СЕКЦІЯ 3
ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

ОПТИМІЗАЦІЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

OPTIMIZING THE CLASSIFICATION OF CIVIL SERVICE POSITIONS IN UKRAINE

УДК 352/354.075(477)
DOI https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.37.11

Лазор О.Д.
д. наук з держ. упр., професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського

Лазор О.Я.
д. наук з держ. упр., професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського

Іськів І.З.
аспірант кафедри публічного управління та адміністрування Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського

У статті проаналізовано процес оптимізації класифікації посад державних службовців з урахуванням затверджених постановою Кабінету Міністрів України каталогу типових посад державної служби, критеріїв приналежності до них та алгоритму проведення класифікації посад державної служби в умовах воєнного стану.

З'ясовано роль та діяльність Національного агентства України з питань державної служби як центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, у частині дослідження європейського досвіду, розроблення відповідних пропозицій щодо можливості адаптації кращих міжнародних практик, нових стандартів і процедур. Головними питаннями в означеній сфері, що підлягали дослідженню двадцяти зарубіжних держав, стали нормативно-правове забезпечення оплати праці державних службовців, місія відповідального державного органу, особливості класифікації посад та застосування системи грейдингу у державній службі.

Обґрунтовано необхідність зміни системи та підходів, складових регулювання оплати праці державних службовців в Україні. Нова модель оплати праці державних службовців передбачає визначення на основі класифікації посад розміру посадового окладу, який у структурі заробітної плати становитиме сталу компоненту 70%, а її варіативна складова – до 30%. З метою підтримки конкурентоспроможності державної служби на ринку праці, передбачається щорічний перегляд заробітної плати та порівняння її з рівнем оплати праці у приватному секторі.

Розкрито сутність критеріїв, що слугували основою класифікації посад, їх подальшої оцінки для визначення рівня оплати праці державних службовців. Відповідно до останніх змін, каталог посад державної служби передбачає їх поділ на сім'ї посад та рівні посад з урахуванням юрисдикції та типу державних органів.

За допомогою загальнологічних методів наукових досліджень: аналізу, узагальнення та систематизації відповідних нормативно-правових актів – розроблено узагальнену класифікацію розподілу типових посад державної служби з урахуванням означених критеріїв. Такий підхід сприятиме не лише подальшим науковим розвідкам у цій сфері, але й ефективнішому використанню каталогу керівниками державної служби в державних органах та структурних підрозділів, працівниками служб управління персоналом, іншими державними службовцями.

Ключові слова: *державна служба, державні службовці, посади державної служби, класифікація посад, грейдинг, оплата праці, категорії, підкатегорії, сім'ї посад, рівні посад, юрисдикція державних органів, тип державних органів.*

The article analyzes the process of optimizing the classification of civil service positions due to the catalog of typical civil service positions, the criteria for belonging to them, and the algorithm for classifying civil service positions under martial law approved by the Cabinet of Ministers of Ukraine.

The author clarifies the role and activities of the National Agency of Ukraine on Civil Service as a central executive body that ensures the formation and implementation of the State policy in the field of civil service in terms of researching European experience, developing relevant proposals for the possibility of adapting the best international practices, new standards, approaches, and procedures. The main issues in this area, which were subject to the study of twenty foreign countries, were regulatory and legal support of civil servants' remuneration, the mission of the responsible state body, peculiarities of position classification, and application of the grading system in the civil service.

Using the methods of the theoretical level of research, the article substantiates the need to change the system and approaches to regulating the remuneration of civil servants in Ukraine. It is noted that the innovative model of remuneration of civil servants involves determining, based on the classification of positions, the amount of official salary, which in the structure of the salary will be a constant component of 70%, and its variable component – up to 30%. To maintain the competitiveness of the civil service in the labor market, it is envisaged to review salaries annually and compare them with the level of remuneration in the private sector.

