

АДМІНІСТРАТИВНЕ ТА МИТНЕ ПРАВО

УДК 35.082.4:174

DOI <https://doi.org/10.32782/2521-6473.2025-1.1>

Ю. С. Даниленко-Негара, кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного і фінансового права
Національного університету «Одеська юридична академія»

Р. В. Негара, доктор філософії (PhD) в галузі права,
доцент кафедри адміністративного і фінансового права
Національного університету «Одеська юридична академія»

ЗНАЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ПРАВИЛ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ У ПРОСУВАННІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ПО ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Стаття присвячена визначенню значення дотримання правил етичної поведінки під час просування державного службовця по державній службі. Охарактеризовано теоретичні підходи до розуміння та стан чинного законодавчого регулювання просування по службі. Встановлено, що переважаючий у теорії службового права підхід до розуміння просування по службі як зайняття більш високої посади державної служби або присвоєння державному службовцю більш високого рангу не узгоджується з положеннями чинного Закону України «Про державну службу».

Обґрунтовано, що просування по службі шляхом зайняття більш високої посади державної служби у положення Закону України «Про державну службу» ототожнюється із конкурсом на зайняття посад державної служби, оскільки зайняття вищої посади державної служби без проведення конкурсу не допускається. Відсутність встановлених законодавством про державну службу переваг для державного службовця державного органу, який бере участь у конкурсі на зайняття вищої посади державної служби у цьому державному органі (за винятком спрощення порядку виявлення ініціативи щодо участі у конкурсі) перетворює «просування по службі» на звичайну участь державного службовця у конкурсі.

Виокремлено та охарактеризовано особливості присвоєння чергового рангу за звичайних умов (здійснюється у межах відповідної категорії посад державної служби; через кожні три роки; з урахуванням результатів оцінювання службовчої діяльності державного службовця) та достроково (за наявності особливих досягнень під час проходження служби або виконання особливо відповідальних завдань та не раніше ніж через один рік після присвоєння попереднього рангу; за сумлінну службу державному службовцю у зв'язку з виходом на пенсію).

Встановлено, що дотримання правил етичної поведінки фактично не впливає на просування по службі за посадами та присвоєння чергового рангу. Визначено передбачені положеннями Закону випадки опосередкованого впливу дотримання державним службовцем правил етичної поведінки на просування по службі за посадами та присвоєння чергового рангу. За допомогою емпіричного методу доведено відсутність фактичного впливу дотримання державним службовцем правил етичної поведінки на просування по службі за посадами. В частині присвоєння чергового рангу опосередкований вплив дотримання державним службовцем правил етичної поведінки виявляється у забороні присвоєння чергового рангу протягом строку застосування дисциплінарного стягнення та зупиненню обчислення строків присвоєння чергового рангу.

Запропоновано внесення змін до положень Закону України «Про державну службу».

Ключові слова: етика, етичні норми, правила етичної поведінки, просування, просування державного службовця по державній службі, ранг, присвоєння рангу, дострокове присвоєння рангу, державна служба, публічна служба, державний службовець, публічний службовець, законодавство про державну службу.

Yu. S. Danylenko-Nehara, R. V. Nehara. The importance of compliance with ethical conduct rules in the promotion of a civil servant in the civil service

The article is devoted to determining the importance of observing the rules of ethical behavior during the promotion of a civil servant in the civil service. Theoretical approaches to understanding and the state of the current legislative regulation of promotion are characterized. It is established that the prevailing approach in the theory of civil service law to understanding promotion as occupying a higher civil service position or assigning a civil servant a higher rank is not consistent with the provisions of the current Law of Ukraine "On Civil Service".

It is substantiated that promotion by occupying a higher civil service position in the provisions of the Law of Ukraine "On Civil Service" is identified with a competition for civil service positions, since occupying a higher civil service position without holding a competition is not allowed. The absence of benefits established by the legislation on civil service for a civil servant of a

state body who participates in a competition for a higher civil service position in this state body (with the exception of simplifying the procedure for identifying the initiative to participate in the competition) turns "promotion" into the usual participation of a civil servant in the competition.

The features of assigning the next rank under normal conditions (carried out within the relevant category of civil service positions; every three years; taking into account the results of the evaluation of the civil servant's service activities) and ahead of schedule (for special achievements during service or performance of particularly responsible tasks and no earlier than one year after the assignment of the previous rank; for conscientious service to a civil servant in connection with retirement) are identified and characterized.

