств, установ, організацій керівником державної служби або суб'єктом призначення, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради, начальником відповідної військової адміністрації без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства

України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад (ч. 5 ст. 10) [36].

Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, призначені відповідно до абзацу першого цієї частини, не можуть бути переведені на інші посади державної служби або посади в органах місцевого самоврядування (ч. 5 ст. 10) [36].

Також деякі види робіт (послуг) можуть здійснюватися на умовах цивільно-правового договору з державним органом: необхідно подати заяву; заповнити особову картку встановленого зразка; документи, що підтверджують наявність громадянства України; документи, які підтверджують освіту та досвід роботи згідно з вимогами, встановленими щодо відповідних посад. Особи не подають електронну декларацію та документ про підтвердження рівня володіння державною мовою.

Спеціальна перевірка, передбачена Законом «Про запобігання корупції», стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища та посад з підвищеним корупційним ризиком, перелік яких затверджується Національним агентством з питань запобігання корупції, а також перевірка, передбачена Законом «Про очищення влади», не проводяться.

Досліджуючи інститут присяги, О.Л. Кравчук зазначає, що складення присяги при вступі на державну службу варто зберегти лише як правило професійної поведінки, що має етично-правовий характер [45, с.126]. З одного боку, це правило повинно виступати як рекомендації для державного службовця: як вони повинні виконувати свої професійні повноваження, а з іншого боку – бути принципами та вимогами до професійної поведінки [45, с. 126].

Після припинення чи скасування воєнного стану, але не пізніше 6-ти місяців з дня його припинення чи скасування, на такі посади оголошуються конкурси. Граничний строк перебування призначеної без конкурсу особи на посаді – 12 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.

Закон передбачає, що після припинення або скасування воєнного стану особи, прийняті на посади по особливій процедурі в умовах воєнного стану, у разі неподання ними декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, передбаченої Законом України «Про запобігання корупції», документа про підтвердження рівня володіння державною мовою у визначений строк, а також неподання особою, яка під час дії воєнного стану призначена на посаду, яка передбачає зайняття відповідального або особливо відповідального становища, або посаду з підвищеним корупційним ризиком, документів, передбачених ст. 57 Закону України «Про запобігання корупції» у визначений строк, такий державний службовець або посадова особа місцевого самоврядування, особа, яка займає посаду, що передбачає зайняття відповідального або особливо відповідального становища, або посаду з підвищеним корупційним ризиком, звільняється із займаної посади протягом трьох робочих днів після завершення цього строку [23].

Особи, звільнені з посад державної служби та служби в органах місцевого самоврядування у період дії воєнного стану, протягом одного року після припинення чи скасування воєнного стану можуть бути прийняті на рівнозначні або нижчі посади державної служби та служби в органах місцевого самоврядування без проведення конкурсу ч.10. ст. 10 [36].

Дослідження проходження державної служби в умовах воєнного часу буде неповним без аналізу особливостей припинення державної служби та ті новели, які були внесені до законодавства з урахуванням соціально-економічної ситуації у воюючій державі, тимчасової окупації частини території України, перебування окремих населених пунктів під постійними обстрілами та специфікою виконання держслужбовцями завдань, які є реалізацією функцій держави.

Підстави припинення державної служби передбачені у ст. 83 Закону України «Про державну службу». Відповідно до даної статті державна служба припиняється: 1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження;

2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби; 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін; 4) за ініціативою суб'єкта призначення; 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін; 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов; 7) у разі виходу державного службовця на пенсію або досягнення ним 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади»; 9) з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби (у разі укладення) передбачених [1].

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 [1].

У разі звільнення з державної служби на підставі пунктів 6 і 7 ч. 1 ст. 83 Закону державному службовцю виплачується вихідна допомога у розмірі середньої місячної заробітної плати. Така допомога виплачується при звільненні за п.7 ч.1 ст. 83 одноразово за бажанням особи у разі виходу на пенсію або досягнення 65-річного віку [1]. Однак особа, яка досягла 65 років, може бути залишена на службі за його згодою у зв'язку з потреба державної служби, але не більше 70-річного віку за рішенням про продовження строку перебування на державній службі, яке приймається суб'єктом призначення щороку [1].

Згідно зі ст. 84 Закону «Про державну службу» підставами для припинення державної служби у зв'язку із втратою права на державну службу або його обмеженням є: 1) припинення громадянства України або виїзд на постійне проживання за межі України; 2) встановлення факту наявності у державного службовця громадянства іноземної держави або набуття громадянства іншої держави під час проходження державної служби; 3) набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення державного службовця до адміністративної

відповідальності за пов'язане з корупцією правопорушення, яким на особу накладено стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, що пов'язані з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування; 4) набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо державного службовця за вчинення умисного кримінального правопорушення та/або встановлення заборони займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави; 4-1) набрання законної сили рішенням суду щодо такого державного службовця про визнання його активів або активів, набутих за його дорученням іншими особами або в інших передбачених ст. 290 ЦПКУ випадках, необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави; 5) наявність відносин прямої підпорядкованості близьких осіб у випадку, передбаченому ст. 32 Закону; 7) наявність у державного службовця реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб [1].