The article reveals the essence of the criteria that served as the basis for classifying positions and their subsequent evaluation to determine civil servants' remuneration levels. According to the latest changes, the catalog of civil service positions provides for their division into families of positions and levels of positions, considering the jurisdiction and type of government agencies.

With the help of general logical methods (analysis, generalization, and systematization of relevant legal acts) and special research methods, a generalized classification of the distribution of typical civil service positions due to the specified criteria is developed. This approach will facilitate further research and practical application by civil servants.

Key words: *civil service, civil servants, civil service positions, position classification, grading, remuneration, categories, subcategories, position families, position levels, jurisdiction of state bodies, type of state bodies.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сьогодні питання оплати праці чиновників, здебільшого, моніторять журналісти, надаючи вибірково інформацію щодо конкретної особи, не пов'язуючи з її функціоналом чи у співвідношенні до інших посад у цій сфері чи в органі публічного управління. Високі зарплати, зокрема захмарні премії чиновників органів публічної влади та ще й у період війни – негативно сприймаються суспільством, що зрозуміло, викликають справедливі обурення громадян.

Питання гідної оплати праці державного службовця та її співвідношення з виконанням відповідних функцій на посаді, яку займає особа в органі публічного управління, є актуальною. Підвищення престижу держави та її конкурентоспроможності як роботодавця, створення можливості залучати та утримувати на державній службі найбільш кваліфікованих фахівців зумовлює необхідність проведення реформи системи оплати праці чиновників, що за результатами опитування [10, с. 41] «підтримують 88,7% державних службовців. І чим нижчий рівень державного органу, тим більший рівень такої підтримки».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед останніх публікацій, проведених з означених питань, варто виокремити дослідження міжнародного досвіду, який вивчали Н. Алюшина, Ю. Єрченко, О. Кайтанський, М. Канавець, Г. Кудринська, С. Кух, Ю. Лихач, Л. Михалик, Я. Николаєва, І. Руденко, І. Соболь, А. Сопілка, І. Цикаленко та ін.

Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми. Основними європейськими стандартами, яким має відповідати система оплати державних службовців є Принципи державного управління Програми SIGMA та Рекомендації № R (2006) 6 Комітету Міністрів Ради Європи Державам-членам Ради Європи «Про статус публічних службовців у Європі», ухвалені 24 лютого 2000 р. Система оплати праці державних службовців має, відповідно до положень Програми SIGMA, ґрунтуватись на класифікації посад, бути справедливою та прозорою [5, с. 3].

Упродовж декількох років керівництво держави докладає певні зусилля щодо стабілізації та уніфікації цього процесу у сфері державної служби. Значна частина положень, що стосувались питань оплати праці державних службовців, розподілу посад державної служби з метою встановлення розмірів посадових окладів за 9 відповідними групами оплати праці, надбавок, доплат та премій, заохочень державних службовців, передбачених у розділі VI Закону України «Про державну службу» (2015 р.) [6], мали набрати чинності ще з 1 січня 2019 р., але ці норми у той час викреслили з ухваленого базового закону. Вважається, що з прийняттям нової редакції цього закону стартувала реформа державної служби. Однак, на думку деяких політиків [14], стан цих перетворень можна охарактеризувати як «недореформу». Про це свідчать непрозорі конкурси, якими все ж таки не повинно займатись Національне агентство України з питань державної служби (далі – НАДС) як один із ЦОВВ, виведення із числа державних службовців голів місцевих державних адміністрацій та їх заступників, які зараз перебувають у дивному «підвішеному» статусі, тобто вже і не державні службовці, але й не політичні. Виокремлюючи сьогодні політичну, державну, муніципальну та патронатну служби в системі публічної служби, не знайшлося місця для таких чиновників як голови місцевих державних адміністрацій та їх заступників.

Упродовж 2017–2018 рр. посадові оклади державних службовців збільшено на 40–50. НАДС уповноважене вносити Кабінету Міністрів України пропозиції стосовно оплати праці у сфері державної служби [2]. Однак, найбільш вразливою і невирішеною проблемою залишається питання оплати праці державних службовців.

