

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»**

КАФЕДРА АДМІНІСТРАТИВНОГО І ФІНАНСОВОГО ПРАВА

Л.Р. Біла-Тіунова, А.В. Кубаєнко

ПУБЛІЧНА СЛУЖБА

Навчально-методичний посібник

Освітньо-наукова програма підготовки аспірантів в Національному університеті
«Одеська юридична академія»
галузь знань 08 «Право»
спеціальність 081 «Право»

Автори:

Біла-Тіунова Любов Романівна – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри адміністративного і фінансового права Національного університету «Одеська юридична академія».

Кубасенко Андрій Володимирович – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри організації судових, правоохоронних органів та адвокатури Національного університету «Одеська юридична академія».

Рекомендовано до друку

Навчально-методичною радою Національного університету «Одеська юридична академія» (протокол № 1 від 27 вересня 2021 року).

Рецензенти:

Афанасьєва М.В. – доктор юридичних наук, професор кафедри конституційного права Національного університету «Одеська юридична академія».

Миколенко О.І. - доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри адміністративного і господарського права Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова.

Біла-Тіунова Л.Р., Кубасенко А.В.

Публічна служба : навчально-методичний посібник (для здобувачів вищої освіти денної, вечірньої та заочної форми навчання) / Л.Р. Біла-Тіунова, А.В. Кубасенко. - 2021. - 100с.

ЗМІСТ

Опис навчальної дисципліни	4
Структура навчальної дисципліни	5
Теми лекційних занять.....	6
Плани практичних занять	73
Завдання для самостійної роботи здобувачів вищої освіти.....	76
Критерії оцінювання знань здобувачів вищої освіти	86
Перелік рекомендованої літератури.....	87
Тестові завдання	98

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

У світлі сучасних реформо-творчих процесів в Україні зростає необхідність удосконалення технології організуючого впливу публічної влади, державно-будівничої оптимізації та наукового переосмислення завдань, методів діяльності та варіантів організації системи суб'єктів владних повноважень. Реформування інституційних, процедурних та організаційних засад публічного адміністрування, яке відбувається в Україні значною мірою під впливом західноєвропейських цінностей, і яке перетворилося в постійно відновлюваний циклічний процес (що не завжди має конструктивний ефект), природно супроводжується оновленням теоретичних поглядів щодо владно-впорядковуючого впливу на суспільство, кола компетентних суб'єктів, покликаних його втілювати, у т.ч. й публічної служби. Все це знаходить відображення, узагальнення та формалізацію (у потрібно-діалектичному розумінні форми) у конструюванні як сучасної концепції публічного права, так і концепції публічної служби, як невід'ємного чинника державно-правового механізму).

Предметом вивчення навчальної дисципліни є адміністративно-правове регулювання організації та функціонування публічної служби та особливостей статусу публічного службовця в Україні з урахуванням національного та зарубіжного досвіду. Визначення законодавчих основ надання публічних послуг, основ антикорупційного законодавства, етичних норм публічної служби тощо.

Публічна служба є важливим чинником, який представляє єдину державну владу незалежно від її виду. Публічна служба як соціально-правова інституція, покликана забезпечувати, з одного боку, практичну реалізацію завдань державних і муніципальних органів влади, а з другого – захист прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб в їх взаємовідносинах з державою. Від її професійності і компетентності, авторитетності і стабільності, забезпеченості і захищеності залежить функціонування як держави, так і громадянського суспільства.

Метою вивчення навчальної дисципліни «Публічна служба» є формування системи знань про публічну службу як феномен та професійну діяльність в Україні та надання здобувачам вищої освіти системно-теоретичних та науково прикладних знань з предмету навчальної дисципліни. Також надати теоретичні напрацювання з метою з'ясування понять «публічна служба», «державна служба», «корупція», «публічна послуга». Ознайомити слухачів з етикою публічної служби та лідерством в публічному управлінні з метою використання здобутих знань в практичній діяльності.

Виходячи із мети вивчення навчальної дисципліни «Публічна служба» та відповідно до вимог профілю освітньо-професійної програми, здобувачі вищої освіти повинні **вміти**:

концептуалізувати та оцінювати теоретичний та практичний матеріал, а також визначати сутність та тенденцію реформування публічної служб;

вирішувати задачі, надані до теми практичних занять, виконувати завдання із самостійної роботи, досліджувати історію становлення публічної

служби в Україні, співвідносити публічну та державну службу, а також аналізувати міжнародний досвід у сфері публічної служби;

демонструвати високий рівень правової свідомості, правового мислення і правової культури із дотриманням норм професійної етики публічного службовця та антикорупційного законодавства;

усвідомлювати сервісне призначення держави та функціонування органів публічного управління, діяльність яких спрямована на служіння інтересам людини і громадянина;

оцінювати та аналізувати конкретні правові ситуації у сфері публічної служби та приймати обґрунтовані рішення;

демонструвати спеціалізовані концептуальні знання, набуті у процесі навчання та/або професійної діяльності на рівні новітніх досягнень, які є основою для абстрактного мислення та впровадження інноваційної практики у сфері публічної служби.

Освітня програма	Рівень вищої освіти	Форма навчання	Курс вивчення	Семестр вивчення	Кількість кредитів
«Право»	Третій (освітньо-науковий) рівень	Денна	3	5	7,5/225
		Заочна	3	5	7,5/225
		Вечірня	3	5	7,5/225

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Види навантаження	год. (денна ф/н)	год. (заочна ф/н)	год. (вечірня ф/н)
Кількість кредитів/год	7,5 / 225	7,5 / 225	7,5 / 225
Усього годин аудиторної роботи, у т.ч.:	80	20	80
лекційні заняття	40	10	40
практичні заняття	40	10	40
Усього годин самостійної роботи, у т.ч.:	145	205	145
контрольні роботи	-	-	-
індивідуальне науково-дослідне завдання	-	-	-
підготовка до аудиторних занять та контрольних заходів	145	205	145
Екзамен	-	-	-
Залік	+	+	+

ТЕМИ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1. Поняття, види та правові засади публічної служби

1. Поняття та правова природа публічної служби. Співвідношення понять «служба», «публічна служба», «державна служба».
2. Політична служба: поняття, підвиди.
3. Президентська служба: особливості, правове регулювання.
4. Урядова служба: особливості, правове регулювання.
5. Суддівська служба: загальна характеристика.

