

УДК 35.072.1.3

*Маковійчук В. В., здобувач вищої освіти;
Польовий М. В., д-р політ. наук,
професор кафедри політології та державного управління,
Донецький національний університет імені Василя Стуса*

КЛАСИФІКАЦІЯ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЯК ОСНОВА РЕФОРМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Ключові слова: державна служба, влада, державне управління, класифікація посад.

Вступ. Праця завжди була основним джерелом доходів для населення, а в умовах воєнного стану в Україні, коли зростають потреби та витрати, питання збільшення оплати праці державних службовців є надзвичайно важливим.

Актуальність. Актуальність теми дослідження зумовлена все більшим значенням державної служби у забезпеченні реформи державного управління в Україні та під час здійснення класифікації посад.

Гостре питання, що пов'язане з оплатою праці, актуальне повсякчас. Заробітна плата є не лише чинником мотивації, а й джерелом існування. Відсутність класифікації посад на держслужбі призводить до проблем із залученням висококваліфікованих фахівців, стримує професійний розвиток персоналу, стримує впровадження сучасних методів управління персоналом.

23 жовтня 2023 року Кабінет Міністрів України прийняв Постанову № 1109 «Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році». Цим нормативно-правовим актом затверджено два ключові документи: Алгоритм проведення класифікації посад державної служби в умовах воєнного стану та Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад, який визначає перелік сімей, рівнів посад, а також містить опис основного функціоналу типових посад.



Рисунок 1 – Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад

Основою реформи оплати праці є Класифікація посад. Нею передбачено розподіл посад державної служби відповідно до основного функціоналу, присвоєння їм класифікаційних кодів, а також віднесення посад до різних сімей та рівнів, які передбачені в Каталозі.

Відповідно є 3 складники класифікації посад: перший – сім'я посади, другий складник – рівень, третій – юрисдикція державного органу та його тип. Сімей усього 27. Кожна з них містить короткий опис ключового функціоналу. Рівнів посад всього 9: від першого (керівного) до початкового (фахового). Сім'ї та рівні визначені у Каталозі. А юрисдикцій всього 3 – центральна, обласна та районна. У межах центрального рівня ще є 3 типи державних органів.



Рисунок 2 – Сім'ї посад державної служби

У кожному державному органі визначають учасників класифікації посад. Насамперед це керівник установи, який є керівником державної служби установи, який своїм розпорядженням (наказом) визначає відповідальний структурний підрозділ, а також керівники самостійних структурних підрозділів та державні службовці категорії «В», що виконують функції структурних підрозділів.

При класифікації необхідно дотримуватись чіткого алгоритму дій:

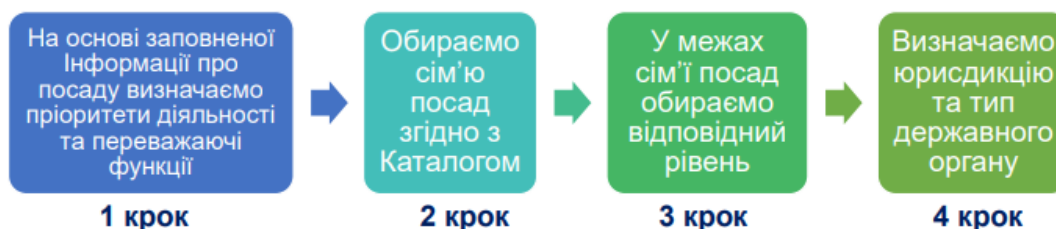


Рисунок 3 – Алгоритм визначення класифікаційного коду

Національне агентство з питань державної служби під час погодження результатів класифікації посад проводить перевірку додержання державними органами вимог наданої інформації, її повноти, оформлення за формами, що передбачені Алгоритмом і додатками до нього, а також проводить аналіз

документів на їх відповідність положенням Каталогу, а саме: виявлення логічних, технічних та концептуальних помилок чи невідповідностей під час віднесення до сімей посад, рівнів посад або типів та юрисдикції державних органів.

Якщо будуть виявлені випадки недотримання чи невідповідностей положень Алгоритму або Каталогу чи помилкової класифікації посад, Національне агентство направляє державному органу, в якому було проведено класифікацію, повідомлення про необхідність доопрацювання результатів у строк, який не перевищує п'яти робочих днів. Якщо таке повідомлення не надійшло державному органу упродовж тридцяти днів – результати класифікації вважаються погодженими.

Результати правильно проведеної класифікації посад далі можуть використовуватися під час організації професійного навчання чи перепідготовки державних службовців, побудови та розвитку професійної кар'єри тощо.

Отримані результати дадуть підстави не лише для підготовки до запровадження поліпшених умов оплати праці державних службовців, в основі якої буде класифікація посад, а й формування прозорої, уніфікованої та справедливої системи винагороди на державній службі з урахуванням міжнародних стандартів та принципів, і загалом для розвитку більш стійкої до викликів державної служби в Україні.

Висновки

Нова класифікація посад не лише дасть змогу сформувати сучасну й ефективну систему управління персоналом в органах державної влади та місцевого самоврядування, а й змінить систему оплати праці, яка буде передбачати посилення ролі посадового окладу, запровадження грейдової системи посадових окладів, де розмір мінімального грейдів не може бути меншим за розмір мінімальної заробітної плати та перетворить державу на відкритого й конкурентного роботодавця.

Список використаних джерел

1. Кабінет Міністрів України. Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році. *Урядовий кур'єр*. 2023. № 10. 25.10.2023. 214 с.
2. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. 43 с.
3. Кабінет Міністрів України. (2016а). Деякі питання реформування державного управління України. 474-2016-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80>