It was established that compliance with the rules of ethical conduct does not actually affect promotion in the service by positions and assignment of the next rank. The cases of indirect influence of compliance by a civil servant with the rules of ethical conduct on promotion in the service by positions and assignment of the next rank provided for by the provisions of the Law were determined. Using the empirical method, the absence of actual influence of compliance by a civil servant with the rules of ethical conduct on promotion in the service by positions was proven. In terms of assignment of the next rank, the indirect influence of compliance by a civil servant with the rules of ethical conduct is manifested in the prohibition of assignment of the next rank during the period of application of disciplinary punishment and suspension of the calculation of the terms of assignment of the next rank.

Amendments to the provisions of the Law of Ukraine "On Civil Service" are proposed.

Key words: ethics, ethical norms, rules of ethical behavior, promotion, promotion of a civil servant in the civil service, rank, assignment of rank, early assignment of rank, civil service, public service, civil servant, public servant, legislation on civil service.

Постановка проблеми. Просування державного службовця по державній службі є одним із тих інститутів державної служби, який зазнав істотного оновлення після прийняття Закону України «Про державну службу» (далі – Закон) [1]. Однак, незважаючи на зміну призначення, цілей, підстав та порядку здійснення просування державного службовця по службі, його роль у проходженні державної служби залишається значною. Крім того, слід зазначити про потенціал просування по службі у контексті подальшого реформування державної служби взагалі та його пристосування до умов та викликів, обумовлених правовим режимом воєнного стану.

У зв'язку з цим, просування державного службовця по службі на законодавчому рівні вимагає належного правового забезпечення, а на теоретичному – визначення усіх складових, що впливають на просування державного службовця по державній службі. Одним із таких чинників є дотримання правил етичної поведінки, яке визначається одним із основних обов'язків державного службовця (згідно з п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону), та на дослідженні якого видається доцільним зупинитись у цій статті.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Просування державного службовця по державній службі досліджували Л.Р. Біла-Тіунова, Ю.П. Битяк, В.В. Васильківська, І.І. Задоя, А.В. Кірмач, М.І. Іншин, С.В. Ківалов, Д.В. Приймаченко, О.С. Продаєвич, Г.В. Фоміч та ін. Поряд з цим, більшість досліджень, присвячених просуванню державного службовця по державній службі, здійснювалися на підставі норм Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 [2], а тому не відповідають положенням чинного Закону України «Про державну службу» [1]. Крім того, значення правил етичної поведінки у просуванні державного службовця по державній службі не досліджувалося взагалі.

Мета статті – з'ясувати значення дотримання правил етичної поведінки під час просування державного службовця по державній службі.

Виклад основного матеріалу. Стосовно просування державного службовця по державній службі у теорії службового права тривалий час превалював підхід, відповідно до якого просування по службі можливо шляхом: (1) зайняття більш високої посади державної служби або (2) присвоєння державному службовцю більш високого рангу [3, с. 7; 4, с. 260; 5, с. 160-161]. Оразу слід зазначити, що виокремлення цих двох шляхів просування по службі відбувалося у період чинності Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 та підкріплювалося посиланням на його положення. Проте, після прийняття та набрання чинності Законом теоретичних підхід щодо виокремлення шляхів просування по службі переглянуто не було. У зв'язку з цим, першочергово необхідно встановити яким чином відбувається просування державного службовця по службі відповідно до положень чинного Закону.

Просування по службі шляхом зайняття більш вищої посади державної служби. Про просування державних службовців за посадами зазначається у декількох нормах Закону. Насамперед варто зазначити, що у відповідності до положень п. 7 ч. 1 ст. 7 Закону державний службовець має право на просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків [1]. При цьому, очевидно, що реалізація цього права має здійснюватися відповідно до положень Закону.