Основний зміст

Конституція України визначає Україну як правову державу, в якій єдина державна влада здійснюється за принципом її поділу на законодавчу, виконавчу та судову. Важливим чинником, який представляє єдину державну владу незалежно від її виду, є публічна служба як соціально-правова інституція, покликана забезпечувати, з одного боку, практичну реалізацію завдань державних і муніципальних органів влади, а з другого – захист прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб в їх взаємовідносинах з державою. Від її професійності і компетентності, авторитетності і стабільності, забезпеченості і захищеності залежить функціонування як держави, так і громадянського суспільства.

У той же час у чинному українському законодавстві відсутнє визначення понять «публічна служба» і «публічний службовець». У перші роки незалежності України дослідники переважно визначали публічну службу як державну службу, тобто професійну діяльність осіб, які обіймають посади в державних органах та їх апараті, спрямовану на практичне виконання завдань і функцій держави, і одержують зарплату за рахунок державних коштів. Останнім часом із посиленням ролі публічного управління актуалізується пошук змістовного наповнення терміна «публічна служба».

Кодекс адміністративного судочинства України вперше дав визначення поняття «публічна служба» (п. 15 ст. 3), відповідно до якого **публічна служба** – це діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування.

Але це поняття не містить сутнісних характеристик та особливостей публічної діяльності, у ньому наводиться лише перелік видів цієї діяльності, що є порушенням правил юридичної техніки. За таких обставин з'ясування поняття, сутності, особливостей і видів публічної служби і публічних службовців набуває особливого значення.

Визначення сутності публічної служби можливе за умови дослідження особливостей тих видів діяльності, які в сукупності становлять її як єдине публічно-правове явище. Ураховуючи те, що в юридичній літературі зустрічаються такі поняття, як «служба», «публічна служба», «державна

служба», «служба в органах місцевого самоврядування (муніципальна служба)», важливим є з'ясування їх поняття та співвідношення.

У загальному розумінні поняття «служба» може використовуватися для позначення: а) виду діяльності людей та відповідного соціально-правового інституту; б) найменування певного відомства, органу або його структурного підрозділу. Тобто служба поряд із навчанням, виробництвом матеріальних цінностей та наданням господарських послуг, веденням домашнього господарства тощо є різновидом суспільно корисної діяльності людини. Вона пов'язана з управлінням та соціально-культурним обслуговуванням людей. Деякі дослідники зазначають, що службовці – це особи, які обіймають посади в державних або громадських організаціях та за винагороду здійснюють управлінську або соціально-культурну діяльність. Службова діяльність розглядається й як зовнішні зв'язки, військова справа, розподіл матеріальних та інших благ, охорона правопорядку.

Аналіз різних точок зору щодо поняття «служба» дозволяє дійти висновку про те, що її особливостями є: а) безпосередня спрямованість не на виробництво матеріальних цінностей, а на створення умов для матеріального виробництва; б) володіння специфічним предметом праці – інформацією, яка водночас є засобом впливу (збирання, опрацювання, передавання, зберігання, створення інформації) на об'єкти управління або на об'єкти надання управлінських послуг; в) пов'язаність, як правило, із розумовою працею; г) оплатність; г) здійснення особами, які обіймають посади в державних або муніципальних органах, корпоративних або громадських організаціях.

Водночас служба як соціально-правова конструкція складається з елементів, що характеризують її як цілісну систему і водночас вирізняються своїми особливостями. Цю систему складають: а) публічна служба, яка здійснюється на посадах в державних органах, їх апаратах та органах місцевого самоврядування і спрямована на здійснення суспільно-публічних функцій та надання управлінських послуг; б) корпоративна служба, яка здійснюється на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності і спрямована на реалізацію внутрішньоорганізаційних (корпоративних) функцій та соціально-культурне обслуговування людей; в) громадська служба, яка здійснюється в громадських об'єднаннях, політичних партіях, фондах і спрямована на забезпечення реалізації власних політичних, громадських та інших інтересів.

Таким чином, публічна служба є різновидом служби, якій притаманні, по-перше, загальні для всіх видів служби риси; по-друге, особливості, що виокремлюють її серед інших.

У той же час, сутність публічної служби полягає в трьох аспектах, а саме: у функціональному аспекті вона постає як діяльність з метою виконання загальнодержавних завдань управління; в інституційному – окреслює певне коло осіб, оскільки виконання публічних справ становить їх соціальну функцію; в юридичному – охоплює правове регулювання особливих публічно-правових, службових відносин, які, у свою чергу, поділяються на чиновницькі і відносини найманих осіб- службовців та робітників державних установ.

Що стосується нормативно-правового регулювання публічної служби в Україні, то, як свідчить наведене, в даний час відсутній єдиний законодавчий акт, який би передбачав такі основоположні засади публічної служби, як поняття, особливості, види, принципи публічної служби, поняття та види публічних службовців, способи вступу на публічну службу, основи проходження публічної служби, атестація публічних службовців, основні підстави припинення публічної служби, відповідальність публічних службовців тощо.

Чинне законодавство про публічну службу є некодифікованим, несистематизованим, його переважну більшість складають підзаконні нормативні акти.

Основою для формування інституту публічної служби є **Конституція України**. Саме вона визначає основні засади організації і діяльності публічної служби в цілому (не використовуючи при цьому поняття «публічна служба») та її видів, зокрема: державної політичної служби; державної служби; суддівської служби (розділ правосуддя); служби в органах місцевого самоврядування (розділ місцеве самоврядування).

Зокрема, право вступу на державну службу як різновид публічної служби передбачається у: ст. 24 Конституції і ст. 38, де визначено право рівного доступу до державної служби всіх громадян України. Принципи державної служби відображено у статтях Конституції (ст. 3, 8, 19 та ін. Важливість державної служби як правової інституції підтверджується п. 12 ст. 92 Конституції, де встановлено, що виключно законами України визначаються організація і діяльність державної служби.

Кодекси України. Серед кодифікованих актів особливе місце посідає Кодекс адміністративного судочинства України, який вперше на законодавчому рівні у п. 15 ст. 3 визначив поняття публічної служби. Також до актів, що здійснюють правове регулювання публічної служби можна віднести Кодекс про адміністративні правопорушення, Митний кодекс, Кримінальний кодекс.

Центральну роль у законодавчому регулюванні питань публічної служби відіграють **закони**: «Про державну службу», «Про запобігання корупції», «Про дипломатичну службу», «Про національну поліцію», «Про Службу безпеки України», «Про загальний військовий обов'язок і військову службу», «Про вибори Президента України», «Про Кабінет Міністрів України», «Про статус народного депутата України», «Про комітети Верховної Ради України», «Про вибори народних депутатів України», «Про Конституційний Суд України», «Про Раду національної безпеки і оборони України», «Про Рахункову палату», «Про Антимонопольний комітет України», «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», «Про Центральну виборчу комісію», «Про Національний банк України», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про прокуратуру», «Про Збройні Сили України», «Про судоустрій та статус суддів» та ін.