У випадках, зазначених у пунктах 1-4, 6 ч.1 ст. 84 Закону, суб'єкт призначення зобов'язаний звільнити державного службовця у триденний строк з дня настання або встановлення факту, передбаченого цією статтею, якщо інше не встановлено законом, а у випадку, зазначеному у п. 5 ч. 1 ст. 84 Закону, - у порядку, визначеному ст. 32 Закону [1]

Ст. 85 Закону «Про державну службу» передбачено припинення державної служби у зв'язку із закінченням строку призначення на посаду державної служби. Так, у разі призначення на посаду державної служби на певний строк державний службовець звільняється з посади в останній день цього строку. П. 2 ч. 1 цієї статті визначає, що у разі призначення на посаду державної служби з укладенням контракту державний службовець звільняється в останній день строку дії контракту [1].

Державний службовець, призначений на посаду державної служби на період заміщення тимчасово відсутнього держслужбовця, за яким зберігалася посада державної служби, звільняється з посади в останній робочий день перед

днем виходу на службу тимчасово відсутнього державного службовця. У такому разі тимчасово відсутній державний службовець зобов'язаний письмово повідомити керівника державної служби не пізніше як за 14 календарних днів про свій вихід на службу [1].

Відповідно до ч. 1 ст. 86 Закону, держслужбовець має право звільнитися зі служби за власним бажанням, попередивши про це суб'єкта призначення у письмовій формі не пізніше як за 14 календарних днів до дня звільнення. Відповідно до ч. 2 зазначеної статті, державний службовець може бути звільнений до закінчення двотижневого строку, передбаченого частиною першою цієї статті, в інший строк за взаємною домовленістю із суб'єктом призначення, якщо таке звільнення не перешкоджатиме належному виконанню обов'язків державним органом [1].

Суб'єкт призначення зобов'язаний звільнити державного службовця у строк, визначений у поданій ним заяві, у випадках, передбачених законодавством про працю [1].

Закон передбачає припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення. Так, відповідно до ст. 87 Закону підставами для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення є: 1) скорочення чисельності або штату державних службовців, скорочення посади державної служби внаслідок зміни структури або штатного розпису державного органу без скорочення чисельності або штату державних службовців, реорганізація державного органу; 1-1) ліквідація державного органу 2) встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді протягом строку випробування; 3) отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності; 4) вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку, який передбачає звільнення [1]. Щодо звільнення на підставі п.1 та 1-1, то передбачено попередження про наступне звільнення у письмовій формі не пізніше ніж за 30 календарних днів. Одночасно такій особі пропонується інша рівнозначна посада або, як виняток, нижча посада відповідно до професійної підготовки та професійних

компетентностей. І необхідно враховувати переважне право на залишенні на роботі, яке передбачено ст. 42 Кодексу законів про працю України [46]. Наказ (розпорядження) про звільнення державного службовця у випадках, передбачених ч. 1 ст. 87, може бути виданий суб'єктом призначення або керівником державної служби у період тимчасової непрацездатності державного службовця або його відпустки із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. У такому випадку оформлення і видача трудової книжки, а також розрахунок при звільненні проводяться протягом семи днів з дня звільнення [1].

В разі звільнення за п. 1 ст. 87 суб'єкт призначення або керівник державної служби має обрати вакантну посаду або посаду тимчасово відсутнього державного службовця, за яким відповідно до Закону зберігається посада державної служби і запропонувати державному службовцю. Така вакантна посада повинна відповідати професійній підготовці і професійній компетентності державного службовця. Це означає, що разом з попередженням про звільнення такому державному службовцю має бути запропонована відповідна рівнозначна посада, а за відсутності відповідної рівнозначної - нижча посада державної служби [43]. У Роз'ясненні Національного агентства України з питань державної служби щодо пропозиції іншої посади державної служби у разі припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення визначено, що Законом не передбачена можливість відмови державному службовцю у призначенні (переведенні) на раніше запропоновану йому посаду, тобто, якщо державному службовцю було запропоновано відповідну посаду державну служби, і він прийняв таку пропозицію, відмова у його призначенні (переведенні) на цю посаду не допускається [43].

Підставою для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення може бути нез'явлення державного службовця на службу

протягом більш як 120 календарних днів підряд або більш як 150 календарних днів протягом року внаслідок тимчасової непрацездатності (без урахування часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами), якщо законом не встановлено більш тривалий строк збереження місця роботи (посади) у разі певного захворювання.