Мета статті. Розробити пропозиції щодо оптимізації класифікації посад державної служби та реформування системи оплати праці державних службовців в Україні на основі з'ясування особливостей цього процесу.

Виклад основного матеріалу. Питання оплати праці у контексті зміни її моделі у чинному законі України «Про державну службу» [6], актуалізувались у «Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року» [12]. У цьому документі наголошувалось на тому, що «існуючі підходи до визначення посадових обов'язків є формальними, а відсутність методики проведення оцінки та системи класифікації посад створює дисбаланс в оплаті праці». Не дивлячись на збільшення фонду оплати праці впродовж 2016–2018 рр., структура заробітної плати і надалі залишилась непрозорою, оскільки її варіативна складова становила близько 50%. У цьому документі передбачалось також, що у 2019 р. частка посадового окладу державних службовців становитиме не менше 70%, а премії – не більше 30%, що сприяло б гарантуванню прозорості та конкурентоспроможності їх заробітної плати. Оскільки, премії – це та частина виплати, величина якої може змінюватись в залежності від суб'єктивної думки керівника. Зменшення величини якої сприяло б

потенційному унезалежненню від керівника, а також зниженню ризику політизації держслужбовців. Тому, одним із таких індикаторів прогресу у досягненні запланованих результатів передбачалось збільшення фіксованої частини заробітної плати в структурі загального фонду заробітної плати конкретного державного органу з 45% (2016 р.) до 70% (2021 р.).

Якщо звернутись до зарубіжного досвіду [5, с. 5], то виявляється, що частка базової частини окладу від загальної винагороди Австралії, Великобританії, Португалії; 100% – в Ірландії (переважно), Ісландії, Канаді, США, Швейцарії та Швеції; 99% в Данії, 80–90% в Австрії, 70–90% в Німеччині, 75–95% у Франції, що загалом підтверджує відсутність премій як таких.

В Україні реформа системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад триває з 2020 р. Для цього урядом схвалено «Концепцію реформування системи оплати праці державних службовців» (2020 р.) [2], де сформульовані проблеми у визначеній сфері та шляхи і способи їх вирішення, затверджено план заходів щодо її реалізації. НАДС затвердило «Методику проведення класифікації посад державної служби» [3], у якій визначено загальні вимоги до цього процесу, та «Каталог типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад» (2020 р.) [1, 7], де встановлено перелік 28 сімей посад та 9 рівнів посад, представлено їх опис.

На виконання розпорядження Кабінету Міністрів України [9] упродовж першого півріччя 2021 р. проведено класифікацію посад відповідних державних органів, визначених учасниками експериментального проєкту. Як результат проведеної роботи: забезпечено класифікацію 1 844 посад державної служби, з яких 534 – у Секретаріаті Кабінету Міністрів України, 787 – у Міністерстві фінансів України, 289 – у Міністерстві цифрової трансформації України, 153 – в апараті НАДС і 90 – у його територіальних органах, а також підготовлено 32 Форми зведеної відомості класифікації посад державної служби щодо категорій «А», «Б» і «В» [13, с. 62]. Не дивлячись на те, що цей процес супроводжувався ґрунтовною консультативно-методичною підтримкою НАДС, як координатора експериментального проєкту, у частині розроблення навчально-методичного забезпечення та інформаційно-комунікаційного супроводу, процес усе ж таки гальмувався.

Зокрема, Секретаріатом Кабінету Міністрів України було запропоновано 2 нові сім'ї, що суперечило принципам моделі класифікації, оскільки сім'ї посад не утворюються під конкретну інституцію. Також виникли розбіжності щодо дотримання відсоткового співвідношення кількості посад державної служби категорії «В» в апараті державного органу, визначеного відповідним розпорядженням Кабінету Міністрів України № 1414 [9] (табл. 1).