Укази Президента України. Як глава держави та гарант державного суверенітету, територіальної цілісності України, додержання Конституції України, прав і свобод людини і громадянина Президент України наділений

повноваженнями щодо вирішення низки питань публічної служби. Серед основних актів у галузі публічної служби слід відзначити насамперед укази Президента України «Про підвищення ефективності системи державної служби», «Про Координаційну раду з питань державної служби при Президентові України», «Про Стратегію реформування системи державної служби» тощо.

Постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України. Кабінет Міністрів України як вищий орган виконавчої влади в Україні покликаний забезпечувати реалізацію державної політики в усіх сферах суспільного життя, спрямовувати і координувати роботу міністерств, інших органів виконавчої влади, в межах своїх повноважень приймати постанови і розпорядження щодо організації і діяльності публічної служби. На виконання цього конституційного положення Урядом прийнято низку постанов: «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади», «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби», «Про затвердження Порядку стажування державних службовців», «Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» та інші.

Рішення Конституційного Суду України. Важливим джерелом права про публічну службу є рішення Конституційного Суду України з питань публічної служби. Слід зазначити, що кількість таких рішень останнім часом істотно збільшилася, що, підтверджує необхідність удосконалення законодавства про публічну службу.

Зокрема, серед рішень Конституційного Суду України з питань публічної служби слід відмітити такі: 1) від 13 жовтня 2005 р. у справі за конституційним поданням 61 народного депутата України про офіційне тлумачення положень пункту 10 частини першої статті 106, частин першої, другої, четвертої статті 118, частини третьої статті 133, частини другої статті 140 Конституції України, частини четвертої статті 1, частини другої статті 8, частини четвертої статті 9 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», пункту 2 розділу VII «Прикінцеві положення» Закону України «Про столицю України – місто-герой Київ» (справа про особливості здійснення виконавчої влади та місцевого самоврядування в районах міста Києва);

2) від 16 жовтня 2007 р. у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону «Про державну службу» (1993 р.), статті 18 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», статті 42 Закону України «Про дипломатичну службу» (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування) та ін.

Отже, функціонування публічної служби регулюється великою кількістю законодавчих актів, що є несистематизованими і розпорошеними. Це створює значні ускладнення для їх застосування, а також безліч правових колізій. З огляду на існуючий масив нормативних актів у галузі публічної служби є необхідність розпочати законотворчий процес з ухвалення Основ законодавства

про публічну службу, якими б визначалися правові, організаційні, економічні та соціальні засади публічної служби, з подальшим прийняттям Кодексу публічної служби, який би шляхом об'єднання та систематизації норм права врегулював суспільні відносини та створив узгоджену нормативно-правову базу у сфері публічної служби.

Для ефективного формування та реалізації кадрової політики потрібна вичерпна нормативно-правова база – «сукупність нормправа, стандартів та правил, які регулюють діяльність і поведінкудержавних службовців, їх професійний і посадовий розвиток».

Відповідно до ст. 43 Конституції України держава «створюєумови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності,реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки іперепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб».

Детальніше регламентує питання кадрової політики ЗаконУкраїни «Про державну службу». Закону передбачає створення спеціально уповноваженого центральногооргану виконавчої влади з питань реалізації державної політики усфері державної служби – **Комісія з питань вищого корпусу державної служби**, серед завдань якого є прогнозування іпланування потреби державних органів та їхнього апарату в кадрах; здійснення методичного керівництва проведенням конкурсного відбору державних службовців; організацію навчання і професійної підготовки державних службовців. Законом передбачено порядок створення кадрового резерву, організацію підвищення кваліфікації державними службовцями тощо.

Кадрова політика в органах місцевого самоврядування регулюється Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який постулює самостійність кадрової політики в територіальній громаді як один з основних принципівслужби в органах місцевого самоврядування (ст. 4), а організаціяпідготовки та перепідготовки кадрів для неї – це один з напрямівдержавної політики щодо служби в органах. Найдетальніше у Законі прописані питання, пов'язані з кадровим резервом та атестацією посадових осіб місцевого самоврядування.

Стратегічний вибір України у сфері кадрової політикипідтверджено указами Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки», «Про Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації»

Отже, можна стверджувати, що на сучасному етапі існує суттєва розбіжність між науковими підходами до кадрової політики, які передбачають вдосконалення кадрового потенціалу, створення дієздатного державного апарату та регулювання усіх сфер зайнятості і практикою державного управління, у якій регіональна кадрова політика перебуває на стадії становлення і позбавлена реальних інструментів і важелів; по-друге, сучасний зарубіжний досвід свідчить про широкі можливості до розвитку кадрового потенціалу регіонів за умови, зокрема, впровадження цілеспрямованої роботи з адаптації персоналу органів публічної влади.

Проголошення Україною курсу на європейську інтеграцію і необхідність досягнення критеріїв та вимог, що висуваються до кандидатів для вступу до Європейського Союзу, ставить на перший план завдання створення високопрофесійної публічної служби як ключового елементу ефективної системи публічного управління. А це потребує врахування досвіду розвинених країн під час обґрунтування параметрів моделі публічної служби відповідно до вимог сучасного етапу державотворення.

Аналіз форм управління в європейських країнах дозволяє дійти висновку про те, що одночасно з терміном «державна служба» вживаються такі терміни, як «цивільна служба», «публічна служба», «професійне чиновництво», «публічне управління», «публічна адміністрація».

Наприклад, у Німеччині, як і в багатьох державах Західної Європи, інститут професійного чиновництва (або право чиновництва) структурно є однією з найважливіших частин Особливого адміністративного права. У Вищому адміністративному суді Німеччини аналізується й вирішується багато питань застосування чинного законодавства про професійне чиновництво. З об'єднанням Німеччини в 1990 р. питання публічної служби стали обговорюватися ще більш активно. У нових землях ФРН останніми роками відбувалося становлення нового законодавчого регулювання публічно-службових відносин. Публічна служба в Німеччині – це професійна діяльність, що складається з виконання певними суб'єктами публічно-правових функцій в органах федеральної державної влади, земельних органах, громадах та інших суб'єктах публічного права. До державної служби віднесено діяльність: а) професійних суддів, які виконують функції правосуддя; б) професійних військових; в) міністрів, членів дирекції федерального банку; г) чиновників, що здійснюють управлінські функції.

