

УДК 35.08:005.591.6 (477)

## НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЇЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ

Юрій КІЗІЛОВ,

аспірант кафедри державної політики та управління суспільним розвитком  
Національної академії державного управління при Президентові України

### SUMMARY

Areas of the improvement of the civil service performance in terms of modernization are analyzed in the article, namely: ensuring the political neutrality of civil service through the separation of political and administrative positions; ensure equal access of citizens to civil service, eliminating corruption through open competition to vacant civil service positions; creation of effective human resources management in the civil service; improving the efficiency of civil servants training, the introduction of individual programs of staff development and career planning; establish transparent remuneration model; harmonization of the civil service with international and the EU standards; development of the institutional capacity of the state apparatus; transparency, openness and public accountability by involving civil society organizations.

**Key words:** civil service, civil service performance, areas of the improvement of civil service, harmonization of the civil service, international and EU standards.

### АНОТАЦІЯ

У статті проаналізовано напрями вдосконалення проходження державної служби в умовах її модернізації: гарантування політичної нейтральності державної служби шляхом розмежування політичних і адміністративних посад; забезпечення рівного доступу громадян до державної служби, усунення корупційного механізму шляхом проведення виключно відкритого конкурсу на обіймання вакантних посад; формування ефективної системи управління людськими ресурсами на державній службі; підвищення ефективності професійного навчання державних службовців, запровадження індивідуальних програм розвитку персоналу та планування кар'єри; установа прозорої моделі оплати праці; гармонізація державної служби з міжнародними стандартами й нормам Європейського Союзу; розвиток інституційної спроможності державного апарату; забезпечення прозорості, відкритості й підзвітності державних органів шляхом залучення організацій громадянського суспільства.

**Ключові слова:** державна служба, проходження державної служби, напрями модернізації державної служби, гармонізація державної служби, міжнародні стандарти й норми Європейського Союзу.

**Постановка проблеми.** Наближення державної служби до європейських принципів, які висуваються до країн-кандидатів на вступ до Європейського Союзу (далі – ЄС), а також принципів «належного врядування», які закріплені рішеннями Ради Європи, є невід'ємною складовою стратегічних перетворень, започаткованих в Україні після ратифікації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

**Актуальність теми.** З метою реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС [14] щодо гармонізації державної служби з міжнародними стандартами й нормам ЄС були схвалені Програма діяльності Кабінету Міністрів України [13], Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» [15], Стратегія реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року, затверджено план заходів щодо її реалізації [16], прийнято Закони України: «Про запобігання корупції» [2], «Про очищення влади» [3], «Про державну службу» [1].

**Метою статті** є дослідження основних новацій Закону України «Про державну службу» та напрямів удосконалення проходження державної служби в умовах її модернізації.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У Програмі діяльності Кабінету Міністрів України основними цілями діяльності Кабінету Міністрів України щодо нової політики державного управління для модернізації державної служби на принципах демократичного врядування було визначено таке: скорочення кількості державних службовців на 10 відсотків, відповідне збільшення заробітної плати (2015–2016 роки); оновлення державних кадрів: забезпечення виконання Закону України «Про очищення влади» (до 2016 року); розроблення та сприяння прийняттю в новій редак-

ції Закону України «Про державну службу» (I квартал 2015 року); конкурсний відбір на новій основі (починаючи з 2015 року); запровадження персональної відповідальності державних службовців (починаючи з 2015 року); запровадження електронного урядування (2015–2016 роки): запровадження надання електронних безконтактних послуг (2015–2016 роки); електронна ідентифікація та електронний підпис громадянина (до 2017 року); відмова від паперового документообігу (2015–2016 роки); розроблення і сприяння прийняттю закону про єдину систему електронної взаємодії (2015 рік); розроблення і сприяння прийняттю закону про відкриті дані (2015 рік) [13].

З метою впровадження в Україні європейських стандартів життя й виходом України на провідні позиції у світі Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5 схвалено Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020», яка визначила серед першочергових реформ децентралізацію та реформу державного управління, що передбачає побудову прозорої системи державного управління, створення професійного інституту державної служби, забезпечення її ефективності. Результатом впровадження реформи має стати створення ефективної, прозорої, відкритої й гнучкої структури публічної адміністрації із застосуванням новітніх інформаційно-комунікативних технологій (е-урядування), яка здатна виробляти та реалізовувати цілісну державну політику, спрямовану на суспільний сталий розвиток і адекватне реагування на внутрішні й зовнішні виклики [15].