У відповідності до положень п. 2 ч. 2 ст. 17 Закону керівник державної служби стимулює просування по службі [1]. Хоча у даному положенні Закону не конкретизовано способи або інструменти стимулювання керівником державної служби просування державних службовців по службі, цілком очевидно, що у даному випадку керівник державної служби повинен максимально сприяти кар'єрному зростанню державних службовців, а також підвищенню рівня їх професійної компетентності. У науково-практичній літературі

зазначається, що «керівники державної служби повинні всіляко заохочувати державних службовців до просування по службі, адже це стимулює їх до постійного підвищення рівня професійних знань, компетентності, а також дисциплінує державних службовців, спонукає їх до сумлінного і відповідального ставлення до виконання своїх службових обов'язків, бажання виявляти при цьому ініціативу і старанність» [6, с. 86]. Таким чином, просування по службі тлумачиться достатньо широко та охоплює підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, а також їх стимулювання до заміщення вищих посад державної служби.

Безпосередньо просуванню державного службовця по службі присвячено положення ст. 40 Закону. Відповідно до ч. 1 ст. 40 Закону просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до цього Закону [1]. У положеннях ч. 1 ст. 27 Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 [2] також зазначалось, що просування по службі державного службовця здійснюється шляхом зайняття більш високої посади на конкурсній основі, але одночасно з цим передбачалось, що виключення можуть встановлюватися законами України та Кабінетом Міністрів України. Прикладами таких виключень, шляхом яких допускалось зайняття більш вищої посади державної служби було стажування та зарахування до кадрового резерву.

У положеннях чинного Закону з одного боку змістовно відображено редакцію ч. 1 ст. 27 Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993, оскільки аналогічним чином передбачено, що просування державного службовця по службі шляхом зайняття вищої посади можливо лише за результатами конкурсу (ч. 1 ст. 40 Закону), але з іншого – не передбачено жодних виключень щодо зайняття вищої посади державної служби аніж за результатами конкурсу. Саме цей факт істотним чином змінив підхід до законодавчого регулювання просування по службі.

Зважаючи на це, заміщення вищої посади державної служби у порядку просування по службі без проведення конкурсу неможливе. У науково-практичному коментарі Закону стосовно ч. 1 ст. 40 Закону зазначається, що «... просування державного службовця по службі здійснюється лише шляхом зайняття вищої посади. Спосіб просування по службі – конкурс. Ключовим, встановленим законом критерієм визначення переможця конкурсу серед відповідних претендентів на посаду, є професійна компетентність» [6, с. 296-297]. Видається, що автори цього коментаря намагались зберегти усталене розуміння просування по службі, передусім, як способу зайняття вищої посади державної служби (позаконкурсного) та врахувати оновленні положення Закону.

Насправді ж істотної різниці між просуванням державного службовця по службі шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу та звичайній участі державного службовця у конкурсі на зайняття вищої посади державної служби немає. Єдина особливість, передбачена положеннями Закону для державних службовців державних органів, які беруть участь у конкурсі на зайняття вищої посади державної служби в цьому ж державному органі полягає у тому, що для участі у конкурсі ними подається лише заява про участь у конкурсі (ч. 4 ст. 25 Закону). Проте, ця особливість являє собою лише спрощення процедурного характеру та вочевидь обумовлено тим, що просування по службі здійснюється завжди в одному державному органі [7, с. 323], а у особовій справі державного службовця вже міститься уся необхідна інформація для участі у конкурсі.

Таким чином, у відповідності до положень Закону просування державного службовця по службі за посадами є нічим іншим ніж зайняттям вищої посади державної служби за результатами конкурсу. При цьому, жодних переваг для державного службовця державного органу, який бере участь у конкурсі на зайняття вищої посади державної служби у цьому державному органі немає. Цим ототожненням фактично знівельовано значення просування державного службовця за посадами та зведено його до рудименту попереднього Закону України «Про державну службу» 1993.

Просування по службі шляхом присвоєння більш високого рангу. З формальної точки зору у положеннях Закону просуванням державних службовців по службі вже не охоплюється присвоєння державним службовцям більш високого чергового рангу. Примітно, що у ч. 1 ст. 27 Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 [2] передбачалось, що просування по службі державного службовця здійснюється, у тому числі шляхом присвоєння державному службовцю більш високого рангу. Отже, присвоєння більш високого рангу повністю зараховувалось до просування по службі.

Причини необхідності законодавчого розмежування просування по службі та присвоєння чергового рангу залишаються невизначеними, але наразі їх врегульовано положеннями різних статей Закону (присвоєння чергового рангу – ст. 39 Закону, а просування державних службовців по службі – ст. 40 Закону), а також із змісту положень ч. 1 ст. 38 Закону прямо вбачається, що просування по службі державних службовців та присвоєння рангів державних службовців є складниками проходження державної служби. На це вже зверталась увага авторів науково-практичного коментаря Закону [6, с. 297], але це так і не стало наслідком перегляду теоретичного підходу щодо визначення присвоєння державному службовцю більш високого рангу видом просуванням по службі.