У Великій Британії керівництво державною службою формально належить монархії в особі королеви. Фактично під монархією маються на увазі вищі органи держави і посадові особи, а саме: прем'єр-міністр, кабінет, міністри. У Меморандумі для державних службовців з цього приводу йдеться про те, що чиновники перебувають на службі монархії. Поряд з вузьким розумінням категорії «цивільна служба» використовується розширене поняття «публічна служба». Поняття «публічна служба» в широкому значенні включає діяльність усіх службовців публічного сектору: міністрів, службовців військових сил, поліції, охорони здоров'я, вчителів тощо, а також охоплює службовців інших органів центрального і місцевого управління, яких найнято і служба яких оплачується за рахунок виділених парламентом коштів. У вузькому значенні «публічна служба» включає функціонерів тільки центральних органів влади. Чіткого визначення поняття «функціонери» не існує, оскільки вони визначаються як «слуги Корони», котрі служать на підставі «доброї волі».

У США законодавство виділяє політичних службовців (зокрема, осіб, обраних парламентом на вищі державні посади) та осіб, що працюють за наймом у державній адміністрації і виконують покладені на них «державні

доручення» або «функції». Спеціальним законодавством вони поставлені в особливе правове становище, відмінне від становища інших громадян.

Вважається, що при реформуванні в Україні публічної служби найоптимальнішим було б дотримуватися такого розподілу: з одного боку, визначити статус державного службовця (його можна назвати публічним державним службовцем, або «суб'єктом владних повноважень»), котрий виконуватиме найважливіші державні функції і повноваження, здійснювати адміністративну діяльність, а з другого – визначити статус простих службовців і технічного персоналу (працівників), зайнятих виконанням спеціальних завдань і функцій на державній службі (до них можна віднести «фахівців», або «спеціалістів», та «допоміжний персонал»). Така система вже досить тривалий час ефективно працює у деяких країнах, що характеризуються розвинутою системою публічної служби (наприклад, Німеччина, Франція, Бельгія, Швейцарія та ін.).

Таким чином, ураховуючи досвід європейських країн та різноманітні наукові концепції, пропонуємо під **«публічною службою»** розуміти врегульовану виключно Конституцією та законами України професійну публічну діяльність осіб, які заміщують посади в державних органах і органах місцевого самоврядування щодо реалізації завдань і функцій держави та органів місцевого самоврядування.

Тема 2. Державна служба як вид публічної служби

1. Поняття і сутність державної служби.
2. Завдання і функції державної служби.
3. Принципи державної служби.
4. Види державної служби.
5. Право на державну службу.
6. Державно-службові відносини.
7. Законодавство про державну службу.

Основний зміст

Вивчення цієї теми слід розпочати із з'ясування сутності державної служби як виду публічної служби. Державна служба є складним, багатогранним та багатофункціональним явищем, яке можна розглядати в таких аспектах: а) **соціальному** (здійснення особливого виду людської діяльності, спрямованої на забезпечення функціонування громадянського суспільства і держави, реалізації прав, свобод та законних інтересів фізичних і юридичних осіб, реалізації завдань і функцій держави); б) **політичному** (будучи політично нейтральною (безпартійною) державна служба має своїм призначенням забезпечення реалізації зовнішньої і внутрішньої державної політики в усіх сферах суспільного життя: економічній, адміністративно-політичній, соціально-культурній); в) **публічному** (її особливістю є те, що вона характеризується публічним характером, оскільки: здійснюється у державному органі; пов'язана з реалізацією державно-владних повноважень – завдань і функцій держави; здійснюється від імені держави; гарантується та забезпечується державою); г)

правовому (оскільки державна служба пов'язана з реалізацією державно-владних повноважень, має публічний характер, вона регламентується нормами права, тобто є комплексним правовим інститутом, оскільки регламентується нормами різних галузей права: конституційним, адміністративним, фінансовим, митним, кримінальним тощо); д) **структурному** (проявляється у тому, що державна служба це: система органів держави, кожен з яких відповідно до предмета його компетенції може бути названий службою (митна служба, контрольно-ревізійна служба, дипломатична служба тощо); єдина система, яка структурно включає в себе всі види державної служби: адміністративну, мілітаризовану); ж) **процесуальному** (державна служба – це система службових процедур, які регламентуються адміністративно-процедурними нормами та забезпечують її функціонування); з) **організаційному** (вона виступає як система взаємозалежних, взаємообумовлених та взаємопов'язаних елементів, які у сукупності становлять цілісну організаційно структуровану конструкцію: державний орган – державна посада – державний службовець – правовий статус – проходження служби – режим державної служби); і) **морально-етичному** (служба зумовлює необхідність органічного поєднання правових та морально-етичних вимог до державних службовців, які у сукупності дають можливість забезпечити професіоналізм та компетентність, об'єктивність та відповідальність останніх при виконанні службових обов'язків).

Слід звернути увагу на те, що в юридичній науці існують два підходи щодо визначення дефініції державної служби: широкий і вузький. Відповідно до широкого трактування державна служба – це служба в державних підприємствах, установах і організаціях (державних навчальних закладах, державних закладах охорони здоров'я тощо). Вузьке трактування цього поняття визначено у ст. 1 Закону «Про державну службу» згідно з яким державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством.

Державну службу характеризують такі **ознаки**: 1) професійна діяльність, тобто вона є професією, і нею можуть займатися тільки особи, які мають відповідну освіту і професійну підготовку; 2) служба особи, яка займає посади в державних органах та їхньому апараті (ця ознака є однією з найважливіших для визначення служби як державної); 3) заробітна плата за рахунок державного бюджету, тобто фінансування заробітної плати, її виплата

державним службовцям повинні здійснюватися тільки за рахунок державних коштів, що забезпечить незалежність останніх від впливу інших юридичних або фізичних осіб.

Відповідно до чинного законодавства перед державною службою поставлено такі **завдання**: охорона конституційного ладу України, створення умов для розвитку громадянського суспільства, виробництва, забезпечення вільної життєдіяльності особистості, захист прав, свобод і законних інтересів громадян; формування суспільно-політичних і державно-правових умов для практичного здійснення функцій державних органів; забезпечення ефективної роботи державних органів у відповідності до їхньої компетенції; удосконалення умов державної служби і професійної діяльності державних службовців; створення і забезпечення належного функціонування системи підготовки і підвищення кваліфікації державних службовців; забезпечення принципу гласності в діяльності державних службовців і державних органів, дотримання законності, викорінення бюрократизму, корупції та інших негативних явищ у системі державної служби.