За державним службовцем, який втратив працездатність під час виконання посадових обов'язків, посада зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Процедура вивільнення державних службовців на підставі п. 1 ч. 1 ст. 87 Закону визначається законодавством про працю. Звільнення на підставі п. 1 ч. 1 ст. 87 Закону «Про державну службу» допускається лише у разі, якщо державного службовця не може бути переведено на іншу посаду відповідно до його кваліфікації або якщо він відмовляється від такого переведення [1].

У разі звільнення з державної служби на підставі п. 1 та 1-1 ч. 1 ст. 87 Закону «Про державну службу» держслужбовцю виплачується вихідна допомога у розмірі середньої місячної заробітної плати.

Підставами для припинення державної служби у зв'язку з обставинами, що склалися незалежно від волі сторін відповідно до ст. 88 Закону «Про державну службу» є: «1) поновлення на посаді державної служби особи, яка раніше її займала; 2) неможливість виконання державним службовцем службових обов'язків за станом здоров'я за наявності медичного висновку, порядок надання якого визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, та центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я; 3) набрання законної сили рішенням суду про визнання особи недієздатною або про обмеження дієздатності особи; 4) визнання державного службовця безвісно відсутнім чи оголошення його померлим; 5) обрання на виборну посаду до органу державної влади або органу місцевого самоврядування з дня набуття повноважень; 6) смерть державного службовця» [1].

У 2019 р. Закон було доповнено ст. 88-1, згідно з якою контрактом про проходження державної служби можуть бути встановлені додаткові, крім передбачених цим Законом, підстави припинення державної служби, і тому державна служба буде припинена на підставах, передбачених у контракті [1].

Держслужбовець зобов'язаний до звільнення з посади чи переведення на іншу посаду передати справи і довірене у зв'язку з виконанням посадових обов'язків майно (далі - майно) особі, уповноваженій суб'єктом призначення у відповідному державному органі. Уповноважена особа зобов'язана прийняти справи і майно.

Факт передачі справ і майна засвідчується актом, що складається у двох примірниках і підписується уповноваженою особою, керівником служби управління персоналом відповідного державного органу та державним службовцем, який звільняється. Один примірник акта видається державному службовцю, який звільняється, другий примірник або його копія долучається до особової справи цього державного службовця.

У разі якщо через невиконання обов'язку щодо передачі справ і майна створено істотну загрозу публічним інтересам, особа може бути притягнена до відповідальності згідно із законом.

Основні підстави припинення держслужби зазначені у ст. 83 Закону України «Про державну службу», вони залишилися без змін. Однак зараз існують особливості припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення, які не діють у мирний час. Мова йде про звільнення державного службовця з ініціативи керівника у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки (ч. 1 ст. 5) [37].

3.2. Особливості проходження державної служби в сучасних умовах

Зупинимося на аналізі змін законодавчого регулювання окремих складових проходження державної служби у період воєнного стану. Першим проаналізуємо простій як тимчасове призупинення роботи державного службовця з причин, які не залежать від нього і є одним із викликів воєнного часу. У разі виникнення обставин, які через відсутність організаційних та/або технічних умов, які необхідні для виконання державним службовцем своїх завдань та функцій, роблять неможливими їх виконання, а також у разі дії невідвортної сили або інших причин, оголошується простій для окремого підрозділу або органу в цілому. Простій оголошується, якщо неможливо перевести державного службовця за посадою на дистанційну роботу. Правове регулювання оголошення простою та оплата праці за цей час здійснюється на підставі ст. ст. 34, 113 Кодексу законів про працю [46].

Оголошення простою в державному органі здійснюється з урахуванням норм КЗпП України (ст. 34 «Тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою» і ст. 113 «Порядок оплати часу простою») [46]. Такі обставини, які викликали простій, фіксують в акті простою, де зазначають причину припинення роботи всього державного органу або окремих структурних підрозділів (тимчасова окупація, руйнування будівлі тощо), дату і час початку простою і прогнозований час його закінчення. Простій оформлюється наказом і оголошується працівникам під розписку у будь-який можливий спосіб або за допомогою електронного зв'язку. В наказі вказується: якщо простій не поширився на весь орган, то вказують перелік структурних підрозділів, на які він поширився; дата початку простою; дату його закінчення, якщо це можливо або подію, з якою буде пов'язане його закінчення; необхідність або звільнення працівників бути присутніми на віддалених робочих місцях або своїх робочих місцях.

Важливим є питання оплати праці при простої. Відповідно до п.1 Постанови КМУ від 07.03.2022 р. № 221 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану»

встановлено «право керівників державних органів, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, до припинення чи скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, передбаченого у кошторисі, самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу)» [41].

