

Міністерство освіти і науки України
Університет митної справи та фінансів
Факультет управління
Кафедра публічного управління та митного адміністрування

Кваліфікаційна робота

на здобуття освітнього ступеня магістр
за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»

за темою:

Правовий статус державного службовця в умовах євроінтеграційних процесів

Виконав студент групи ПУ23-1зм

Спеціальність 281 «Публічне
управління та адміністрування»

Босенко Тарас Юрійович

Керівник: к.держ.упр. Критенко О.О.
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

Рецензент: _____
(місце роботи)

_____ (посада)

_____ Самойлова І.І. _____

Дніпро – 2024

АНОТАЦІЯ

Босенко Т.Ю. **Правовий статус державного службовця в умовах євроінтеграційних процесів**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістр за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». Університет митної справи та фінансів, Дніпро, 2024.

Методом магістерської роботи є дослідження теоретичних основ правового статусу державного службовця, аналіз його впливу на ефективність функціонування державної служби та формування пропозицій щодо його вдосконалення.

У роботі детально розглянуто поняття правового статусу державного службовця, його сутність, основні характеристики та принципи, які визначають його формування. Окрему увагу приділено нормативно-правовому регулюванню державної служби в Україні, включаючи специфіку правового статусу державних службовців різних категорій. Проаналізовано еволюцію правового статусу державних службовців в Україні в історичній ретроспективі, а також сучасні виклики, які впливають на формування цього статусу.

Досліджено міжнародний досвід регулювання правового статусу державних службовців, зокрема успішні практики країн Європейського Союзу, і запропоновано шляхи їх адаптації до українських умов. Розглянуто проблеми ефективного функціонування державної служби в Україні, пов'язані з недоліками правового забезпечення.

У роботі розроблено практичні рекомендації щодо вдосконалення правового статусу державних службовців, зокрема через реформування законодавства, впровадження інноваційних механізмів управління кадровими ресурсами та інтеграцію міжнародних стандартів. Визначено перспективи підвищення ефективності державної служби через вдосконалення її правового забезпечення, що сприятиме зміцненню прозорості, професіоналізму та відповідальності державних службовців.

Ключові слова: державна служба, правовий статус, державний службовець, управління, реформа, ефективність, міжнародний досвід.

SUMMARY

Bosenko T.Y. **Legal status of a civil servant in the context of European integration processes**

Qualification work for obtaining a master's degree in specialty 281 "Public management and administration". University of Customs and Finance, Dnipro, 2024.

The method of the master's work is the research of the theoretical foundations of the legal status of the civil servant, the analysis of its influence on the effectiveness of the functioning of the civil service and the formulation of proposals for its improvement.

The paper examines in detail the concept of the legal status of a civil servant, its essence, main characteristics and principles that determine its formation. Particular attention is paid to the normative and legal regulation of the civil service in Ukraine, including the specifics of the legal status of civil servants of various categories. The evolution of the legal status of civil servants in Ukraine is analyzed in historical retrospect, as well as modern challenges that affect the formation of this status.

The international experience of regulating the legal status of civil servants, in particular the successful practices of the countries of the European Union, was studied, and ways of their adaptation to Ukrainian conditions were proposed. The problems of the effective functioning of the civil service in Ukraine, related to the shortcomings of legal support, are considered.

The work has developed practical recommendations for improving the legal status of civil servants, in particular through the reform of legislation, the introduction of innovative human resources management mechanisms and the integration of international standards. Prospects for increasing the efficiency of the civil service through the improvement of its legal support have been determined, which will contribute to strengthening the transparency, professionalism and responsibility of civil servants.

Key words: civil service, legal status, civil servant, management, reform, efficiency, international experience.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ	11
1.1. Поняття та зміст правового статусу державного службовця	11
1.2. Основні принципи державної служби та їх роль у формуванні правового статусу	20
1.3. Досвід регулювання правового статусу державних службовців у ЄС	27
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ	34
2.1. Еволюція правового статусу державного службовця в Україні	41
2.2. Нормативно-правове регулювання правового статусу державних службовців	48
2.3. Особливості правового статусу державних службовців різних категорій	55
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ	56
3.1. Імплементация європейського досвіду правового статусу державного службовця до вітчизняної системи	56
3.2. Шляхи вдосконалення законодавства про державну службу в Україні	62
3.3. Перспективи підвищення ефективності державної служби через вдосконалення правового статусу	66
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	82

ВСТУП

Актуальність дослідження теми обумовлена значною роллю правового статусу державного службовця у формуванні ефективної системи державного управління. Правовий статус є основою організації державної служби, визначає права, обов'язки, обмеження та гарантії, що впливає на професіоналізм і якість виконання службових обов'язків.

З одного боку, чітке правове регулювання статусу державного службовця забезпечує прозорість і ефективність діяльності державних органів, створює умови для підвищення професійного рівня службовців. З іншого боку, недосконалість правового регулювання може негативно впливати на мотивацію працівників, сприяти корупції та знижувати довіру до державних інституцій, що, у свою чергу, позначається на ефективності державного управління.

Оптимальний правовий статус державного службовця є важливим елементом державної політики, що значною мірою визначає рівень ефективності функціонування державної служби та її здатність відповідати сучасним викликам. Врахування досвіду, застосування кращих світових практик і адаптація їх до національних умов є важливим завданням, що дозволяє удосконалити систему державного управління та зміцнити верховенство права.

На сьогодні дослідження правового статусу державного службовця залишається одним із найактуальніших напрямків юридичної науки. Це пояснюється тим, що правильна організація правового регулювання сприяє підвищенню ефективності роботи державних службовців, зміцненню інституційної спроможності держави та створенню умов для стабільного соціально-економічного розвитку. Водночас недоліки у визначенні правового статусу можуть мати зворотний ефект, створюючи перешкоди для ефективної

роботи державного апарату та обмежуючи його здатність до вирішення складних завдань управління.

Одним із ключових завдань дослідження правового статусу державного службовця є аналіз його генезису, тобто процесу виникнення та розвитку. Важливо зрозуміти, як формувалися основні елементи правового статусу державного службовця та яким чином вони впливали на ефективність діяльності державних органів у різні історичні періоди. Це дозволить краще зрозуміти сучасні підходи до правового регулювання та спрогнозувати напрями його вдосконалення.

Однак аналіз правового статусу державного службовця не обмежується лише вивченням його історичних аспектів. Важливо також дослідити вплив нормативного регулювання на різні аспекти діяльності службовців, такі як професійний розвиток, мотивація, відповідальність та дотримання етичних стандартів. У цьому контексті правовий статус державного службовця є ключовим інструментом забезпечення ефективності державної служби.

Формування сучасного, ефективного та впливового правового статусу державного службовця є однією з найважливіших цілей державного управління. Це завдання є особливо актуальним в умовах інтеграції України до співтовариства, що вимагає адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів.

Таким чином, вивчення правового статусу державного службовця є актуальним як для наукових досліджень, так і для практичної реалізації державної політики, адже воно допомагає сформувати ефективну систему державної служби, здатну реагувати на сучасні виклики.

Мета дипломної роботи полягає у дослідженні та аналізі правового статусу державного службовця, а також розробці шляхів його вдосконалення для підвищення ефективності державної служби.

Для досягнення мети робота передбачає виконання наступних завдань:

- Проаналізувати поняття, зміст та основні характеристики правового статусу державного службовця;
- Дослідити принципи державної служби та їх роль у формуванні правового статусу державного службовця;
- Вивчити європейський досвід регулювання правового статусу державних службовців;
- Проаналізувати еволюцію правового статусу державного службовця в Україні;
- Розглянути нормативно-правове регулювання державної служби в Україні;
- Оцінити особливості правового статусу державних службовців різних категорій;
- Розробити рекомендації щодо імплементації європейського досвіду в систему державної служби України;
- Запропонувати шляхи вдосконалення законодавства про державну службу;
- Визначити перспективи підвищення ефективності державної служби через вдосконалення правового статусу.

Об'єктом дослідження є правовий статус державного службовця як основа функціонування системи державної служби.

Предметом дослідження є структура, функції, принципи та процеси формування й вдосконалення правового статусу державного службовця в Україні та за кордоном.

Методологія дослідження базується на застосуванні емпіричних та теоретичних методів, таких як абстрагування, аналіз, порівняння, узагальнення, індукція, дедукція та аналіз нормативно-правової бази.

У роботі розроблено нові підходи до вдосконалення правового статусу державного службовця в Україні з урахуванням досвіду. Запропоновано

концепцію інтеграції сучасних принципів ефективності та прозорості до системи державної служби, що сприяє підвищенню її результативності.

Удосконалено методику аналізу нормативно-правового регулювання, яка включає як якісні, так і кількісні аспекти оцінки ефективності правового статусу державних службовців.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості їх застосування для вдосконалення державної служби через реформування правового статусу державних службовців із врахуванням міжнародного досвіду, що сприятиме підвищенню ефективності, прозорості та відповідальності державного управління. Результати можуть бути використані для розробки нових стратегій управління державними службовцями, що оптимізують організаційну структуру державної служби, знижують рівень бюрократії та забезпечують ефективне використання кадрових ресурсів.

Одержані висновки є корисними у навчальних закладах та науково-дослідних установах для підготовки фахівців з державного управління, права та адміністративного менеджменту, а також у процесі подальших досліджень у сфері державної служби. Запропоновані рекомендації можуть бути використані під час розробки нових законодавчих ініціатив, спрямованих на уточнення механізмів регулювання правового статусу державних службовців, що забезпечить правову визначеність та стабільність у цій сфері.

Практичні результати також стануть основою для підвищення інституційної спроможності органів державної влади, дозволяючи залучати до державної служби висококваліфікованих спеціалістів та створювати умови для їх професійного розвитку, що позитивно вплине на ефективність державного управління в цілому.

Логіка проведеного дослідження зумовила структуру роботи: вступ, три розділи (дев'ять підрозділів), висновки, загальний обсяг яких складає 95 сторінок. Список використаних джерел містить 50 найменувань. У роботі вміщено 6 таблиць.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

1.1 Поняття та зміст правового статусу державного службовця

Державну службу слід розуміти з точки зору ролей і обов'язків службовців державних установ, включаючи державні установи, підприємства, організації та інші державні органи.

В Україні під державною службою розуміється професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх структурах, на яких покладено виконання державних завдань і функцій. Ці особи вважаються державними службовцями, наділені офіційними повноваженнями та отримують компенсацію через державні кошти [41 с 206].

Державна служба здійснюється на професійній основі для забезпечення безперервної, компетентної діяльності державних установ. Це обумовлено необхідністю підтримувати ефективне функціонування громадських організацій. Правова база державної служби охоплює норми конституційного, трудового, цивільного, фінансового та інших галузей права. Ці нормативно-правові акти регулюють правовий статус державних службовців, у тому числі порядок вступу на державну службу, види заохочень, обов'язки, обмеження та умови припинення служби. Адміністративні та правові норми, пов'язані з державною службою, є частиною цієї основи та складають окрему галузь адміністративного права.

Адміністративне право насамперед обслуговує державне управління, визначаючи правовий статус державних службовців у системі державного управління відповідно до Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. Відповідно до принципу поділу влади державна служба

поділяється на законодавчу, виконавчу та судову гілки влади. Державні службовці, які працюють у таких секторах, як прокуратура, суди, дипломатична служба, митниця, служби безпеки та правоохоронні органи, вважаються частиною державної служби.

Основні принципи державної служби визначені як Конституцією України, так і Законом України "Про державну службу". Ці принципи включають служіння народу України, відстоювання демократії та законності, утвердження гуманізму та соціальної справедливості, пріоритет прав людини і громадянина, професіоналізм, компетентність, ініціативність, чесність, самовідданість, особисту відповідальність за виконання службових обов'язків, дисциплінованість, дотримання прав громадян. місцевого і регіонального самоврядування, забезпечення прав підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян [41 с 206].

Громадяни України незалежно від походження, соціального та економічного становища, раси, національності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань і місця проживання мають право на державну службу. Щоб отримати кваліфікацію, вони повинні відповідати освітнім і професійним вимогам і пройти конкурсний відбір або іншу процедуру, встановлену чинним законодавством і нормативними актами. Ключовим елементом державної служби є посада, яка є основним структурним підрозділом державного органу, визначеним його організаційною структурою та штатним розписом, на який згідно з нормативно-правовими актами покладено конкретні посадові обов'язки. На посади можуть бути призначені керівники та заступники керівників державних органів, а також інші державні службовці, на яких покладено виконання організаційно-розпорядчих або консультативно-дорадчих обов'язків.

Посада державного службовця визначає коло його посадових обов'язків, прав і відповідальності, а також вимоги до його професійної кваліфікації. Він

також відображає характер виконуваної роботи та встановлює правовий статус особи.

Структура посад заснована на ієрархічній системі, що складається з семи категорій посад службовців. Ці посади класифікуються відповідно до таких факторів, як правовий та організаційний рівень органу, в якому працює державний службовець, обсяг і характер пов'язаних з посадою обов'язків, а також роль і місце посади в структурі державного органу.

Відповідно до Закону України «Про державну службу» посадам державних службовців встановлюється 15 рангів залежно від посади, професійної кваліфікації та результатів діяльності. Ранги для посад першої категорії присвоюються Президентом України, другої – Кабінетом Міністрів, третьої – сьомої – керівником відповідного державного органу. При вступі на державну службу службовцю присвоюється розряд, що відповідає його категорії. Для отримання вищого рангу в цій же категорії державний службовець повинен пропрацювати на посаді два роки. Проте в окремих випадках виконання особливо відповідальних завдань може призвести до більш раннього підвищення. Після виходу на пенсію державний службовець, який сумлінно працював, може отримати ранг, вищий, ніж зазвичай дозволяє його категорія [11].

На державних службовців покладаються певні обов'язки та права, визначені чинним законодавством. До основних обов'язків належать додержання Конституції України та інших нормативно-правових актів, забезпечення ефективної діяльності державних органів, дотримання прав і свобод людини, сумлінне виконання ними своїх обов'язків, виконання рішень, наказів і доручень вищих посадових осіб, охорона державної таємниці та конфіденційності. Інформації [2].

Державний службовець повинен діяти в межах своїх повноважень. У разі отримання доручення, яке суперечить чинному законодавству, вони

повинні негайно письмово повідомити про це посадову особу, яка його видає, а в разі тиску з метою виконання наказу – повідомити вищестоящий орган.

Державні службовці мають право користуватися гарантованими Конституцією та законами України правами і свободами, брати участь у прийнятті рішень у межах своєї компетенції, мати доступ до необхідної інформації державних органів, організацій та органів місцевого самоврядування, користуватися повагою та гідністю з боку колег і громадян, і мають чітко визначені їхні офіційні обов'язки. Вони мають право на справедливу винагороду залежно від своєї посади, рангу, досвіду та стажу служби, а також можуть отримати доступ до матеріалів, пов'язаних із їхньою службою, і надати особисті пояснення, коли це необхідно. Вони також мають право на просування на основі своєї кваліфікації, результатів роботи та участі в конкурсних процесах, а також вимагати офіційного розслідування будь-яких необґрунтованих звинувачень проти них. Державні службовці також мають право на безпечні і здорові умови праці, соціальний і правовий захист, право на захист своїх законних інтересів у вищих державних органах і судах.

Конкретні права та обов'язки державних службовців визначаються типовими кваліфікаційними вимогами та викладаються в посадових інструкціях та інструкціях, які затверджуються керівниками відповідних державних органів відповідно до закону та їх повноважень.

Враховуючи важливу роль державних службовців у системі державної влади, закон встановлює певні обмеження щодо їх поведінки у зв'язку з виконанням обов'язків державної служби. Державним службовцям забороняється проводити страйки та інші дії, що порушують нормальну діяльність державних органів. Крім того, відповідно до статей 1 та 5 Закону України «Про боротьбу з корупцією» (від 05.10.95 р.) державним службовцям забороняється вчиняти корупційні дії, зокрема отримувати неправомірну матеріальну вигоду, послуги чи переваги, пов'язані з їх службовим становищем. обов'язки. Це включає отримання товарів або послуг за значно

зниженими цінами, отримання позик або кредитів або придбання нерухомості, цінних паперів чи іншої власності з використанням несанкціонованих вигод. Будь-які подарунки, винагороди чи послуги, отримані незаконним шляхом, навіть несвідомо, мають бути повернуті державі [10].

Державним службовцям також забороняється використовувати своє службове становище для сприяння фізичним чи юридичним особам у їхній підприємницькій діяльності або сприяти отриманню субсидій, дотацій, позик чи інших переваг в особистих інтересах. Їм забороняється безпосередньо або через посередників займатися підприємницькою діяльністю, за винятком наукової, освітньої, творчої та медичної діяльності. Крім того, державні службовці не можуть входити до складу правлінь чи виконавчих органів підприємств, фінансових установ, товариств, кооперативів, які займаються підприємницькою діяльністю, а також їм забороняється приховувати чи затримувати інформацію про нормативно-правові акти, надавати неправдиву чи неповну інформацію.

Державні службовці притягаються до відповідальності згідно зі статтею 14 Закону України "Про державну службу". До них можуть бути застосовані дисциплінарні стягнення за неналежне виконання своїх обов'язків, перевищення повноважень, порушення обмежень державної служби або участь у діях, які дискредитують їх самих або їхні державні органи. Дисциплінарні заходи, як визначено трудовим законодавством України, можуть включати догану або звільнення. Крім того, можуть бути застосовані спеціальні заходи, наприклад, попередження про неналежну успішність або відстрочку до одного року в присвоєнні чергового рангу чи підвищення по службі.

Згідно зі статтею 7 закону «Про боротьбу з корупцією» на державних службовців, винних у вчиненні корупційних діянь, за якими не передбачено складу кримінального правопорушення, може бути накладено адміністративне стягнення, у тому числі штраф від 25 до 50 неоподатковуваних мінімумів

доходів громадян, а також звільнення або зняття з обов'язків. У таких випадках особам також забороняється обіймати будь-які посади в державних органах протягом трьох років після звільнення.

1.2 Основні принципи державної служби та їх роль у формуванні правового статусу

Концепція державної служби, яка є фундаментальним аспектом державного управління, найкраще розуміється через діяльність державних службовців, засновану на конкретних принципах, що визначають її основні функції та призначення. Ці принципи є основою для розвитку відповідного законодавства та сприяють підвищенню ефективності механізмів регулювання відносин між державними службовцями та державою. Вони також відіграють вирішальну роль у підвищенні ефективності адміністративно-правових структур, призначених для регулювання відносин державної служби. Отже, розуміння державної служби глибоко пов'язане з цими принципами, які є основою діяльності державної служби.

В академічних дискусіях термін «принцип» походить від латинського слова *principium*, що означає початок або основа, і відноситься до основних, найбільш загальних правил або положень, які втілюють суть явища. Ці принципи представляють основні атрибути системи та керують її функціонуванням таким чином, щоб відображати природу та соціальну значимість явища. У контексті державної служби принципи забезпечують основу для розуміння того, як працює державна служба та її кінцевих цілей. Вони розглядаються як відправні точки для розробки комплексної політики та стратегії в системі державної служби, визначення її масштабів, завдань і функцій. Ці принципи спрямовані на те, щоб ролі та обов'язки державних службовців узгоджувалися з суспільними цінностями та правовими рамками, сприяючи досягненню ширших цілей урядування та державного управління.