Важливо усвідомити, що під **функціями** державної служби слід розуміти основні напрями практичної реалізації правових норм інституту державної служби, які сприяють досягненню відповідної мети правового регулювання державно-службових відносин і виконанню державною службою своєї соціальної ролі і державно-правового призначення. В юридичній науці немає єдиної точки зору щодо видів функцій державної служби. Їх класифікують на основні, загальні, специфічні, допоміжні, спеціальні. Існують й інші класифікації функцій державної служби.

Термін «принципи державної служби» (від лат. «*principium*» – основні, найзагальніші, вихідні положення) визначає основні риси, суттєві характеристики, зміст і значення самої державної служби. **Принципи** державної служби – це основоположні ідеї, настанови, які виражають об'єктивні закономірності та визначають науково обґрунтовані напрями реалізації компетенції, завдань і функцій державної служби, повноваження державних службовців. Вони є досить різноманітними, багаточисельними і взаємообумовленими один одним. Відповідно до ст. 4 Закону «Про державну службу», державна служба ґрунтується на таких основних принципах, як: верховенства права, законності, професіоналізму, патріотизму, доброчесності, ефективності, забезпечення рівного доступу до державної служби, політичної неупередженості, прозорості, стабільності.

Слід мати на увазі, що немає єдиної точки зору щодо виокремлення видів державної служби. Однією з класифікацій є виокремлення таких **видів**, як:

а) адміністративна державна служба в: Апараті Верховної Ради України та секретаріатах комітетів Верховної Ради; Офісі Президента України та інших органах, створюваних при Президентові України; Секретаріаті Кабінету Міністрів України; апараті Національного банку України, його обласних (та прирівняних до них) відділеннях; міністерствах, агентствах, службах, інспекціях та інших центральних органах виконавчої влади; місцевих органах

виконавчої влади; апаратах (штабах) військових формувань; апаратах судових органів; органах виконавчої служби тощо;

б) спеціалізована державна служба: дипломатична служба; пожежна служба; служба в органах прокуратури; митна служба; служба в органах внутрішніх справ, служба в органах виконання покарань тощо;

в) мілітаризована державна служба: військова служба у Збройних Силах України (служба в усіх видах Збройних Сил України); служба у Прикордонних військах України; служба у Національній гвардії України; служба в СБУ; служба в Державній службі охорони України; служба атестованих працівників військ центрального органу виконавчої влади з питань надзвичайних ситуацій; служба у військах Цивільної оборони України тощо.

При з'ясуванні питання щодо **права на державну службу** важливо звернутися до ст. 38 Конституції України («громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування»). Відповідно до ст. 19 Закону України «Про державну службу» особа має право на державну службу у разі відповідності таким основним вимогам як: а) досягнення повноліття; б) громадянство України; в) вільне володіння державною мовою; г) наявність відповідного ступеня вищої освіти (магістра - для посад «А» і «Б»; бакалавра, молодшого бакалавра - для посад «В»); д) проходження конкурсного відбору.

Слід мати на увазі, що у процесі функціонування державної служби виникають **державно-службові відносини**, які характеризуються тим, що це: 1) правові відносини, тобто для їх регулювання застосовується виключно метод законодавчого регулювання; 2) державно-правові «владовідносини», оскільки їх учасники є юридично нерівноправними, тобто однією із сторін завжди є державний службовець або посадова особа – «начальник», яких наділено певними державно-владними повноваженнями щодо іншої сторони, яка, у свою чергу, підпорядкована першій і зобов'язана виконувати всі її приписи і розпорядження, тобто вона завжди знаходиться у службовій ієрархічній підлеглості; 3) відносини, переважна частина яких регулюється нормами публічного права: конституційного, адміністративного, фінансового, кримінального; 4) відносини, що характеризуються, насамперед, особливими публічними правами й обов'язками, якими наділено державних службовців; 5) відносини щодо забезпечення виконання завдань і функцій держави; 6) відносини, обов'язковою стороною яких є фізична особа – державний службовець – наділена чітко визначеними державно-владними повноваженнями.

Серед основних **джерел** правового регулювання державної служби можна назвати такі: 1) Конституція України; 2) міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України; 3) Закони України; 4) підзаконні нормативно-правові акти: постанови Верховної Ради України, укази Президента України, акти Кабінету Міністрів України та Національного агентства України з питань державної служби.

При дослідженні питань пов'язаних з реформування інституту державної служби, важливим є з'ясування сутності гендерної політики в

системі державної служби. У загальному розумінні гендерна політика в системі державної служби – це комплекс дій органів державної влади щодо забезпечення державним службовцям відповідного соціального статусу згідно з освітою, особистими і професійними якостями та культурно-інтелектуальним потенціалом на основі інституційного гарантування рівних можливостей жінкам і чоловікам у світлі гендерної демократії. Формування та реалізація гендерної політики у сфері державної служби України має передбачати системну роботу органів державної влади на основі комплексного підходу до розв’язання проблеми рівності жінок і чоловіків, що постає як парадигма і має певний алгоритм: від формування гендерної свідомості державних службовців до досягнення гендерно сбалансованої участі у прийнятті управлінських рішень.

Тема 3. Поняття, види і правовий статус публічних службовців

1. Поняття та ознаки публічного службовця.
2. Види публічних службовців.
3. Особливості правового статусу публічних службовців.

Основний зміст

Вивчення цієї теми слід розпочати із з’ясування поняття «державний службовець», який слід трактувати як у широкому, так і у вузькому розумінні. У широкому розумінні державний службовець – це професійний працівник будь-якої державної організації: органу, установи, підприємства, а у вузькому – це професійний працівник органів державної влади. На законодавчому рівні визначення поняття «державний службовець» надається у ст. 1 Закону України «Про державну службу» через визначення самої державної служби, тобто **державний службовець** – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов’язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби.

Виходячи з теоретичних напрацювань, основними **ознаками** державного службовця є: а) заміщення посади в державних органах та їх апараті; б) професійна діяльність щодо практичного виконання завдань і функцій держави; в) виконання державних/державно-владних повноважень; г) діяльність щодо забезпечення державних інтересів; д) діяльність від імені держави; ж) заробітна плата за рахунок державних коштів.