В період воєнного стану може бути запроваджена дистанційна робота. Поняття «дистанційна робота» закріплено ст. 60-2 Кодексу законів про працю: це «форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [46]. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому (ч.2 ст. 60-2) [46]. Ініціатива може виходити від державного органу, і тоді таке запровадження оформлюється відповідним наказом, з яким працівника необхідно ознайомити під підпис або за допомогою електронного зв'язку. Якщо ініціатива виходить від державного службовця, він звертається до безпосереднього керівника усно або за допомогою електронного зв'язку з пропозицією переведення на дистанційну роботу. Відповідно до Постанови КМУ від 12.04.2022 р. № 440 «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» дистанційна робота «може запроваджуватися у разі наявності організаційних і технічних можливостей для виконання їх посадових обов'язків, а робота державних службовців та працівників державного органу за межами України допускається лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку» [39]. «Якщо державний службовець перебуває у свій робочий час в Україні поза межами робочого місця без рішення керівника або закордоном, за виключенням службового відрядження, яке оформлене в установленому порядку, до таких працівників може бути

застосовано дисциплінарне стягнення» [39]. Оплата дистанційної роботи провадиться у повному обсязі відповідно до законодавства.

Важливим питанням регулювання службово-трудоких відносин в період воєнного стану є правове регулювання заміщення тимчасово відсутнього державного службовця та проведення конкурсного відбору за таких обставин. Ч. 2 ст. 34 Закону України «Про державну службу» визначає можливість строкового призначення на посаду у разі заміщення посади державної служби на період відсутності державного службовця, за яким зберігається посада державної служби [1]. Згідно з Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» від 12.05.2022 у період дії воєнного стану скасовано конкурси для призначення на посади державної служби; в органах місцевого самоврядування; керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств, установ, організацій [38]. Тому строкове призначення на посаду або зайняття посади державної служби на період заміщення тимчасово відсутнього державного службовця здійснюється без проведення відповідного конкурсу.

Ст. 41 Закону України «Про державну службу» встановлює можливість переведення державного службовця без конкурсу з урахуванням його професійної підготовки та професійних компетентностей: «1) на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), - за рішенням керівника державної служби або суб'єкта призначення; 2) на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), - за рішенням суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець» [1]. Таке переведення в мирний час допускається лише за згодою працівника. Проте ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах

воєнного стану» встановлює, що «роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою» [37].

У період проходження служби можуть бути змінені істотні умови, до яких відносяться зміна: «1) належності посади державної служби до певної категорії посад; 2) основних посадових обов'язків; 3) умов (системи та розмірів) оплати праці або соціально-побутового забезпечення; 4) режиму служби, встановлення або скасування неповного робочого часу; 5) місця розташування державного органу (в разі його переміщення до іншого населеного пункту) (ст. 43 Закону України «Про державну службу»)» [1]. Про зміну істотних умов служби керівник державної служби письмово повідомляє державного службовця не пізніше як за 30 календарних днів до зміни істотних умов державної служби, крім випадків підвищення заробітної плати.

«У разі незгоди державного службовця на продовження проходження державної служби у зв'язку із зміною істотних умов державної служби він подає керівнику державної служби заяву про звільнення на підставі п. 6 ч. 1 ст. 83 «Про державну службу» або заяву про переведення на іншу запропоновану йому посаду не пізніше як за 30 календарних днів з дня ознайомлення з повідомленням про зміну істотних умов державної служби» [1].

«Якщо протягом 30 календарних днів з дня ознайомлення державного службовця з повідомленням про зміну істотних умов служби від нього не надійшли заяви, він вважається таким, що погодився на продовження проходження державної служби» [1].

Суттєві зміни відбулися в сфері обмежень на роботу за сумісництвом. У зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» від 8 липня 2022 року ст.2-8 встановлено, що в період воєнного стану «зняті обмеження щодо роботи за сумісництвом державних службовців (крім державних службовців категорії «А»), посадових осіб місцевого самоврядування (крім посадових осіб, посади яких віднесені до першої - третьої категорій), якщо такі особи перебувають у відпустці без збереження заробітної плати або у разі простою, за умови що трудові договори (контракти), цивільно-правові договори про надання послуг або правочини у сфері підприємницької діяльності укладаються з юридичними особами приватного права або фізичними особами - підприємцями, стосовно яких такі державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування протягом останнього року не здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб - підприємців. Такі особи зобов'язані припинити зайняття іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) чи підприємницькою діяльністю протягом 15 робочих днів з дня припинення простою або закінчення відпустки» [47].

Певні зміни відбулися і в регулюванні інституту відпочинку, а саме відпусток. Відповідно до ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» виділимо специфіку надання щорічної основної відпустки: «1) надається за рішенням керівника державного органу; 2) може бути обмеженою тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік; 3) якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати; 4) у разі

звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до трудового законодавства» [37].

Зазнали змін і норми законодавства щодо надання щорічних додаткових відпусток. Відповідно до Закону України «Про державну службу» держслужбовець може скористатися щорічною додатковою оплачуваною відпусткою як і в мирний час, про що ми писали вище. Крім того, не визначено обмежень щодо можливості використати додаткову відпустку у зв'язку з навчання, творчу відпустку, всі види соціальних відпусток тощо. Але керівник державного органу може відмовити держслужбовцю у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення) [37].