Попри це, неможливо ігнорувати притаманні присвоєнню чергового рангу риси, які дозволяють його віднести до просування по службі. Це, зокрема, присвоєння чергового рангу у межах відповідної категорії

посад державної служби після спливу визначеного строку та з урахуванням результатів оцінювання службової діяльності (абз. 1 ч. 6 ст. 39 Закону), тобто за звичайних умов проходження державної служби. Також одночасно встановлено, що протягом строку застосування до державного службовця дисциплінарного стягнення не здійснюється просування по службі (ч. 2 ст. 40 Закону) та присвоєння чергового рангу (абз. 2 ч. 6 ст. 39 Закону). Враховуючи це, присвоєння чергового рангу у цілому відповідає призначенню просування по службі та має охоплюватись останнім.

Загалом, аналіз положень Закону в частині встановлення порядку та підстав присвоєння чергового рангу державному службовцю свідчать про відсутність кардинальних змін у порівнянні із попередніми положеннями законодавства про державну службу. Це, до речі, додатково свідчить про невизначеність підстав для розмежування просування по службі та присвоєння чергового рангу державним службовцем.

Просування державного службовця за рангами здійснюється шляхом присвоєння чергового (більш високого) рангу за звичайних умов та достроково.

За звичайних умов присвоєння чергового рангу здійснюється:

1) у межах відповідної категорії посад державної служби. Співвідношення між категоріями посад державної служби та рангами державних службовців встановлено ч. 3 ст. 39 Закону. У відповідності до цього співвідношення й визначається межі під час присвоєння чергового рангу;

2) через кожні три роки (до цього строку, згідно з абз. 2 ч. 6 ст. 39 Закону, не зараховуються строк застосування дисциплінарного стягнення та шість місяців з дня отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності). Неможливість присвоєння чергового рангу протягом шести місяців з дня отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності суперечить приписам ч. 6 ст. 44 та п. 3 ч. 1 ст. 87 Закону, оскільки у разі отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності такий державний службовець звільняється із служби та з ним розривається контракт про проходження державної служби (у разі укладення). Враховуючи це, у разі отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності присвоєння чергового рангу є неможливим, оскільки такий державний службовець звільняється з посади державної служби. Видається, що залишення у абз. 2 ч. 6 ст. 39 Закону цього положення зумовлено недосконалістю законодавчої техніки під час прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади» від 19.09.2019 № 117-IX [8]. У зв'язку з цим, необхідно внести зміни до абз. 2 ч. 6 ст. 39 Закону, а саме виключити знак та слова «, а також протягом шести місяців з дня отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності»;

3) з урахуванням результатів оцінювання службової діяльності державного службовця. Водночас, яким чином результати оцінювання службової діяльності державного службовця враховуються під час присвоєння державному службовцю чергового рангу, положеннями Закону не визначається. Аналіз положень Закону засвідчує, що результати оцінювання службової діяльності державного службовця взагалі не впливають на присвоєння чергового рангу державному службовцю. Видається, що наявність у абз. 1 ч. 6 ст. 39 Закону вказівки на необхідність врахування результатів оцінювання службової діяльності державного службовця аналогічно попередньому пункту зумовлено неможливістю присвоєння чергового рангу протягом шести місяців з дня отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності. У зв'язку з цим, у абз. 1 ч. 6 ст. 39 Закону слова «з урахуванням результатів оцінювання його службової діяльності» необхідно виключити.

Достроково присвоєння чергового рангу можливо за наявності таких умов: 1) наявність особливих досягнень під час проходження служби; або 2) виконання особливо відповідальних завдань; 3) не раніше ніж через один рік після присвоєння попереднього рангу. При цьому, у положеннях Закону відсутнє пряме уточнення щодо дострокового присвоєння чергового рангу у межах відповідної категорії посад державної служби. З цього приводу слід зазначити, що можливість присвоєння чергового рангу у межах категорії посад є загальним правилом, встановленим Законом, а тому однаково має застосовуватись і у випадку дострокового присвоєння чергового рангу.

