

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-677-5-6>

**LEGAL ASPECTS OF CIVIL SERVICE MODERNIZATION
IN THE CONTEXT OF UKRAINE'S RECOVERY PARADIGM**

**ПРАВОВІ АСПЕКТИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
В КОНТЕКСТІ ПАРАДИГМИ ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ**

Boshytskyi Y. L.

*Candidate of Legal Sciences, Professor,
Honoured Lawyer of Ukraine,
Rector of the Kyiv University of Law
of the National Academy of Sciences
of Ukraine
Kyiv, Ukraine*

Бошицький Ю. Л.

*кандидат юридичних наук, професор,
заслужений юрист України,
ректор
Київського університету права
Національної академії наук України
м. Київ, Україна*

Sopilko I. M.

*Doctor of Law, Professor, Honoured
Lawyer of Ukraine,
Advisor to the Rector
of the Kyiv University of Law
of the National Academy of Sciences
of Ukraine
Kyiv, Ukraine*

Сопілко І. М.

*доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України,
радник ректора Київського
університету права
Національної академії наук України
м. Київ, Україна*

Відновлення України після завершення активної фази бойових дій потребує не лише залучення значних фінансових ресурсів, а й формування стійкого інституційного каркасу держави. Визначальну роль у цьому процесі відіграє державна служба як публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, що відповідає положенням Закону України «Про державну службу» [1]. В умовах післявоєнної трансформації державна служба має зазнати якісних змін, спрямованих на підвищення її професійності, доброчесності, політичної неупередженості та орієнтації на потреби людини і суспільства, а також на впровадження цифрових управлінських рішень. У науковій доктрині державна служба розглядається, зокрема, крізь призму трудового права як важливий чинник правового регулювання суспільних відносин. Так, М. Іншин обґрунтовує, що державна служба є особливим видом професійної діяльності та специфічною формою реалізації конституційного права на працю, що зумовлює необхідність поєднання публічно-правових і трудо-правових засад її регулювання. Трудо-правовий аспект є визначальним: професійний потенціал службовців залежить від стабільності правового статусу, гарантій праці, конкурентної оплати та адаптації до повоєнних

викликів. У 2025 році реформа досягла прогресу в інституційній спроможності, професійності, прозорості та цифровізації [2].

Наразі здійснюється підготовка проєкту Стратегії реформування державного управління на період 2026-2030 років, яка має забезпечити наступність і розвиток уже реалізованих реформаторських заходів у цій сфері. Водночас результати виконання чинної Стратегії [3] отримали позитивну міжнародну оцінку: у Звіті Європейської комісії, підготовленому в межах Пакета розширення за 2025 рік, відзначено суттєвий прогрес України у сфері реформування державного управління [2]. Напрацювання містяться в матеріалах Національного агентства України з питань державної служби [4], Центру політико-правових реформ [5], Лабораторії законодавчих ініціатив [6]. Динаміка змін (закони «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» (№ 2259-IX), «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» (№ 4282-IX), «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» (№ 4524-IX) та євроінтеграційні вимоги (звіт Єврокомісії 2024-2025) потребують оновлення парадигми [2]. У 2025 році було зроблено акцент на підготовці нової Стратегії на 2026-2030 роки, яка передбачає відновлення конкурсів, прискорення цифровізації та посилення антикорупційних механізмів [7][8].

У контексті відновлення виділяються чотири вектори змін:

1) Стійкість та адаптивність службово-трудова відносин. Досвід воєнного стану (з 24.02.2022) підтвердив потребу в гнучких формах зайнятості. Дистанційна робота має стати постійним інструментом ефективності [9]. Постанова КМУ № 440 від 12.04.2022 (зі змінами) дозволяє дистанційну роботу за рішенням керівника; після воєнного стану це закріплюється в Законі «Про державну службу» з урахуванням Закону № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [9]. У 2026 році планується відновлення повноцінних конкурсів на посади [7][8].

2) Діджиталізація кадрового менеджменту. Відновлення неможливе без цифровізації. Система HRMIS автоматизує облік часу, оцінювання, розрахунок зарплати та конкурси, мінімізуючи корупцію. Станом на травень 2025 підключено 987 органів (87%) [10]. Оновлення до версії з модулем оцінювання буде сприяти інтеграції з «Дією» та реєстрами.