Крім того, зазнали змін і норми щодо надання відпусток без збереження заробітної плати. Протягом періоду дії воєнного стану керівник державного органу на прохання держслужбовця може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеним ч.1 ст. 26 Закону України «Про відпустки», без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (ч. 3 ст.12) [37]. «Якщо ж працівник виїхав за межі нашої держави або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, керівник зобов'язаний надати йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, згідно з п.4 ч.1 ст. 9 Закону України «Про відпустки» (ч. 4 ст.12)» [37].

Важливим аспектом аналізу особливостей проходження державної служби є питання оцінки результатів діяльності державних службовців. Погоджуємося с думкою науковців О.В. Чурсіна, Я.В. Фенич, В.І. Дьордяй які зазначали, що ефективність виконання держслужбовцями своїх посадових обов'язків є

основою ефективного функціонування всього механізму державного управління, а тому оцінка результатів їх діяльності повинна сприяти покращенню якості роботи органів держави [48, с. 239; 49, с. 460].

Відповідно до роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, призначених на посади у період дії воєнного стану без проведення конкурсу на зайняття посад державної служби оцінювання є обов'язковою процедурою для всіх осіб, які обіймають посади державної служби, включаючи державних службовців, призначених на посади у період дії воєнного стану, тобто без проходження конкурсу на зайняття посад державної служби. Процедура проведення оцінювання передбачає єдині підходи і умови для всіх учасників [50].

У 2019 році Закон України «Про державну службу» було доповнено ст. 31-1, яка визначила особливості укладення контракту про проходження державної служби при необхідності забезпечення організації та виконання завдань, що мають тимчасовий характер, з укладанням контракту про проходження державної служби (на посади державної служби «Б» та «В»), а сам механізм укладення та дії контракту передбачено Порядком укладення контрактів про проходження державної служби, затвердженої постановою КМУ від 17.06.2020 р. № 494 [51]. Відповідно до ч. 3-4 Порядка рішення про віднесення посади державної служби до посад, призначення на які здійснюється з укладанням контракту про проходження державної служби, приймається суб'єктом призначення або керівником державної служби до проведення конкурсу, а в оголошенні про проведення конкурсу на посади державної служби, призначення на які здійснюється з укладанням контракту про проходження державної служби, обов'язково наводиться інформація про істотні умови контракту [51]. Ч. 5 визначає істотні умови контракту, до яких відноситься: «1) місце роботи і посада державної служби; 2) спеціальні вимоги до осіб, які претендують на посаду державної служби; 3) дата набрання чинності та строк дії контракту; 4) права та обов'язки сторін; 5) завдання і

ключові показники результативності, ефективності та якості їх виконання, строки їх виконання; 6) режим праці та відпочинку; 7) умови оплати праці; 8) відповідальність сторін та вирішення спорів; 9) підстави зміни умов, припинення дії та розірвання контракту» [51]. Однак при укладенні контракту не допускається звуження обсягу прав державного службовця. За умовами контракту держслужбовець може працювати дистанційно, у тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Гарантією захисту прав держслужбовця є заборона змінювати істотні умови контракту, які оголошені при проведенні конкурсу, а також те, що він укладається у письмовій формі та підписується суб'єктом призначення та самою особою, є невід'ємною частиною акту про призначення, і набирає чинності з дати, вказаної у ньому. Строк дії контракту – до 3 років (ч. 8) [51].

Отже, на відміну від правового регулювання проходження державної служби в умовах миру, яке здійснюється Законом України «Про державну службу», в умовах воєнного стану ситуація змінилася. В цей період набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022, а згодом до якого було внесено зміни Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022, і цей Закон став визначати особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування; особливості трудових відносин державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [37]. І тому саме Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в останній редакції став частиною трудового законодавства та законодавства щодо вступу, проходження, припинення державної служби [52].

ВИСНОВКИ

Відповідно до визначеної мети та поставлених завдань магістерської роботи були отримані результати, які в сукупності вирішують актуальне наукове завдання щодо законодавчих змін у правовому статусі державного службовця в сучасний період в Україні. В узагальненому вигляді результати можна звести до таких теоретичних та практичних висновків:

1. Специфікою державної служби є її невід'ємність від розвитку держави, при цьому державна служба наслідує всі характерні ознаки держави, відображає стан державності, удосконалюється та структурується разом із розвитком держави. Тому всі нагальні питання і виклики, які стоять перед державою в сучасний період є і викликами, які стоять перед державною службою. Основним напрямом реформування державної служби є її наближення до європейських стандартів з урахуванням європейського шляху України, а також подолання загроз воєнного стану та координація зусиль для повоєнної відбудови. У Стратегії реформування державного управління України на 2022-2025 р.р. відзначено, що відповідно до Європейських принципів державна служба повинна бути професійною, доброчесною, політично нейтральною, базуватися на досягненнях, бути орієнтованою на громадян. На сьогоднішній день сформована потужна нормативна база проходження державної служби, з 2022 року до неї увійшли акти, які визначають специфіку проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування; особливості трудових відносин державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у період дії воєнного стану. За чинним законодавством державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави.

