

АДАПТАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ ДО СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

ЦИМБАЛ Ганна Петрівна - доктор юридичних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України, в.о. декана Факультету права, врядування та міжнародних відносин Київського столичного університету імені Бориса Грінченка
<https://orcid.org/0000-0002-5616-3904>

БАБАНИНА Вікторія Вікторівна - доктор юридичних наук, професор, науковий консультант відділу забезпечення роботи секретаря та суддів судової палати управління забезпечення роботи першої судової палати секретаріату Касаційного кримінального суду при Верховному Суді
<https://orcid.org/0000-0003-4173-488X>

МАРУХЛЕНКО Оксана Вячеславівна - доктор наук з державного управління, доцент, професор кафедри управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка
<https://orcid.org/0000-0001-8050-6615>

УДК 351.08:342.9:341.217(4-6ЄС)

DOI: <https://doi.org/10.71404/LAW.UA.2026.1.101>

У статті проаналізовано теоретико-правові та практичні засади адаптації законодавства України про державну службу до стандартів Європейського Союзу в умовах набуття статусу кандидата та відкриття переговорного процесу за Кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС». Досліджено еволюцію правового регулювання інституту публічної служби, імплементацію принципів публічного врядування SIGMA/OECD, а також запровадження нової реформованої системи оплати праці на основі класифікації посад і грейдингу. Визначено ключові інституційні виклики та пріоритетні напрями подальшої гармонізації національного законодавства з принципами Європейського адміністративного простору.

Ключові слова: державна служба, адаптація законодавства, Європейський Союз, принципи SIGMA, публічне управління, класифікація посад

Постановка проблеми

Масштабні геополітичні трансформації, зумовлені отриманням Україною статусу кандидата на членство в Європейському Союзі у червні 2022 року та офіційним відкриттям передвступних переговорів у черв-

ні 2024 року, поставили перед вітчизняною системою публічного управління фундаментальні завдання [9]. Докорінне реформування інституційного середовища виступає обов'язковою передумовою успішної євроінтеграції. Центральне місце у цьому процесі посідає адаптація законодавства про державну службу до вимог та стандартів Європейського адміністративного простору [5, с. 14].

Ключовим етапом переговорного процесу стало формування скринінгових звітів Європейської Комісії та офіційний старт переговорів за Кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС», який охоплює судову систему, фундаментальні права, державні закупівлі, фінансовий контроль, а також реформу публічного управління [9]. Відповідно до оновленої методології розширення ЄС, саме цей кластер відкривається першим і закривається останнім, а прогрес у ньому визначає загальний темп руху країни до членства в Європейському Союзі [9].

Ефективна, професійна, добросовісна та політично неупереджена державна служба виступає інституційним фундаментом, здатним забезпечити розробку, розгляд і на-

лежну імплементацію правових норм ЄС [5, с. 28]. Водночас функціонування державної служби України в умовах правового режиму воєнного стану виявило низку кадрових, фінансових та процедурних диспропорцій. Зокрема, критичними залишаються питання утримання висококваліфікованих фахівців, відновлення прозорих меритократичних конкурсів, оптимізації дискреційних повноважень керівників та подолання викривлень у системі оплати праці [6, с. 47; 10]. Зазначене актуалізує необхідність глибокого наукового аналізу адаптаційних процесів у сфері державної служби через призму відповідності міжнародним стандартам SIGMA/OECD [7; 8].

Стан дослідження проблеми

Теоретико-правовим та прикладним аспектам реформування публічної служби, адаптації національного адміністративного законодавства до права ЄС та впровадженню принципу належного врядування (good governance) присвячено значну кількість наукових праць. Суттєвий внесок у розробку концептуальних засад Європейського адміністративного простору та гармонізації вітчизняного законодавства зробили провідні українські науковці у сфері адміністративного права та публічного управління. Дослідження інституційних механізмів євроінтеграції та еволюції законодавства про державну службу відображені в працях фахівців Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, Національного агентства України з питань державної служби (НАДС), а також аналітичних розробках вітчизняних та зарубіжних наукових установ [5, с. 32; 6, с. 48].