Окремим випадком дострокового присвоєння чергового рангу, який може присвоюватись поза межами відповідної категорії посад, є сумлінні служба державного службовця, який виходить пенсію (ч. 8 ст. 39 Закону). Слід погодитись із тим, що зазначена норма розглядається як форма визнання заслуг державного службовця [6, с. 295]. Цим обумовлено й можливість присвоєння рангу поза межами категорії посад державної служби.

Надалі визначимо чи впливає на просування по службі за посадами та присвоєння чергового рангу дотримання державним службовцем правил етичної поведінки.

Просування по службі за посадами, як вже було встановлено, здійснюється шляхом зайняття вищої посади державної служби за результатами конкурсу. У зв'язку з цим, реалізація цього виду просування по службі здійснюється відповідно до норм законодавством про державну службу, що визначає порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби.

Загалом очевидно, що під час проведення конкурсу на конкурс на зайняття посад державної служби не може оцінюватися дотримання кандидатом (який, наприклад, є державним службовцем цього ж державного

органу) правил етичної поведінки, оскільки це, щонайменше, ставитиме їх у нерівне становище з іншими кандидатами, які не є державними службовцями. Це підтверджує аналіз Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А», затверджених Кабінету Міністрів України від 22.07.2016 № 448 [9] та Методичних рекомендацій щодо окремих питань визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», та підготовки умов проведення конкурсу, затверджених наказом Національного агентства України з питань державної служби від 15.01.2021 № 4-21 [10]. Враховуючи зазначене, дотримання правил етичної поведінки фактично не впливає на просування по службі за посадами.

Стосовно присвоєння чергового рангу також слід зазначити, що у положеннях законодавства про державну службу не передбачається необхідності врахування дотримання державним службовцем правил етичної поведінки при вирішенні питання присвоєння чергового рангу.

Певні вказівки на необхідність врахування дотримання державним службовцем правил етичної поведінки містяться у положеннях, якими встановлено підстави дострокового присвоєння чергового рангу (ч. 7 ст. 39 Закону) та присвоєння чергового рангу поза межами відповідної категорії посад (ч. 8 ст. 39 Закону). Видається, що «особливі досягнення», за які може бути присвоєно черговий ранг та «сумлінна служба», за яку державному службовцю, який виходить на пенсію може бути присвоєно черговий ранг поза межами відповідної категорії посад вимагають бездоганного дотримання правил етичної поведінки.

З урахуванням того, що просування по службі за посадами та присвоєння чергового рангу не здійснюється протягом строку застосування до державного службовця дисциплінарного стягнення (ч. 2 ст. 40 та абз. 2 ч. 6 ст. 39 Закону), є підстави стверджувати про опосередкований вплив на просування по службі стану дотримання державним службовцем правил етичної поведінки, оскільки порушення правил етичної поведінки є дисциплінарним проступком, за яке настає дисциплінарна відповідальність (ч. 1 ст. 64, п. 2 ч. 2 ст. 65 Закону).

Водночас, як вже було встановлено, положення ч. 2 ст. 40 Закону не можуть бути підставою для не допуску державних службовців, до яких застосовано дисциплінарні стягнення, до участі у конкурсі на зайняття посад державної служби, у тому числі вищої посади ніж вони займають [11, с. 197]. Тому, враховуючи, що просування по службі за посадами здійснюється виключно шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до Закону, дотримання державним службовцем правил етичної поведінки немає жодного впливу на просування державних службовців по службі за посадами.

У частині, що стосується присвоєння чергового рангу, опосередкований вплив дотримання державним службовцем правил етичної поведінки виявляється у: (1) неможливості присвоєння чергового рангу протягом строку застосування дисциплінарного стягнення та (2) не зарахування строку застосування дисциплінарного стягнення до трирічного строку, встановленого абз. 1 ч. 6 ст. 39 Закону та необхідного для присвоєння чергового рангу.

Висновки та перспективи. У підсумку проведеного дослідження необхідно зазначити, що переважаючий у теорії службового права підхід до розуміння просування по службі як зайняття більш вищої посади державної служби або присвоєння державному службовцю більш високого рангу не узгоджується з положеннями Закону.