3) Етичні стандарти та антикорупційний комплаєнс. Державний службовець - гарант прозорості використання коштів на відбудову (Ukraine Facility, RDNA3). Контракт містить положення про етику та

добросесність; порушення є підставою для дисциплінарної відповідальності (ст. 64 Закону «Про державну службу») [1]. У новій Стратегії 2026-2030 комплаєнс посилюється через навчання та моніторинг [7].

4) Соціальний захист та реформа оплати праці. Єдина система оплати на основі класифікації посад - умова залучення фахівців. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» № 4282-IX від 11.03.2025 встановлює прозорі підходи: посадовий оклад, надбавка за вислугу, премії за результатами [11]. Нова Методика класифікації (наказ НАДС № 164-25 від 30.12.2025, зі змінами № 5-26 від 15.01.2026) набрала чинності 21 січня 2026: оновлені етапи, колегіальність, повторна класифікація з урахуванням практики 2023-2025 [12].

Таким чином, правова парадигма відновлення системи державного управління в Україні ґрунтується на поєднанні принципів професіоналізму, політичної неупередженості, належного рівня правового та соціального захисту державних службовців і цифрової трансформації управлінських процесів. Послідовне зміцнення правового статусу державного службовця шляхом впровадження оновленої системи оплати праці, розвитку єдиної інформаційної системи управління людськими ресурсами (HRMIS), застосування гнучких форм організації праці та реалізації системних антикорупційних заходів, а також виконання завдань Стратегії реформування державного управління на 2026–2030 роки створює передумови для забезпечення інституційної сталості державного апарату. Це, своєю чергою, є необхідною умовою ефективного виконання державою своїх функцій та забезпечення якісного публічного управління в умовах післявоєнного відновлення.

Література:

1. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VII (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення 02.04.2026)
2. Яким був 2025 рік для реформи державного управління? URL: <https://par.in.ua/information/publications/481-yakym-buv-2025-rik-dlia-reformy-derzhavnoho-upravlinnia> (дата звернення 02.04.2026)
3. Стратегія реформування державного управління України на 2022–2025 роки: розпорядження КМУ від 21.07.2021 № 831-р (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80> (дата звернення 02.04.2026)
4. Національне агентство України з питань державної служби (НАДС). Стратегічний план діяльності НАДС на 2025-2027 роки. URL: <https://nads.gov.ua/plani-ta-zviti> (дата звернення 02.04.2026)

5. Центр політико-правових реформ. Державна служба в Україні та напрями її реформування і розвитку (2025). URL: <https://pravo.org.ua> (дата звернення 02.04.2026)

6. Лабораторія законодавчих ініціатив. Цифрова трансформація системи управління людськими ресурсами на державній службі (2025). URL: <https://www.parlament.org.ua/analytics/cyfrova-transformacziya-derzhavnij-sluzhbi> (дата звернення 02.04.2026)

7. В Україні розроблять нову Стратегію реформування державного управління на 2026-2030 роки (2025). URL: <https://sud.ua/uk/news/ukraine/347085-v-ukraine-razrobotayut-novuyu-strategiyu-reformirovaniya-gosudarstvennogo-upravleniya-na-2026-2030-gody> (дата звернення 02.04.2026)

8. Маніфест реформи публічної служби України (2025). URL: <https://cedem.org.ua/news/manifest-publiczna-sluzhba> (дата звернення 02.04.2026)

9. Постанова КМУ «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12.04.2022 № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF> (дата звернення 02.04.2026)

10. До HRMIS підключено 987 держорганів – голова НАДС Алюшина (2025). URL: <https://interfax.com.ua/news/general/1073154.html> (дата звернення 02.04.2026)

11. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» від 11.03.2025 № 4282-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4282-20> (дата звернення 02.04.2026)

12. З 21 січня набрала чинності нова редакція Методики проведення класифікації посад державної служби (2026). URL: <https://nads.gov.ua/news/z-21-sichnia-nabrала-chynnosti-nova-redaktsiia-metodyky-provedennia-klassyfikatsii-posad-derzhavnoi-sluzhby> (дата звернення 02.04.2026)