Насамперед під «принципами державної служби» розуміють фундаментальні орієнтири, що відображають об'єктивні закономірності чи закономірності в системі державної служби. Ці принципи встановлюють наукову основу для визначення компетенції та функцій державної служби, встановлюють напрями виконання державними службовцями своїх обов'язків. По суті, вони окреслюють повноваження та обов'язки державних службовців, які, у свою чергу, сприяють ефективності та справедливості всієї державної системи. Принципи державної служби служать ключовим елементом у ширшій теорії державного управління, пропонуючи єдину точку зору на те, як державна служба має бути структурована та керована [14].

Ці принципи мають кілька практичних застосувань і часто класифікуються різними способами. По-перше, вони містять основоположні ідеї та положення, які відображають об'єктивні закономірності в державній службі та визначають сфери, у яких має реалізовуватися компетенція державних органів. Ці принципи встановлюють стандарти для державних інституцій та окреслюють їхні завдання, функції та повноваження. По-друге, вони охоплюють відносини та взаємодію в державній службі, які виражаються через наукові пропозиції. Ці правовідносини, кодифіковані законом, є суттєвими як для теоретичних, так і для практичних аспектів управління державною службою. По-третє, принципи встановлюють конкретні вимоги до організації державної служби, включаючи статус державних службовців і очікувану від них поведінку. По-четверте, вони втілюють універсальні цінності, такі як справедливість, прозорість і підзвітність, які мають керувати функціонуванням системи державної служби. Ці цінності гарантують, що система працює ефективно та етично, зберігаючи довіру суспільства.

На думку О.Ю. Оболенського принципи державної служби виступають теоретичними засадами, що розкривають об'єктивні закономірності розвитку суспільства та державних систем. Ці принципи відображають організаційні особливості державної служби та державного апарату в цілому, включаючи

органи суду та прокуратури. Вони також визначають характер взаємовідносин у державному механізмі, охоплюючи всі правові, організаційні, функціональні та процедурні аспекти, які складають суть державної служби. Такий комплексний підхід підкреслює взаємозв'язок різних державних органів і способи їхньої спільної роботи для реалізації принципів державної служби, забезпечуючи ефективне та справедливе державне управління.

Ці принципи включають відданість законності, гарантуючи, що дії в рамках державної служби ґрунтуються на законі. Вони також підкреслюють несумісність обіймання кількох посад одночасно, принцип, який допомагає запобігти конфлікту інтересів. Іншим ключовим аспектом є обов'язковість рішень, які приймаються вищестоящим керівництвом, яких мають дотримуватись підпорядковані органи та державні службовці. Позапартійність є ще одним важливим принципом, який гарантує, що державні службовці залишатимуться нейтральними та неупередженими у виконанні своїх обов'язків, що є важливим для підтримки справедливості та об'єктивності державного управління. Доступ до посад державної служби має ґрунтуватися на здібностях, кваліфікації та професійній підготовці громадян, забезпечувати переконавшись, що ті, хто перебуває на державній службі, є компетентними та здібними. Державні службовці також несуть відповідальність за невиконання або неналежне виконання своїх обов'язків, що підсилює важливість відповідальності в системі. Крім того, державні службовці мають право на соціальний, економічний і правовий захист, а система державної служби в цілому повинна забезпечувати стабільність і гарантію роботи для своїх працівників.

Хоча існують різні тлумачення принципів державної служби, деякі характеристики є загально визнаними та об'єктивно важливими. Наприклад, ці принципи узгоджуються з публічним характером державної служби в сучасній Україні, відображаючи прагнення служити суспільному благу. Вони сприяють становленню більш досконалої моделі державної служби, яка відповідає

мінливим потребам суспільства і держави. Ці принципи сприяють підвищенню ефективності державних інституцій і створенню паритету між державою та суспільством. Вони також забезпечують відповідність європейським стандартам, сприяючи прозорості, підзвітності та справедливості в системі. Крім того, ці принципи впливають на характер і поведінку державних службовців, формуючи їхній підхід до роботи та взаємодію з громадськістю.

Крім того, принципи державної служби відіграють вирішальну роль у становленні цивілізованої держави, сприяючи об'єднанню зусиль усіх гілок влади. Вони допомагають забезпечити ефективне управління державною адміністрацією та створити кадровий резерв для підтримки системи державної служби. Ці принципи також відображають широкий спектр діяльності, яку здійснюють державні службовці, включаючи управління, планування проектів, аналітичне прогнозування, організаційне адміністрування, консультування, консультування та нагляд. Таким чином вони покривають весь комплекс завдань, необхідних для забезпечення функціонування системи державної служби [10].

Принципи державної служби є критичними ще й тому, що вони являють собою найбільш суттєві й об'єктивно необхідні закономірності, якими керується державна служба. Вони відображають стосунки та взаємодію всередині інституту державної служби, встановлюючи основу для того, як державні службовці повинні взаємодіяти один з одним та з громадськістю. Ці принципи також визначають правове значення відносин, що складаються в системі державної служби, забезпечуючи законність, прозорість і суспільну цінність цих відносин.

Нарешті, принципи державної служби служать реалізації цілей, завдань і функцій держави. Вони пропонують структурований підхід до виконання обов'язків державних органів і державних службовців, забезпечуючи узгодженість цих функцій із ширшими цілями управління. У виконавчій,

законодавчій чи судовій гілках влади принципи державної служби гарантують, що всі органи ефективно співпрацюють у інтересах суспільства.

Принципи державної служби невід’ємно сформовані специфічним характером самої державної служби та дедалі більшою значущою роллю, яку державні службовці відіграють у ширшій системі державного управління. Ці принципи є основоположними для інституту державної служби, забезпечують як його стабільність, так і спроможність до майбутнього розвитку. У сучасній законодавчій базі чітко визначено принципи, якими керується державна служба, а Закон України «Про державну службу» формулює ці принципи у статті 4. Ця стаття окреслює основні положення, які формують функціонування державної служби в країні, наголошуючи на узгодження діяльності держави з правовими нормами, роль державних службовців в органах влади та їх відповідність встановленим законам і нормативним актам.

Одним із основних принципів державної служби є верховенство права. Цей основоположний принцип гарантує, що всі дії, які здійснюються державними органами, органами місцевого самоврядування, їхніми службовцями та іншими представниками влади, повністю відповідають законам країни. Верховенство права є наріжним каменем демократичного управління, забезпечуючи рамки, в яких дії уряду мають залишатися законними. Цей принцип не лише гарантує, що державні службовці та державні органи діють у межах закону, але також є гарантією прав та інтересів громадян, гарантуючи, що їхні потреби задовольняються прозоро та справедливо.

Важливим аспектом верховенства права є законність, яка передбачає, що державні службовці повинні виконувати свої обов’язки суворо в межах повноважень, наданих їм законом. Цей принцип гарантує, що державні службовці не діють за межі своїх законних повноважень і що їхні рішення приймаються в межах закону. У цьому контексті дії державних службовців завжди регулюються правовими обмеженнями, встановленими державою,

гарантуючи, що їхні повноваження здійснюються відповідально та що вони залишаються підзвітними суспільству. Законність дій державних службовців, таким чином, ґрунтується на правовій базі держави, яка захищає як громадян, так і державну службу від свавілля та протиправних дій.

Поряд із законністю визначальним принципом державної служби є професіоналізм, який підкреслює важливість об'єктивності, справедливості та неупередженості під час виконання службових обов'язків. Державний службовець повинен володіти необхідною кваліфікацією, навичками та етичними стандартами, щоб приймати обґрунтовані рішення, які служать суспільному благу. Професіоналізм також передбачає незалежність від політичних чи приватних інтересів, гарантуючи, що державні службовці віддають перевагу інтересам держави та суспільства над особистими чи партійними міркуваннями. Ця незалежність має вирішальне значення для підтримки доброчесності державної служби, оскільки вона гарантує, що рішення приймаються на основі заслуг, компетентності та найкращих інтересів суспільства, а не під впливом політичних чи приватних планів [12].

Іншим важливим принципом є патріотизм, який спрямовує державних службовців до зосередженості на добробуті народу та загальному розвитку нації. Цей принцип спонукає державних службовців підходити до своєї роботи з відданістю розвитку та процвітанню країни, виховуючи почуття відповідальності та відданості розвитку держави. Патріотизм на державній службі полягає не в сліпій лояльності до якоїсь конкретної політичної ідеології, а в прихильності загальному добробуту нації та добробуту її громадян.

Чесність тісно пов'язана з патріотизмом, але більш конкретно зосереджена на етичній поведінці, яка очікується від державних службовців. Чесність вимагає, щоб державні службовці дотримувалися найвищих етичних стандартів у своїй роботі, забезпечуючи, щоб їхні рішення та дії завжди відповідали суспільним інтересам. Цей принцип підкріплює ідею про те, що

роль державного службовця – це не просто владна посада, а й довіра, де від державних службовців очікується чесність, прозорість та спосіб, який служить загальному благу.

Ефективність також є життєво важливим принципом, оскільки він вимагає від державних службовців досягнення поставлених державою цілей, мінімізуючи зайві витрати. Цей принцип підкреслює важливість управління ресурсами, гарантуючи, що державні послуги надаються ефективно та без відходів. Ефективність державної служби передбачає не лише фінансову обачність, а й оптимальне використання людських і технологічних ресурсів для досягнення бажаних результатів у найкоротші терміни. Створюючи ефективне середовище, державні службовці можуть сприяти безперебійному функціонуванню урядових операцій і досягненню цілей держави [21].

Не менш важливим є забезпечення рівного доступу до державної служби, що гарантує всім громадянам рівні можливості проходити державну службу, незалежно від статі, раси, національності чи соціально-економічного становища. Цей принцип забезпечує індивід на посади державної служби обирають на основі їхньої професійної кваліфікації та здібностей, а не особистих характеристик чи приналежності. Рівний доступ сприяє різноманітності в державній службі, створюючи робочу силу, яка краще відображає суспільство, якому вона служить, і уможливорює більш інклюзивний і представницький уряд.

Політична неупередженість є ще одним основоположним принципом, який забезпечує виконання державними службовцями своїх обов'язків без політичної упередженості. Державні службовці повинні виконувати свої обов'язки неупереджено, суворо дотримуючись закону та не зважаючи на особисті політичні переконання. Політична неупередженість гарантує, що рішення приймаються на основі об'єктивних критеріїв і в найкращих інтересах суспільства, а не під впливом політичних уподобань державного службовця чи політичного керівництва в той час. Ця неупередженість має важливе значення

для підтримки громадської довіри до державної служби та забезпечення того, щоб урядові рішення приймалися без надмірного політичного втручання.

Прозорість – це принцип, який підкреслює важливість громадського контролю за діями державних органів та державних службовців. Прозорість дозволяє громадянам контролювати та притягувати державних службовців до відповідальності за їхні рішення та дії, забезпечуючи громадськості доступ до інформації про діяльність уряду та процеси прийняття рішень.

Таблиця 1.1

Основні принципи державної служби та їх роль у формуванні правового статусу

Принцип	Опис принципу	Роль у формуванні правового статусу
Принцип верховенства права	Всі дії державних органів і службовців повинні відповідати законам та нормативно-правовим актам держави.	Забезпечує правову визначеність і стабільність у діяльності державних службовців, гарантує захист прав і свобод громадян.
Принцип законності	Державний службовець зобов'язаний виконувати свої обов'язки в межах повноважень, визначених законом, без перевищення своєї компетенції.	Визначає межі повноважень державного службовця, забезпечує контроль за його діяльністю з боку суспільства і держави.
Принцип професіоналізму	Вимагає від державних службовців об'єктивності, неупередженості, високої кваліфікації та незалежності від політичних впливів.	Забезпечує якісне виконання обов'язків, підвищує ефективність управління і сприяє розвитку професійних навичок державних службовців.
Принцип патріотизму	Службовець має діяти в інтересах держави і суспільства, з акцентом на загальне благо та розвиток країни.	Формує відповідальність службовця перед державою та суспільством, сприяє розвитку національної ідентичності та стабільності.
Принцип доброчесності	Вимагає від службовців чесності, етичної поведінки і служіння інтересам держави та громадян.	Сприяє формуванню довіри громадян до державної служби, забезпечує прозорість і доброчесність діяльності державних органів.
Принцип ефективності	Означає досягнення поставлених цілей із мінімальними витратами ресурсів, максимальною ефективністю.	Забезпечує оптимальне використання державних ресурсів, підвищує ефективність функціонування державних органів.

Продовження таблиці 1.1

Принцип рівного доступу до державної служби	Гарантує рівність можливостей для всіх громадян без дискримінації за будь-якими ознаками (стать, національність, віросповідання тощо).	Формує рівні умови для проходження служби, підтримує соціальну справедливість та інклюзивність в державному управлінні.
Принцип політичної нейтральності	Службовець має виконувати свої обов'язки без політичних упереджень, підкоряючись лише законодавству та наказам керівництва.	Гарантує, що рішення приймаються на основі професіоналізму та закону, а не через політичні вподобання, підвищує стабільність в управлінні.
Принцип прозорості	Забезпечує можливість громадського контролю за діяльністю державних органів і службовців через доступність інформації та процесу прийняття рішень.	Зміцнює довіру до державних органів, сприяє підвищенню рівня відповідальності державних службовців перед громадянами.
Принцип стабільності	Забезпечує, щоб державні службовці призначалися на постійну основу, що забезпечує стабільність і незалежність від політичних змін.	Гарантує стабільність адміністративних процесів, підвищує якість управлінських рішень і зменшує вплив політичних циклів на функціонування держави.

Джерело: складено автором за [12].

Стабільність є ще одним ключовим принципом державної служби, який гарантує, що державні службовці призначаються на невизначений термін з урахуванням певних правових винятків. Цей принцип забезпечує державним службовцям відчуття безпеки роботи, захищаючи їх від політичної нестабільності та забезпечуючи безперервність у функціонуванні держави. Стабільність на державній службі має важливе значення для підтримки ефективного управління, оскільки вона дозволяє державним службовцям розвивати знання та досвід виконання своїх функцій, сприяючи загальній стабільності державного апарату.

Разом ці принципи формують основу державної служби, забезпечуючи рамки, в яких державні службовці діють, і забезпечуючи, щоб їхні дії керувалися такими цінностями, як законність, професіоналізм, чесність і прозорість. Ці принципи також допомагають визначити державну службу як

окрему професію, що вимагає певної кваліфікації, навчання та етичних стандартів.

Принципи державної служби є життєво важливими для належного функціонування державного апарату, гарантуючи, що державні службовці діють відповідно до закону та служать суспільним інтересам. Ці принципи не лише визначають відносини між державними службовцями та державою, а й формують ширші відносини між урядом і суспільством. Ці заходи сприятимуть подальшому підвищенню ефективності та доброчесності державної служби, сприяючи більш прозорому, ефективному та підзвітному державному управлінню.

1.3 Досвід регулювання правового статусу та дисциплінарної відповідальності державних службовців у ЄС

Європейський досвід регулювання правового статусу державних службовців є елементом для вдосконалення державної служби, а також для забезпечення високої якості управлінських послуг у різних країнах. Регулювання правового статусу державних службовців передбачає визначення їхніх прав, обов'язків, відповідальності та гарантій, що дозволяють досягти ефективності та стабільності в державному управлінні. У багатьох системах країн світу, які ґрунтуються на різних підходах, враховують особливості політичної ситуації, культурних традицій та економічного розвитку.

Правовий статус державних службовців в Австралії регулюється через Закон про державну службу 1999 року, який визначає роль, обов'язки та права державних службовців на всіх рівнях управління. Один з основних принципів, закріплених у законі, — це професійна незалежність та нейтральність. Державні службовці в Австралії повинні діяти без політичних впливів, що дозволяє забезпечити ефективне управління та надання послуг громадянам.

В Австралії діє система постійних державних службовців, які не змінюються після кожного вибору, що забезпечує стабільність і передбачуваність у державному управлінні. Ця система також допомагає тому, щоб професіонали залишилися на своїх посадах, забезпечуючи постійну та ефективну державну службу [16].

Європейський Союз має спеціальну Європейську службу (European Union Civil Service), яка займається управлінням та регулюванням правового статусу державних службовців, які працюють в інституціях ЄС, таких як Європейська Комісія, Європейський парламент та інші. Основні принципи, що регулюють правовий статус європейських державних службовців, зокрема, професіоналізм, неперевершеність і стабільність.

У європейських країнах також велике значення надається принципу рівності та відкритості доступу до державної служби, зокрема через публічні конкурси. Це забезпечення для всіх громадян ЄС з рівними шансами зайняти посади в інституціях Європейського Союзу. Кандидати проходять серйозні тести та перевірки, щоб зайняти державні посади, а також повинні володіти відповідними кваліфікаціями та професійними навичками.

Таблиця 1.2

Міжнародний досвід регулювання правового статусу державних службовців
у різних країнах

Країна	Законодавство про державну службу	Основні види дисциплінарних санкцій	Органи, відповідальні за дисциплінарну відповідальність
Литва	Закон "Про державну службу"	Попередження, догана, сувора догана, звільнення	Керівник державної служби, спеціальні дисциплінарні комісії
Іспанія	Закон "Основний кодекс правил для державних службовців"	Серйозні порушення, грубі порушення, незначні порушення	Керівники органів влади, спеціальні дисциплінарні комісії
Польща	Законодавство про дисципліну державних службовців	Замітки, догана, позбавлення можливості підвищення, зниження зарплати	Керівники установ, дисциплінарні комісії

Продовження таблиці 1.2

Німеччина	Федеральний дисциплінарний статут	Попередження, штраф, пониження, звільнення	Дисциплінарні камери, керівники установ
Велика Британія	Кодекси етики для державних службовців, відсутність єдиного закону	Попередження, пониження, звільнення	Вищі посадовці державної служби, консультування від Служби арбітражу та посередництва
Швейцарія	Законодавство про державну службу	Попередження, штрафи, позбавлення службових привілеїв, пониження	Керівники установ, спеціальні дисциплінарні комісії, органи судового контролю
Фінляндія	Закон "Про державних службовців"	Попередження, пониження, звільнення	Керівники органів державної служби, спеціальні дисциплінарні органи
Норвегія	Закон "Про державних службовців"	Попередження, пониження, звільнення	Керівники органів, агентства державної служби
Франція	Загальний статут державної служби, який включає чотири закони	Вилучення з промоційного списку, тимчасове усунення, пониження	Керівники органів державної служби, дисциплінарні органи

Джерело: складено автором за [12]

У європейських країнах також велике значення надається принципу рівності та відкритості доступу до державної служби, зокрема через публічні конкурси. Це забезпечення для всіх громадян ЄС з рівними шансами зайняти посади в інституціях Європейського Союзу. Кандидати проходять серйозні тести та перевірки, щоб зайняти державні посади, а також повинні володіти відповідними кваліфікаціями та професійними навичками.

В Україні, яка є кандидатом на вступ до ЄС, активно впроваджуються елементи європейської практики, зокрема в частині підвищення прозорості та рівного доступу до державної служби, на прикладі EU Civil Service Selection.

Першочерговим завданням є аналіз досвіду регулювання державної служби в країнах-членах Європейського Союзу та порівняння його із законодавством України. Корисно вивчати практику таких країн, як Франція, яка, як і Україна, діє як парламентська республіка, а також Швейцарія, яка розробила одну з найефективніших моделей державної служби в Європі.

Серед інших країн, які заслуговують на увагу, є Болгарія, Литва, Естонія, Польща, Латвія, Іспанія, Велика Британія, Австрія, Фінляндія та Норвегія. Ці країни пропонують різні погляди на державну службу, кожна з яких має унікальну нормативну базу, яка впливає на професійні стандарти та обов'язки їхніх державних службовців.