Слід мати на увазі, що всіх державних службовців можна класифікувати на різні **види** в залежності від: а) розподілу державної влади – державних службовців органів законодавчої, виконавчої та судової влади; б) характеру державної служби – цивільні, спеціалізовані та мілітаризовані державні службовці; в) обсягу посадових обов’язків – посадові особи й особи, що не є посадовими; г) від характеру повноважень, що визначають роль і ступінь участі

державних службовців у здійсненні державно-владних функцій – керівники, спеціалісти, виконавці.

У свою чергу, у ст. 6 Закону України «Про державну службу», законодавець визначив **категорії** посад державної служби. Посади державної служби в державних органах поділяються на категорії залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень і необхідних для їх виконання кваліфікації та професійної компетентності державних службовців.

Встановлюються такі категорії посад державної служби: 1) категорія «А» (вищий корпус державної служби) – посади: Державного секретаря Кабінету Міністрів України та його заступників, державних секретарів міністерств; керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів України, та їх заступників; керівників апаратів Конституційного Суду України, Верховного Суду України, вищих спеціалізованих судів та їх заступників; голів місцевих державних адміністрацій; керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України; 2) категорія «Б» – посади: керівників структурних підрозділів Секретаріату Кабінету Міністрів України та їх заступників; керівників структурних підрозділів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та інших державних органів, їх заступників, керівників територіальних органів цих державних органів та їх структурних підрозділів, їх заступників; заступників голів місцевих державних адміністрацій; керівників апаратів апеляційних та місцевих судів, керівників структурних підрозділів апаратів судів, їх заступників; заступників керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України; 3) категорія «В» – інші посади державної служби, не віднесені до категорій «А» і «Б». Стаття 39 Закону «Про державну службу 2015 р. встановлює дев'ять рангів державних службовців.

Варто мати на увазі, що, як правило, правовий статус державного службовця розглядають як у широкому, так і у вузькому розумінні. У широкому розумінні правовий статус державного службовця являє собою систему обов'язків, прав, правообмежень, етико-правових вимог, соціального захисту і відповідальності, визначених нормативно-правовими актами та гарантованих державою. У вузькому розумінні правовий статус державного службовця являє собою систему обов'язків і прав державного службовця, а в окремих випадках – обов'язків, прав і відповідальності, визначених нормативно-правовими актами та гарантованих державою.

Під **правами** державного службовця маються на увазі обумовлені Конституцією України, Законом «Про державну службу», іншими законами і підзаконними нормативними актами можливості і свободи професійної діяльності, які охороняються державою. Державні службовці мають права, як громадяни України (суб'єктивні громадянські права), і права, як особи, що займають посади в державних органах (службові права). Службові права суттєво відрізняються від суб'єктивних громадянських прав своїми цілями і завданнями. У свою чергу, службові права державних службовців можна поділити на два види: загальні, передбачені Законом «Про державну службу», і

спеціальні, які передбачаються у професійно-кваліфікаційних характеристиках посад державних службовців та в посадових положеннях та інструкціях, що затверджуються керівником державного органу.

До основних прав державного службовця належать: 1) повагу до своєї особистості, честі та гідності, справедливе і шанобливе ставлення з боку керівників, колег та інших осіб; 2) чітке визначення посадових обов'язків; 3) належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення; 4) оплату праці залежно від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби та рангу; 5) відпустки, соціальне та пенсійне забезпечення відповідно до закону; 6) професійне навчання, зокрема за державні кошти, відповідно до потреб державного органу; 7) просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків; 8) участь у професійних спілках з метою захисту своїх прав та інтересів; 9) участь у діяльності об'єднань громадян, крім політичних партій у випадках, передбачених цим Законом; 10) оскарження в установленому законом порядку рішень про накладення дисциплінарного стягнення, звільнення з посади державної служби, а також висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання його службової діяльності; 11) захист від незаконного переслідування з боку державних органів та їх посадових осіб у разі повідомлення про факти порушення вимог цього Закону; 12) отримання від державних органів, підприємств, установ та організацій, органів місцевого самоврядування необхідної інформації з питань, що належать до його повноважень, у випадках, встановлених законом; 13) безперешкодне ознайомлення з документами про проходження ним державної служби, у тому числі висновками щодо результатів оцінювання його службової діяльності; 14) проведення службового розслідування за його вимогою з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри (ст. 7 Закону «Про державну службу» 2015 р.).

Державні службовці також реалізують інші права, визначені у положеннях про структурні підрозділи державних органів та посадових інструкціях, затверджених керівниками державної служби в цих органах.

Основні **обов'язки** державного службовця – це передбачені Конституцією і Законами України вимоги діяти у певних межах із дотриманням передбачених правил поведінки. Саме обов'язки державного службовця найбільш яскраво характеризують як його правовий статус, так і його діяльність, що має державно-публічний характер.

До основних обов'язків державних службовців належать: 1) дотримуватися Конституції та законів України, діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України; 2) дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки; 3) поважати гідність людини, не допускати порушення прав і свобод людини та громадянина; 4) з повагою ставитися до державних символів України; 5) обов'язково використовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, не допускати дискримінацію державної мови і протидіяти можливим спробам її дискримінації; 6) забезпечувати в межах

наданих повноважень ефективно виконання завдань і функцій державних органів; 7) сумлінно і професійно виконувати свої посадові обов'язки; 8) виконувати рішення державних органів, накази (розпорядження), доручення керівників, надані на підставі та у межах повноважень, передбачених Конституцією та законами України; 9) додержуватися вимог законодавства у сфері запобігання і протидії корупції; 10) запобігати виникненню реального, потенційного конфлікту інтересів під час проходження державної служби; 11) постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності та удосконалювати організацію службової діяльності; 12) зберігати державну таємницю та персональні дані осіб, що стали йому відомі у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, а також іншу інформацію, яка відповідно до закону не підлягає розголошенню; 13) надавати публічну інформацію в межах, визначених законом (ст. 8 Закону «Про державну службу» 2015 р.).

Державні службовці виконують також інші обов'язки, визначені у положеннях про структурні підрозділи державних органів та посадових інструкціях, затверджених керівниками державної служби в цих органах.