Для створення в середньостроковій перспективі належних умов для ефективного впровадження в Україні реформи державної служби Розпорядженням Кабінету

Міністрів України від 18 березня 2015 року № 227-р схвалена Стратегія реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року, затверджено план заходів щодо її реалізації [16].

Основними напрямками реалізації Стратегії визначено такі:

- гарантування політичної нейтральності державної служби шляхом розмежування політичних і адміністративних посад;

- забезпечення рівного доступу громадян до державної служби, усунення корупційного механізму шляхом проведення виключно відкритого конкурсу на обіймання вакантних посад;

- формування ефективної системи управління людськими ресурсами на державній службі, що базуватиметься на врахуванні знань, умінь, навичок, а також особистісних якостей державних службовців;

- підвищення ефективності професійного навчання державних службовців шляхом оптимізації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, зокрема, у сфері державного й регіонального управління, запровадження індивідуальних програм розвитку персоналу та планування кар'єри;

- встановлення прозорої моделі оплати праці й уніфікація порядку встановлення розмірів посадових окладів відповідно до юрисдикції державного органу;

- гармонізація державної служби шляхом відповідності законодавства у сфері державної служби міжнародним стандартам і нормам ЄС;

- організаційно-методичне забезпечення проведення комплексного функціонального обстеження системи центральних і місцевих органів виконавчої влади з метою розвитку інституційної спроможності державного апарату;

- забезпечення прозорості, відкритості й підзвітності державних органів шляхом залучення організацій громадянського суспільства, наукових і експертних установ до розгляду питань із формування та реалізації державної політики у сфері державної служби [16].

На виконання Плану заходів щодо реалізації Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017

року [16] було розроблено і прийнято новий Закон України «Про державну службу» [1], який ураховує основні напрями реалізації Стратегії щодо створення правових передумов для підвищення престижності державної служби, урегулювання статусу державного службовця, рівного доступу до державної служби, запровадження прозорого механізму прийняття на державну службу та її проходження відповідно до європейських принципів демократичного врядування, а саме:

### 1. Гарантування політичної нейтральності державної служби шляхом розмежування політичних і адміністративних посад.

*Закон України «Про державну службу» [1] передбачає таке:*

1.1. Поділ на політичні посади (шляхом визначення переліку політичних посад, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу») та адміністративні посади (шляхом встановлення трьох категорій посад державної служби: категорія «А» (вищий корпус державної служби); категорія «Б» й категорія «В») залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень і необхідних для їх виконання кваліфікації й професійної компетентності державних службовців (стаття 6) (таблиця 1).

1.2. *Уведення посад державних секретарів.*

1.3. *Виведення посад патронатної служби, а також посад працівників, які виконують функції з обслуговування та допоміжні функції, з-під сфери дії Закону України «Про державну службу» (стаття 3).*

Відповідно до статті 92 Закону, до посад патронатної служби належать посади радників, помічників, уповноважених і прес-секретаря Президента України, працівників секретаріатів Голови Верховної Ради України, його Першого заступника й заступника, працівників патронатних служб Прем'єр-міністра України й інших членів Кабінету Міністрів України, помічників-консультантів народних депутатів України, помічників та наукових консультантів суддів Конституційного Суду України, помічників суддів, а також посади патронатних служб в інших державних органах.

Разом із тим час роботи на посадах патронатної служби зараховується до стажу державної служби та враховується

Таблиця 1

#### Категорії посад державної служби

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

при присвоєнні державному службовцю рангу в межах відповідної категорії посад, якщо до призначення на посаду патронатної служби він перебував на державній службі й після звільнення з посади патронатної служби повернувся на державну службу.

**2. Політичну неупередженість державних службовців (стаття 10).** З метою 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, державний службовець не має права на таке:

- бути членом політичної партії, якщо такий державний службовець обіймає посаду державної служби категорії «А». На час державної служби на посаді категорії «А» особа зупиняє своє членство в політичній партії;

- обіймати посади в керівних органах політичної партії;

- суміщати державну службу зі статусом депутата місцевої ради, якщо такий державний службовець обіймає посаду державної служби категорії «А»;

- залучати, використовуючи своє службове становище, державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, працівників бюджетної сфери, інших осіб до участі в передвиборній агітації, акціях і заходах, що організовуються політичними партіями;

- будь-який інший спосіб використовувати своє службове становище в політичних цілях.

**3. Забезпечення рівного доступу громадян до державної служби, усунення корупційного механізму шляхом проведення виключно відкритого конкурсу на обіймання вакантних посад.**

*Із цією метою Законом визначено право на державну службу; вимоги до осіб, які претендують на державну службу; єдині умови вступу на державну службу шляхом проведення відкритого конкурсу; порядок проведення конкурсу на обіймання вакантної посади державної служби; створення Комісії з питань вищого корпусу державної служби.*

Разом із тим варто зазначити, що в статті 22 Закону визначено умови, за яких конкурс не проводиться.

У разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації державного органу переведення державного службовця на рівнозначну або нижчу (за його згодою) посаду в державному органі, якому передаються повноваження та функції такого органу, здійснюється без обов'язкового проведення конкурсу.

Під час передачі або делегування повноважень і функцій від державного органу до органу місцевого самоврядування переведення державного службовця на посаду служби в органах місцевого самоврядування здійснюється без обов'язкового проведення конкурсу в разі відповідності його професійної компетентності кваліфікаційним вимогам до відповідної посади та за умови вступу на службу вперше за результатами конкурсу.

Для здійснення управління державною службою Законом передбачено утворення Комісії з питань вищого корпусу державної служби, що є постійно діючим колегіальним органом і працює на громадських засадах, яка також проводить конкурс на обіймання вакантних посад державної служби категорії «А» та вносить суб'єкту призначення пропозиції щодо переможця конкурсу і другого за результатами конкурсу кандидата на вакантну посаду.

**4. Запровадження персональної відповідальності державних службовців.**

Розділ VIII Закону визначає дисциплінарну та матеріальну відповідальність державних службовців, а саме: шляхи забезпечення службової дисципліни; обов'язки державного службовця щодо додержан-

ня службової дисципліни; засади дисциплінарної відповідальності (визначає поняття дисциплінарної відповідальності; підстави для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності; види дисциплінарних стягнень і загальні умови їх застосування; обставини, що пом'якшують або обтяжують дисциплінарну відповідальність; суб'єктів, уповноважених ініціювати дисциплінарні провадження й застосовувати дисциплінарні стягнення; передбачає створення дисциплінарної комісії з розгляду дисциплінарних справ та визначає її повноваження; передбачає проведення службового розслідування з метою визначення наявності вини, характеру й тяжкості дисциплінарного проступку; визначає підстави для відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків; порядок формування дисциплінарної справи; установлює гарантії прав державних службовців під час застосування дисциплінарного стягнення тощо), а також визначає правові засади притягнення державного службовця до матеріальної відповідальності.

**5. Формування ефективної системи управління людськими ресурсами на державній службі, що базується на врахуванні знань, умінь, навичок, а також особистісних якостей державних службовців.**

*5.1. З метою формування ефективної системи управління людськими ресурсами Законом передбачено запровадження посад керівників державної служби в державних органах, Державного секретаря Кабінету Міністрів і державних секретарів міністерств, створення служб управління персоналом державного органу (статті 17, 18).*

Повноваження керівника державної служби здійснюють у Секретаріаті Кабінету Міністрів України – Державний секретар Кабінету Міністрів України; у міністерстві – державний секретар міністерства; в іншому центральному органі виконавчої влади – керівник відповідного органу; у державних органах, посади керівників яких належать до посад державної служби, – керівник відповідного органу; в інших державних органах або в разі прямого підпорядкування окремій особі, яка обіймає політичну посаду, – керівник апарату (секретаріату).

Служба управління персоналом забезпечує здійснення керівником державної служби своїх повноважень, відповідає за реалізацію державної політики з питань управління персоналом у державному органі, добір персоналу, планування та організацію заходів із питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення, а також виконує інші функції, передбачені законодавством.

**6. Удосконалено процедуру проходження державної служби.** Відповідно до статті 38, проходження державної служби передбачає прийняття на державну службу, просування по службі державних службовців, вирішення інших питань, пов'язаних зі службою, здійснюється з урахуванням категорій посад державної служби та рангів державних службовців як виду спеціальних звань, що їм присвоюються.

У зв'язку з цим варто відмітити кілька новацій нового Закону:

- *скасовано інститут кадрового резерву;*

- *передбачено строкове призначення (стаття 34).* Призначення на посаду державного службовця здійснюється безстроково, крім випадків, визначених цим та іншими законами України. Зазначено, що строкове призначення на посаду здійснюється в разі призначення на посаду державної служби категорії «А» – на п'ять років, якщо інше не передбачено законом, із правом повторного призначення на ще один строк або наступного переведення на



пропозицію Комісії на рівнозначну або нижчу посаду до іншого державного органу; заміщення посади державної служби на період відсутності державного службовця, за яким, відповідно до цього Закону, зберігається посада державної служби;

– при призначенні особи на посаду державної служби вперше встановлення випробування є обов'язковим (стаття 35);