У контексті дисциплінарної відповідальності державні службовці в цих країнах регулюються або спеціальними законами про державну службу, або спеціальними законами. Наприклад, Болгарія, Литва, Естонія, Польща та Австрія мають окремі законодавчі положення, присвячені державним службовцям, тоді як такі країни, як Латвія та Іспанія, покладаються на спеціальне законодавство. У Франції закон про державну службу структурований як загальний статут, поділений на чотири окремі закони, які разом утворюють структуру державної служби. Ці статuti є всеохоплюючими і стосуються різних аспектів обов'язків, прав і обов'язків державної служби. Проте підхід до дисциплінарної відповідальності може суттєво відрізнятись від однієї країни до іншої. У Норвегії та Фінляндії, наприклад, процес не такий детальний, як в інших європейських державах. Дисциплінарні процедури в цих країнах менш формально структуровані, а поняття «дисциплінарний проступок» не містить чіткого визначення в законах, що регулюють посаду державних службовців [21].

Наприклад, у законі Фінляндії «Про державних службовців» немає чіткого визначення того, що є дисциплінарним проступком, а також не окреслюється покрокова процедура розгляду таких питань. Натомість ці країни більше покладаються на загальні принципи державного управління та очікують від державних службовців дотримання цих вказівок без конкретних правових наслідків за кожне порушення. Натомість у Великій Британії немає єдиного законодавчого акту, який регулює державну службу. Натомість правила поведінки державних службовців викладені в різних етичних кодексах, які потім уточнюються окремими департаментами та відомствами.

Цей децентралізований підхід забезпечує більшу гнучкість, але також може призвести до неузгодженості між різними державними установами [23].

Цікавим є приклад Німеччини, де Федеральний дисциплінарний статут містить чіткі вказівки щодо підстав притягнення державних службовців до відповідальності. Відповідно до статуту, неправомірна поведінка посадової особи, яка включає будь-яке порушення службових обов'язків, може призвести до дисциплінарної відповідальності. Ці заходи застосовуються з урахуванням характеру правопорушення та його тяжкості. Слід зазначити, що закон Німеччини також поширюється на державних службовців, які вийшли на пенсію, поширюючи відповідальність на тих, хто, можливо, вчинив правопорушення під час служби. Такий підхід забезпечує постійне дотримання стандартів державної служби навіть після звільнення державного службовця.

Основою відповідальності державних службовців у багатьох країнах, зокрема в Литві, Іспанії, Естонії, Польщі, Австрії, Швейцарії та Франції, є порушення службових обов'язків. Державні службовці притягаються до відповідальності за невиконання покладених на них законом обов'язків. Ця підзвітність гарантує, що державні службовці залишаються гідними довіри та діють в інтересах громадян, яким вони служать.

Що стосується типів дисциплінарних санкцій та їх застосування, такі країни, як Естонія, мають різноманітні покарання, які можуть бути застосовані. Йдеться про догани, зниження посадового окладу (до 30% строком на півроку), звільнення зі служби. Застосування цих санкцій враховує кілька факторів, таких як форма провини, наслідки дисциплінарного проступку, попередня історія поведінки посадової особи та наявність попередніх дисциплінарних звинувачень. Ці фактори допомагають забезпечити справедливість, пропорційність і відповідність дисциплінарних стягнень тяжкості вчиненого правопорушення. Процес оцінки забезпечує узгодженість рішень, враховуючи унікальні обставини кожного випадку.

Цей порівняльний аналіз висвітлює різноманітні підходи до регулювання державної служби в Європі та підкреслює важливість надійної, прозорої та справедливої системи управління поведінкою державних службовців. Розуміння цих міжнародних рамок може дати цінну інформацію щодо вдосконалення системи державної служби України, гарантуючи, що державні службовці дотримуються високих стандартів підзвітності та професіоналізму.

У Литві, відповідно до Закону «Про державну службу» [11], якщо державний службовець порушує службові обов'язки, може бути накладено кілька дисциплінарних стягнень. Ці санкції передбачають попередження, догану, сувору догану або звільнення зі служби. Звільнення як дисциплінарне стягнення може бути застосоване за ряд правопорушень, таких як участь у діяльності, що суперечить державній службі, отримання незаконного доходу чи пільг, відсутність на роботі без поважної причини протягом одного або кількох днів або поява під впливом вживання алкоголю, наркотиків або інших токсичних речовин під час роботи. Така поведінка не тільки підриває доброчесність державної служби, але й заплямує репутацію державних або муніципальних установ, впливаючи на їх здатність ефективно служити суспільству. Інші підстави для звільнення також визначені в законі, забезпечуючи відповідальність державних службовців за свої дії під час перебування на посаді [12].

В Іспанії згідно із законом «Про основний кодекс правил для державних службовців» [12] дисциплінарні проступки поділяються на три категорії: дуже серйозні, серйозні та незначні. До дуже серйозних правопорушень відноситься невиконання службових обов'язків, тоді як серйозні проступки визначаються парламентом або законодавчими органами з урахуванням різних обставин. До дрібних правопорушень належать усі інші порушення та матеріальні збитки, не зазначені у перших двох категоріях. Як наслідок, державна служба Іспанії застосовує різні дисциплінарні заходи, включаючи звільнення за вчинення

дуже серйозного правопорушення, звільнення без можливості обіймати аналогічну посаду, тимчасове призупинення зростання заробітної плати на строк до шести років, примусове переведення на інші посади, штрафи, і навіть звертається до суду за додатковим позовом. Цей багаторівневий підхід дозволяє пропорційно реагувати на порушення залежно від серйозності, гарантуючи, що державні службовці дотримуються високих стандартів поведінки.

У Польщі також чітко визначені дисциплінарні санкції [13]. Це зауваження, догани, тимчасове позбавлення права просування по службі на термін до двох років, зниження посадового окладу (до 25% на термін не більше шести місяців), пониження в посаді та звільнення зі служби. Ці заходи відображають важливість підтримки дисципліни на державній службі та забезпечення дотримання державними службовцями як етичних, так і професійних стандартів. Подібні заходи застосовуються в Німеччині, де Федеральний дисциплінарний статут передбачає кілька покарань, таких як догани, штрафи, пониження в посаді, зменшення зарплати та звільнення. Крім того, статут Німеччини поширюється на державних службовців у відставці, піддаючи їх дисциплінарній відповідальності за правопорушення, скоєні під час служби. Це розширює підзвітність і забезпечує збереження громадської довіри навіть після того, як державний службовець залишив свою посаду.

У Швейцарії дисциплінарні санкції включають догани, штрафи (до 500 франків), скасування подорожей, тимчасове відсторонення від роботи (що може призвести до зниження зарплати) і навіть усунення з посади. На відміну від деяких країн, де санкції є більш загальними, список Швейцарії є вичерпним і включає як фінансові штрафи, так і зміни в ролі державного службовця. Закон дозволяє застосовувати кілька санкцій одночасно, особливо у випадках серйозних або повторних правопорушень. Примітно, що фінансові санкції часто є найпоширенішими у Швейцарії, що відображає зосередженість країни на грошовій звітності в рамках державної служби.

У Норвегії з прийняттям у 2017 році Закону «Про державних службовців» [14] попередження більше не вважаються дисциплінарними стягненнями. Натомість як покарання за неналежну поведінку використовуються лише пониження в посаді та звільнення. Ця зміна відображає рух до більш суворих заходів підзвітності в державному секторі. Подібним чином в Австрії діє система дисциплінарних стягнень, яка включає догани, штрафи (половина місячної зарплати), звільнення зі служби [15]. Слід зазначити, що Австрія враховує особисті та економічні обставини державного службовця під час накладення штрафів, що забезпечує гнучкість у застосуванні санкцій.

У Франції дисциплінарні стягнення включають виключення зі списків підвищення по службі, тимчасове відсторонення (від 15 днів до 2 років), переміщення з роботи, зниження в ранзі і навіть примусовий вихід на пенсію. У період застосування дисциплінарних стягнень державні службовці не підлягають просуванню по службі, що фактично призупиняє їх кар'єрне зростання. Це гарантує, що ті, хто порушив кодекс поведінки, не будуть винагороджені просуванням по службі, доки вони не продемонструють дотримання закону.

Що стосується органів, відповідальних за дисциплінарні санкції, кожна країна має свою структуру. У Великій Британії рішення приймає посадова особа вищого рангу, ніж особа, яка бере участь у дисциплінарному процесі. Для постійних секретарів і керівників відділів за процесом стежить офіцер державної служби. У Польщі генеральний директор установи може винести письмове зауваження за дрібні правопорушення, а але більш серйозні справи розглядають дисциплінарні комісії. У Німеччині безпосередній начальник оголошує догани, інші заходи визначаються спеціальними дисциплінарними палатами. Подібним чином Австрія вимагає від керівництва провести початкове розслідування перед тим, як дисциплінарний звіт буде надіслано до комісії, забезпечуючи належну правову процедуру.

Норвезька система є більш централізованою: безпосередній керівник опрацьовує попередження, а агентство з найму відповідає за пониження в посаді та звільнення. Естонія, Литва та інші країни, такі як Австрія та Польща, мають подібні структури, де повноваження накладати дисциплінарні стягнення надаються особам, відповідальним за призначення державного службовця. Ці системи гарантують, що дисциплінарні процедури розглядаються особами або органами, знайомими з роллю державного службовця та контекстом його дій.

Нарешті, процес оскарження дисциплінарних рішень також відрізняється між країнами. У багатьох європейських країнах державні службовці мають право оскаржувати дисциплінарні рішення, забезпечуючи справедливість і прозорість процесу. Це право на оскарження дозволяє особам оскаржувати рішення, які вони вважають несправедливими, забезпечуючи додатковий рівень нагляду за застосуванням дисциплінарних заходів. Таким чином, ці різноманітні дисциплінарні рамки допомагають підтримувати доброчесність, дисципліну та підзвітність у системах державної служби по всій Європі.

Рішення про накладення дисциплінарних стягнень у Литві, відповідно до законодавчої бази країни, може бути оскаржено через офіційний процес оскарження, викладений у Законі «Про адміністративне провадження» [19]. Відповідно до цього закону особа, незадоволена рішенням адміністративного суду, може подати апеляцію до Вищого адміністративного суду. Ця апеляція повинна бути подана протягом 14 днів після винесення первинного рішення. Цей процес забезпечує наявність системи стримувань і противаг, що дозволяє переглядати дисциплінарні заходи для забезпечення справедливості та точності їх застосування.

У Німеччині дисциплінарний процес відбувається за структурованою процедурою, коли Палата з дисциплінарних справ приймає початкове рішення. Якщо державний службовець не згоден з результатом, він має право

подати скаргу до Федерального дисциплінарного суду [9]. Цей механізм апеляції гарантує, що державні службовці можуть оскаржувати рішення, які вони вважають несправедливими, надаючи їм офіційний шлях для оскарження дисциплінарних стягнень. Загалом, право на оскарження дисциплінарних стягнень є спільною рисою багатьох країн, і це зазвичай забезпечується або через дисциплінарну комісію, або через судову систему. Ці процедури допомагають підтримувати справедливість і прозорість у системах державних послуг.

Аналізуючи поняття дисциплінарних проступків у різних зарубіжних системах, стає очевидним, що до таких проступків, як правило, відносять такі дії, як неналежне виконання службових обов'язків, недотримання офіційних етичних стандартів, а також порушення встановлених для державних службовців обмежень і заборон. Багато країн окреслюють ці дії у своїх правових рамках для підтримки дисципліни в державному секторі. Ознайомившись із дисциплінарними санкціями, можна помітити, що більшість країн передбачає від чотирьох до семи різних типів санкцій, серед яких найпоширенішими є догани, пониження в посаді, зниження зарплати та звільнення. Ці покарання спрямовані на різні рівні неправомірної поведінки, забезпечуючи відповідність суворості покарання серйозності порушення.

У Європейському Союзі організації, уповноважені проводити дисциплінарні провадження, як правило, чітко визначені. До таких суб'єктів, як правило, входять керівники державних служб або призначені посадові особи, а також спеціалізовані дисциплінарні комісії. Це узгоджується з положеннями новоствореного Закону України «Про державну службу» [1], що відображає світову тенденцію до чітких та підзвітних дисциплінарних структур. Досвід Австрії, яка передбачає обов'язкове залучення адвоката з дисциплінарних справ і наголошує на прозорості розгляду дисциплінарних справ, пропонує цікавий підхід до забезпечення справедливості процесу. Крім того, практика Німеччини щодо застосування дисциплінарних заходів до

державних службовців, які вийшли на пенсію, є цікавою моделлю, яка наразі не є поширеною в Україні. Це розширює відповідальність навіть після того, як державні службовці виходять на пенсію, зберігаючи дисципліну після закінчення терміну служби.

Досвід Швейцарії щодо економічних санкцій, таких як штрафи, дає інший погляд на те, як фінансові санкції можуть бути використані для забезпечення дисципліни. Запровадження таких санкцій в Україні могло б підвищити ефективність дисципліни державної служби, забезпечивши притягнення державних службовців до відповідальності не лише через кар'єрні покарання, а й через фінансові наслідки. Вчившись у цих іноземних систем, Україна могла б потенційно покращити загальну дисципліну своєї державної служби.

Проте практика Фінляндії, Норвегії та Великої Британії зараз може бути не такою вигідною для України. Досвід цих країн часто передбачає більш гнучкі або менш структуровані дисциплінарні процеси, які можуть призвести до неузгодженості та зловживань у разі впровадження в поточну систему України. Оскільки Україна продовжує розвивати свою законодавчу базу, вкрай важливо, щоб дисциплінарні процедури були чітко врегульовані, щоб мінімізувати потенціал для корупції та запобігти будь-якому зловживанню владою на державній службі. Таким чином, незважаючи на те, що зарубіжна практика пропонує цінну інформацію, необхідно враховувати конкретні потреби та контекст України, щоб переконатися, що будь-які реформи є ефективними та постійними для покращення управління державним сектором.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ

2.1 Еволюція правового статусу державного службовця в Україні

Поняття «державний службовець» є центральним у системі державної служби, формує її оперативну та правову основу. Термін «слуга» походить від слова «служба», яке має різні значення, включаючи вид діяльності, незалежну установу або структурний підрозділ в організації. Робота державних службовців відрізняється тим, що передбачає використання спеціальних знань і навичок, зокрема інформації, яку вони використовують для впливу на громадськість і реалізації державної політики. На відміну від інших галузей, де працівники беруть безпосередню участь у виробництві матеріальних благ, державні службовці виконують завдання переважно інтелектуального характеру. Ці обов'язки часто включають управління процесами, проведення досліджень і організацію роботи в державних установах. Державні службовці також володіють значними повноваженнями, реалізуючи адміністративні, організаційні та господарські повноваження, а також мають право застосовувати в певних ситуаціях заходи державного примусу. Їхні ролі зазвичай оплачуються, і вони працюють від імені громадськості, виконуючи завдання, покладені на них відповідними органами влади.

У світлі цих атрибутів С. Дубенко описує державних службовців як соціальну групу, що складається з осіб, які на платній основі виконують основні функції, обслуговуючи потреби державних органів, установ та організацій. Це визначення підкреслює унікальний характер їхніх ролей у державному управлінні, відрізняючи їх від інших професій з точки зору їхнього авторитету та суспільного впливу.

В Україні загальні принципи діяльності та статусу державних службовців викладено в Законі України «Про державну службу» (2015). Цей закон запровадив більш чітке та точне визначення терміну «державний службовець», відмежувавши його від попереднього законодавства.

Таблиця 2.1

Еволюція правового статусу державного службовця в Україні

Етап	Законодавчі акти	Основні зміни в правовому статусі державного службовця
До 1993 року	- Конституція УРСР (1978)	Правовий статус державного службовця не був чітко визначений. Зазвичай права і обов'язки регулювалися підзаконними актами, що часто залежали від конкретних державних органів.
1993 рік - Закон України "Про державну службу"	- Закон України "Про державну службу" (1993)	Вперше закріплено правовий статус державного службовця, визначено його права, обов'язки, категорії державних службовців.
2000-2015 роки	- Закон України "Про державну службу" (редакція 2000 року)	Поглиблене регулювання правового статусу державного службовця. Зміни стосувалися категорій службовців, соціальних гарантій, критеріїв добору та підвищення кваліфікації.
2015 рік - Закон України "Про державну службу" (нова редакція)	- Закон України "Про державну службу" (2015)	Реформа правового статусу державного службовця: введення принципу політичної нейтральності, чітке визначення прав та обов'язків, принципи добросовісності, незалежності та підзвітності.
Сучасний етап (2020-2024)	- Закони та нормативні акти, що доповнюють та уточнюють норму 2015 року	Подальше уточнення та вдосконалення механізмів контролю за діяльністю державних службовців, адаптація до нових соціальних та технологічних викликів. Врахування міжнародного досвіду.

Джерело: складено автором за [24]

Визначення «державний службовець» можна трактувати як розширювально, так і звужено. У ширшому розумінні воно стосується будь-якої особи, яка виконує обов'язки державного управління в різних державних установах, організаціях і підприємствах, не обмежуючись лише державними органами. Однак у більш вузькому сенсі державний службовець визначається як особа, яка займає певну посаду в державному органі. Українське

законодавство зазвичай використовує вузке тлумачення, зосереджуючись на особах, які займають посади в органах державної влади.

Роль державних службовців в Україні, як і в багатьох країнах, характеризується невиробничою діяльністю. В їх першочергові обов'язки входить вплив на громадську свідомість, організація господарської діяльності, координація діяльності трудового колективу. Державні службовці діють від імені держави, і їхні дії мають вагу урядових повноважень. Цей унікальний статус вимагає, щоб їхня робота здійснювалася з високим рівнем відповідальності та підзвітності, оскільки їхні дії безпосередньо впливають на державне управління та добробут суспільства [23].

Ключовим елементом ролі державного службовця є його правовий статус, який визначається державними законами та правилами. Цей статус є ключовим, оскільки він регулює обов'язки, права та відповідальність державного службовця в державному секторі. Правовий статус державного службовця є багатовимірним і складним, включає різні компоненти, які разом забезпечують ефективне функціонування державної служби. Ці компоненти включають законні права державних службовців, їхні обов'язки, дисциплінарні процедури та загальну структуру системи державної служби.

Значну роль у функціонуванні державних установ відіграє адміністративно-правовий статус державного службовця. Кілька факторів сприяють важливості цього статусу. По-перше, на державній службі в основному керують особи, які виконують волю держави, і ці особи вважаються державними службовцями. Їх обов'язки та завдання тісно пов'язані з повноваженнями та відповідальністю держави. По-друге, законодавство щодо обов'язків державних службовців є основоположним у формуванні ефективності державної служби. Якщо права та обов'язки державних службовців чітко не визначені, страждає вся система, оскільки належне функціонування органів державної влади залежить від продуктивності їх працівників.

Іншим важливим аспектом адміністративно-правового статусу державних службовців є питання відповідальності. Підзвітність державних службовців є життєво важливим фактором для мінімізації ймовірності неправомірної поведінки та забезпечення того, щоб державне управління залишалося ефективним і прозорим. Коли державні службовці несуть відповідальність за свої дії, це зменшує потенціал корупції та підвищує довіру суспільства до державних установ. Якщо корупцію не контролювати, вона серйозно підриває доброчесність державної служби та підриває довіру суспільства до держави. Таким чином, вкрай необхідно боротися з корупцією на державній службі шляхом впровадження жорстких антикорупційних заходів і створення культури прозорості та підзвітності.

На жаль, корупція залишається поширеною проблемою в багатьох країнах, включно з Україною. Наявність корупції серед державних службовців часто змушує громадян шукати альтернативні шляхи вирішення проблем, що ще більше загострює суспільне невдоволення. Коли громадяни вдаються до корупції для досягнення своїх цілей, це увічнює цикл недовіри та неефективності в державному апараті. Вирішення цієї проблеми потребує комплексних реформ для покращення доброчесності державної служби, включаючи кращу підготовку державних службовців, суворіше дотримання антикорупційного законодавства та зобов'язання щодо прозорості на всіх рівнях влади.