Окрему увагу наукова спільнота приділяє оцінці відповідності системи публічного управління України принципам публічного врядування SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management) [7; 8]. У базових оціночних звітах SIGMA за 2018 та 2024 роки висвітлено динаміку реформування держслужби, окреслено позитивні зрушення у сфері цифрової трансформації державних послуг та наголошено на наявних викликах щодо політичної нейтральності

й прозорості стимулювання персоналу [7, с. 45].

Попри значний масив наукових публікацій, комплексна оцінка останніх законодавчих змін – зокрема набуття чинності Законом України № 4282 щодо запровадження єдиних підходів до оплати праці державних службовців на основі класифікації посад і грейдингу [2; 10], а також імплементації Закону України «Про адміністративну процедуру» [3] в контексті вимог Кластеру 1 передвступних переговорів з ЄС [9] – залишається недостатньо висвітленою. Досі потребують додаткового наукового осмислення механізми забезпечення балансу між вимогами воєнного часу та безкомпромісними стандартами меритократії Європейського Союзу.

Мета і завдання дослідження

Метою дослідження є здійснення комплексного науково-теоретичного та правового аналізу сучасного стану, динаміки та перспектив адаптації законодавства України про державну службу до стандартів Європейського Союзу в умовах євроінтеграційного переговорного процесу за Кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС».

Для досягнення поставленої мети визначено такі дослідницькі завдання:

- 1) дослідити еволюцію та хронологічні етапи формування нормативно-правової бази адаптації інституту державної служби України до європейських стандартів;
- 2) проаналізувати нормативний зміст і ступінь імплементації Принципів публічного врядування SIGMA/OECD у системі законодавства України;
- 3) оцінити науково-практичне значення та наслідки реформування системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад і грейдингу (Закон № 4282);
- 4) окреслити інституційні виклики та розробити обґрунтовані рекомендації щодо подальшої гармонізації законодавства про державну службу відповідно до вимог європейської інтеграції.

Методи дослідження

Методологічну основу дослідження становить комплекс загальнонаукових та

спеціально-юридичних методів. За допомогою порівняльно-правового методу здійснено зіставлення національного законодавства України з принципами публічного врядування SIGMA/OECD та європейськими стандартами. Формально-догматичний метод дав змогу проаналізувати нормативний зміст положень Законів України «Про державну службу», «Про адміністративну процедуру» та акту щодо впровадження грейдингу й класифікації посад. За допомогою системно-структурного методу досліджено інституційні трансформації публічного управління у межах переговорного Кластеру 1 «Основи процесу вступу до ЄС». Історико-правовий метод застосовано для висвітлення етапів розбудови законодавства про державну службу, а метод правового прогнозування – для формування практичних рекомендацій щодо подальшої гармонізації національних норм із правом ЄС.

Виклад основного матеріалу

Процес гармонізації законодавства України про державну службу зі стандартами ЄС має тривалу історію та пройшов кілька якісно відмінних етапів [5, с. 18–25]. Первинні кроки розбудови правових засад охоплювали ратифікацію Угоди про партнерство і співробітництво 1994 року, а надалі – ухвалення Концепції розвитку законодавства про державну службу 2006 року [5, с. 22]. Проте справжній системний злам радянської бюрократичної спадщини відбувся після підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС у 2014 році та ухвалення базового Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [1].

Зазначений Закон [1] закріпив принципи деполітизації, чіткого розмежування політичних та адміністративних посад, відкритого конкурсного відбору на посадах меритократії, а також створення спеціалізованих інституцій. Спеціалізованою установою, покликаного забезпечувати науково-методичне та організаційне супроводження євроінтеграційних реформ у цій сфері, виступив Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Со-

юзу, функціонал якого підпорядкований НАДС [5, с. 30].