Обґрунтовано, що просування по службі шляхом зайняття більш вищої посади державної служби у положення Закону ототожнюється із конкурсом на зайняття посад державної служби, оскільки зайняття вищої посади державної служби без проведення конкурсу не допускається. При цьому, переваг для державного службовця державного органу, який бере участь у конкурсі на зайняття вищої посади державної служби у цьому державному органі, не встановлено, за винятком процедурного спрощення участі у конкурсі – шляхом подання заяви для участі у конкурсі. У зв'язку з цим, просування по службі за посадами зводиться до участі у конкурсі на зайняття вищої посади державної служби у загальному порядку.

Визначено непослідовність у законодавчому розмежуванні просування по службі та присвоєння чергового рангу, без істотної зміни підстав та порядку присвоєння чергового рангу. У зв'язку з чим, обґрунтовується позиція щодо необхідності включення присвоєння чергового рангу до просування по службі.

Виокремлено та охарактеризовано особливості присвоєння чергового рангу за звичайних умов (здійснюється у межах відповідної категорії посад державної служби; через кожні три роки; з урахуванням результатів оцінювання службової діяльності державного службовця) та достроково (за наявності особливих досягнень під час проходження служби або виконання особливо відповідальних завдань та не раніше ніж через один рік після присвоєння попереднього рангу; за сумлінну службу державному службовцю у зв'язку з виходом на пенсію).

Встановлено, що дотримання правил етичної поведінки фактично не впливає на просування по службі за посадами та присвоєння чергового рангу. Визначено випадки, що передбачені положеннями Закону, щодо опосередкованого впливу дотримання державним службовцем правил етичної поведінки на просування по службі за посадами та присвоєння чергового рангу. За допомогою емпіричного методу доведено відсутність фактичного впливу дотримання державним службовцем правил етичної поведінки на просування по службі за посадами. В частині присвоєння чергового рангу опосередкований вплив дотримання державним

службовцем правил етичної поведінки виявляється у забороні присвоєння чергового рангу протягом строку застосування дисциплінарного стягнення та зупиненню обчислення строків присвоєння чергового рангу.

З метою удосконалення Закону запропоновано внесення змін до його положень.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення 15.02.2025).
2. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. Дата оновлення: 23.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12#Text> (втратив чинність).
3. Продаєвич О.С. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект: автореф. ... дис. канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2008. 19 с.
4. Біла-Тіунова Л.Р. Службова кар'єра державного службовця: теорія і правове регулювання: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2012. 545 с.
5. Фоміч Г.В. Правові процедури щодо просування по державній службі. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Право*. 2014. Вип. 2. С. 160-165. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvamu_pr_2014_2_33 (дата звернення 15.02.2025).
6. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / Ред. кол.: К.О. Ващенко, І.Б. Коліушко, В.П. Тимошук, В.А. Дерезь (відп. ред.). Київ: ФОП Москаленко О.М., 2017. 796 с. URL: https://pravo.org.ua/wp-content/uploads/2020/10/1513082951commentary-_layout_web.pdf (дата звернення 15.02.2025).
7. Негара Р.В. Просування по державній службі та переведення на вищу посаду: підстави розмежування. *Актуальні питання розвитку юридичної науки та практики: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (21 травня 2021 року) у 2 т. / За заг. ред. к.ю.н., доц. Г.З. Огнев'юк, к.ю.н. А.В. Айдинян*. Київ, 2021. Т. 2. 387 с. С. 322-323. URL: <https://drive.google.com/file/d/1KzmeMFULB8PK2CXHfCovDifaQoX3n8/view> (дата звернення 15.02.2025).
8. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади: Закон України від 19.09.2019 № 117-IX. Дата оновлення: 27.04.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-20#Text> (дата звернення 15.02.2025).
9. Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А»: постанова Кабінету Міністрів України від 22.07.2016 № 448. Дата оновлення: 08.06.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448-2016-%D0%BF#n9> (дата звернення 15.02.2025).
10. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо окремих питань визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», та підготовки умов проведення конкурсу: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 15.01.2021 № 4-21. Дата оновлення: 29.04.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004859-21#Text> (дата звернення 15.02.2025).
11. Негара Р.В. Конкурс у державній службі: теорія, правове регулювання, практика: дис. д-ра філософії: 081 Право. Одеса, 2021. 300 с. URL: <https://hdl.handle.net/11300/14549> (дата звернення 15.02.2025).