Зважаючи на ці виклики, важливо дослідити та проаналізувати адміністративно-правовий статус державних службовців в Україні. Виявлення проблемних місць у рамках існуючої законодавчої бази може допомогти розробити рішення для покращення функціонування державної служби. Вивчаючи ці питання, дослідники та політики можуть запропонувати реформи, які усувають основні причини неефективності та корупції, забезпечуючи, щоб державна служба була краще підготовлена для служіння суспільним інтересам.

Будь-яка галузь юридичної науки, у тому числі й адміністративне право, має, на нашу думку, ґрунтуватися на фундаментальних методологічних засадах теорії права. Це важливо для створення цілісної основи для розуміння ключових концепцій і категорій правових систем. У цьому контексті тлумачення правового статусу має вирішальне значення, оскільки воно є основоположним поняттям у теорії права. Більш конкретно, адміністративно-правовий статус державного службовця можна розглядати як спеціалізоване застосування ширшої концепції правового статусу особи, підкреслюючи особливу роль, яку державні службовці відіграють у державному секторі. Це розрізнення є необхідним для розуміння обов'язків і прав, пов'язаних з роботою на державній службі [25].

Хоча концепція правового статусу застосовна до всіх осіб, вона набуває унікальних вимірів у застосуванні до державних службовців через характер їхніх ролей і завдань, які вони виконують у державному апараті. На державних службовців покладено функції, які безпосередньо впливають на функціонування держави, включаючи адміністрування державної політики, забезпечення виконання законів і надання основних послуг громадянам. Ці завдання вимагають від них іншого правового статусу, ніж звичайні громадяни різних професій. Наприклад, у той час як громадяни можуть вільно користуватися своїми правами, незважаючи на урядові повноваження, державні службовці повинні діяти в межах законодавчої бази, яка одночасно надає їм повноваження та обмежує їх. Їм надано спеціальні права та обов'язки в силу їх посади на державній службі, що надає їм унікальний набір правових стандартів порівняно з іншими професіоналами.

Теоретико-правова дискусія навколо статусу державного службовця є складною, і в юридичній науці існують різні точки зору. Деякі вчені стверджують, що статус державного службовця можна розуміти як систему прав, свобод і обов'язків, які гарантуються державою. О.В. Литвин у своїй дисертації досліджує ці різні точки зору, зазначаючи, що спільним елементом

у більшості визначень статусу особи є визнання прав, свобод і юридичних обов'язків. За словами Литвина, статус особи, у тому числі державного службовця, є правовою конструкцією, яка репрезентує людину як суб'єкта права. Цей статус формується державою через її правові норми та інститути, і він диктує, як люди, включаючи державних службовців, ставляться до уряду та суспільства в цілому.

Розглядаючи правовий статус державного службовця, стає зрозуміло, що кілька компонентів сприяють цьому статусу, що робить його відмінним від статусу звичайних громадян. Правовий статус державного службовця включає кілька важливих елементів: (1) цілісність посади державного службовця, яка забезпечує виконання ним своїх обов'язків з професіоналізмом і відданістю; (2) законодавчу базу, яка визначає повноваження, права та обов'язки, пов'язані з їх посадою на державній службі; (3) правові механізми відповідальності, які включають адміністративну та кримінальну відповідальність, трудові права та фінансове регулювання; (4) соціальні гарантії та захист, які надаються державним службовцям для забезпечення їхньої стабільності та безпеки на їхніх посадах. Кожен із цих компонентів працює разом, щоб створити надійний правовий статус державних службовців, гарантуючи, що вони можуть ефективно виконувати свої обов'язки, несучи відповідальність за свої дії.

Ключовим елементом правового статусу державного службовця є його зв'язок з правами, свободами та обов'язками людини. Конституція України разом з різними нормативно-правовими актами визначає основні права і свободи, які надаються всім громадянам, у тому числі державним службовцям. Однак державні службовці в силу займаної посади в державному апараті наділяються додатковими правами та обов'язками. Закон України «Про державну службу» (2015 р.) чітко визначає ці права та обов'язки, забезпечуючи більш структуровану та комплексну основу правового статусу державних службовців, ніж попередні закони, такі як Закон України «Про

державну службу» (1993 р.). Якщо попередній закон був дещо поверхневим і не мав системного визначення елементів правового статусу, то закон 2015 року приніс значні реформи у цій сфері [24].

Реформування правового статусу державних службовців через закон 2015 року свідчить про більш чітке визнання їхніх прав та обов'язків. Закон вводить окремий розділ, який визначає правовий статус державних службовців, де не лише перераховуються основні права та обов'язки, а й встановлюється чітка ієрархія повноважень та відповідальності. Крім того, закон 2015 року запроваджує принцип політичної неупередженості, який є невід'ємною складовою правового статусу державного службовця. Відповідно до цього принципу державні службовці повинні виконувати свої обов'язки без впливу політичних партій чи особистих політичних переконань. Ця вимога має вирішальне значення для підтримки нейтралітету та цілісності державного апарату, забезпечення того, що функції державної служби виконуються у спосіб, який служить суспільним інтересам, а не інтересам будь-якої конкретної політичної групи.

Державним службовцям забороняється демонструвати свої політичні погляди або брати участь у діях, які можуть бути сприйняті як приєднання їх до певної політичної партії. Такі дії можуть підірвати довіру до державного органу, який вони представляють, і підірвати довіру суспільства до уряду. Крім того, політична упередженість державних службовців може загрожувати конституційному ладу, національній безпеці, правам і свободам громадян. Забезпечуючи політичну неупередженість, закон прагне захистити державну службу від політичного втручання та зберегти її роль як нейтрального, професійного органу, який служить інтересам усіх громадян, незалежно від політичної приналежності.

Незважаючи на ці значні зрушення, законодавець продовжує дотримуватись дещо вузького розуміння правового статусу державних службовців. Концепція залишається зосередженою головним чином на

законодавчій базі, яка визначає права та обов'язки державних службовців, без повного розгляду ширших наслідків їх ролі в суспільстві. Наприклад, хоча закон наголошує на політичній неупередженості, він не повністю досліджує соціальні та етичні виміри статусу державного службовця, такі як потенційний вплив особистих цінностей, етики та професійної поведінки на їх здатність ефективно служити суспільству.

Крім того, вузьке розуміння правового статусу державного службовця може не помічати складності сучасного адміністративного ландшафту, де від державних службовців дедалі більше вимагається працювати з глобальними проблемами, технологічним прогресом і різноманітним колом зацікавлених сторін. У цьому контексті традиційне уявлення про державного службовця як про нейтральну посадову особу може потребувати еволюції, щоб включити нові виклики та обов'язки. Можливо, закону доведеться адаптуватися до цих змін, розширивши визначення правового статусу, щоб врахувати зміну ролі державних службовців у динамічному та взаємопов'язаному світі.

Підсумовуючи, правовий статус державних службовців є критично важливим компонентом адміністративної системи, що визначає права, обов'язки та відповідальність, які регулюють їхню роль у державній службі. Реформи, запроваджені Законом України «Про державну службу» (2015 р.), суттєво покращили правовий статус державних службовців, зробивши його більш комплексним та структурованим порівняно з попереднім законодавством. Проте ще є місце для подальшого розвитку у розумінні повного масштабу ролі державного службовця та правових, соціальних та етичних аспектів, які впливають на їх роботу. Вирішуючи ці проблеми, законодавці можуть забезпечити державним службовцям підготовку для того, щоб відповідати викликам сучасного державного управління та ефективно та неупереджено служити суспільним інтересам.

2.2 Нормативно-правове регулювання правового статусу державних службовців

Ефективна система державного управління є наріжним каменем демократичного врядування, що є однією з найважливіших передумов функціонування будь-якої демократичної держави. Принцип верховенства права, який забезпечує відповідальність перед законом усіх осіб, у тому числі тих, хто займає владні посади, відіграє істотну роль у формуванні цієї системи. Добре функціонуюча система державного управління необхідна не лише для управління державними справами, але й для ефективного надання державних послуг, забезпечення прозорого та підзвітного задоволення потреб громадян. В Україні значний крок у напрямку вдосконалення системи державного управління було зроблено у 2016 році, коли Кабінет Міністрів затвердив Стратегію реформування державного управління в Україні на період до 2021 року. Поряд із цією стратегією також було затверджено План заходів щодо впровадження реформ. Цей план покликаний привести систему державного управління України у відповідність до європейських стандартів, відображаючи прихильність до належних практик управління, які є прозорими, підзвітними та орієнтованими на громадян [27].

Головною метою процесу реформування є створення ефективної системи державного управління, здатної не лише виробляти та реалізовувати послідовну державну політику, але й адекватно реагувати на внутрішні та зовнішні виклики. Метою є сприяння сталому соціальному розвитку та створення уряду, який би реагував на потреби суспільства, що постійно змінюються. У цьому контексті реформа державного управління не обмежується лише підвищенням ефективності функцій уряду, але також спрямована на ширшу мету забезпечення того, щоб державні установи були спроможні справлятися зі складними викликами. Ці проблеми можуть включати економічну нестабільність, політичні заворушення або будь-які інші

проблеми, які можуть виникнути на національній або міжнародній арені. Створюючи середовище, в якому державна адміністрація є ефективною, підзвітною та здатною вирішувати ці виклики, Україна прагне зміцнити своє управління та покращити загальну якість життя своїх громадян.

Одним із ключових напрямів реформи державного управління є реформа державної служби та управління персоналом. Цей напрямок реформування є ключовим, оскільки забезпечує укомплектування державних органів висококваліфікованими та компетентними кадрами, здатними ефективно впроваджувати реформи у пріоритетних галузях, таких як охорона здоров'я, освіта та правоохоронна діяльність. Потреба в кваліфікованих державних службовцях має вирішальне значення для успіху будь-якої системи державного управління, оскільки саме ці особи здійснюють державну політику та керують складною мережею послуг і функцій у державі. Забезпечуючи укомплектування державних органів професіоналами, які володіють відповідними знаннями та навичками, реформа має на меті забезпечити ефективне та результативне надання державних послуг.

Центральну роль у цьому реформуванні відіграє Закон України «Про державну службу». Цей закон, розроблений за підтримки програми SIGMA, яка є спільною ініціативою Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) та Європейського Союзу, забезпечує правову базу для функціонування державної служби в Україні. Закон не лише зосереджується на підвищенні професіоналізму державних службовців, але й робить сильний акцент на їх політичній неупередженості, ефективності та орієнтованості на громадян. Ці принципи є важливими для функціонування сучасної та демократичної системи державного управління, оскільки вони гарантують, що державні службовці виконують свої обов'язки неупереджено, ефективно та з урахуванням найкращих інтересів суспільства. Стимулюючи політично нейтральну та висококваліфіковану державну службу, закон має на меті

зміцнити довіру до державних установ і підвищити довіру суспільства до уряду.

Відповідно до Закону України «Про державну службу» [14] державна служба визначається як публічна, професійна та політично неупереджена діяльність, спрямована на виконання завдань і функцій держави. Державний службовець – це громадянин України, який займає посаду в державному органі чи іншій державній установі, наприклад міністерстві, відомстві чи органі місцевого самоврядування. Державні службовці отримують заробітну плату з державного бюджету і несуть відповідальність за виконання функцій і завдань, покладених на їх посади. Від них також очікується дотримання принципів державної служби, які включають професіоналізм, неупередженість і відданість служінню суспільству. Ця чітка правова база допомагає визначити роль державних службовців у ширшому контексті державного управління та надає їм необхідні інструменти та правовий захист для ефективного виконання своїх обов'язків.

Правовий статус державного службовця є ключовим аспектом його ролі в системі державного управління. Цей статус визначається публічно-службовими правовідносинами, які окреслено Конституцією України, Законом України "Про державну службу" та іншими відповідними нормативно-правовими актами. Правовий статус державних службовців характеризується сукупністю прав, обов'язків, повноважень та обмежень, усі вони покликані забезпечити діяльність державних службовців в інтересах суспільства та відповідальність за свої дії. Розділ 2 Закону «Про державну службу» конкретно стосується правового статусу державних службовців, деталізує їхні права та обов'язки, а також принципи політичної неупередженості та захисту їхніх прав у системі державної служби.

Правовий статус державного службовця визначається насамперед його правами та обов'язками. Ці елементи гарантують, що державні службовці мають повноваження виконувати свої обов'язки, а також несуть

відповідальність за свої дії. Права державного службовця можна розділити на кілька окремих сфер, кожна з яких стосується різних аспектів їхньої ролі в системі державного управління. До основних категорій прав державного службовця належать:

Права як особи та громадянина: державні службовці, як і всі громадяни, мають певні основні права, включаючи повагу до їх особистості, гідності та честі. Ці права гарантують справедливе та шанобливе ставлення до державних службовців з боку їх керівників, колег та громадськості. Зокрема, державні службовці мають право на рівне ставлення, без дискримінації, а також на свободу від переслідувань або неналежного впливу під час виконання своїх обов'язків [26].

Крім того, державні службовці мають право брати участь у профспілках, які можуть сприяти захисту їхніх прав та інтересів. Участь у профспілках надає державним службовцям колективний голос для вирішення будь-яких питань, пов'язаних із робочим середовищем, оплатою чи умовами праці. Крім того, державним службовцям дозволяється брати участь в об'єднаннях громадян, якщо така участь не суперечить їхнім професійним обов'язкам чи політичній неупередженості.

Права, пов'язані з державною службою: державні службовці мають право на чітке визначення своїх посадових обов'язків і відповідальності. Це гарантує, що вони повністю усвідомлюють, що від них очікується на їхніх посадах, і можуть ефективно виконувати свої завдання. Державні службовці також мають право на доступ до відповідної інформації та документів, необхідних для виконання своїх обов'язків. Це включає доступ до записів їхньої роботи, а також до будь-якої інформації, яка може знадобитися для прийняття обґрунтованих рішень у їхній професійній якості.

Окрім цих прав, державні службовці мають доступ до професійного навчання та можливостей розвитку. Постійний професійний розвиток є життєво важливим для підтримки навичок і знань, необхідних для

ефективного виконання своїх обов'язків. Державні службовці також мають право на підвищення на основі результатів роботи та кваліфікації, що сприяє визнанню та просуванню найбільш здібних осіб у системі державної служби.

Права, які гарантують соціальний і правовий захист: державним службовцям гарантується певний соціальний і правовий захист, щоб забезпечити дотримання їхніх прав і можливість виконувати свої обов'язки, не боячись помсти чи неналежного впливу. Це включає захист від незаконного переслідування, а також захист від дискримінаційних дій з боку державних органів. Державні службовці також мають право на справедливу винагороду за свою роботу, включаючи заробітну плату, яка відповідає рівню відповідальності та кваліфікації, необхідних для їх посад.

Державні службовці мають право оскаржувати рішення щодо дисциплінарних стягнень, забезпечуючи справедливість і виправданість будь-яких стягнень або вжитих проти них дій. Крім того, державні службовці мають право на відпустку, соціальне страхування та пенсійне забезпечення, що забезпечує їм фінансову безпеку та спокій під час кар'єри та після виходу на пенсію.

Державні службовці, як державні службовці, користуються також рядом інших прав, які викладені в різних положеннях і положеннях про структурні підрозділи державних органів та розпорядженнях посадових осіб. Ці права, однак, передусім пов'язані з оперативними та процедурними аспектами їхніх обов'язків, такими як порядок і правила, що регулюють їх взаємодію з іншими посадовими особами та колегами, а також процеси, пов'язані з підготовкою та затвердженням офіційних документів. Ці нормативні акти є важливими, оскільки вони забезпечують ефективне виконання державними службовцями своїх функцій відповідно до встановлених протоколів. Завдяки цим настановам процес управління та виконання завдань у державному управлінні структуровано та стандартизовано, що дозволяє державним службовцям ефективно виконувати вимоги своїх обов'язків.

Крім того, розширення прав і обов'язків державних службовців на місцевому рівні підвищує загальну ефективність управління. Таке розширення прав дозволяє державним службовцям виконувати свої повноваження з більшою автономією, що є вирішальним для сприяння ініціативі та забезпечення того, щоб місцеві державні органи могли швидко та ефективно реагувати на специфічні потреби своїх громад. Коли державні службовці наділені повноваженнями приймати рішення та вживати заходів на місцевому рівні, вони здатні демонструвати більш обґрунтоване судження та ініціативу, що призводить до більш чуйної та адаптивної системи державного управління. Така збільшена спроможність місцевого управління, де посадовим особам доручено ширший обсяг повноважень, особливо важлива для досягнення ефективного надання послуг і вирішення викликів сучасного управління.

Правова база, яка регулює обов'язки державних службовців, також є фундаментальною складовою їх правового статусу. Обов'язки державного службовця можна умовно поділити на загальні та спеціальні категорії. Загальні обов'язки охоплюють фундаментальні обов'язки державних службовців, які в першу чергу зосереджені на забезпеченні ефективного та етичного функціонування державної служби. Ці обов'язки включають дотримання Конституції України, дотримання законів і підзаконних актів, обов'язок сумлінно та професійно виконувати державні функції. Державні службовці зобов'язані своєчасно та точно виконувати рішення державних органів і посадових осіб, забезпечуючи здійснення дій держави відповідно до закону.

Спеціальні обов'язки, визначені статтею 8 Закону України «Про державну службу», передбачають точні обов'язки та етичні стандарти, яких повинні дотримуватися державні службовці. Ці обов'язки мають важливе значення для підтримки доброчесності та професіоналізму державної служби та забезпечення того, щоб державні службовці діяли у спосіб, який узгоджується з цінностями прозорості, справедливості та поваги до прав людини.

Таблиця 2.2

Правові положення статусу державних службовців

Нормативно-правовий акт	Основні положення	Дата прийняття	Примітки
Конституція України	Визначає основи правового статусу державних службовців, закріплює принципи правової держави, прав і свобод людини та громадянина.	28.06.1996	Загальні положення про права та обов'язки громадян.
Закон України «Про державну службу»	Регулює основні принципи, умови, права і обов'язки державних службовців, порядок вступу на державну службу, їх права, відповідальність, обмеження.	10.12.2015	Основний закон щодо державної служби.
Закон України «Про цивільну службу»	Визначає правовий статус осіб, що виконують функції державної служби в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, їхні права та обов'язки.	01.01.2016	Регулює правовий статус цивільних службовців.
Закон України «Про запобігання корупції»	Встановлює вимоги до державних службовців щодо недопущення корупційних проявів на державній службі, визначає обов'язки щодо декларування доходів і боротьби з корупцією.	14.10.2014	Регулює питання боротьби з корупцією.
Кодекс законів про працю України	Встановлює загальні правила та норми для регулювання праці, в тому числі трудові відносини державних службовців.	10.12.1971	Застосовується до працівників у державному секторі.
Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування»	Регулює правовий статус службовців органів місцевого самоврядування, умови їх праці, права і обов'язки, обмеження.	07.06.2001	Окремий закон для місцевих службовців.
Указ Президента України «Про порядок проходження державної служби»	Визначає конкретні процедури і вимоги до проходження державної служби, розгляд питань кар'єрного росту, призначення, підвищення кваліфікації.	14.11.2000	Регламентує порядок проходження служби.

