



*Герасименко О.О.,
доктор філософії у галузі права,
доцент кафедри державно-правових дисциплін,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»,
м. Київ, Україна,
e-mail: gerasimenkoo@krok.edu.ua,
ORCID: 0009-0001-9170-0672*

ПРАВА МОЛОДІ ТА ДЕРЖАВНА СЛУЖБА: ПРАВОВІ АСПЕКТИ УЧАСТІ МОЛОДІ В ДЕРЖАВОТВОРЧИХ ПРОЦЕСАХ

У сучасних умовах події, які відбуваються в суспільно-політичному житті України, зумовлюють вироблення ефективного механізму регулювання суспільних відносин у сфері державної служби, завдяки впровадженню здобутків юридичної наукової спільноти.

Серед актуальних питань є правові аспекти участі молоді в державотворчих процесах, а також розширення прав молоді в доступі до державної служби.

Забезпечення якісної та ефективної роботи державної служби стало одним із ключових викликів для України. У час, коли країна проходить шлях відновлення, реформ та євроінтеграції, критично важливо залучати нове покоління управлінців, зокрема молодих, кваліфікованих та вмотивованих спеціалістів та керівників.

Розбудова демократичної держави, проведення євроінтеграційних реформ в Україні потребує суттєвого оновлення інституту державної служби, формування якісно нового кадрового потенціалу, підготовки і залучення молоді до роботи на державній службі.

Відповідно до статті 23 Конституції України, кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості.

Громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування (ч. 2 ст. 38 Конституції України) [1].

Статтею 48 Закону України «Про державну службу» передбачено, що у державних органах з метою ознайомлення з функціонуванням державної служби може здійснюватися стажування громадян з числа молоді, які не перебувають на посадах державної служби, строком до шести місяців у порядку, визначеному керівником державної служби [2].

Стажування – це можливість для молоді здобути новий досвід та ознайомитися зі специфікою роботи органу державної влади.

Національним агентством України з питань державної служби (далі – НАДС) як центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, здійснює функціональне управління державною службою в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) розроблено Методичні рекомендації щодо проведення стажування громадян з числа молоді, які не перебувають на посадах державної служби, в державних органах (наказ НАДС від 25.11.2024 № 161-24). Порядок стажування рекомендується затвердити розпорядчим документом державного органу [4].

Основними кроками стажиста є:

1. рішення про проходження стажування;
2. подача резюме (анкети) та необхідного пакету документів для проходження стажування;
3. участь у складанні індивідуального плану стажування;
4. виконання завдань визначених індивідуальним планом;
5. зустріч із безпосереднім керівником стажування з визначенням проміжних результатів;
6. подача звіту про виконання завдань, визначених індивідуальним планом стажування;
7. отримання довідки про проходження стажування та рекомендаційного листа.

Керівнику стажування під час роботи зі стажистом рекомендується:

1. формувати сприятливу атмосферу для проходження стажування, (мотивувати стажиста до виявлення ініціативи, підвищувати рівень його мотивації тощо);
2. проводити періодичні обговорення процесу виконання завдань;
3. надавати зворотний зв'язок з рекомендаціями щодо покращення подальших результатів стажування; залучати стажиста до стратегічної, поточної та організаційної діяльності, підготовки проєктів службових документів (крім документів, які містять інформацію з обмеженим доступом);
4. надавати консультаційну та інформаційну підтримку для успішного виконання завдань;
5. надавати зворотний зв'язок стажисту стосовно результатів проходження стажування;
6. проводити регулярні очні або дистанційні (за допомогою засобів телекомунікаційного зв'язку) зустрічі.

Такий підхід сприяє допомогти молодій людині визначитись з майбутньою посадою, яку бажає зайняти у державному органі, зосередитися на самопізнанні, дослідженні різних посад, з урахуванням класифікації посад державної служби.

Відповідно до ч. 2 ст. 1 Закону України «Про державну службу» державний службовець – 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.

Загальні умови вступу на державну службу визначені статтею 19 Закону України «Про державну службу», зокрема право на державну службу мають 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» [2].

Отже, молодь за наявності вищої освіти не нижче молодшого бакалавра та рішення суб’єкта призначення може вступити на посаду державної служби категорії «В».