Вийшло так, що передбачені штатним розписом Секретаріату Кабінету Міністрів України 459 посад державної служби категорії «В» зараховано до вищого фахового рівня, тобто посади середнього та початкового рівнів виявились відсутніми [13, с. 9]. Подібна ситуація склалась і в Мінфіні. Відтак напрацьовувались переліки проблемних питань і пропозицій щодо їх вирішення. Загалом, проведення такого експериментального проєкту уможливило глибше дослідження функціоналу різних посад, апробування методики класифікації посад та виявлення проблемних питань та ризиків.

У черговій Стратегії реформування державного управління України на 2022–2025 роки [11] зазначалось, що у зв'язку з неврегульованим і необмеженим розміром надбавок, механізм нарахування заробітної плати залишився непрозорим. Відповідно, запровадження класифікації посад державної служби та реформування системи оплати праці державних службовців, зокрема зниження варіативної частини виплати, що залишалась «надто високою» та аж ніяк не узгоджувалась із європейськими принципами державного управління, стало одним із пріоритетів цієї Стратегії. Позаяк,

Таблиця 1

Співвідношення кількості посад державної служби категорії «В» в апараті (секретаріаті) державного органу до загальної штатної чисельності таких посад

№ з/п	Фахові рівні	Для державних органів – учасників експериментального проєкту, юрисдикція яких поширюється на територію	
		України	Автономної Республіки Крим, однієї або декількох областей, м. Київ та м. Севастополь
1.	вищий	не більше 60%	не більше 50%
2.	середній	не менше 30%	не менше 35%
3.	початковий	не менше 10%	не менше 15%

Джерело: укладено на основі [9]

окрім означених питань, актуальними також є зменшення та усунення розриву в оплаті праці державних службовців, що потребує нівелювання чинників такого впливу, встановлення конкурентного рівня заробітної плати.

Нещодавно Кабінет Міністрів України схвалив постанову «Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році» (2023 р.) [8], відповідно до якої затвердив два документи: доопрацьований «Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад» та «Алгоритм проведення класифікації посад державної служби в умовах воєнного стану».

Каталог типових посад державної служби передбачає критерії приналежності до них: сім'я посад, рівні посад, юрисдикція та тип державного органу.

Опис основних напрямів діяльності державних службовців на відповідних посадах формує їх основний функціонал, який не є вичерпним і може доповнюватись. Три компоненти: опис функціоналу, мета посади державної служби та основні напрями роботи визначають загалом структуру сім'ї посад. У доопрацьованому варіанті Каталогу посад визначено 27 сімей посад державної служби замість 28, об'єднавши в одну сім'ю «адміністрування послуг» (2) і «безпосереднє надання адміністративних послуг та консультацій» (4), а також уточнено інші назви та функціонал сімей, номер кожної з яких позначається арабськими числами (1–27). У Каталозі виокремлено таке поняття як «типові посади» – група посад державної служби, подібних за напрямами роботи в межах однієї сім'ї посад або за обсягом повноважень та відповідальністю в межах одного рівня посади.

Відповідно до п. 7 Каталогу державний службовець може виконувати роботу за різними напрямами, які належать до різних сімей. Проте, наступне положення: «посада державної служби належить до тієї сім'ї посад, робота за основними напрямами на якій виконується протягом частини робочого часу» – потребує уточнення щодо величини її як переважної частини робочого часу.

Якщо жодна з функцій не виконується впродовж переважної частини робочого часу, така посада державної служби класифікується відповідно до найбільш важливої функції, яка виконується регулярно, або до функції, що виконується найчастіше. Необхідно зазначити,

Таблиця 2

Рівні посад державної служби

№ з/п	Призначення	Рівні посад								
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
		керівні						фахові		
1.	для посад державної служби категорій «А» та «Б», які є керівниками державної служби в державних органах або здійснюють колективне керівництво колегіальним державним органом	+	+	+						
2.	для посад державної служби категорії «Б»				+	+	+			
3.	для посад державної служби категорії «В»							+	+	+

Джерело: укладено на основі [8]