2. Специфіка правового статусу державного службовця обумовлена особливістю трудових відносин, змістом яких є управлінська діяльність з притаманними їй функціями організаційно-розпорядчого характеру. Для

правового статусу державних службовців, як суб'єктів службово-трудоких відносин, характерним є особливий порядок вступу на державну службу (потрібне волевиявлення вищого органу, який не є стороною трудового договору, але наділяє службовця певними повноваженнями); наявність певних особливостей проходження служби (обмеження та підвищення відповідальності); наявність служб, покликаних забезпечувати успішну реалізацію наданих повноважень щодо управління (встановлення засобів визначення рівня кваліфікації, створення умов для його підвищення, дотримання особливого правового режиму, здійснення службових функцій, що має переважно імперативний характер впливу правових норм, а також правові зв'язки «влади-підкорення»); додаткові підстави звільнення зі служби.

Правовий статус державних службовців вирізняється низкою пільг та привілеїв, які можна вважати своєрідною компенсацією за підвищені вимоги, яких вони повинні дотримуватись у процесі державно-службової діяльності; а також посиленою відповідальністю, що має урівноважувати обсяг їх повноважень. Правовий статус державного службовця включає комплекс прав, обов'язків, гарантій діяльності та особливостей притягнення до відповідальності. Особливістю правового статусу є поєднання професійних обов'язків, які забезпечують виконання функцій держави через державний апарат, з морально-етичними обов'язками, обмеженнями і заборонами, які також випливають із особливого виду діяльності державного службовця – практичного втілення завдань держави.

3. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про державну службу» посадою є визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень, визначених Законом. З метою приведення у відповідність посад державних службовців сучасному стану соціально-політичного та економічного розвитку держави, європейським стандартам та забезпечення прозорості, відкритості, збалансованості та справедливості при вступі, проходженні, у тому числі кар'єрному зростанні, була проведена

Класифікація посад державних службовців – це процес розподілу посад державної служби та присвоєння їм класифікаційних кодів на основі віднесення посад до відповідних сімей та рівнів, визначених у Каталозі типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад. В більшості випадків питання класифікації посад державних службовців розглядаються в відношенні до питання реформування оплати праці, однак значення класифікації значно глибше, оскільки її результати можуть бути у подальшому використовуватися для організації професійного навчання державних службовців, розвитку професійної кар'єри державного службовця і, в цілому, реформуванні державної служби з метою наближення її до європейських стандартів. Критеріями класифікації посад є: сім'я посади, рівень посади, юрисдикція та тип державного органу. Класифікація дозволила запровадити систему визначення вартості посад – грейдинг. До одного грейдингу відносять посади з однаковим навантаженням, складністю та відповідальністю роботи незалежно від міста чи розміру відомства, яке там знаходиться, оскільки однакова робота оплачується однаково. Сім'я посад – це об'днання типових посад державної служби за функціональними напрямками діяльності.

4. В період дії воєнного стану був прийнятий ще один важливий нормативний акт, спрямований на регулювання оплати праці державних службовців - Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад». Це важливий етап для створення прозорої, справедливої, зрозумілої та конкурентної системи оплати праці на державній службі, що ґрунтується на класифікації посад, з посиленням ролі посадового окладу та припиненням необґрунтованих стимулюючих виплат. Заробітна плата складається зі сталої заробітної плати – посадового окладу, надбавки за вислуги років, надбавки за ранг державного службовця та варіативної заробітної плати - премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, місячної або квартальної премії. Закон України «Про державну службу» встановлює також надбавки, премії та компенсації: за вислугу років

надбавка визначається на рівні 2% посадового окладу за кожний рік стажу державної служби, але не більше 30% посадового окладу; розмір надбавки за ранг визначається КМУ при затвердженні схеми посадових окладів на посадах державної служби; компенсація у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці. Однак в період дії воєнного стану передбачені обмеження в розмірі окремих виплат. Відповідно до звіту Рахункової палати за 2024 р. держава досі не володіє повною та достовірною інформацією про фактичні нарахування заробітної плати працівникам державних структур, що не сприяє аналізу ефективності видатків та планування бюджетних потреб в секторі державного управління. І як невтішний висновок, очікуваного ефекту – підвищення мотивації, прозорості, конкурентоспроможності державної служби – не досягнуто.