Державні органи у період дії воєнного стану можуть розміщувати інформацію про наявні вакансії на своєму офіційному вебсайті та сторінках в соціальних мережах державного органу.

НАДС, Інститут політико-правових та релігійних досліджень, Рада молодих юристів України та інші організації впроваджують ініціативи, спрямовані на залучення молоді на державну службу, шляхом організації стажувань в органах державної влади та місцевого самоврядування, проведення днів відкритих дверей, промоднів публічної служби, круглих столів та стратегічних сесій та інших публічних заходів. Зокрема 25.07.2023 за ініціативи Інституту політико-правових та релігійних досліджень, Ради молодих юристів України, Навчально-наукового інституту права та політології Українського державного університету ім. Михайла Драгоманова, Спілки молодих державних службовців України проведено Всеукраїнський круглий стіл «Права молоді та державна служба: реформування інституту службової кар’єри» з нагоди Дня Української Державності [8], 06.09.2024 проведено Всеукраїнський круглий стіл «Державна служба і громадянське суспільство: залучення молоді та ветеранів» та ін.

Ключовим механізмом залучення молоді до державотворчих процесів та ухвалення рішень на різних рівнях є участь молодих людей у роботі консультативно-дорадчих органів при органах державної влади, зокрема утворення молодіжних рад.

Першою з них стала утворена наказом Міністерства юстиції України від 19.07.2007 № 520/5 Координаційна рада молодих юристів України при Міністерстві юстиції України.

Координаційна рада стала консультативно-дорадчим органом при Міністерстві юстиції України, який створено з метою узгодження зусиль молодих юристів в утвердженні високої ролі професії юриста в Україні,

координації діяльності, пов'язаної з підвищенням якості підготовки фахівців у галузі права, залучення молодих правників до нормотворчих процесів, здійснення правоосвітньої та правовиховної роботи, формування активної позиції нового покоління юристів [5].

Міністерство молоді та спорту України спільно з обласними військовими адміністраціями та Київською міською військовою адміністрацією провели аналіз утворення в Україні молодіжних рад.

Станом на грудень 2024 року в країні утворено 613 молодіжних рад, з яких:

- національного рівня – 10;
- регіонального рівня та м. Київ – 23;
- місцевого рівня: 577, з яких: сільські – 196, селищні – 159, міські – 222;
- районного рівня – 3 [6].

Молодь є рушієм інновацій, які сприяють підвищенню якості управлінських процесів і модернізації системи державної служби.

Актуальним є і питання оплати праці державних службовців. Основними стратегічними та програмними документами у сфері реформування оплати праці є:

- Стратегія реформування державного управління;
- Концепція реформування системи оплати праці державних службовців та план заходів з її реалізації.

01.04.2025 набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо провадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» [3].

Цим законом закріплено зміни у системі оплати праці державних службовців. Основною метою закону є впровадження єдиного підходу в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад.

Згідно з оновленими нормами, структура заробітної плати державного службовця відтепер складається зі сталої заробітної плати – посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг та варіативної заробітної плати – премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, місячної або квартальної премії, а також компенсацій за виконання особливих обов'язків, зокрема, пов'язаних із державною таємницею. Отже даним законом визначено уніфіковану систему оплати праці державних службовців, що виключає довільне встановлення додаткових виплат без чітких унормованих критеріїв.

Змінено й механізм нарахування надбавки за вислугу років: відтепер вона встановлюється у розмірі 2% посадового окладу за кожен повний календарний рік стажу державної служби, але не більше 30%.

Премії надаються не автоматично, а лише за результатами виконаної роботи у звітному періоді (місяць/квартал). Типове положення про преміювання затверджує Національне агентство України з питань державної служби, а

безпосереднє преміювання здійснюється на підставі внутрішнього положення, розробленого керівником державної служби в органі, яке погоджується з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності). Встановлення розміру премії здійснюється залежно від особистого внеску працівника в загальний результат діяльності установи.

Розмір надбавки за ранг державного службовця, як і раніше, визначається Кабінетом Міністрів України під час затвердження щорічної схеми посадових окладів. Також визначено порядок і розміри компенсацій за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці.