Стратегічною рамкою для реалізації системних змін стала Стратегія реформування державного управління України, яка послідовно актуалізувалася (зокрема на період 2016–2021 рр. та 2022–2025 рр.) [4]. Після отримання Україною статусу кандидата на членство в ЄС у 2022 році та початку повномасштабного вторгнення РФ, Стратегію було адаптовано до умов воєнного стану та вимог передвступного скринінгу [4; 9]. Нормативно-правовий масив адаптації сформував трирівневу структуру:

1) *базове законодавство*. Закон України «Про державну службу» [1], Закон України «Про центральні органи виконавчої влади», Закон України «Про запобігання корупції», Закон України «Про адміністративну процедуру» [3].

2) *стратегічні акти та концепції*. Стратегія реформування державного управління України до 2025 року [4], Дорожня карта з реформування публічного управління.

3) *підзаконні та нормативно-технічні акти*. Постанови Кабінету Міністрів України щодо класифікації посад [10], порядку проведення конкурсів, оцінювання результатів службової діяльності та підвищення кваліфікації.

Європейський Союз не містить єдиної уніфікованої кодифікованої директиви чи регламенту, який би регламентував точну структуру державної служби для всіх країн-членів. Натомість діє концепція Європейського адміністративного простору (EAS), нормативно-правовою основою якої виступають Принципи публічного врядування, розроблені спільною програмою ОЕСР та ЄС SIGMA [7; 8].

Принципи SIGMA охоплюють шість ключових сфер: стратегічна рамка реформи, вироблення та координація політики, державна служба та управління людськими ресурсами, підзвітність, надання послуг, та управління публічними фінансами [7; 8]. У сфері безпосередньо державної служби та управління людськими ресурсами європейські стандарти вимагають дотримання чітких імперативів.

Стан імплементації Принципів публічного врядування SIGMA/OECD у законодавстві України та наявні виклики [1-7]

Сфера стандартів SIGMA	Нормативне втілення в законодавстві України	Наявні виклики та дефіцити гармонізації
Меритократія та відкритий добір	Закон України «Про державну службу» (ст. 21–30); конкурсний відбір за компетентнісною моделлю.	Тимчасове спрощення та зупинення класичних конкурсів під час воєнного стану; необхідність повного відновлення відкритого рекрутингу.
Політична нейтральність та розмежування посад	Заборона членства в політичних партіях для держслужбовців категорії «А»; відокремлення політичних посад від адміністративних.	Ризики прихованого політичного впливу при звільненні та призначенні вищих посадових осіб; необхідність посилення гарантій стабільності.
Прозора та передбачувана оплата праці	Закон № 4282 (внесення змін до Закону «Про державну службу» щодо класифікації посад і грейдингу).	Подолання диспропорцій між центральними органами виконавчої влади; забезпечення належного фінансування в умовах дефіциту бюджету.
Професійний розвиток і навчання	Систематичне підвищення кваліфікації; діяльність Центру оцінювання та програм НАДС.	Потреба у розширенні спеціалізованих програм з аналізу права ЄС (acquis) та мовної підготовки для переговорних команд.
Правовий захист та підзвітність	Закон України «Про адміністративну процедуру»; судовий оскаржувальний механізм рішень суб'єктів владних повноважень.	Практична імплементація нових процедурних правил усіма органами публічної адміністрації; подолання обвинувального ухилу

Дослідження свідчить, що ступінь відповідності українського законодавства принципам SIGMA суттєво зростає у період 2016–2021 років, однак повномасштабне вторгнення вимагало вимушених адаптивних кроків [7, с. 14]. Зокрема, запровадження особливого режиму призначення на посади державної служби без конкурсного відбору в умовах воєнного стану було об'єктивно необхідним заходом для забезпечення оперативності врядування, проте у контексті передвступних вимог ЄС вимагає якнайшвидшого повернення до прозорих процедур добору [6, с. 51].

Однією з найгостріших системних проблем вітчизняного інституту державної служби протягом десятиліть залишалася викривлена та непрозора система оплати праці [10]. До проведення реформи базова частина заробітної плати (посадовий оклад) становила лише близько 30%, тоді як 70% припадало на стимулюючі виплати, надбавки та премії, розмір яких одноосібно визначався керівником органу [10]. Це створювало прямі ризики суб'єктивізму, ручного

управління, корупційних зловживань та руйнувало принцип рівної оплати за рівнозначну працю.