– встановлено дев'ять рангів державних службовців (у Законі 1993 року було 15), які є видом спеціальних звань (стаття 39);

– черговий ранг у межах відповідної категорії посад присвоюється державному службовцю через кожні три роки (було 2 роки) з урахуванням результатів оцінювання його службової діяльності (стаття 39);

– передбачено ротацію державних службовців (стаття 41). Відповідно до статті 41, державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійної компетентності може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу 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; 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, і керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець. Разом із тим державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу;

– оцінювання результатів службової діяльності державного службовця здійснюється щорічно для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування його кар'єри, виявлення потреби у професійному навчанні (стаття 44). Оцінювання результатів службової діяльності проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним правил етичної поведінки й вимог законодавства у сфері запобігання корупції;

– визначено порядок направлення державного службовця у службове відрядження (стаття 42); підстави для зміни істотних умов праці державного службовця (стаття 43); правила внутрішнього трудового розпорядку державного органу (стаття 47); підстави припинення державної служби (стаття 83).

Зокрема, статтею 83 передбачено, що державна служба припиняється в таких випадках: 1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження (стаття 84 цього Закону); 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби (стаття 85 цього Закону); 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін (стаття 86 цього Закону); 4) за ініціативою суб'єкта призначення (стаття 87 цього Закону); 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін (стаття 88 цього Закону); 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку зі зміною її істотних умов (стаття 43 цього Закону); 7) у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади»;

– передбачено виплату державному службовцю вихідної допомоги в розмірі середньої місячної заробітної плати в разі звільнення з державної служби на підставі пунктів 6 і 7 частини першої статті 83: у разі незгоди державного

службовця на проходження державної служби у зв'язку зі зміною її істотних умов (стаття 43 цього Закону); у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом;

– встановлено, що зміна керівників або складу державних органів, керівників державної служби в державних органах і безпосередніх керівників не може бути підставою для припинення державним службовцем державної служби на обійманій посаді з ініціативи новопризначених керівників.

Крім того, з метою реалізації Закону України «Про державну службу» [1] затверджено Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби [9]; визначено новий порядок проведення конкурсу на обіймання посад державної служби [8]; обчислення стажу державної служби [12]; надання державним службовцям додаткових оплачуваних відпусток [6]; відкликання державного службовця зі щорічної відпустки [11]; відшкодування непередбачуваних витрат державного службовця у зв'язку з його відкликанням зі щорічної основної або додаткової відпустки [10]; урегульовано питання присвоєння рангів державних службовців і співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями [4]; застосування стимулювальних виплат державним службовцям [5] тощо.

**7. Підвищення ефективності професійного навчання державних службовців шляхом оптимізації системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації, зокрема, у сфері державного та регіонального управління, запровадження індивідуальних програм розвитку персоналу і планування кар'єри.**

Статтею 48 Закону передбачено, що державним службовцям створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно. Професійне навчання державних службовців проводиться за рахунок коштів державного бюджету й інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема в галузі знань «Публічне управління та адміністрування», у встановленому законодавством порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном.

Необхідність професійного навчання державного службовця визначається його безпосереднім керівником і службою управління персоналом державного органу за результатами оцінювання службової діяльності. Державний службовець за результатами оцінювання службової діяльності разом зі службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності, яку погоджує його безпосередній керівник і затверджує керівник самостійного структурного підрозділу, у якому він працює. Керівник державної служби забезпечує професійне навчання державних службовців, уперше призначених на посаду державної служби, протягом року з дня їх призначення.

З метою підвищення рівня професійної компетентності державного службовця може проводитися його стажування з відривом від служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді державної служби в іншому державному органі або за кордоном відповідно до законодавства.

**8. Встановлення прозорості моделі оплати праці та уніфікація порядку встановлення розмірів посадових окладів відповідно до юрисдикції державного органу.**

Правові засади оплати праці, заохочень і соціальних гарантій державних службовців визначені в розділі VI За-

кону. Відповідно до статті 50, заробітна плата державного службовця складається з 1) посадового окладу; 2) надбавки за вислугу років; 3) надбавки за ранг державного службовця; 4) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця в розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця; 5) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою; 6) премії (у разі встановлення).

За результатами роботи і щорічного оцінювання службовчої діяльності державним службовцям можуть установлюватися премії. До премій державного службовця належать такі: 1) премія за результатами щорічного оцінювання службовчої діяльності; 2) місячна або квартална премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу.