Продовження таблиці 2.2

Закон України «Про доступ до публічної інформації»	Визначає права державних службовців на доступ до інформації, обов'язки щодо забезпечення прозорості діяльності та доступу до публічних даних.	13.01.2011	Важливий для забезпечення прозорості служби.
Кодекс адміністративного судочинства України	Регулює порядок вирішення спорів між державними службовцями та державними органами щодо їхніх прав, обов'язків та відповідальності.	06.07.2005	Визначає механізм оскарження рішень щодо державних службовців.

Джерело: складено автором за [18]

До спеціальних обов'язків належить, насамперед, обов'язок дотримуватись Конституції та законів України та діяти лише в межах повноважень, наданих цими правовими рамками. Це гарантує, що державні службовці діють у межах закону та не перевищують своїх повноважень, що є критично важливим аспектом верховенства права в демократичному суспільстві.

Крім того, від державних службовців очікується дотримання принципів державної служби, які включають дотримання етичної поведінки та діяльність в найкращих інтересах суспільства. Ця відданість етичній поведінці є фундаментальною для забезпечення того, щоб державне управління залишалось вільним від корупції та було зосереджено на обслуговуванні потреб громадян, а не на особистих чи політичних інтересах. Державні службовці також зобов'язані поважати людську гідність та уникати будь-яких дій, які можуть порушити права і свободи особи. Цей принцип має життєво важливе значення для підтримки суспільної довіри та довіри до державної адміністрації, оскільки він гарантує, що державні службовці ставляться до всіх людей чесно та з повагою.

Ще одним важливим обов'язком державних службовців є вимога шанобливого ставлення до державних символів України. Ця відповідальність підсилює важливість національної ідентичності та виховує почуття гордості за державу та її інститути. Крім того, державні службовці під час виконання

службових обов'язків зобов'язані використовувати державну мову, забезпечуючи доступність та стандартизованість усіх засобів зв'язку та документації. Це також включає обов'язок запобігати будь-яким формам дискримінації державної мови, зокрема в контексті державної служби, та активно протидіяти будь-яким спробам підірвати її використання.

Одним із ключових аспектів державної служби в Україні є необхідність забезпечення державними службовцями ефективного виконання покладених на них завдань і функцій. Цей обов'язок поширюється на виконання своїх посадових обов'язків з найвищим рівнем професіоналізму та компетентності. Від державних службовців очікується сумлінне виконання своїх обов'язків та виконання умов контракту про державну службу, якщо такий є. Ця відданість професіоналізму має важливе значення для забезпечення безперебійного виконання урядових операцій і ефективного надання державних послуг.

Державні службовці також зобов'язані виконувати рішення державних органів, виконувати накази та розпорядження своїх керівників, діяти в межах повноважень, наданих їм Конституцією та законами України. Це допомагає підтримувати структурований та ієрархічний підхід до прийняття рішень, гарантуючи, що всі дії узгоджуються з ширшими цілями та пріоритетами держави.

Запобігання корупції є ще одним важливим аспектом обов'язків державних службовців. Вони зобов'язані дотримуватись усіх вимог законодавства щодо запобігання та протидії корупції, оскільки це важливо для підтримки прозорості та підзвітності в державному секторі. Державні службовці також повинні бути пильними у виявленні та запобіганні будь-яким конфліктам інтересів, які можуть виникнути під час їх служби. Ці заходи допомагають захистити доброчесність державної служби та гарантують, що державні службовці діють в інтересах суспільства, вільні від будь-якого неналежного впливу чи упередженості.

Крім того, державних службовців заохочують до постійного вдосконалення своєї професійної компетентності. Такий наголос на навчанні протягом усього життя та професійному розвитку гарантує, що державні службовці залишаються в курсі останніх найкращих практик та викликів, що розвиваються в державному управлінні. Інвестуючи у свій професійний ріст, державні службовці роблять внесок у загальне покращення надання державних послуг, що зрештою приносить користь суспільству в цілому. Постійне вдосконалення офіційної діяльності є ключовим аспектом сучасної та ефективної системи державного управління.

Ще одним важливим обов'язком є зобов'язання захищати конфіденційну інформацію. До державних службовців довіряється конфіденційна державна таємниця, а також персональні дані, що стосуються окремих осіб і організацій. Вони повинні забезпечити безпеку та конфіденційність цієї інформації, оскільки будь-яке порушення може підірвати довіру суспільства до уряду та поставити під загрозу національну безпеку. Державні службовці також несуть відповідальність за надання публічної інформації в межах, встановлених законом, забезпечуючи прозорість, захищаючи конфіденційні або секретні дані.

За останні роки відбулися значні оновлення вимог до державних службовців, зокрема в умовах пандемії COVID-19. 18 листопада 2020 року Кабінет Міністрів України видав постанову про внесення змін до чинних нормативно-правових актів щодо проведення конкурсу на зайняття посад державної служби в умовах карантинних обмежень. Цією постановою також оновлено компетенції, необхідні для осіб, які претендують на посади державної служби, зокрема для тих, хто претендує на посади категорії «А». Оновлення були зосереджені на посиленні акценту на «чесності та дотриманні етичної поведінки» та «стратегічному баченні». Ці зміни відображають еволюцію державної служби та зростаючу важливість етичної поведінки та стратегічного мислення в ефективному управлінні державною адміністрацією.

Державний службовець нерозривно пов'язаний з державою, і, як наслідок, на нього покладаються певні очікування. Вони зобов'язані утримуватися від дій, які можуть підірвати авторитет державної служби, таких як участь у страйках або діяльності, яка порушує роботу державних установ. Обов'язок уникати дій, що перешкоджають діяльності органів державної влади, залежить від посади державного службовця. Наприклад, забороняються публічні заяви з критикою політики Кабінету Міністрів України або публічним засудженням Президента, Прем'єр-міністра, міністрів чи інших посадових осіб уряду. Державний службовець не має права використовувати свої службові повноваження, службове становище, доступ до документів для критики дій органів державної влади чи їх посадових осіб. Якщо державний службовець не погоджується з політикою, яку проводить відповідний орган або посадові особи, очікується, що він піде у відставку, а не публічно критикує його. Крім того, державним службовцям забороняється говорити з ЗМІ з таких питань, оскільки лише уповноважені посадові особи мають право оприлюднювати таку інформацію. Якщо державний службовець бажає повідомити про неналежну поведінку, невдачі або зловживання службовими обов'язками в своєму державному органі, йому рекомендується передати це питання до вищих органів, наприклад до Кабінету Міністрів України.

Іншим ключовим елементом правового статусу державного службовця є спеціальні обмеження. В Україні право стати державними службовцями мають усі громадяни, які відповідають певним критеріям, після досягнення ними 18 років незалежно від раси, статі, віросповідання, національної приналежності, соціального походження та майнового стану за умови володіння державною мовою. Однак закон також накладає певні обмеження на те, хто може вступити або залишитися на державній службі. Наприклад, особи віком від 65 років, визнані в судовому порядку недієздатними або обмежено дієздатні, а також особи, які мають судимість за вчинення умисних злочинів (якщо судимість не погашена або не знята відповідно до закону). правової процедури) не можуть

займати посади державної служби. Крім того, не допускаються до роботи на посадах державних службовців особи, щодо яких судом застосовано ухвалу про утримання від виконання функцій держави чи займання відповідних посад, а також особи, які були засуджені за вчинення корупційних злочинів протягом трьох років з дня засудження. Особам, які мають громадянство іншої країни або не пройшли необхідну спеціальну перевірку, також заборонено працювати на посадах державної служби.

У деяких випадках українське законодавство встановлює інші спеціальні обмеження, зокрема для осіб, які займають високі посади. «Закон про запобігання корупції» визначає додаткові обмеження для осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування. Ці обмеження передбачають заборону на одержання неправомірної вигоди чи подарунків, заняття діяльністю, що суперечить службовим обов'язкам, а також деякі умови щодо припинення діяльності, пов'язаної з виконанням державних функцій, у тому числі працевлаштування близьких родичів.

Метою цих законодавчих обмежень є забезпечення належного функціонування державної служби, запобігання можливим зловживанням з боку державних службовців та підтримання умов, які сприяють ефективному виконанню службових повноважень, одночасно захищаючи права та свободи державних службовців.

Поняття політичної неупередженості є фундаментальним принципом для державних службовців. Це передбачає дотримання певних обмежень щодо членства в політичних партіях і стосунків державного службовця з політичними діячами. Це включає відокремлення особистих політичних поглядів від службових обов'язків і утримання від упередженості щодо політичних партій, окремих політиків або політичних позицій під час перебування на посаді. Політична неупередженість забезпечує відсутність впливу на дії та рішення державного службовця особистих політичних переконань чи приналежностей.

У багатьох європейських країнах на державних службовців не поширюється сувора заборона членства в партії, оскільки професійна незалежність державного управління підтримується шляхом контролю з боку громадянського суспільства, державних традицій і механізмів підзвітності всередині уряду. Однак принцип політичної нейтральності залишається важливим аспектом державної служби, гарантуючи, що державні службовці діють в найкращих інтересах держави, а не політичних партій.

Запровадження принципів політичної неупередженості в «Законі про запобігання корупції» є значним кроком до деполітизації державної служби в Україні. Деполітизація спрямована на запобігання впливу політичних ідеологій на рішення та дії державних службовців. Він також підкреслює важливість того, щоб державні службовці дотримувалися нейтралітету, уникали публічної демонстрації політичних поглядів та утримання від політичної діяльності під час виконання службових обов'язків. Цей принцип гарантує, що державні службовці служать державі об'єктивно та професійно, без надмірного політичного втручання чи особистої упередженості.

Політична неупередженість передбачає чіткі заборони та обмеження для державних службовців, зокрема:

- Державний службовець, який займає посаду категорії "А", не повинен бути членом політичної партії. Якщо так, вони повинні вийти з партії на час перебування на державній службі.
- Державним службовцям забороняється обіймати посади в керівних органах політичних партій. Це правило поширюється не лише на державних службовців на посадах категорії «А», а й на всіх державних службовців.
- Державні службовці, зайняті на посадах категорії «А», не можуть суміщати посади державної служби з посадою депутата місцевої ради.
- Державні службовці не мають права використовувати своє службове становище для залучення державних службовців, посадових осіб

місцевого самоврядування, інших працівників державного сектору до політичних кампаній чи заходів, організованих політичними партіями.

– Державні службовці не повинні використовувати свої офіційні функції в політичних цілях в будь-який інший спосіб.

Крім того, державні службовці не можуть публічно демонструвати свої політичні погляди або брати участь у діях, які можуть свідчити про прихильність до політичних партій. Такі дії можуть завдати шкоди репутації державного органу, підірвати суспільну довіру, створити загрозу конституційному ладу, територіальній цілісності чи національній безпеці, а також здоров'ю, правам і свободам людини.

Відповідно до статті 10 Закону України «Про державну службу» державні службовці мають право реалізовувати конституційне право брати участь у місцевих виборах, у тому числі балотуватися на посади депутатів. Якщо державний службовець зареєстрований як кандидат, він зобов'язаний письмово повідомити про це свого керівника протягом одного дня з дня реєстрації. Крім того, державним службовцям може надаватися відпустка без збереження заробітної плати для участі у виборчому процесі з дня їх повідомлення до закінчення виборів.

Під час виборчої кампанії державні службовці не можуть бути звільнені з посади за ініціативою роботодавця, крім випадків ліквідації, а також переведені, направлені у відрядження, призвані на військову чи альтернативну службу без їх згоди. Крім того, їм забороняється брати участь у страйках або політичній агітації, якщо вони самі не балотуються. Це обмеження стосується як їхнього робочого часу, так і будь-якого неробочого часу, включаючи вихідні та святкові дні.

При виконанні службових обов'язків державний службовець зобов'язаний діяти в межах своїх повноважень, визначених законом, і дотримуватись розпоряджень свого безпосереднього керівника або уповноваженої особи. Безпосередній керівник — це безпосередній начальник,

якому підпорядковується державний службовець. Державні службовці зобов'язані виконувати накази, розпорядження та доручення безпосереднього керівника, якщо вони належать до його повноважень.

У разі отримання державним службовцем наказу чи доручення від керівника вищого рівня він повинен повідомити про це свого безпосереднього керівника. Державні службовці не зобов'язані виконувати розпорядження працівників патронатної служби.

Накази чи розпорядження повинні бути видані в письмовій формі, у них повинно бути зазначено завдання, його мету, терміни виконання та особу, відповідальну за його виконання. Хоча письмові розпорядження є обов'язковими, довіреність може бути видана в письмовій або усній формі. Як правило, державні органи видають письмові накази, які санкціонуються керівником державної служби.

Доручення керівника є ключовою частиною організаційного та адміністративного управління повсякденною діяльністю підрозділу. Ці завдання зазвичай даються в усній формі і, як правило, стосуються окремих завдань.

Процедура виконання наказу чи доручення має особливості, визначені частиною шостою статті 9 Закону "Про державну службу". Якщо у державного службовця виникають сумніви щодо законності наказу керівника, він зобов'язаний вимагати письмове підтвердження наказу. Після отримання цього підтвердження державний службовець зобов'язаний виконати наказ чи доручення.

При цьому про виконання наказу чи доручення державний службовець зобов'язаний письмово повідомити вищестоящого керівника чи орган. Державний службовець буде звільнений від відповідальності за виконання наказу, якщо він пізніше буде визнаний незаконним відповідним судовим процесом, крім випадків, коли наказ містить кримінальну поведінку.

У разі звернення державного службовця з вимогою про письмове підтвердження наказу керівник протягом одного дня повинен надати підтвердження або скасування в письмовій формі. Якщо підтвердження не надано протягом цього періоду, замовлення вважається недійсним. Будь-які явно злочинні накази, видані керівником і виконані державним службовцем, призведуть до юридичної відповідальності залучених осіб.

Закон також визначає порядок надання інформації чи документів державному службовцю. Це може бути зроблено шляхом особистої доставки або за допомогою поштових служб, у тому числі електронних засобів, або іншими способами телекомунікацій, визначеними Кабінетом Міністрів України. Інформація або документи вважаються такими, що надійшли державному службовцю на п'ятий календарний день з моменту надсилання.

Державний службовець може захистити своє право на державну службу або домагатися усунення перешкод у здійсненні цих прав шляхом подання керівнику державної служби скарги протягом місяця з дня виявлення або обґрунтованої інформації про порушення чи перешкоджання. Скарга має містити деталі порушення чи перешкоди.

Подача скарги - це право, а не обов'язок. Державний службовець може вимагати утворення керівником державної служби комісії для перевірки наведених у скарзі фактів. Установленої форми скарги немає, тому її можна подавати в будь-якій формі, включно з такими відомостями: адресат (керівник державної служби), скаржник (державний службовець), дата скарги та підпис скаржника.

У скарзі необхідно викласти події, які, на думку державного службовця, призвели до порушення його прав або перешкоджання їх здійсненню, вимагати проведення розслідування та створення відповідної комісії. Керівник державної служби повинен надати письмову відповідь протягом 20 календарних днів з дня отримання скарги. Ця відповідь має містити деталі

розслідування та, якщо звинувачення підтвердяться, заплановані кроки щодо відновлення прав державного службовця.

У разі відсутності відповіді протягом 20 днів або якщо державний службовець не погоджується з відповіддю, він має право порушити питання, звернувшись зі скаргою до суду.

2.3 Особливості правового статусу державних службовців різних категорій

Процес управління в повсякденній діяльності здійснюється певною групою осіб, які є частиною системи управління. Успіх і ефективність цієї системи залежать від правильної диференціації та розподілу завдань, а також від встановлення чітких ліній повноважень і координації. Структура державного апарату управління будується навколо системи посад, які є гнучкими і можуть змінюватися залежно від соціальної ролі органу. Організаційна форма органу управління залежить від характеру його діяльності і не може розглядатися просто як група державних службовців чи посадових осіб. Посади не призначаються конкретним особам, але особи призначаються на основі їхніх професійних, політичних, адміністративних і моральних якостей, забезпечуючи найбільш придатну відповідність кожній посаді. Такий підхід сприяє як посиленню функцій державного управління, так і оптимізації апарату управління.

Удосконалення державного управління передбачає як демократизацію його процесів, так і спрощення його структури, включаючи об'єднання органів управління між секторами, усунення непотрібних рівнів, а також посилення самоврядування та залучення громадян. Водночас це вимагає створення системи управління, здатної вирішувати як економічні, так і соціальні питання професійно та демократично, використовуючи сучасні технології. У контексті політичних, правових та економічних реформ, що тривають, важливо створити

новий тип апарату, який поєднує науку управління, сучасні інформаційні технології та фокус на професійній компетентності, громадському контролі та вирішенні суспільних викликів.

У правознавстві вдосконалення діяльності органів державного управління досліджується у зв'язку з функціями, структурою та формами управління, а також посадовими обов'язками державних службовців, які здійснюють управлінську діяльність. Незважаючи на те, що цей підхід є дійсним, він не повністю враховує важливість вивчення всього адміністративного апарату та правового статусу його посад. Як зазначає Д. М. Бахрах, аналізуючи структуру органів управління, вчені часто випускають з уваги людський елемент, зосереджуючись натомість на соціальних ролях і зв'язках між ними. Тому апарат управління слід розуміти не просто як сукупність службовців, а як систему соціальних посад у різних органах, кожна зі своєю роллю та обов'язками.

Таким чином, посада є фундаментальною складовою структури державного управління, а сукупність посад разом із взаємовідносинами та зв'язками між ними утворює організаційну основу органу управління. Посада визначає права та обов'язки, які державний службовець може виконувати самостійно, що відображає його повноваження. Як найосновніший організаційний елемент, посада являє собою набір обов'язків, які формують роль працівника у вирішенні організаційних та управлінських питань. Це також пов'язано з підзвітністю. Статус державного службовця визначається посадою, яку він займає, і спосіб заміщення посади — шляхом призначення, конкурсу чи виборів — також відіграє вирішальну роль.

Запровадження посади державної служби, як правило, належить до компетенції центральних органів влади або вищих державних органів, таких як Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади.

Таблиця 2.3

Особливості правового статусу державних службовців різних категорій

Категорія державного службовця	Особливості правового статусу	Основні права та обов'язки	Особливі умови та обмеження
Державні службовці загального характеру	Державні службовці, які працюють у загальних органах виконавчої влади.	Права на службу кар'єру, отримання заробітної плати, виконання обов'язків відповідно до посадової інструкції.	Можуть бути піддані сертифікації, проходити спеціальну підготовку. Необхідність дотримання етичних стандартів і правил поведінки.
Співробітники правоохоронних органів	Особливий статус через службу в органах, що займаються забезпеченням правопорядку.	Право на застосування заходів адміністративного або кримінального впливу, виконання обов'язків із захисту прав і свобод громадян.	Спеціальні правила щодо прийому на службу, проходження атестацій та сертифікацій, застосування дисциплінарних стягнень.
Дипломатичні службовці	Спеціальний статус, що передбачає роботу в дипломатичних представництвах за кордоном.	Повноваження представляти інтереси держави за кордоном, участь у міжнародних переговорах, вирішення питань зовнішньої політики.	Підлягають особливим обмеженням щодо мови, місця служби та спеціального режиму трудових відносин за кордоном.
Митні службовці	Спеціальний правовий статус через діяльність, пов'язану з контролем за переміщенням товарів через митний кордон.	Виконання функцій контролю, митного оформлення, право на накладення штрафів та інших адміністративних санкцій.	Спеціальні умови щодо прийому на службу, специфічні обов'язки з забезпечення безпеки на митних пунктах та обмеження прав.