На виконання рекомендацій ЄС, зафіксованих у моніторингових звітах SIGMA [7] та програмах підтримки (зокрема Ukraine Facility), було розроблено та підписано Президентом України Закон № 4282 (законопроект № 8222) про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад [2; 10].

Сутність цієї реформи полягає у докорінній зміні концептуальної моделі нарахування грошового забезпечення. Замість непрозорої системи, де базова частина становила мінімуми, а решта дораховувалася керівними преміальними рішеннями, запроваджується чіткий нормативний розподіл. Стала частина (посадовий оклад) підвищується до рівня не менше 70% від загального розміру виплати, тоді як варіативна частина (премії та додаткові виплати за чітко розрахованими показниками KPI) обмежується 30% [2; 10].

Таблиця 2

Порівняльний аналіз систем оплати праці державних службовців України до та після впровадження грейдингу (Закон № 4282) [2, 10]

Параметр порівняння	Стара система (до реформи)	Нова система (Закон № 4282 / Грейдинг)
Структура доходу	30% оклад / 70% премії та супровідні виплати.	70% сталий посадовий оклад / до 30% премія.
Роль керівника	Високий рівень дискреції та суб'єктивного впливу.	Обмежена дискреція, преміювання строго за чіткими KPI.
Принцип справедливості	Велика міжвідомча диспропорція на аналогічних посадах.	Єдина сітка грейдів для всіх державних органів.
Відповідність ринку	Неконкурентні оклади, залучення фахівців через надбавки.	Наближення базових окладів до рівня приватного сектору.
Оцінка SIGMA / ЄС	Негативна (непрозорість та дискреційні ризики).	Позитивна (відповідність принципам відкритості та меритократії).

Формування нової моделі базується на двох ключових інструментах:

- класифікація посад, яка передбачає згрупування усіх посад державної служби за сім'ями посад (юриспруденція, IT, фінансовий аналіз, розробка політик) та рівнями відповідальності від виконавських до вищих керівних категорій [2; 10].

- система грейдів, яка співвідносить складність, складність функцій та рівень відповідальності кожної посади з відповідним рівнем грошової винагороди, орієнтуючись на медіану ринку праці у приватному секторі [10].

Прийняття та нормативне впровадження Закону № 4282 [2] нівелює ключові інституційні викривлення, забезпечує передбачуваність державних видатків на утримання апарату та гарантує соціально-економічний захист службовця, що є важливою передумовою євроінтеграції [6, с. 51; 10].

Приєднання України до євроінтеграційного переговорного процесу висуває нові вимоги до процедурної сторони діяльності органів публічної адміністрації. Ключовою ланкою у забезпеченні належного врядування стало набуття чинності Законом України «Про адміністративну процедуру» (ЗАП) [3].

Даний Закон [3] встановлює єдині та прозорі правила взаємодії між державою та громадянами або юридичними особами. Він матеріалізує ключовий принцип правової держави – право особи бути почутою перед прийняттям обтяжуючого адміністративного акту, доступ до матеріалів справи, обов'язок мотивування адміністративних рі-

шень та чіткий порядок їх оскарження [3]. Навчання державних службовців застосуванню Закону «Про адміністративну процедуру» стало одним із пріоритетних завдань НАДС та європейських партнерів [4; 5].

Водночас у межах переговорного Кластеру 1 «Основи процесу вступу до ЄС» реформа публічного управління розглядається не автономно, а у нерозривному зв'язку з іншими розділами [9]:

- розділ 23 «Судочинство та фундаментальні права»: гарантування судового контролю за рішеннями суб'єктів владних повноважень та захист прав державних службовців від незаконного звільнення [9].

- розділ 5 «Державні закупівлі»: підвищення професіоналізму публічних закупівельників у межах державної служби та перехід на цифрові стандарти ЄС [9].