Таблиця 3

Характеристика рівнів юрисдикції державних органів

Номер юрисдикції та її позначення	Юрисдикція державних органів
Перша (1)	державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України
Друга (2)	державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, мм. Києва та Севастополя, територіальні органи центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення
Третя (3)	державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення

Джерело: укладено на основі [8]

що важливість та регулярність не одне і те ж, врешті, важливі справи далеко не означають їх регулярне виконання. З огляду на це, вбачається, що реформатори, класифікуючи посади, пропонують керуватись такими критеріями, проранжовані за вагомістю: витрати робочого часу для реалізації функцій, важливість, частота (періодичність виконання).

Відповідно до ролі та місця посади в організаційній структурі державного органу, її основної мети – кожна посада охоплює різні рівні. У Каталозі затверджено 9 рівнів посад державної служби: 6 керівних (I–VI) та 3 фахові (VII–IX) (табл. 2).

Згідно із положеннями п. 9 Каталогу у межах визначених 27 сімей посад може визначатися різна кількість їх рівнів. В одному структурному підрозділі можуть бути посади державної служби, що належать до різних сімей і рівнів.

Типові посади, визначені в межах кожної з сімей посад, можуть бути представлені у державних інституціях трьох юрисдикцій (табл. 3).

У доопрацьованому каталозі, на відміну від попереднього варіанту, вказано, що державні органи поділяються в межах першої (1) юрисдикції на три типи, кожний з яких позначається арабською цифрою від 1 до 3 через крапку після зазначення цифри юрисдикції (1.1; 1.2; 1.3).

Отже, класифікаційний код посади визначається відповідно до таблиці класифікації посад державної служби згідно з додатками 1–27 Каталогу шляхом послідовного прописування через дефіс цифр, якими позначені: сім'я посад, рівень посад, юрисдикція та тип державного органу. Класифікація посад повинна пройти до 1 грудня 2023 р. відповідно до Інструкції НАДС з алгоритмом у п'ять кроків і визначенням для кожної посади державної служби класифікаційного коду, а саме:

– крок перший – повна назва посади;

– кроку другий – мета посади;

– крок третій – основні напрями роботи;

– крок четвертий – визначити витрачений відсоток часу на виконання завдань упродовж останніх 6 місяців;

– крок п'ятий – визначити сім'ю посад, рівень посади і рівень юрисдикції.

Запровадження класифікації посад сприятиме формуванню системи вартості посад – грейдингу. На сьогодні розроблено систему грейдів, для посад державної служби, а також визначено систему 15 грейдів, які відповідають певному рівню оплати праці [4, с. 122]. Такий підхід уможливить урахування навантаження, складності та відповідальності роботи державних службовців для встановлення зарплат на основі єдиних підходів з дотриманням європейських принципів державного управління.

Каталог типових посад державної служби як документ, хоча і структурований, проте, громіздкий (65 сторінок), а відтак не дуже зручний у користуванні. Відповідно до алгоритму проведення класифікації посад державної служби в умовах воєнного стану, терміни цього процесу стислі – від 10 днів до місяця в залежності від чисельності штату державного органу.

З огляду на викладене вище, пропонується узагальнена класифікація типових посад державної служби з урахуванням означених критеріїв (табл. 4), що сприятиме ефективнішому використанню каталогу керівниками державної служби в державних органах та структурних підрозділів, працівниками служб управління персоналом, іншими державними службовцями. Пропонується також привести каталог, затверджений наказом НАДС від 18.12.2020 р. № 246-20 [7] зі змінами 2021 р. до вимог постанови Кабінету Міністрів України від 23.10.2023 р. № 1109 [8].

Не дивлячись на те, що реформа державної служби повинна охоплювати всі державні органи, на які поширюється дія Закону України «Про державну службу» [6], відповідно до п. 3 ст. 3 його дія не розповсюджується на всіх посадових осіб цих державних органів.