5. У період дії воєнного стану особи призначаються на посади державної служби керівником державної служби або суб'єктом призначення без конкурсного відбору, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад. Після припинення чи скасування воєнного стану, але не пізніше 6-ти місяців з дня його припинення чи скасування, на такі посади оголошуються конкурси. 15.03.2022 р. прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», і саме він визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування; особливості трудових відносин державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Основні підстави припинення держслужби залишилися без змін. Однак зараз існують особливості припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення, які не діють у мирний час. Мова йде про звільнення державного службовця з ініціативи керівника у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у

відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. Підстави припинення державної служби передбачені у ст. 83 Закону України «Про державну службу»: у разі втрати права на державну службу або його обмеження; у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби; за ініціативою державного службовця або за угодою сторін; за ініціативою суб'єкта призначення; у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін; у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов; у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади»; з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби (у разі укладення).

6. Правове регулювання введення та оплати часу простою, запровадження дистанційної роботи, заміщення тимчасово відсутніх працівників та переведення працівника за ініціативою керівника чи суб'єкта призначення здійснюється на підставі Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та Закону України «Про державну службу». У період проходження служби можуть бути змінені істотні умови, до яких відносяться зміна: належності посади державної служби до певної категорії посад; основних посадових обов'язків; умов (системи та розмірів) оплати праці або соціально-побутового забезпечення; режиму служби, встановлення або скасування неповного робочого часу; місця розташування державного органу (в разі його переміщення до іншого населеного пункту). Про зміну істотних умов служби керівник державної служби письмово повідомляє державного службовця не пізніше як за 30 календарних днів до зміни істотних умов державної служби, крім випадків підвищення заробітної

плати. Суттєві зміни відбулися в сфері обмежень на роботу за сумісництвом. В період воєнного стану зняті обмеження щодо роботи за сумісництвом державних службовців (крім державних службовців категорії «А»), якщо такі особи перебувають у відпустці без збереження заробітної плати або у разі простою, за умови що трудові договори (контракти), цивільно-правові договори про надання послуг або правочини у сфері підприємницької діяльності укладаються з юридичними особами приватного права або фізичними особами - підприємцями, стосовно яких такі державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування протягом останнього року не здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб - підприємців. Крім того, змінилися норми регулювання щорічних основних відпусток: 1) надається за рішенням керівника державного органу; 2) може бути обмеженою тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік; 3) якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати; 4) у разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до трудового законодавства. Керівник державного органу може відмовити держслужбовцю у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий держслужбовець залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення). Зазнали змін і норми щодо надання відпусток без збереження заробітної плати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про державну службу: Закон України від 10.15.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/889-19> (дата звернення 22.10.2025).
2. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: автореф. дис....к-та юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2005. 21 с.
3. Стратегії реформування державного управління України на 2022-2025 рр.: схвалена розпорядженням КМУ від 21.07.2021 р. № 831-р URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/reforms/pars-2022-2025-ukr.pdf> (дата звернення 26.10.2025).
4. Литвин О.В. Адміністративно-правове регулювання статусу державного службовця в Україні: дис...канд. юрид. наук: 12.00.07 / Нац. ун-т державної податкової служби. Ірпінь. 2009. 240 с.
5. Данильєва І. Є. Принципи організації та функціонування державної служби в Україні: автореф. дис. к-та. юрид. наук: спец. 12.00.07 / Інститут законодавства Верховної Ради України. К., 2005. 20 с.
6. Про застосування англійської мови в Україні: Закон України від 04.06.2024 р. № 3760-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/3760-20> (дата звернення 26.10.2025).
7. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 22.10.2025).
8. Грищук А.Б. Поняття та особливості окремих елементів правового статусу державного службовця. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. Випуск 67. 2021. С. 185-189.
9. Коротких А.Ю. Державні службовці - суб'єкти трудового права. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. № 4. С. 42-47.
10. Стеценко С. Г. Адміністративне право України: навч. посіб. Київ: Атіка, 2007. 524 с.

11. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців: автореф. дис....д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2005. 47 с.
12. Дубенко С.Д. Державна служба в Україні: навч. посібник. Київ. Вид-во УАДУ, 2000. 168 с.
13. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. затв. Наказом НАДС 05.08.2016 р. № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення 20.11.2025).
14. Про державну таємницю: Закон України від 21.01.1994 р. № 3855-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/3855-12> (дата звернення 20.11.2025).
15. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 р. № 2657-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2657-12> (дата звернення 20.11.2025).
16. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text> (дата звернення 20.11.2025).
17. Державне управління в Україні: навч. посібник / ред. В.Б. Авер'янова, Київ: Юрінком Інтер, 1999. 396 с.
18. Іншин М.І. Новели законодавчого регулювання праці державних службовців. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2016. 14 листопада. С.32-36.
19. Деякі питання проведення класифікації посад державної служби. затв. Постановою КМУ від 01.04.2025 року № 369. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/369-2025-%D0%BF#Text> (дата звернення: 28.10.2025).
20. Сайт Національного агентства України з питань державної служби URL: <https://nads.gov.ua/> (дата звернення 28.11.2025).
21. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 р. № 1682-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1682-18> (дата звернення 26.10.2025).
22. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>(дата звернення 26.10.2025).
23. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1700-18> (дата звернення 26.10.2025).