Продовження таблиці 2.3

Військовослужбовці	Статус, пов'язаний з виконанням обов'язків у Збройних силах та інших військових підрозділах.	Право на військове забезпечення, виконання обов'язків щодо оборони держави, участь у бойових діях, виконання наказів військового командування.	Спеціальні умови проходження служби, обмеження щодо цивільних прав, вимоги до дисципліни та поведінки.
Чиновники місцевих органів влади	Особи, які займають посади в органах місцевого самоврядування, виконують завдання на рівні регіонів чи громад.	Право на участь у прийнятті рішень з питань місцевого значення, організація виконання рішень органів місцевого самоврядування.	Підлягають специфічним вимогам до професійної підготовки та дотримання місцевих норм і стандартів.

Джерело: складено автором за [15]

Після створення посади можна розпочинати процес заміщення посади з вибором відповідної особи. Між створенням посади та її фактичним зайняттям може бути значний розрив.

У той час як статус посади визначається при її створенні, що визначає роль особи, яка її займатиме, статус державного службовця виникає лише після офіційного призначення особи на посаду. Отже, правовий статус державного службовця ґрунтується на правовому статусі посади, а процес вступу на державну службу визначається порядком заміщення посади, зокрема правилами призначення, проходження служби, заохочення працівників, обов'язків за порушення та звільнення. На цьому етапі також визначаються повноваження державного службовця, у тому числі його права та обов'язки.

Важливо зазначити, що порядок заміщення посади не є частиною правового статусу державного службовця, а є частиною статусу посади. Непризначення особи на посаду через відсутність наказу або оскарження результатів конкурсу розглядається як скарга громадянина на її права на державну службу, яка може бути звернена до суду. Особа, яка оскаржує

відмову у призначенні, не може бути державним службовцем до офіційного зарахування на посаду.

Правовий статус державних службовців відрізняється від статусу звичайних громадян. Відповідно до Закону України «Про державну службу» посади державної служби можуть обіймати лише громадяни України. Таким чином, громадянство є основною вимогою для призначення на державну службу. Правовий статус громадянина охоплює їхні права, свободи, обов'язки та відповідальність, так само правовий статус державних службовців неможливо зрозуміти без урахування їх прав, обов'язків та відповідальності. Роль і обсяг повноважень державного службовця визначаються його посадою в державному органі та завданнями, які на цей орган покладено.

Правовий статус державних службовців включає конкретне законодавство, яке визначає, як вони повинні діяти, які обов'язки вони повинні виконувати та наслідки неналежного виконання своїх обов'язків. Правовий статус посади також диктує вимоги до кандидатів, які претендують на такі посади. Ці вимоги викладено у професійно-кваліфікаційних рекомендаціях для посад державного службовця. Окрім формальних кваліфікацій, таких як освіта та досвід роботи, кандидати також повинні відповідати особистим критеріям, зокрема чесності, дисциплінованості, ввічливості та тактовності. Ці моральні якості вважаються істотними і закріплюються як державні стандарти в нормативно-правових актах.

Органи чи посадові особи, відповідальні за відбір осіб на посади державної служби, мають повноваження вирішувати, чи підходить кандидат на вакантну посаду. Хоча вкрай важливо, щоб на ці посади розглядалися досвідчені та професійно підготовлені особи, остаточне рішення щодо призначення залишається за відповідним органом або його керівником. Хоча всі громадяни України мають право на державну службу, це не означає, що кожен громадянин має право обіймати такі посади, навіть якщо він відповідає критеріям, визначеним статтею 4 Закону України «Про державну службу».

Тому для визначення найбільш кваліфікованого кандидата часто проводиться конкурс, а керівники приймають кадрові рішення для забезпечення безперебійного функціонування процесів управління та створення позитивної робочої атмосфери. Громадянам надається рівний доступ до посад державної служби, але рівні можливості для працевлаштування на державній службі все ще розвиваються.

Хоча цей підхід є загальноприйнятим, соціальні та організаційні статуси тісно пов'язані з правовим статусом, і вони можуть бути повністю визначені лише через правові відносини. До них належать співвідношення вищих і нижчих посад, посадових осіб і громадян, а також місце посади в організаційній структурі органу чи його апарату.

Існують різні підходи до обговорення поняття посади. Одним із поширених методів є адміністративно-правовий підхід, але він не повністю охоплює посаду як істотний компонент організаційної структури. Ця перспектива тяжіє до групування різних явищ, таких як органи виконавчої влади, посадові особи та державні службовці, під одним поняттям. Деякі дослідники вважають посаду нерозривно пов'язаною з особою, яка її займає. Однак ця перспектива зміщує фокус на особистість і ігнорує той факт, що більшість посад є типовими ролями, встановленими для багатьох державних органів та організацій, часто з однаковими повноваженнями та титулами (наприклад, начальник відділу, головний спеціаліст обласної адміністрації, радник). Лише кілька посад є унікальними та створеними для певних цілей, хоча згодом вони можуть стати стандартними ролями або бути скасованими.

Пропонується, що при розгляді посади як соціального явища не слід застосовувати єдиний критерій. Натомість посаду слід розглядати як «державно-правовий інститут». Така перспектива ґрунтується на тому, що процес створення посади в державному органі регулюється нормативно-правовим актом, який також визначає статус посади. Основою цього процесу є визначення відносин державної служби, пов'язаних із посадою. Наступним

кроком є включення посади до структури органу, після чого розпочинається комплектування незалежно від того, заміщується посада за конкурсом чи за призначенням.

Обговорення питань державної служби стосується, насамперед, удосконалення структури органів державного управління, що є необхідним для виконання функцій органу. Крім того, це пов'язано з роллю посади та посадової особи, які є основними елементами державної служби. Ці посадові особи відповідають за практичні та організаційні аспекти управління, зміст завдань, економічну ефективність, забезпечення законності та дисципліни в державному апараті.

Перше питання, яке є особливо значущим, стосується впорядкування структури управління та вдосконалення організаційних зв'язків. У сучасний час основним підходом до оптимізації управління є прийняття законодавчих заходів щодо реструктуризації міністерств, центральних органів виконавчої влади, місцевих органів влади та галузей, об'єднання їх у ширші сфери з єдиною системою управління. Цей процес упорядкування структури управління спирається насамперед на адміністративно-правові методи.

На даному етапі суспільного розвитку цілком виправданими є адміністративно-правові методи як способи вдосконалення управлінських структур. Хоча ці методи не є єдиним рішенням, вони дозволяють апарату зберігати свої ролі, незважаючи на потенційні конфлікти з інтересами суспільства. Перехід до нових систем державного управління та ринкових відносин залишається складним процесом, який включає багато факторів, які необхідно враховувати. Державний апарат і сьогодні не може керувати трудовими колективами, як колись. Продовжується розширення можливостей громадян бути обраними на керівні посади та брати участь у формуванні апарату, що включає визначення кількісного складу та кадрового складу. На жаль, за останні роки у виконавчій владі, особливо в таких сферах, як

правоохоронна, податкова та митна, відбулося суттєве збільшення чисельності апарату, а не скорочення посад [20].

Друге питання стосується ролей і обов'язків посад і посадових осіб, які мають бути узгоджені з практичними потребами сучасної державної служби. Правовий статус посадової особи визначається займаною посадою, яка відображає її роль у конкретному державному органі та ширшій системі державних органів. У науковій літературі представлені різні підходи до визначення посад і посадових осіб, а також категоризації державних службовців. Ці підходи ґрунтуються на характері та обсязі повноважень, сфері діяльності, способі формування апарату та інших факторах. Професійно-кваліфікаційні характеристики посад державного службовця деталізуються в Довіднику типових професійно-кваліфікаційних характеристик державних службовців.

Довідник базується на посадових інструкціях, оскільки кваліфікація посад державного службовця базується на посадових обов'язках, які, у свою чергу, визначають назву посади. Довідник забезпечує послідовність у визначенні обов'язків та кваліфікаційних вимог для різних категорій посад. Хоча Посібник є довідником, його можна вважати обов'язковим, оскільки створено на виконання Закону України «Про державну службу». У вступній частині довідника зазначено, що права та обов'язки державних службовців визначаються довідником і затверджуються керівниками відповідних державних органів у межах закону та їх компетенції. Це сприяє правильному розподілу повноважень між державними службовцями.

Отже, правовий статус державних службовців відображає суть державно-службових відносин. Характер цих відносин визначає соціально-правове становище залучених осіб, у тому числі щодо надання та реалізації прав та обов'язків, гарантій службової діяльності, просування по службі, відповідальності та остаточного припинення державної служби. Правовий статус державних службовців розвивається разом зі зміною відносин

публічної служби. Статус державних службовців на сьогодні визначається Законом України "Про державну службу" та іншими відповідними законодавчими актами, а також положеннями, професійно-кваліфікаційними характеристиками та інструкціями, розробленими на основі цих стандартів і затвердженими керівниками відповідних органів.

Правовий статус державних службовців охоплює різні аспекти від вступу на державну службу до її закінчення. Воно включає набір норм, що регулюють державну службу, таких як права, обов'язки, обмеження, заборони, гарантії, соціальний захист і відповідальність. Кожен державний службовець має окремий правовий статус, який визначається обов'язками, функціями та повноваженнями, наданими відповідним державним органом. Характер цього статусу залежить від обсягу повноважень, наданих особі для виконання завдань і обов'язків цього органу. Зауважимо, що державні службовці здійснюють свої повноваження не лише у своїй організації, а й по відношенню до зовнішніх органів, у тому числі інших державних установ, посадових осіб, а в окремих випадках і громадян під час надання публічних послуг.

Враховуючи різноманітність ролей державних службовців, на різні категорії можуть поширюватися спеціальні правила, що регулюють їхню службу, наприклад, різні процедури вступу, призначення посад, завершення служби, особливі права, обов'язки, обмеження, процеси сертифікації та дисциплінарні стягнення. Наприклад, певні категорії державних службовців, як-от військові, митні та дипломатичні служби, мають окремі положення та процедури для своїх ролей.

Правовий статус державного службовця виникає з моменту прийняття на роботу. Посади третьої-сьомої категорій, як зазначено у статті 25 Закону про державну службу, заміщуються на конкурсній основі. Правовий статус встановлюється після підтвердження результатів конкурсу, призначення державного службовця на посаду та складання присяги. У випадках, коли законом визначено інший порядок прийому на роботу, статус державного

службовця встановлюється з моменту видання наказу про призначення на посаду, що дозволяє особі виконувати службові обов'язки. Статус державного службовця визнається лише після офіційного зарахування на посаду відповідним актом.

В юридичній літературі правовий статус послідовно визначається як права та обов'язки, пов'язані з посадою, а також відповідальність. Обсяг прав і обов'язків, а також характер обов'язків залежать від посади та органу, в якому особа працює. Статус працівника Кабміну, облдержадміністрації, Верховної Ради чи військовослужбовця відрізнятиметься. Крім того, на статус державного службовця можуть вплинути особливі умови, наприклад, запровадження надзвичайного режиму.

На статус державного службовця впливають категорія посади, ранг, характер роботи та рівень служби на державній службі. Наприклад, керівник державного органу, як правило, має ширші повноваження, ніж спеціаліст чи представник адміністративної влади. Статус державного службовця втрачається з припиненням службових відносин з державою. В окремих випадках особа, яка не склала присягу державної служби після проходження конкурсу, може втратити можливість бути призначеною на посаду.

У юридичній літературі все ще точаться дискусії щодо статусу посад, ролей і категорій державних службовців, і тривають дослідження, які наголошують на важливості розуміння конкретних обов'язків і компетенції кожної посади. Посада, як структурна складова апарату управління, відіграє вирішальну роль у визначенні обов'язків, участі в управлінській діяльності та взаємодії з іншими працівниками, а також у встановленні звітності та відповідальності.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

3.1 Імплементация європейського досвіду правового статусу державного службовця до вітчизняної системи

Імплементация європейського досвіду правового статусу державного службовця до вітчизняної системи є важливим етапом реформування державного управління в Україні. Процес адаптації іноземних практик вимагає ретельного аналізу законодавчих, організаційних і процедурних аспектів, що можуть бути застосовані в Україні з урахуванням національних особливостей. Важливо розглянути досвід різних країн, які мають успішні практики регулювання правового статусу державних службовців, та визначити, як ці практики можуть бути інтегровані в українське законодавство та державну службу.

Для ефективної імплементации досвіду до вітчизняної системи необхідно здійснити порівняльний аналіз правового статусу державних службовців у різних країнах. Ключовими аспектами є:

Розвиток професійних стандартів та етики державних службовців. Важливо впровадити програми професійного розвитку, зокрема курси з етики та стандартів поведінки. Створення єдиного кодексу етики для державних службовців, що передбачає чіткі норми поведінки, стане важливою частиною реформування державної служби. В Україні необхідно посилити нагляд за дотриманням цих стандартів, а також забезпечити відповідальність за порушення етичних норм. Досвід Японії та Канади може бути корисним у розробці таких програм.

В міжнародній практиці, зокрема в країнах ЄС, використовується система оцінки ефективності роботи державних службовців, що базується на результатах їх діяльності. В Україні слід розробити та впровадити подібну систему, яка дозволить оцінювати роботу службовців на основі реальних досягнень і результатів, а не на основі формальних показників. Це дозволить стимулювати кращих працівників і відсівати неефективних.

Для ефективної імплементації досвіду необхідно створити чіткі та справедливі механізми дисциплінарної відповідальності. В Україні важливо розробити та ухвалити законодавчі акти, які б визначали конкретні процедури покарання для державних службовців за порушення етичних або професійних норм. Це має бути частиною загальної системи прозорості та підзвітності, що сприятиме покращенню якості державного управління.

Одним з головних викликів є культурні та політичні особливості України. Деякі міжнародні практики можуть не враховувати специфіку політичної ситуації або менталітету українського суспільства. Тому важливо здійснювати адаптацію іноземного досвіду з урахуванням національних особливостей [32].

В Україні є необхідність у системному реформуванні законодавства, щоб запровадити більшу прозорість, ефективність і підзвітність у державному управлінні. Імплементація міжнародних практик вимагає змін в існуючому законодавстві, що не завжди є швидким або простим процесом.

Зміни, які передбачають більшу незалежність та політичну нейтральність державних службовців, можуть зустріти опір з боку політичних еліт, для яких існуюча система є більш вигідною. Тому важливо працювати над створенням політичної волі для проведення цих реформ, забезпечення підтримки серед широких верств населення і громадських організацій.

Адаптація законодавства для забезпечення відкритості та конкуренції
Запровадження публічних конкурсів, посилення механізмів контролю та

відповідальності за порушення етичних норм може стати важливими кроками для адаптації досвіду в Україні.

Важливо створити програми підвищення кваліфікації, зокрема в сфері етики, управління та законодавства. Це допоможе підвищити професіоналізм та ефективність державних службовців.

Розвиток інституту незалежних наглядових органів в Україні слід створити незалежні органи для оцінки роботи державних службовців, що забезпечить неупереджений підхід до оцінки їх ефективності та дисциплінарної відповідальності.

Кабінет Міністрів України затвердив Програму впровадження системи управління якістю в органах виконавчої влади у 2006 році (постанова № 614 від 11 травня). У рамках реалізації цього рішення були визначені ключові завдання з підготовки і впровадження стандартів якості, заснованих на ISO 9000-2001 та ISO 9001-2001. Вже до прийняття цих документів проводилася підготовча робота: вивчалися міжнародні стандарти, аналізувалися кращі практики ЄС, а також створювалися інституційні механізми для посилення адміністративної спроможності органів державної влади.

Наказом Голодержслужби України та Держкомітету з технічного регулювання від 31 липня 2006 року № 273/221 було створено спільну робочу групу, яка розробила План заходів на 2006 рік для імплементації зазначеної програми. Важливою передумовою цієї ініціативи стала Концепція адаптації державної служби до стандартів ЄС, затверджена Указом Президента від 2004 року. Вона передбачала глибокий аналіз функціонування виконавчих органів усіх рівнів та розробку невідкладних заходів для підвищення їх ефективності.

Згідно зі звітом ОЕСР/SIGMA, Україна показала значний прогрес у реформуванні державної служби, наближаючи її до стандартів ЄС. Однак проблема професіоналізму, стабільності у діяльності державних службовців і орієнтації на європейські цінності все ще залишається актуальною.

Серед основних викликів управління виділяють:

- Низьку ефективність органів влади.
- Недостатню орієнтацію на громадян.
- Відсутність єдиних стандартів і процедур в системі управління.

Щодо міжнародної практики, більшість країн ЄС уже активно використовують стандарти ISO 9001. Так, у Чехії, Угорщині та Польщі кількість сертифікованих організацій значно перевищує аналогічні показники в Україні, де станом на 2006 рік зареєстровано лише 1405 сертифікатів.

Для подолання зазначених проблем необхідно:

- Посилювати лідерство керівників усіх рівнів.
- Забезпечувати фокус на потребах споживачів та інших зацікавлених сторін.
- Запроваджувати інноваційні методи управління, засновані на TQM.
- Мотивувати персонал та сприяти його професійному розвитку.

Досвід успішних країн ЄС свідчить про важливість комплексного підходу до управління якістю, що передбачає систематичне вдосконалення процесів, розвиток партнерств та прозорість у роботі державних установ.

Імплементация європейського досвіду правового статусу державних службовців в Україні є важливим кроком для підвищення ефективності державного управління. Для цього необхідно адаптувати найкращі практики таких країн, як США, ЄС, Канада, Японія, враховуючи національні особливості України. Впровадження публічних конкурсів, посилення дисциплінарної відповідальності та розвиток етики державних службовців дозволить створити більш ефективну та професійну державну службу, яка буде служити інтересам громадян і забезпечить високий рівень довіри до державних інститутів.

Імплементация європейського досвіду правового статусу державного службовця до вітчизняної системи є ключовою складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу. На сьогодні в Україні працює понад 240

тисяч державних службовців, що становить близько 0,6% від загальної кількості населення. Для порівняння, у Франції цей показник сягає 16%, що свідчить про значно більшу залученість громадян до роботи в державному секторі. Проте різниця не лише кількісна, але й якісна, що вимагає глибокого аналізу та адаптації європейських практик.

У країнах Європейського Союзу чисельність державних службовців є високою, але чітко регламентованою. Наприклад, у Німеччині у 2022 році працювало 4,9 млн державних службовців, що становило близько 6% від загальної кількості зайнятого населення. У Швеції, де населення складає лише 10,4 млн осіб, чисельність службовців сягала 260 тисяч, або 2,5% від усього населення. У той же час, в Італії державна служба включає близько 3,2 млн працівників, що складає 5,4% населення країни. Такі дані показують не лише різний рівень розвитку державного апарату, а й вплив ефективності регуляторної політики.

Окремим аспектом є система підготовки та професійного розвитку державних службовців. У Фінляндії, за даними 2021 року, 98% державних службовців щорічно проходять навчання з питань етики, інноваційного управління та цифрових навичок. Середній бюджет на підготовку одного службовця в ЄС становить €1 500 на рік, тоді як в Україні у 2020 році цей показник не перевищував €100. У Великій Британії державні службовці щорічно витрачають в середньому 45 годин на професійний розвиток, що у три рази перевищує показники України.

Значну увагу у Європейському Союзі приділяють конкурентоспроможності оплати праці. У середньому зарплата державного службовця в країнах ЄС перевищує аналогічні показники у приватному секторі на 20–30%. Наприклад, у Данії середня зарплата державного службовця у 2022 році становила €4 330 на місяць, тоді як у Нідерландах — €3 900. В Україні цей показник значно нижчий: середня місячна зарплата

державного службовця у 2021 році становила приблизно €370, що майже в 10 разів менше за середньоєвропейський рівень.

Додатковий виклик становить віковий розподіл працівників державної служби. У Німеччині середній вік державного службовця — 43 роки, а 45% працівників мають досвід роботи понад 15 років. В Україні ж, за даними Національного агентства з питань державної служби, середній вік службовця — 39 років, а понад 60% працівників не мають досвіду роботи понад 5 років, що створює проблеми у сфері збереження інституційної пам'яті.