Тому, навіть прийняття окремих нормативно-правових актів не врегулює питання оплати праці всіх чиновників цих структур. Хоча такий підхід до формування системи оплати праці необхідно використати і до органів публічного управління загалом. Це означає, що наступний крок у регулюванні оплати праці необхідний і для посадових осіб та службовців місцевого самоврядування, особливо це буде актуальним із введенням в дію нової редакції Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Однак, на практиці ситуація ускладнюється, ось тільки декілька думок.

Автор електронної петиції Хан Ю.М. [15] звертає увагу на те, що за умови прийняття проекту Закону України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» внесеного Кабінетом Міністрів України (реєстр. № 10000 від 15.09.2023) заробітна плата державних службовців зменшиться на 50 відсотків, що в свою чергу вплине на виконання покладених на них завдань з реалізації та забезпечення державної політики на регіональному та місцевому рівнях.

Народна депутатка А. Шкрум наголошує: «Оскільки реформи не провели, кожен орган вимагає винятків та особливих умов. Антимонопольний комітет вимагає собі окремі зарплати. Вищих зарплат хочуть митниця, податкова, Рахункова палата і ЦВК». Оскільки

Таблиця 4

Розподіл типових посад державної служби відповідно до критеріїв

№	Сім'ї посад державної служби	Рівні посад									Рівні юрисдикції (1–3) і тип державного органу (1–3)
		керівні						фахові			
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	
		Категорії А, Б			Категорія Б			Категорія В			
1.	Адміністративне керівництво	+	+	+							1.1–1.3, 2, 3
2.	Адміністрування та надання публічних послуг				+	+	+	+	+	+	
3.	Аналіз державної політики та нормотворча діяльність				+	+	+	+	+		1.1–1.2
4.	Бухгалтерія				+	+	+	+	+	+	1.1–1.3, 2, 3
5.	Внутрішній аудит				+	+	+	+	+	+	
6.	Господарські функції				+	+					
7.	Державний нагляд і контроль				+	+	+	+	+	+	
8.	Діловодство, канцелярія та архів				+	+	+	+	+	+	
9.	Забезпечення реалізації (її координація) державної політики				+	+	+	+	+	+	
10.	Закупівлі				+	+	+	+	+	+	
11.	Запобігання корупції				+	+	+	+	+	+	
12.	Інформаційна безпека та кіберзахист				+	+	+	+	+	+	
13.	Комунікація та інформаційне забезпечення				+	+	+	+	+	+	
14.	Літературне редагування				+	+	+	+	+	+	
15.	Міжнародне співробітництво				+	+	+	+	+	+	
16.	Оборонна робота, мобілізаційна підготовка та мобілізація				+	+	+	+	+	+	
17.	Організаційне забезпечення виконання функцій суду або конституційного провадження				+	+	+	+	+	+	
18.	Організація засідань				+	+	+	+	+	+	
19.	Правове забезпечення				+	+	+	+	+	+	
20.	Протокол та церемоніал				+	+	+	+	+	+	
21.	Режимно-секретна діяльність				+	+	+	+	+	+	
22.	Управління державною власністю				+	+	+	+	+	+	
23.	Управління інформаційно-комунікаційними системами				+	+	+	+	+	+	
24.	Управління персоналом				+	+	+	+	+	+	
25.	Управління проєктами інформатизації				+	+	+	+	+	+	
26.	Управління фінансами				+	+	+	+	+	+	
27.	Цивільний захист та охорона праці				+	+	+	+	+	+	

Джерело: укладено на основі [1109]

нових окладів не затвердили, тому низка бюджетних установ наввипередки змінюють штатний розпис і збільшують кількість керівних посад. А. Шкрум додала: «Зараз усі органи з цим граються – преміями, зарплатами, посадами». Для кращих окладів змінюють назви посад і структурних підрозділів. Додається кількість відділів – з'являються управління. Множаться управління – виникають департаменти. Або ж створюються самостійні підрозділи апарату. Так зростає кількість керівників, а також підвищується рівень підрозділу. І це позитивно впливає на зарплату. На папері все виглядає просто – кількість працівників не збільшується [14].