- розділ 32 «Фінансовий контроль»: розбудова системи внутрішнього аудиту в органах державної влади згідно із міжнародними стандартами [5, с. 115].

Критичним інституційним завданням є нарощування спроможності так званого «сектору координації євроінтеграції». Адаптація тисяч актів права ЄС вимагає залучення висококваліфікованих юридичних та аналітичних кадрів у кожен підрозділ євроінтеграції міністерств та відомств. Без забезпечення конкурентної заробітної плати та високих професійних гарантій держава ризикує зіткнутися з дефіцитом кадрового ресурсу під час інтенсивних фаз переговорів за кластерами.

Висновки

Здійснений науково-теоретичний та правовий аналіз свідчить, що адаптація законодавства України про державну службу до стандартів Європейського Союзу пройшла шлях від декларативного визнання європейських цінностей до глибокої інституційно-нормативної імплементації. Відкриття переговорного процесу за Кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС» остаточно затвердило реформу публічного управління як базову передумову набуття членства в ЄС [5; 9].

Головними здобутками останнього етапу адаптації є:

1) законодавче закріплення нової системи оплати праці на основі класифікації посад і грейдингу (Закон № 4282) [2; 10], що ліквідує ручний режим виплати премій, встановлює співвідношення 70/30 між сталим окладом і варіативною частиною та наближає вітчизняну практику до стандартів SIGMA [7; 8].

2) ухвалення та реалізація Закону України «Про адміністративну процедуру» [3], який імплементує європейські принципи good governance у щоденну діяльність державних органів [4; 5].

3) послідовна діяльність НАДС та Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу щодо підготовки кадрів для євроінтеграційного переговорного процесу [5; 6].

Перспективи подальших наукових розвідок та практичних реформ полягають у розробці механізмів повернення до повноцінного конкурсного відбору на посади державної служби на засадах меритократії після скасування чи припинення воєнного стану, цифровізації всіх процесів кадрового менеджменту (HRMIS), а також удосконаленні системи безперервного професійного навчання державних службовців з питань права та інституцій Європейського Союзу [5; 7; 8].

Література

1. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

2. Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних служ-

бовців на основі класифікації посад : Закон України від 13 берез. 2025 р. № 4282-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2025. № 15. Ст. 98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4282-20#Text>.

3. Про адміністративну процедуру : Закон України від 17 лют. 2022 р. № 2073-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 14. Ст. 93. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2073-20#Text>.

4. Про затвердження Стратегії реформування державного управління України на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 лип. 2021 р. № 831-р. *Урядовий кур'єр*. 2021. № 148. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/768-2026-%D1%80#Text>.

5. Державна служба в Україні та напрямки її реформування і розвитку / А. Астапов, А. Заболотний, В. Дерещ, І. Коліушко, О. Саєнко. Київ : Центр політико-правових реформ, 2024. URL: <https://pravo.org.ua/books/derzhavna-sluzhba-v-ukrayini-ta-napryamy-yiyi-reformuvannya-i-rozvytku/> (дата звернення: 04.02.2026).

6. Гончарук Н. Чередниченко А. (2022). Модернізація публічного управління в Україні в умовах війни та в поствоєнний період у контексті європейських цінностей. *Public administration aspects*. 10. 46-54. 10.15421/152243.

7. Оцінка стану публічного управління в Україні (лютий 2024 року) / Програма SIGMA / ОЕСР. Париж : OECD Publishing, 2024. 212 с. URL: https://www.sigmaxweb.org/en/publications/public-administration-in-ukraine_078d08d4-en.html (дата звернення: 02.02.2026).

8. Principles of Public Administration / SIGMA / OECD. Paris : OECD Publishing, 2023. 120 p.

9. EU and Ukraine open first accession negotiations cluster on 'Fundamentals' / *European External Action Service. Luxembourg*, 2026. URL: <https://euneighbourseast.eu/news/latest-news/eu-and-ukraine-open-first-accession-negotiations-cluster-on-fundamentals/> (дата звернення: 03.02.2026).