При цьому встановлено, що загальний розмір премій, передбачених пунктом 2 цієї частини, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік. Крім того, визначено, що фонд оплати праці державних службовців формується за рахунок коштів державного бюджету, а також коштів, які надходять до державного бюджету в межах програм допомоги ЄС, урядів іноземних держав, міжнародних організацій, донорських установ. Порядок використання таких коштів, які надходять до державного бюджету, затверджується Кабінетом Міністрів України.

Статтею 51 визначено 9 груп оплати праці державних службовців і порядок визначення схем посадових окладів державних службовців. Зокрема, прирівняння посад державної служби проводиться Кабінетом Міністрів України під час затвердження схеми посадових окладів на посадах державної служби за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері трудових відносин, погодженим із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.

**9. Забезпечення прозорості, відкритості й підзвітності державних органів шляхом залучення організацій громадянського суспільства, наукових та експертних установ до розгляду питань з формування й реалізації державної політики у сфері державної служби.**

З метою реалізації принципів розвитку громадянського суспільства щодо демократії, прозорості, відкритості й підзвітності державних органів у Законі передбачено залучення профспілкових організацій (їхніх об'єднань), організацій роботодавців (їхніх об'єднань) та інших громадських організацій до питань формування й реалізації державної політики у сфері державної служби, а саме: для захисту права на державну службу (стаття 11); до складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби (стаття 14); до організації роботи Комісії з питань вищого корпусу державної служби (стаття 16); до складу й роботи конкурсної комісії (стаття 27); участі в публічному звіті керівника органу виконавчої влади (стаття 45); для встановлення премій державним службовцям (стаття 52); до складу дисциплінарної комісії з розгляду дисциплінарних справ (стаття 69); для скликання загальних зборів (конференцій) державних службовців державного органу (стаття 70).

Порядок обрання представників громадських об'єднань, наукових установ, навчальних закладів та експертів до складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби

затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2016 року № 314 [7].

**Висновки.** Отже, розробка і прийняття Закону України «Про державну службу» [1] здійснювались з метою реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС [14] щодо гармонізації державної служби з міжнародними стандартами й нормам ЄС для наближення державної служби до європейських принципів, які висуваються до країн-кандидатів на вступ до ЄС, а також принципів «належного врядування», які закріплені рішеннями Ради Європи.

Основними напрямками вдосконалення проходження державної служби в умовах її модернізації є розмежування політичних і адміністративних посад; забезпечення рівного доступу громадян до державної служби; проведення виключно відкритого конкурсу на обіймання вакантних посад; формування ефективної системи управління людськими ресурсами на державній службі; підвищення ефективності професійного навчання державних службовців, запровадження індивідуальних програм розвитку персоналу та планування кар'єри; встановлення прозорої моделі оплати праці; забезпечення прозорості, відкритості й підзвітності державних органів шляхом залучення організацій громадянського суспільства.

#### Список використаної літератури:

1. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII // Голос України. – 2015. – № 250.
2. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.
3. Про очищення влади : Закон України від 16 верес. 2014 р. № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.
4. Питання присвоєння рангів державних службовців та співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 квіт. 2016 р. № 306 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248994842>.
5. Про затвердження Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям : Постанова Кабінету Міністрів України від 06 квіт. 2016 р. № 289 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248955678>.
6. Про затвердження Порядку надання державним службовцям додаткових оплачуваних відпусток : Постанова Кабінету Міністрів України від 06 квіт. 2016 р. № 270 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/270-2016-%D0%BF>.
7. Про затвердження Порядку обрання представників громадських об'єднань, наукових установ, навчальних закладів та експертів до складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 квіт. 2016 р. № 314 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/314-2016-%D0%BF>.
8. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 берез. 2016 р. № 246 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF>.
9. Про затвердження Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 берез. 2016 р. № 243 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248939524>.
10. Про затвердження Порядку відшкодування непередбачуваних витрат державного службовця у зв'язку з його

відкриттям із щорічної основної або додаткової відпустки : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 берез. 2016 р. № 231 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248928457>.

11. Про затвердження Порядку відкриття державного службовця із щорічної відпустки : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 берез. 2016 р. № 230 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248928332>.

12. Про затвердження Порядку обчислення стажу державної служби : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 берез. 2016 р. № 229 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248928261>.

13. Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України : Постанова Верховної Ради України від 11 груд. 2014 № 26-

VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/26-19/para7#n7>.

14. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Закон України від 16 верес. 2014 р. № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.

15. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» : Указ Президента України від 12 січ. 2015 р. № 5/2015 // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 6.

16. 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 : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 берез. 2015 р. № 227-р // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 63.