Голова НАДС Н. Алюшина [16], стверджуючи про необхідність автоматизації процесу класифікації посад в державних органах та узагальнення отриманих даних, зазначила: «вже відомо, що вимоги про необхідність проведення класифікації посад державної служби не будуть розповсюджуватись на Апарат Верховної Ради України, НАЗК, НАБУ, ДБР, Міністерство оборони, Міністерство внутрішніх справ, Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг (НКРЕКП), АМКУ, Національну комісію з цінних паперів та фондового ринку». Це означає, що питання справедливої оплати праці державних службовців залишиться й надалі відкритим.

Висновки. Беручи до уваги певні зусилля органів влади, необхідно зазначити, що цей процес стає тривалим, але сьогодні він потребує термінового проведення комплексної реформи системи оплати праці та відповідно узгодженого нормативно-правового забезпечення, дотримання процедури розроблення та затвердження нормативно-правових та законодавчих актів. Основне – справедливих зарплат для всіх державних службовців без винятків, що є метою реформування.

Усі найважливіші зміни необхідно проводити, опираючись на відповідні норми Конституції України: спочатку формується державна політика, а потім реалізується. Це означає, що необхідно було дочекатись прийняття змін до Закону України «Про державну службу», а тоді відповідно до прийнятих змін – постанови Кабінету Міністрів України і накази НАДС, але не навпаки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Каталог типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад : наказ НАДС від 18.12.2020 р. № 246-20. URL: https://zakon.rada.gov.ua
2. Концепція реформування системи оплати праці державних службовців : розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 р. № 622. URL: https://www.kmu.gov.ua
3. Методика проведення класифікації посад державної служби : наказ НАДС від 30.09.2020 р. № 187-20. URL: https://zakon.rada.gov.ua
4. Міжнародні практики класифікації посад та грейдингу на державній службі [Н. Алюшина (кер. авт. колективу) та ін.; за заг. ред. Н. Алюшиної]. Київ : ТОВ «Видавництво «Юстон», 2021. 129 с.
5. Оплата праці працівників державного сектору. Міжнародний досвід. НАДС, 2020. 32 с.
6. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua
7. Про затвердження каталогу типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад : наказ НАДС від 18.12.2020 р. № 246-20. URL: https://zakon.rada.gov.ua
8. Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році : постанова Кабінету Міністрів України від 23.10.2023 р. № 1109. URL: https://www.kmu.gov.ua
9. Про підготовку та реалізацію експериментального проекту щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад : розпорядження Кабінету Міністрів України від 11.11.2020 року № 1414-р. URL: https://www.kmu.gov.ua
10. Результати опитування «Організація роботи державних службовців та оплата праці в умовах воєнного стану». Травень, 2022 р. НАДС. 45 с.
11. Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.07.2021 р. № 831-р. URL: https://www.kmu.gov.ua
12. Стратегія реформування державного управління України на період до 2021 року : розпорядження Кабінету Міністрів України «Деякі питання реформування державного управління України» від 24.06.2016 р. № 474-р. URL: https://www.kmu.gov.ua
13. Узагальнений звіт про результати класифікації посад державної служби у державних органах, які є учасниками експериментального проєкту. НАДС, 2021. 65 с.
14. Федорів І. 70 на 30. Напівреформа оплати праці під ялинку кмітливим чиновникам. URL: https://zn.ua/ukr/reforms/70-na-30-napivreforma-oplati-pratsi-pid-jalinku-kmitlivim-chinovnikam.html
15. Хан Ю.М. Не допустити прийняття проєктів законів України : Петиція № 41/005689-23еп від 07.11.2023 р. URL: https://petition.kmu.gov.ua/petitions/5689
16. Хрипун В. Робота над розробкою Схеми посадових окладів державних службовців завершена – НАДС. URL: https://sud.ua/uk/news/publication