24. Курочка Я. М. Принципи державної служби в Україні: сучасні підходи. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2012. Вип. 3. С. 67-72.
25. Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А»: Постанова КМУ № 448, від 22 липня 2016 р. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk>(дата звернення 26.10.2025).
26. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затв. постановою КМУ 25 березня 2016 р. № 246 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF> (дата звернення 26.10.2025).
27. Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад: Закон України № 4282-IX від 03.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4282-20#Text>(дата звернення: 28.09.2025).
28. Порядок формування фонду оплати праці в державному органі. Затв. Постановою КМУ від 06.06.2025 р. № 668. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/668-2025-%D0%BF#Text>(дата звернення: 28.09.2025).
29. Митний кодекс України: Закон України від 13.03.2012 р. № 4495-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/4495-17> (дата звернення 20.11.2025).
30. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12. 2010 р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2755-17>(дата звернення 20.11.2025).
31. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні: Закон України від 26.01.1993 р. № 2939-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2939-12> (дата звернення 20.11.2025).
32. Про судоустрій та статус суддів: Закон України від 02.06.2026 р. № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1402-19> (дата звернення 20.11.2025).
33. Типового положення про преміювання державних службовців в державних органах, що провели класифікацію посад державної служби, їх апаратах

- (секретаріатах), затверджено Наказом НАДС 09.06.2025 р. № 74-25. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0898-25#Text> (дата звернення 20.11.2025).
34. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/proyavy-ekonomichnoyi-nerivnosti-naselennya-v-ukrayini-v-konteksti> (дата звернення 20.11.2025)
35. Звіт Рахункової палати за 2024 рік, який затверджено рішенням Рахункової палати від 30.04.2025 № 10-2. URL: <https://rp.gov.ua/Activity/Reports/?id=2524> (дата звернення 20.11.2025).
36. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/389-19> (дата звернення: 28.10.2025).
37. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 30.10.2025).
38. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану: Закон України від 12.05.2022 № 2259-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2259-20#Text> (дата звернення: 30.10.2025).
39. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: Постанова КМУ від 12 квітня 2022 р. № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 30.10.2025).
40. Питання оплати праці працівників державних органів: Постанова КМУ від 18.01.2017 р. № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 28.10.2025).
41. Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану: Постанова КМУ від 07 березня 2022 року № 221. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/221-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 30.10.2025).

42. Роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби щодо проходження публічної служби в умовах воєнного стану. URL: <https://nads.gov.ua/sluzhbovcyam/rozyasnennya> (дата звернення: 24.10.2025).
43. Роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби щодо пропозиції іншої посади державної служби у разі припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення від 18 вересня 2025 року №94р/3 URL: <https://nads.gov.ua/npas/shchodo-propozytsii-inshoi-posady-derzhavnoi-sluzhby-u-razi-prypynennia-derzhavnoi-sluzhby-za-initsiatyvoiu-subiekta-pryznachennia> (дата звернення 20.11.2025).
44. Про військово-цивільні адміністрації: Закон України від 03.02.2015 р. № 141-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/141-19> (дата звернення: 24.10.2025).
45. Кравчук О.Л. Припинення державної служби за порушення присяги: дис...к-та. юрид. наук: 12.00.07. Львів, 2021. 219 с.
46. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 28.10.2025).
47. Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції»: Закон України від 08.07.2022 р. № 2381-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2381-20> (дата звернення: 30.10.2025).
48. Чурсін О.В. Поняття та принципи оцінювання результатів службової діяльності державних службовців за новим законодавством. *Науковий вісник публічного та приватного права*, Випуск 6. том 3. 2017. С. 236–239.
49. Фенич Я.В., Дьордай В.І. Особливості проходження публічної служби в умовах воєнного стану. Електронне наукове видання Аналітично-порівняльне правознавство. С.456-461. URL: 77.pdf (дата звернення: 30.10.2025).
50. Роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, призначених на посади у період дії воєнного стану без проведення конкурсу на

зайняття посад державної служби URL: [633e7ea0cdf03517485560.pdf](#) (дата звернення: 30.10.2025).

51.Порядок укладення контрактів про проходження державної служби, затвердженої постановою КМУ від 17.06.2020 р. № 494. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/494-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення 29.10.2025).

52.Кайда Н. Проходження публічної служби у період дії воєнного стану. Вища школа адвокатури. URL: <https://www.hsa.org.ua/lectors/kajda-nataliya/articles/prohodzhennya-publichnoyi-sluzhby-u-period-diyi-voyennogo-stanu> (дата звернення: 30.10.2024).