При вивченні цієї теми варто звернутися і до визначення змісту декларування, що є основним заходом фінансового контролю щодо державних службовців та являє собою офіційне повідомлення відомостей передбачених Законом України «Про запобігання корупції». Антикорупційний закон передбачає чотири види (типи) декларацій, які подаються у різний термін та охоплюють різні періоди: 1) щорічна декларація за минулий рік, яка охоплює період з 1 січня до 31 грудня включно. Терміни її подання: з 00 годин 00 хвилин 1 січня до 00 годин 00 хвилин 1 квітня (тобто, до 24 години 00 хвилин 31 березня) року, наступного за звітним. Декларація подається незалежно від тривалості перебування особи у статусі державного службовця (навіть один або декілька останніх днів звітного року). 2) декларація у зв'язку з припиненням державної служби, яка подається за період, не охоплений раніше поданими деклараціями. Термін її подання: а) не пізніше дня припинення служби; б) не пізніше 20 робочих днів із дня припинення служби, якщо це відбулося з ініціативи роботодавця. 3) декларація після припинення публічної служби, яка охоплює період з 1 січня до 31 грудня року, в якому було припинено службу (суб'єктом подання фактично є особа, яка вже перестала бути державним службовцем). Термін подання такої декларації: до 1 квітня року, наступного за роком припинення службової діяльності. 4) декларація особи, що претендує на зайняття посади державної служби (суб'єктом декларування є особа, яка ще не має статусу державного службовця, але планує його набути), за минулий рік. Подається до моменту призначення або обрання на відповідну посаду.

Тема 4. Службова кар'єра: сутнісно-правова характеристика

1. Поняття та сутність службової кар'єри.
2. Особливості службової кар'єри.
3. Принципи службової кар'єри.
4. Види службової кар'єри.
5. Правове регулювання службової кар'єри.

Основний зміст

При вивченні цієї теми слід мати на увазі, що проходження державної служби є центральним інститутом державної служби, оскільки в ньому відображається сама суть державної служби з точки зору її реалізації. Проходження державної служби містить у собі: прийняття на державну службу, просування по ній службовців, стимулювання їхньої праці, вирішення інших питань, пов'язаних із службою. Так, розділ 9 Закону «Про державну службу» визначає службову кар'єру в державній службі.

Ключовим моментом проходження державної служби є просування по службі. Воно здійснюється шляхом: а) зайняття більш високої посади; б) присвоєння державному службовцю більш високого рангу. Просування державного службовця може мати місце за таких умов: а) наявності вакантної державної посади; б) наявності необхідної професійної освіти, спеціалізації, досвіду роботи, знання Конституції і законодавства; в) наявності необхідного стажу державної служби; г) проходження конкурсу тощо. Прямих заборон на просування по службі в законодавстві на передбачено. Разом з тим, виходячи з окремих правових положень, можна стверджувати, що державний службовець не має права на просування по службі: 1) під час випробування при заміщенні державної посади; 2) у період дисциплінарного стягнення, порушення кримінальної справи або проведення службового розслідування; 3) у рамках граничного віку для перебування на державній службі тощо.

З метою перевірки відповідності працівника посаді, на яку його прийнято, при прийнятті на державну службу може бути встановлено **випробування**. При призначенні особи на посаду державної служби вперше встановлення випробування є обов'язковим. На службовця під час випробування повністю поширюється дія Закону «Про державну службу» та інших нормативно-правових актів, які регулюють відносини державної служби.

Стажування є однієї з форм підвищення рівня професійної компетентності і регламентується Законом «Про державну службу» та Положенням про Порядок стажування державних службовців. Стажування державних службовців проводиться з відривом від служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді державної служби в іншому державному органі або за кордоном.

Оцінювання результатів службової діяльності державних службовців – це встановлений законодавством порядок дій повноважних суб'єктів із визначення результативності, ефективності та якості виконання державними службовцями покладених на них завдань і обов'язків за підсумками звітного періоду, а також – для прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри, виявлення потреби у професійному навчанні. Оцінювання результатів службової діяльності державних службовців є внутрішньоорганізаційною адміністративною процедурою, яка характеризується певними особливостями: а) встановлюється та регламентується нормами чинного законодавства про державну службу; б) учасниками є спеціальні суб'єкти – державні службовці; в) є невід'ємною складовою проходження державної служби; г) результатом оцінювання завжди

є індивідуальноконкретне рішення, що містить результати оцінювання та має значення як для органу державної влади у цілому, так і для конкретного державного службовця, зокрема; г) метою є забезпечення ефективної розстановки компетентних фахівців на посадах державної служби; д) завданням є сприяння досягненню очікуваних результатів діяльності державного органу та підтримка результативної, ефективної та якісної діяльності державних службовців шляхом її заохочення (преміювання). Структуру процедури оцінювання результатів службової діяльності державних службовців становлять такі стадії та етапи: 1) стадія підготовки до проведення оцінювання діяльності державних службовців; 2) аналітична стадія: а) здійснення самооцінювання; б) проведення співбесіди; в) обґрунтування та оцінювання суб'єктом призначення; 3) стадія визначення результатів оцінювання: а) розрахунок отриманих результатів; б) ознайомлення державного службовця з результатами оцінювання та затвердження результатів оцінювання; 4) стадія оскарження результатів оцінювання. Заохочення – це заходи морального, правового і матеріального характеру, пов'язані з публічним визнанням заслуг і виявленням громадських почесностей державним службовцям за успішне виконання ними посадових обов'язків і досягнуті результати на державній службі. Підставами заохочення можуть бути: а) сумлінна безперервна праця в державних органах; б) зразкове виконання службових обов'язків; в) особливі службові заслуги.

Слід мати на увазі, що на кожного державного службовця оформляється особова справа відповідно до Порядку ведення особових справ державних службовців в органах виконавчої влади, складовою якої є особова картка встановленого зразка, в якій зазначаються: 1) прізвище, ім'я, по батькові; 2) дата і місце народження; 3) сімейний стан; 4) освіта і спеціальність; 5) результати конкурсу; 6) реквізити акта про призначення на посаду; 7) дата і місце (державний орган) складення Присяги державного службовця; 8) відомості про проходження державної служби в державному органі (посада, категорія посади та ранг державного службовця, відомості про професійне навчання, стажування, відрядження за кордон, переведення в цьому державному органі); 9) відомості про оцінювання результатів службової діяльності; 10) вид і строки надання відпустки; 11) інформація про заохочення; 12) інформація про дисциплінарні стягнення та їх зняття; 13) підстава звільнення з посади державної служби з посиланням на статтю, частину та пункт цього або іншого закону України (ст. 37 Закону «Про державну службу»).

Тема 5. Публічні послуги як основа діяльності публічної служби

1. Основи сервісної держави.
2. Поняття та сутність публічних послуг.
3. Види публічних послуг.
4. Законодавче та організаційне забезпечення надання публічних послуг.