Таким чином, нова модель оплати праці спрямована на підвищення об'єктивності та ефективності грошової винагороди за працю в державному секторі. Для служб управління персоналом органів державної влади важливо своєчасно оновити положення про преміювання відповідно до нових вимог, забезпечувати законність кожної виплати та формувати внутрішню доброчесну практику винагородження, яка ґрунтується на основі результативності.

На Х Щорічній Конференції Асоціації «Професійний Уряд» представлено результати дослідження, яке ставить у центр уваги питання залучення молодих фахівців до державної служби. У час великих викликів і трансформацій держава потребує амбітних, креативних і підготовлених спеціалістів, готових працювати над реформами та розвитком публічного сектору.

Дослідження також виявило, що значна частина державних службовців хотіла б активніше впливати на ухвалення рішень. Залучення до стратегічного планування, регулярні опитування, врахування думок працівників – усе це підвищує рівень довіри й мотивації. Люди прагнуть бачити, що їхній внесок важливий.

Кроки до змін: що варто робити вже сьогодні. Інвестувати у навчання, саме регулярні тренінги, курси та підвищення кваліфікації мають стати невід'ємною частиною роботи. Мотивувати результатами, адже прозорі механізми заохочення, премії та визнання досягнень підвищують продуктивність. Створювати комфортні умови, так як сучасні офіси, якісне технічне забезпечення та належне фінансування мають базове значення. Підтримувати емоційно, тому що психологічна допомога, тренінги зі стресостійкості та заходи для зміцнення команди – це інвестиція в здоров'я колективу. Давати право голосу, регулярні внутрішні опитування та залучення працівників до ухвалення ключових рішень створюють атмосферу взаємоповаги й довіри [7].

Отже, державна служба в перспективі може стати точкою зростання для всієї країни, а комфортні умови проходження державної служби, якісні заходи з адаптації новопризначених працівників, цифрова трансформація, системне підвищення професійних компетентностей, підтримка й мотивація – це саме ті кроки, які здатні залучити талановиту молодь і дати їй можливість змінювати майбутнє держави.

Залучення молоді до зайняття посад державної служби є ключовим

фактором для формування якісної сучасної організаційної культури, яка відповідатиме викликам євроінтеграції та забезпечить підвищення ефективності управління в публічному секторі.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.10.2025)
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2016, № 4, ст. 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 01.10.2025)
3. Про внесення змін до деяких законів України щодо провадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад: Закон України від 11.03.2025 № 4282-IX. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2025, № 33, ст. 125. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4282-20#Text> (дата звернення: 01.10.2025)
4. Методичні рекомендації щодо проведення стажування громадян з числа молоді, які не перебувають на посадах державної служби, в державних органах: наказ НАДС від 25.11.2024 № 161-24. URL: <https://nads.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-metodychnykh-rekomendatsii-shchodo-provedennia-stazhuvannia-hromadian-z-chysla-molodi-iaki-ne-perebuvaiut-na-posadakh-derzhavnoi-sluzhby-v-derzhavnykh-orhanakh> (дата звернення: 01.10.2025)
5. Про Координаційну раду молодих юристів України при Міністерстві юстиції України: наказ Міністерства юстиції України від 19.07.2007 № 520/5, (Наказ втратив чинність на підставі Наказу Міністерства юстиції № 3949/5 від 10.12.2019). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v520_323-07#Text (дата звернення: 01.10.2025)
6. Аналіз утворення молодіжних рад в Україні станом на грудень 2024 року Міністерства молоді та спорту України. URL: <https://mms.gov.ua/news/analiz-utvorennia-molodizhnykh-rad-v-ukraini-stanom-na-hruden-2024-roku> (дата звернення: 01.10.2025)
7. Як залучати молодь до державної служби? Презентація результатів дослідження. URL: <https://par.in.ua/information/news/408-yak-zaluchaty-molod-do-derzhavnoi-sluzhby-prezentatsiia-rezultativ-doslidzhennia> (дата звернення: 05.10.2025)
8. Герасименко О.О. Забезпечення принципу рівності шляхом впровадження єдиного підходу оплати праці державних службовців. Всеукраїнський громадсько-політичний і теоретичний журнал «Трибуна». № 2/2024. С. 35-36