Ще одним важливим аспектом є прозорість та підзвітність. У 2021 році 87% державних установ країн ЄС здійснювали регулярні публічні звіти, тоді як в Україні лише 42% установ дотримувалися цього стандарту. Водночас 68% європейських громадян, згідно з опитуванням Євробарометра, вважають роботу державної служби ефективною. В Україні цей показник, за даними соціопитувань 2021 року, не перевищує 23%.

Країни ЄС також активно впроваджують цифровізацію у сфері державного управління. У Швеції 94% державних послуг доступні онлайн, а в Естонії цей показник сягає 99%. В Україні ж, попри успішні кроки у впровадженні платформи "Дія", рівень цифровізації державних послуг у 2022 році склав 67%.

Імплементация європейських стандартів потребує не лише адаптації законодавства, але й значного фінансового ресурсу. Загальний бюджет на реформу державної служби в країнах Центральної та Східної Європи, які приєдналися до ЄС у 2004 році, склав у середньому €1,5 млрд на країну протягом першого десятиліття реформ. Для України такі витрати є викликом, враховуючи, що в 2021 році загальний бюджет на державну службу становив близько €2,2 млрд, або 5,8% державного бюджету.

Отже, імплементация європейського досвіду вимагає комплексного підходу, який включає реформування оплати праці, професійного розвитку, підвищення прозорості та підзвітності, а також забезпечення ефективного

використання цифрових технологій. Це дозволить не лише наблизити Україну до європейських стандартів, а й підвищити довіру громадян до державних інституцій.

3.2 Шляхи вдосконалення законодавства про державну службу в Україні

Уряд країни продовжує свої зусилля щодо інтеграції до Європейського співтовариства, що вимагає узгодження національного законодавства зі стандартами державного управління держав-членів Європейського Союзу (ЄС). Це питання залишається актуальним, тим паче, що в певних аспектах законодавча база, яка регулює державну службу в Україні, досі є неузгодженою або порушує права людини, про що свідчить рішення Європейського суду з прав людини у справі «Poliakh et al. v. Україна». Теоретичні основи цього дослідження спираються на праці таких вчених, як Ю.С. Даниленко, В.М. Олуйка, В.Б. Пчеліна, Н.Г. Сорокіна, О.В. Чурсін та ін. На нашу думку, сприйняття успішних практик країн ЄС у регулюванні державної служби також могло б допомогти вирішити ці проблеми.

У статті 19 Закону України «Про державну службу» визначено випадки, за яких особі забороняється вступати на державну службу. Це випадки, коли особа старше 65 років, визнана недієздатною, має судимість за вчинення умисних злочинів, їй заборонено обіймати певні державні посади, має незняте адміністративне стягнення за корупційні злочини або заборонена згідно з «Про очищення влади» закон. Останнє обмеження підкреслюється у справі «Полях та інші проти України», де фігурують державні службовці, звільнені за законом «Про очищення влади» за президентства В. Януковича, яким також було заборонено повертатися на державну службу протягом десяти років.

Європейський суд з прав людини постановив, що ця справа стосується неправомірного втручання в особисті права, незважаючи на те, що заходи

ґрунтуються на законі. Хоча намір «очистити» державну службу було визнано, суд поставив під сумнів, чи потрібні такі заходи в демократичному суспільстві. Широкість обмежень була піддана критиці, оскільки вони застосовувалися до окремих осіб виключно через їхню минулу роль у режимі, який пізніше визнали недемократичним. Тому ЄСПЛ підкреслив, що загальні та індивідуальні люстраційні заходи мають бути виправдані вагомими причинами та мають бути пропорційними.

У випадку загальної люстрації вкрай важливо забезпечити, щоб такі дії не були надмірно жорсткими, а також проводилися індивідуальні оцінки для оцінки відповідальності кожної особи. Обмеження, пов'язані з очищенням влади, мають узгоджуватися з правами людини та принципом професіоналізму на державній службі, який вимагає від державних службовців компетентного виконання своїх обов'язків. З цією метою законодавством України передбачено, що службова діяльність державних службовців періодично оцінюється на відповідність стандартам посади.

Законом України «Про державну службу» визначено, що державні службовці щорічно оцінюються за результатами, результативністю та якістю їх роботи, що включає дотримання етичних стандартів, антикорупційні заходи та виконання індивідуальних планів розвитку.

Процес оцінювання додатково визначено постановою Кабінету Міністрів України, в якій визначено конкретні завдання та показники ефективності, яким повинні відповідати державні службовці. Проводиться оціночна співбесіда, під час якої державні службовці звітують про свою роботу, і може бути створена індивідуальна програма розвитку. Також передбачена можливість оскарження результатів оцінювання.

Раніше законодавство України дозволяло переоцінку держслужбовців. Звільнення застосовувалося лише в тому випадку, якщо державний службовець отримав негативну оцінку після багаторазового оцінювання. ю. Даниленко стверджував, що звільнення за неодноразовими негативними

оцінками є виправданими, оскільки пов'язують кар'єру чиновника не лише з його компетентністю, а й з результатами роботи. Проте звільнення державного службовця на підставі негативної оцінки за результатами одноразового щорічного оцінювання здається надто суворим, оскільки обов'язки та контрольні показники для цих оцінок переважно відповідають стандартним обов'язкам [23].

Стаття 65 Закону визначає підстави притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності, якими є неналежне виконання службових обов'язків, порушення етичних норм або невиконання наказів керівників. Стаття 66 передбачає чотири види дисциплінарних стягнень: зауваження, догана, попередження про неповну службову відповідальність і звільнення. До конкретних правопорушень прив'язані конкретні санкції, наприклад, застосування попередження за порушення етичних стандартів і догана за неналежне виконання обов'язків або ігнорування інструкцій. Враховуючи те, що оцінка службової діяльності базується на ефективності, результативності та етичній поведінці, звільнення можна вважати заходом дисциплінарного стягнення у випадках неналежної роботи. Це викликає занепокоєння щодо дотримання принципів індивідуальності, об'єктивності та пропорційності при звільненні державного службовця виключно на підставі негативної оцінки роботи.

Згідно з постановою Кабінету міністрів № 640 від 23 серпня 2017 року державним службовцям виставляються бали від 0 до 5 за виконання завдань і дотримання етичної поведінки. Оцінка «0» відображає невиконання завдань або порушення антикорупційного законодавства, тоді як оцінка «1» вказує на часткове виконання та недотримання етичних стандартів. Порівняння цих критеріїв оцінювання з правилами застосування дисциплінарних стягнень свідчить про те, що звільнення державного службовця виключно за негативною оцінкою суперечить положенням частини п'ятої статті 66 Закону. Звільнення, як сувора санкція, має застосовуватися лише у випадках серйозних

проступків, таких як порушення присяги державного службовця, зловживання повноваженнями або неповідомлення про певний особистий конфлікт інтересів, як зазначено в частині 2 статті 65 [2].

Вважаємо, що за негативну оцінку службової діяльності має бути оголошена догана, як це передбачено частиною третьою статті 66. Пропонуємо внести зміни до частини шостої статті 44 Закону про те, що державному службовцю, який отримав негативну оцінку, може бути оголошено догану шляхом призначення на посаду. органу або керівника служби.

Зважаючи на міжнародну практику, польський закон про державну службу вимагає оцінювання ефективності кожні два роки. Державні службовці, які отримали негативні оцінки поспіль, можуть бути звільнені. Цей підхід, який наголошує на періодичній оцінці та численних негативних оцінках перед звільненням, гарантує, що звільнення є крайнім заходом. Подібним чином закон Молдови дозволяє тестування на поліграфі для оцінювання державних службовців, особливо на важливих посадах, таких як Митна служба, Міністерство внутрішніх справ та антикорупційні органи. Застосування такого тестування може бути як добровільним, так і обов'язковим, залежно від конкретної ролі та обставин.

Зазначеним Законом передбачено, що відмова від проходження перевірки на поліграфі сама по собі не може бути підставою для відмови особі у прийнятті на державну службу або для припинення її подальшого просування по службі. Результати перевірки не є переконливим доказом недостовірності інформації та не можуть бути єдиним виправданням для недопущення державного службовця до виконання своїх обов'язків. Проте ці результати можуть стати підставою для проведення додаткового розслідування щодо особи. Досвід Молдови, де кандидати на державну службу проходять таке тестування, заслуговує на увагу та потенційно може бути інтегрований у законодавчу базу України.

У Німеччині Федеральна академія державного управління, що діє при Міністерстві внутрішніх справ, пропонує навчання для підвищення кваліфікації державних службовців. Цей тренінг зосереджений не лише на передачі знань, але й на вихованні особливого мислення, стилю спілкування та поведінки, які очікуються від державних службовців. Німецька модель наголошує на практичних навичках, а не на традиційному навчанні в класі, часто через національне та міжнародне стажування, а також активних методах навчання, таких як мозковий штурм та дискусії за круглим столом. Такий підхід спонукає державних службовців вирішувати проблеми самостійно, а не покладатися на стандартні відповіді. Цей метод розвитку навичок самостійного навчання був би дуже корисним для України, оскільки він допоміг би державним службовцям підходити до проблем як до унікальних викликів, сприяючи креативності та індивідуальному підходу до рішень.

Крім того, ми пропонуємо подальше вдосконалення правового регулювання державної служби в Україні. Зокрема, щодо люстрації державних службовців у світлі рішення Європейського суду з прав людини у справі «Полях проти України», Міністерство юстиції України зазначає, що станом на березень 2020 року в судах було 113 оскаржених справ. застосування Закону України "Про очищення влади". Зараз Міністерство працює над пропозиціями щодо внесення змін до цього закону, які можуть стати широким заходом на виконання рішення Європейського суду.

Актуальним є зауваження В.Пчеліної, яка стверджує, що закон «Про очищення влади» був значною мірою неефективним на практиці, оскільки багато державних службовців не були розслідувані, а деякі особи, які зазнали обмежень, були поновлені на посадах через суди. Крім того, ці особи отримали компенсацію за час вимушеного прогулу. Рішення ЄСПЛ, підкреслюючи порушення права на приватність, наголошує на відсутності суттєвого дотримання закону та його згубному впливі на суспільні інтереси [45].

У зв'язку з цим постає питання, як належним чином прийняти рішення ЄСПЛ, яке має обов'язкову силу. Так, депутат Максим Бужанський запропонував взагалі визнати закон таким, що втратив чинність. Однак цю пропозицію розкритикували, оскільки ЄСПЛ не визнав люстрацію незаконною в цілому, а лише розкритикував її надмірний масштаб. Міністр юстиції Денис Малюська запропонував розробити новий закон про створення спеціальної комісії для розгляду скарг від звільнених держслужбовців, які вважають свою люстрацію несправедливою. На основі цього розгляду комісія вирішить, чи поновлювати особу на роботі, і запропонувати компенсацію.

На нашу думку, запропоновані заходи не повністю вирішують питання люстрації. Навіть у разі створення комісії ситуація може суттєво не змінитися, оскільки не буде внесено змін до Закону України «Про очищення влади», положення якого порушують права людини. Згідно з поточною системою, особи продовжуватимуть стикатися з обмеженнями згідно з цим законом, і хоча деякі можуть звернутися до комісії та бути поновленими на роботі з компенсацією, це лише додасть більше адміністративної роботи. Ймовірно, комісія розглядатиме скарги від багатьох осіб, які вже внесені до Єдиного державного реєстру, і нові скарги будуть додаватись у міру реєстрації нових осіб. Вважаємо, що було б логічніше спочатку внести зміни до Закону України «Про очищення влади», вказавши, що обмеження застосовуються лише у випадку, якщо буде доведено вчинення особою дій, які безпосередньо сприяли недемократичному режиму Віктора Януковича, наприклад підбурювання до міжнаціональна ворожнеча чи блокування права на мирні зібрання.

Пропозиція міністра юстиції щодо правового статусу комісії незрозуміла — чи буде вона функціонувати як комісія з трудових спорів, чи щось зовсім інше. Наразі державні службовці можуть звертатися до судових органів, посилаючись на Європейський суд з прав людини. Таким чином, будь-яка створена комісія повинна мати таку структуру, щоб забезпечити її

незалежність і здатність діяти як альтернатива суду, пропонуючи швидше розглядати скарги.

Сучасний стан державної служби в Україні актуалізує необхідність підвищення рівня організаційної культури. Сьогодні молоді працівники більше зосереджуються на робочому середовищі, динаміці команди та стилі управління, а не лише на зарплаті. Опитування виявило кілька основних проблем: 1) погана практика управління, включаючи нереалістичні завдання та часту зміну кадрів; 2) отримання незаконних або неетичних інструкцій, при цьому співробітники побоюються помсти, якщо вони повідомлять про такі дії; 3) політичний вплив і фаворитизм у просуванні по службі.

Як зазначає Н. Сорокіна, організаційна культура державної служби безпосередньо впливає на довіру населення та престиж державних службовців. Хороший керівник повинен вийти за рамки простого нагляду, сприяючи етичній поведінці, ініціативі та командній роботі серед співробітників. Вважаємо, що подолання цих викликів можливо лише завдяки нормативно-методичним діям Нацагентства з питань державної служби. Ці дії мають бути спрямовані на формування нових лідерів в державних органах та впровадження орієнтованого на людей підходу до управління персоналом на всіх рівнях державної служби.

На завершення зазначимо, що регулювання державної служби в Україні потребує значного вдосконалення, щоб узгодити її з метою приєднання країни до Європейського співтовариства. Ключові сфери реформ включають закон про люстрацію, який наразі порушує права на приватне життя, процес оцінювання державних службовців і загальну організаційну культуру. Ці виклики можна вирішити шляхом перейняття передового досвіду таких країн, як Польща, Молдова та Німеччина, наприклад, звільнення державних службовців лише після неодноразових негативних оцінок, запровадження тестування на поліграфі та оновлення систем професійного розвитку. Також пропонуємо доопрацювати Закон України «Про державну службу», щоб

замість звільнення на підставі негативної оцінки службових обов'язків виносити догану. Крім того, ми рекомендуємо внести зміни до Закону України «Про очищення влади», щоб обмеження, які він встановлює, застосовувалися лише тоді, коли буде доведено, що особа сприяла недемократичним діям режиму Януковича.

3.3 Перспективи підвищення ефективності державної служби через вдосконалення правового статусу

Кабінет Міністрів України окреслив нову політику державного управління, спрямовану на модернізацію державної служби з дотриманням принципів демократичного врядування. Основні цілі цієї політики включають скорочення чисельності державних службовців на 10 відсотків і відповідне підвищення заробітної плати протягом 2015–2016 років. Ключовими заходами реформи також було оновлення кадрового складу уряду із завершенням імплементації Закону України «Про очищення влади» до 2016 року. Крім того, стратегія передбачала перегляд Закону України «Про державну службу» (перший квартал 2015 року), запровадження конкурсних процесів найму та запровадження персональної відповідальності для державних службовців, починаючи з 2015 року. Інші ініціативи включали впровадження електронного моніторингу та безконтактних послуг (2015–2016), встановлення електронної ідентифікації та цифрового підпису для громадян до 2017 року, скасування паперової документації та просування законів щодо уніфікованої електронної взаємодії та відкритих даних (все до 2015 року) [43].

У рамках ширшої стратегії запровадження європейських стандартів життя та підвищення позицій України у світі Указом Президента № 5 від 12 січня 2015 року було схвалено Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020». Серед пріоритетних реформ було виділено децентралізацію та реформу державного управління, які передбачають створення прозорої, професійної та

ефективної системи державного управління. Ці реформи мали на меті створити більш ефективну, прозору, відкриту та гнучку адміністративну структуру, яка б використовувала сучасні інформаційно-комунікаційні технології (електронне урядування) для ефективного розроблення та виконання державної політики, що підтримує соціальний розвиток та чутливе врядування в умовах внутрішнього і зовнішні виклики.

Для успішної реалізації цих реформ Кабінет Міністрів затвердив Стратегію реформування державної служби та органів місцевого самоврядування в Україні з орієнтовним терміном реалізації до 2017 року (розпорядження № 227 від 18.03.2015). Стратегія окреслила конкретні напрямки, зокрема:

- Забезпечення політичної нейтральності на державній службі шляхом чіткого відокремлення політичних ролей від адміністративних.
- Гарантування рівного доступу до державної служби та усунення корупції через прозорі, відкриті процеси найму.
- Розвиток ефективної системи управління персоналом державної служби з акцентом на оцінці знань, умінь, навичок та особистих якостей державних службовців.
- Удосконалення систем професійної підготовки шляхом удосконалення процесів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації з акцентом на державне та регіональне управління, а також впровадження індивідуальних планів розвитку персоналу та програм кар'єрного зростання.
- Встановлення чіткої та прозорої моделі оплати праці, стандартизація структур заробітної плати в державних органах відповідно до їх компетенції.
- Приведення законодавства про державну службу у відповідність до міжнародних стандартів для забезпечення гармонізації.

– Організаційно-методичне забезпечення проведення функціональних перевірок центральних та місцевих органів виконавчої влади з метою посилення інституційної спроможності державного апарату.

– Сприяння прозорості, відкритості та підзвітності шляхом залучення організацій громадянського суспільства, дослідницьких установ та експертів до розробки та реалізації державної політики, пов'язаної з державною службою.

Ці реформи спрямовані не лише на модернізацію державної служби, а й на створення уряду, який є підзвітним, ефективним і чуйним на потреби громадян. Застосовуючи найкращі міжнародні практики, стратегія спрямована на вирішення давніх проблем українського державного сектора, гарантуючи, що уряд може ефективно відповідати вимогам 21 століття.

На виконання заходів, визначених Стратегією реформування державної служби та органів місцевого самоврядування в Україні, розроблено та введено в дію нову редакцію Закону «Про державну службу». Цей закон визначає основні принципи стратегії, спрямованої на підвищення престижу державної служби, регулювання статусу державних службовців, забезпечення рівного доступу до державної служби та запровадження прозорого процесу найму на основі європейських принципів демократичного врядування.

Закон забезпечує політичну нейтральність державних службовців шляхом розмежування політичних та адміністративних посад. Він встановлює категорії для посад державної служби — категорію «А» для вищих державних посад і категорії «В» і «С» для інших рівнів — на основі процедур призначення, характеру обов'язків і необхідної кваліфікації. Крім того, закон запроваджує роль державних секретарів і вилучає певні посади, наприклад патронатні служби, з системи державної служби.

Одним із основних аспектів закону є сприяння політичній неупередженості державних службовців. Щоб запобігти впливу політичних упереджень на виконання їхніх обов'язків, закон забороняє державним

службовцям вступати в політичні партії чи обіймати в них посади. Крім того, державним службовцям забороняється використовувати свій службовий статус для участі в політичних кампаніях чи заходах. Ці заходи спрямовані на те, щоб державні службовці виконували свої обов'язки без партійного впливу, що є життєво важливим для підтримки позапартійної та ефективної державної служби.

Закон також сприяє рівному доступу до державної служби шляхом встановлення конкурентного, прозорого процесу відбору для заміщення вакантних посад. Відкритий конкурс необхідний, за винятком особливих обставин, таких як реорганізація або передача між державними органами та органами місцевого самоврядування. У таких випадках державні службовці можуть бути переведені без проходження конкурсу за умови, що вони відповідають кваліфікації для нової посади.

Крім того, закон передбачає створення Комісії з питань вищого корпусу державної служби, відповідальної за нагляд за процесом найму на посади високого рівня та забезпечення того, щоб призначення відбувалися на основі заслуг. Цей орган працює прозоро, дає рекомендації щодо призначення за результатами публічних конкурсів.