10. Нова система оплати праці державних службовців: від прозорості окладів до грейдингу / *Кабінет Міністрів України*. 2025. URL: <https://www.kmu.gov.ua> (дата звернення: 01.02.2026).

References

1. Astapov, A., Zabolotnyi, A., Derets, V., Koliushko, I., & Saienko, O. (2024). *Civil service in Ukraine and directions of its reform and development*. Centre for Political and Legal Reforms. <https://pravo.org.ua/books/derzhavna-sluzhba-v-ukrayini-ta-napryamy-yiyi-reformuvannya-irozvytku/>
2. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2021, July 21). *On approval of the Public Administration Reform Strategy of Ukraine for the period up to 2025* (Order No. 831-r). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/768-2026-%D1%80#Text>
3. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2025). *New remuneration system for civil servants: From salary transparency to grading*. <https://www.kmu.gov.ua>
4. European External Action Service. (2026). *EU and Ukraine open first accession negotiations cluster on 'Fundamentals'*. EU NEIGHBOURS east. <https://euneighbourseast.eu/news/latest-news/eu-and-ukraine-open-first-accession-negotiations-cluster-on-fundamentals/>
5. Honcharuk, N., & Cherednychenko, A. (2022). Modernization of public administration in Ukraine in conditions of war and in the post-war period in the context of European values. *Public Administration Aspects*, 10(4), 46–54. <https://doi.org/10.15421/152243>
6. SIGMA/OECD. (2023). *Principles of public administration*. OECD Publishing.
7. SIGMA/OECD. (2024). *Public administration assessment in Ukraine (February 2024)*. OECD Publishing. https://www.sigmaweb.org/en/publications/public-administration-in-ukraine_078d08d4-en.html
8. Verkhovna Rada of Ukraine. (2015, December 10). *On civil service* (Law of Ukraine No. 889-VIII). *Official Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 2016, No. 4, Art. 43.
9. Verkhovna Rada of Ukraine. (2022, February 17). *On administrative procedure* (Law of Ukraine No. 2073-IX). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2073-20#Text>
10. Verkhovna Rada of Ukraine. (2025, March 13). *On amendments to certain laws of Ukraine regarding the introduction of unified approaches to the remuneration of civil servants based on position classification* (Law of Ukraine No. 4282-IX). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4282-20#Text>

ADAPTATION OF UKRAINIAN CIVIL SERVICE LEGISLATION TO EUROPEAN UNION STANDARDS

The subject of the research encompasses the legal, institutional, and organizational mechanisms for adapting the civil service legislation of Ukraine to the standards of the European Union in the context of European integration, full-scale wartime governance, and official EU accession negotiations. The research employs a comprehensive methodological toolkit, including comparative-legal analysis, systemic-functional approach, structural-analytical modeling, and formal-dogmatic evaluation. The study systematically evaluates the alignment of national administrative legislation with the Principles of Public Administration established by the SIGMA/OECD program and the European Administrative Space framework. The study demonstrates that the adaptation of civil service legislation has transitioned from declarative norm-matching to structured institutional integration, accelerated by the official opening of negotiations under Cluster 1 «Fundamentals of EU Accession». A detailed examination of recent legislative developments reveals that Law No. 4282, which reformulates civil service remuneration through job classification and grading systems, addresses long-standing systemic distortions by shifting the salary structure from a discretionary bonus-dominated scheme (30% base / 70% variable) to a stable merit-based framework (70% base / 30% variable). Furthermore, the operationalization of the Law «On Administrative Procedure» strengthens procedural predictability, rule of law, and citizen-oriented governance. The theoretical insights and empirical findings presented in the article serve as an authoritative foundation for legislative drafting, policy formulation by the National Agency of Ukraine on Civil Service, and academic instruction in public law and governance. Full alignment of Ukrainian civil service with EU standards requires institutionalizing merit-based recruitment, eliminating politically motivated appointments, enhancing civil service stability during martial law, and building sustainable institutional capacity for managing EU accession negotiation chapters.

Keywords: civil service, legislative adaptation, European Union, SIGMA principles, public administration reform, job classification, grading system, Cluster 1.