Ще однією важливою нормою закону є запровадження персональної відповідальності державних службовців. Він встановлює чіткі дисциплінарні процедури для державних службовців, включаючи вказівки щодо дисциплінарної та фінансової відповідальності. Закон визначає види дисциплінарних стягнень, які можуть бути застосовані у відповідь на порушення поведінки, і забезпечує створення дисциплінарної комісії для розгляду таких випадків. Державні службовці також несуть матеріальну відповідальність за дії, що порушують службові обов'язки.

Загалом закон спрямований на створення системи державної служби, яка є прозорою, ефективною та вільною від політичного втручання, таким чином покращуючи функціональність державної служби та сприяючи належному

врядуванню. Зусилля щодо реформування відображають зобов'язання України наблизитися до європейських стандартів і сприяти більш підзвітному та ефективнішому державному апарату.

Розбудова ефективної системи управління персоналом державної служби України, орієнтованої на знання, навички та особистісні якості державних службовців, є пріоритетом, окресленим у новій законодавчій базі. Для досягнення цього Закон встановлює конкретні посади, наприклад, керівників державних служб у державних органах і міністерствах, а також передбачає створення служб управління персоналом у цих установах. На ці служби покладено реалізацію державної політики щодо кадрового забезпечення, відбір кандидатів, організацію підвищення кваліфікації та ведення документації щодо зайнятості державних службовців.

З метою подальшого удосконалення системи державної служби Закон вносить кілька важливих змін. Наприклад, давній інститут кадрового резерву було скасовано, а строкові призначення стали стандартною практикою, зокрема для посад державної служби категорії «А», де призначення здійснюються на п'ять років з можливістю продовження. Випробувальний термін для осіб, призначених на посади державної служби вперше, тепер є обов'язковим, що гарантує, що державні службовці доведуть свою компетентність перед повним затвердженням на своїх посадах. Крім того, Закон скорочує кількість рангів державної служби з п'ятнадцяти до дев'яти з чітким планом підвищення в рангах на основі професійної діяльності, яка оцінюється щорічно. Державні службовці також підлягають ротации у своїх організаціях, сприяючи розвитку кар'єри та ефективному управлінню державними ресурсами.

Оцінка державних службовців ґрунтується на комплексній оцінці виконання ними службових обов'язків, зокрема ефективності, ефективності, якості роботи, дотримання етичних стандартів і вимог законодавства. Ця оцінка не тільки впливає на просування по службі, але й визначає право на

отримання бонусів і додаткового навчання. Крім того, Закон визначає підстави для зміни умов праці державних службовців, наприклад, переведення на іншу посаду чи відрядження, а також деталізує процес припинення посад державної служби за різних обставин, включаючи вікові обмеження та організаційну реструктуризацію.

Основним нововведенням цієї реформи є запровадження більш системного підходу до управління персоналом, який включає створення Комісії з питань вищого корпусу державної служби та створення конкурентного, прозорого процесу відбору на ключові посади державної служби. Цей конкурс гарантує, що лише найбільш кваліфіковані особи будуть обрані на важливі ролі, сприяючи справедливості та прозорості в державній службі.

Навчання та професійний розвиток займають центральне місце в реформі. Стаття 48 забезпечує надання державним службовцям постійних можливостей для професійного зростання через структуровану систему підготовки, перепідготовки та програм розвитку кар'єри. Ці ініціативи мають на меті озброїти державних службовців навичками, необхідними для ефективного державного та регіонального управління. Закон підтримує програми навчання в навчальних закладах та організаціях, у тому числі за кордоном, сприяючи формуванню динамічної та здатної державної служби.

Запроваджуючи ці реформи, українська державна служба має на меті підвищити ефективність і професіоналізм своїх працівників, сприяючи прозорості, підзвітності та кращому обслуговуванню населення. Ці зміни мають вирішальне значення для забезпечення того, щоб державні службовці володіли необхідними навичками, чесністю та відданістю справі з викликами сучасного управління.

Актуальним є підвищення ефективності професійної підготовки державних службовців шляхом оптимізації систем підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, особливо в державному та регіональному

управлінні. Це включає впровадження персоналізованих програм для розвитку та планування кар'єри. Відповідно до статті 48 Закону, засади покликані створити умови для постійного професійного зростання. Державні службовці проходять навчання за кошти державного бюджету та інших дозволених джерел за різними системами навчання, які включають програми спеціалізації та підвищення кваліфікації за такими напрямками, як «Публічне управління та адміністрування». Ці програми організовуються уповноваженими навчальними закладами, незалежно від форми власності, а також можуть проходити за кордоном.

Потреба в навчанні визначається безпосереднім керівником державного службовця та кадровою групою на підставі результатів оцінювання результатів діяльності. Після цього оцінювання складається індивідуальний план розвитку, спрямований на підвищення професійної компетентності державного службовця. Цей план розглядається науковим керівником і затверджується начальником відповідного підрозділу. Особи, призначені на першу державну службу, мають пройти обов'язкову професійну підготовку протягом одного року після призначення.

Для подальшого розвитку своїх навичок державні службовці також можуть проходити стажування, яке може тривати від одного до шести місяців, або на іншій посаді державної служби в іншому державному органі, або навіть за кордоном, залежно від нормативних актів. Це дає можливість для особистого та професійного зростання.

Ще однією ключовою реформою є встановлення прозорості структури заробітної плати та уніфікація процедур встановлення заробітної плати в державних органах. Як зазначено у статті 50, заробітна плата державного службовця складається з кількох компонентів, таких як базовий оклад, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг та доплати за заміщення вакантних посад. Бонуси нараховуються на основі оцінки результатів роботи з можливістю місячних або кварталних заохочень і не можуть перевищувати

30% загальної річної зарплати. Фонд оплати праці державних службовців формується переважно з державного бюджету, доповнюється коштами програм міжнародної допомоги та донорськими внесками, порядок використання яких регулюється Кабінетом Міністрів.

Стаття 51 далі визначає дев'ять категорій заробітної плати для державних службовців, забезпечуючи послідовність у структурах оплати праці за всіма напрямками. Цей процес вирівнювання здійснюється Кабінетом Міністрів, забезпечуючи узгодження схем оплати праці з політикою держави в галузі праці.

Сприяння прозорості, відкритості та підзвітності державних установ є невід'ємною частиною демократичного врядування. Закон передбачає обов'язкове залучення організацій громадянського суспільства, наукових установ та експертних органів до формування та контролю за політикою державної служби. Ці групи мають право голосу в різноманітних процесах, від захисту прав державної служби та участі в комісіях державної служби до впливу на призначення посадових осіб та встановлення премій державним службовцям. Конкретні ролі визначено в статтях 11, 14, 16, 27, 45, 52, 69 і 70, що надає цим організаціям безпосередній вплив на роботу державних органів.

Порядок обрання представників громадських організацій до комісій державної служби регулюється постановою уряду № 314, яка забезпечує значущу роль зацікавлених сторін у формуванні майбутнього державної служби.

Запровадження Закону України «Про державну службу» стало стратегічним кроком щодо приведення державної служби в Україні до міжнародних стандартів та європейських принципів, викладених в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС. Реформи спрямовані на вдосконалення державної служби шляхом поділу політичних і адміністративних ролей, забезпечення рівного доступу до державних посад, проведення відкритих конкурсів на вакансії, створення ефективних систем управління людськими

ресурсами, підвищення ефективності професійної підготовки та просування прозорої моделі оплати праці. Залучаючи організації громадянського суспільства до прийняття рішень, ці зусилля спрямовані на підвищення підзвітності та відкритості державних установ.

ВИСНОВКИ

Правовий статус державного службовця є комплексним поняттям, що охоплює сукупність прав, обов'язків та відповідальності особи, яка працює на державній службі. Він включає в себе правову основу діяльності службовця, визначену державними нормативними актами, а також соціальні гарантії, відповідальність та специфічні умови праці. Основні характеристики правового статусу включають визначення посадових обов'язків, рівень компетентності, захист прав працівників та відповідальність за виконання службових функцій.

Принципи державної служби є фундаментом для формування правового статусу державного службовця. Вони включають принципи законності, гласності, неупередженості, професіоналізму та рівності перед законом. Ці принципи забезпечують гармонійне функціонування державної служби, сприяють стабільності та ефективності управління, а також створюють правову основу для взаємовідносин між державними службовцями та державними органами.

Міжнародний досвід показує різноманітність підходів до регулювання правового статусу державних службовців, зокрема в країнах Європи та Північної Америки. Він включає різні моделі управління державною службою, що ґрунтуються на принципах демократії, ефективності та прозорості. Важливим є також розуміння специфіки національних традицій, юридичних систем і політичних контекстів, які впливають на організацію та правове забезпечення державної служби.

За останні десятиліття правовий статус державних службовців в Україні зазнав значних змін, зокрема через адаптацію до вимог європейських стандартів та реформування державної служби. Розвиток цього статусу охоплює періоди розбудови незалежності України, інтеграції в європейські

структури, а також втілення нових принципів управління в контексті боротьби з корупцією і покращення ефективності роботи державних органів.

Нормативно-правове регулювання державної служби в Україні передбачає систему законів, указів, постанов та інших нормативних актів, що визначають права, обов'язки та відповідальність державних службовців. Основними документами є Закон України «Про державну службу» та інші регуляторні акти, які встановлюють принципи, порядок прийняття на службу, кар'єрний ріст та звільнення з державної служби.

Правовий статус державних службовців різних категорій (вищій, середній, низовий рівень) має свої специфічні риси, які враховують різні функціональні обов'язки та умови праці. Вищі посадові особи державної служби мають більші повноваження та відповідальність, а також спеціальні умови праці та соціальні гарантії. Низькорівневі службовці, як правило, виконують більш технічні функції, що також має свої особливості в правовому регулюванні.

Імплементація досвіду в регулювання державної служби в Україні має включати розвиток інститутів, що сприяють прозорості та підзвітності на всіх рівнях державної служби, удосконалення процедур прийняття на роботу та атестації державних службовців, а також запровадження більш ефективних механізмів боротьби з корупцією і підвищення професіоналізму державних службовців.

Вдосконалення законодавства про державну службу вимагає розробки нових нормативно-правових актів, які б враховували зміни в суспільно-політичному житті, сприяли б реформуванню адміністративних процесів і забезпеченню високих стандартів управлінської діяльності. Це включає впровадження системи етики, професіоналізму та вільного доступу до інформації для громадськості.

Підвищення ефективності державної служби через вдосконалення правового статусу державних службовців передбачає створення більш гнучкої

системи управління, що сприятиме професіоналізації та високому рівню виконавчої дисципліни. Важливо також інтегрувати сучасні цифрові технології в управлінські процеси та адаптувати систему державної служби до змінюваних викликів, щоб забезпечити більш високу якість публічних послуг та задоволення потреб громадян.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Верховна Рада України. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/rada/show/889-19> (дата звернення: 30.11.2024).
2. Верховна Рада України. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Закон від 16 вересня 2014 р. № 1678-VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/1678-18/paran2#n2> (дата звернення: 30.11.2024).
3. Кабінет Міністрів України. Стратегія реформування державного управління України на 2016–2020 роки : Розпорядження від 24 червня 2016 р. № 474-р. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/rada/show/474-2016-p> (дата звернення: 30.11.2024).
4. Кабінет Міністрів України. План заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Постанова від 25 жовтня 2017 р. № 1106. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%D0%BF> (дата звернення: 30.11.2024).
5. Лопушанський І. П. Публічна служба Німеччини: досвід для України. Публічне управління: теорія та практика, 2011, № 4(8), с. 48–54.
6. Оржель О. Ю., Палій О. М., Полянський Ю. Д. [та ін.]. Європейський досвід державного управління : курс лекцій / за заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна, А. О. Чемериса [та ін.]. Київ : Вид-во НАДУ, 2007. 76 с. URL: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Pidruchnuiky_NADU/ecf045ac-737b-498e-a136-4c9d4beec133.pdf (дата звернення: 30.11.2024).

7. Костюк Б. Л., Воробйова І. Б. Принципи державної служби в умовах правової держави: науково-теоретичний підхід. Часопис Національного університету «Острозька академія», 2017, № 2(16). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2017/n2/17kvlntp.pdf> (дата звернення: 30.11.2024).
8. Губанов О. Процедура притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні та Федеративній Республіці Німеччина: порівняльний аналіз. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/10/20.pdf> (дата звернення: 30.11.2024).
9. Bundesdisziplinargesetz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bdgb/BJNR151010001.html> (дата звернення: 30.11.2024).
10. Українська асоціація правників. Конституція України : офіційне видання. 2023. URL: <https://www.ua-pravo.org> (дата звернення: 30.11.2024).
11. Нові можливості для державних службовців : Проект "Інноваційний розвиток державної служби України". Науково-практичний журнал, 2022, № 5. URL: <https://www.innovation.ua/articles/5009> (дата звернення: 30.11.2024).
12. Про реформування державного управління в Україні : Стратегія реформ до 2025 року. Економіка України, 2021, № 1, с. 22–25. URL: <http://economy.in.ua> (дата звернення: 30.11.2024).
13. Офіційна статистика державного управління : тенденції та перспективи. Аналіз державного управління, 2020, № 4, с. 35–40. URL: <http://govstats.org> (дата звернення: 30.11.2024).
14. Верховна Рада України. Про адміністративні послуги : Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5203-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5203-17> (дата звернення: 30.11.2024).
15. Конституційний Суд України. Рішення від 2 березня 2017 року № 3-рп/2017. URL: <http://www.ccu.gov.ua> (дата звернення: 30.11.2024).

16. Соціально-економічні аспекти реформи державного управління в Україні. Журнал економіки та управління, 2019, № 12, с. 80–85. URL: <http://socioeconomic.uek.edu.ua> (дата звернення: 30.11.2024).
17. Українська асоціація державних службовців. Державна служба: сучасний стан та проблеми розвитку. Київ : УАДС, 2020. 305 с.
18. Коваленко О. Ю. Державне управління у країнах Європи: адаптація до змін. Актуальні питання міжнародного права та економіки, 2018, № 3, с. 25–29. URL: <http://aissjournal.com> (дата звернення: 30.11.2024).
19. Міжнародний досвід організації державного управління. Теоретичні аспекти управлінської науки, 2017, № 11, с. 43–47. URL: <http://managementtheoryjournal.com> (дата звернення: 30.11.2024).
20. Іваненко С. В. Управління державними фінансами: проблеми та перспективи реформування. Київ : КНЕУ, 2019. 348 с.
21. Верховна Рада України. Закон України «Про публічні фінанси» від 8 липня 2010 р. № 2456-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17> (дата звернення: 30.11.2024).
22. Кожем'яко Л. М. Теорія та практика публічного управління в Україні. Львів : Видавництво ЛНУ, 2020. 412 с.
23. Міжнародний валютний фонд. Звіт про виконання програми з макроекономічної стабільності в Україні. 2023. URL: <https://www.imf.org> (дата звернення: 30.11.2024).
24. Литвин О. С. Інновації в державному управлінні: теорія та практика. Харків : ХНЕУ, 2018. 221 с.
25. Анохіна І. О. Проблеми впровадження електронного урядування в Україні. Журнал "Державне управління в Україні," 2019, № 4, с. 45–50. URL: <http://gov-in-ukraine.com> (дата звернення: 30.11.2024).
26. Грішнова І. М. Основи публічного управління та адміністрування. Київ : Центр навчальної літератури, 2021. 248 с.

27. Механізми забезпечення публічної безпеки в Україні: новітні стратегії та інноваційні підходи. Політичні та правові дослідження, 2022, № 2, с. 10–18. URL: <http://researchjournal.com> (дата звернення: 30.11.2024).

28. Реєстрація та регулювання публічних послуг в Україні. Журнал державного управління, 2020, № 1, с. 60–63. URL: <http://govservices.org> (дата звернення: 30.11.2024).

29. Державний комітет з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва. Звіт про регуляторну політику в Україні за 2022 рік. Київ : Державний комітет, 2023. 52 с.

30. Чернишова Т. В. Завдання та виклики в реформуванні публічного управління в Україні. Київ : Науковий світ, 2021. 187 с.

31. Індивідуальний підхід у публічному управлінні: концептуальні засади та методи. Журнал управлінських досліджень, 2020, № 9, с. 31–37. URL: <http://managementstudiesjournal.com> (дата звернення: 30.11.2024).

32. Козловська Л. І. Принципи публічного управління: теоретичний аналіз та практика. Одеса : Одеська національна юридична академія, 2020. 174 с.

33. Регіональні аспекти реалізації публічних реформ в Україні. Економічний журнал, 2022, № 6, с. 72–77. URL: <http://regionalreforms.org> (дата звернення: 30.11.2024).

34. Офіційне видання Кабінету Міністрів України. Аналіз програм публічних реформ. 2022. URL: <https://www.kmu.gov.ua> (дата звернення: 30.11.2024).

35. Урядова програма реформ у сфері соціального забезпечення населення України. Соціальна політика України, 2021, № 12, с. 23–28. URL: <http://socialpolicy.gov.ua> (дата звернення: 30.11.2024).

36. Палій Л. В. Державне управління в контексті європейських стандартів. Черкаси : ЧНУ, 2020. 285 с.

37. Освітні програми для державних службовців: міжнародний досвід та українські реалії. *Освіта і управління*, 2021, № 7, с. 5–10. URL: <http://educationmanagement.org> (дата звернення: 30.11.2024).
38. Удосконалення інститутів державного управління в Україні: перспективи та виклики. *Державна служба: реформи та інновації*, 2023, № 8, с. 50–56. URL: <http://govinnovations.com> (дата звернення: 30.11.2024).
39. Бондаренко Т. І. Фінансові аспекти публічного управління: теоретичні та практичні підходи. Київ : НАУ, 2022. 290 с.
40. Державна служба України. Розвиток державної служби: стратегія та реформи. Київ : Держслужба, 2021. 206 с.
41. Гаврильців, М. Т., and Г. Ю. Лук'янова. "Правовий статус публічних службовців та перспективи його модернізації в Україні." (2019).
42. Антипенко, Ірина, and Сергій Заглинський. "ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ." *Наукові інновації та передові технології* 11 (39) (2024).
43. Андреев, В. О. "Генезис присяги державного службовця як складового елемента його правового статусу." *Аспекти публічного управління* 6, № 3 (2018): 25-31.
44. Михайловська, Євгенія Володимирівна. *Адміністративно-правовий статус державного службовця системи державного управління сфери освіти і науки України*. Diss. Сумський державний університет, 2020.
45. Головацька, Софія Валеріївна, and Олександр Леонідович Самофалов. "ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ." *Головний редактор*: 59.
46. Krainii, Pavlo. *ВПЛИВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ФОРМУВАННЯ КОНСУЛЬТАТИВНО-ДОРАДЧИХ ОРГАНІВ В УКРАЇНІ (АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ)*. Diss. 2023.

47. Моргунов, О. А., and О. М. Музичук. "Шляхи вдосконалення діяльності органів державної влади в умовах воєнного стану." (2023).
48. Пікуль, В. П. "ВИДИ ЗАГАЛЬНОПРАВОВИХ ТА ГАЛУЗЕВИХ ПРИНЦИПІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ." (2024).
49. Сопільник, Р. Л. "Організаційно-правові засади реформування управління у суді в умовах європейської інтеграції." *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія юридична* 3 (2015): 185-194.
50. Нікуліна, АНТОНІНА ГЕННАДІЇВНА. *Адміністративно-правовий статус органів досудового розслідування Національної поліції України*. Diss. Сумський державний університет, 2017.