Основний зміст

Аналіз статей Конституції України дає підстави зробити висновок про наявність ознак, достатніх для спрямування державних органів у їх діяльності

щодо надання послуг, а також принципів, які гарантують їх отримання насамперед громадянами. Так, уже в ст. 1 Конституції України закладено основи, які мають визначати зміст і технологію організації надання послуг. Це проголошення сутності держави Україна як демократичної, соціальної і правової країни. Тобто функціонування державних інститутів має забезпечити демократичний характер взаємодії зі споживачем послуги, в основу якої має бути покладено соціальні гарантії її отримання, причому здійснюватися вона має виключно на правових засадах.

Сучасна наука формує новий підхід до проблем управління. Цільовим орієнтиром економічного та соціального розвитку є розв'язання проблем життєдіяльності людини (особи), соціальних груп, суспільства в цілому. Тобто основним завданням державного управління стає покращення добробуту населення як основної складової якості його життя, що в умовах розвитку громадянського суспільства полягає у забезпеченні законодавчих, організаційних, економічних та інших умов для цього.

Звідси випливає концепція сучасної сервісної держави як такої, що надає послуги особі (громадянину) та суспільству в цілому, а також системи владних інститутів як системи надання послуг.

Поняття «послуга» у контексті служіння суспільству належить до кола не вузькоекономічних, а соціально-економічних категорій. Під *послугою* розуміється результат безпосередньої взаємодії суб'єкта, що надає та споживача послуг, тобто результат діяльності надавача послуг щодо задоволення потреб їх споживача. В термінах економічної науки послуга є ні чим іншим, як корисною дією споживчої вартості – товару або безпосередньої праці. Послуги можуть бути матеріальними у вигляді речей та нематеріальними – у вигляді результатів людської діяльності, що не мають матеріально-речового виразу. Останніми є послуги невиробничої сфери, тобто такі, які не створюють матеріальних благ, а саме: освіти, охорони здоров'я, соціального забезпечення, побутового обслуговування, житлово-комунального забезпечення, транспорту, зв'язку, науки і наукового супроводження, а також державного управління, місцевого самоврядування і громадських організацій.

В українському законодавстві відсутнє чітке формулювання поняття публічних послуг, що дає можливість їх неоднозначного трактування. Як тотожні поняттю «публічні послуги» використовують поняття «державні послуги», «адміністративні послуги», «муніципальні послуги», «громадські послуги» тощо. Хоча насправді ці поняття не є тотожними.

Публічні послуги – це суспільно значуща діяльність органів державної влади, органів місцевого самоуправління, підприємств, установ, організацій, які перебувають в їх управлінні, спрямовану на задоволення потреб та запитів громадян, юридичних осіб та організацій.

Термін «публічні послуги» набагато ширший від «державних послуг», їх можуть надавати державні і недержавні структури.

Основними ознаками публічних послуг є:

- повноваження щодо їх надання закріплені законом за адміністративними органами (органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування);
- наданню такої послуги завжди передуює заява (звернення) фізичної або юридичної особи до органу публічного управління;
- особа має законне право вимагати від органу публічного управління розгляду своєї заяви;
- результатом розгляду заяви є владне рішення органу публічного управління, в якому вказано конкретного адресата (кінцевого споживача такої послуги).

Публічні послуги не є адміністративними, якщо: по-перше, вони виникають з ініціативи самого адміністративного органу; по-друге, якщо вони є діяльністю, не пов'язаною з реалізацією ними владних повноважень.

Пропонується розрізняти залежно від суб'єкта, що надає публічні послуги, на державні та муніципальні послуги.

Як критерій класифікації послуги пропонується застосувати формат погашення витрат на надання послуги – через державний або місцевий бюджет. У першому випадку надані послуги вважаються державними, в другому – муніципальними.

Адміністративні послуги розглядаються як складова державних чи муніципальних і визначені, як результат здійснення владних повноважень уповноваженим суб'єктом, що відповідно до закону забезпечує юридичне оформлення умов реалізації фізичними та юридичними особами прав, свобод і законних інтересів за їх заявою (видача дозволів (ліцензій), сертифікатів, посвідчень, проведення реєстрації тощо).

Центром політико-правових реформ у запропоновано такі визначення:

- публічні послуги – державні і муніципальні послуги (послуги публічної влади);
- державні послуги, що надаються органами державної влади (насамперед виконавчої) та державними підприємствами, установами і організаціями;
- муніципальні послуги, що надаються органами місцевого самоврядування (громадами) та комунальними (муніципальними) підприємствами, установами і організаціями;
- адміністративні послуги – державні і муніципальні послуги, які здійснюються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за типом безпосереднього надання кінцевим споживачам.

Можна також навести більш розгорнуту класифікацію публічних послуг. Так, розрізняють такі види (типи) публічних послуг:

- державні послуги – дії державних органів стосовно реалізації функцій держави, будь-яка платна послуга, що надається органами влади та створеними ними установами, які утримуються за рахунок коштів держбюджету, обов'язковість якої встановлюється законодавством;
- управлінські послуги – зміст функціональної діяльності державного органу стосовно вироблення і реалізації державної політики з регулювання певного сектору економіки чи соціального життя;

- адміністративні послуги – дія органу чи його апарату із забезпечення інтересів і свобод фізичних і юридичних осіб у контексті законодавчо визначених порядків реалізації своїх повноважень, що конкретизовані нормативно-правовими актами, зареєстрованими в законодавчо визначеному порядку;

- соціальні послуги – комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на окремі соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих ситуаціях та потребують сторонньої допомоги з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя;

- житлово-комунальні (муніципальні) послуги – результат господарської діяльності, спрямованої на задоволення потреби фізичної або юридичної особи в забезпеченні холодною та гарячою водою, водовідведенням, газо-та електропостачанням, опаленням, а також вивезення побутових відходів у порядку, встановленому законодавством.

Правовою основою публічних послуг є: Конституція України; *Закон України* від 06.09.12 р. «Про адміністративні послуги»; *Указ Президента України* від 03.07.2009 р. «Про заходи із забезпечення додержання прав фізичних та юридичних осіб щодо одержання адміністративних (державних) послуг»; *постанови КМУ*: від 27.01.2010 р. «Про затвердження методики визначення собівартості платних адміністративних послуг», від 18.05.2011 р. «Про платну адміністративну послугу, яка надається Фондом державного майна», від 09.06.2011 р. «Про затвердження переліку платних адміністративних послуг, що надаються Службою безпеки», від 30.01.2013 р. «Про затвердження Порядку ведення Реєстру адміністративних послуг», та ін.

Для ефективного організаційного забезпечення надання публічних послуг важливим є визначення певного стандарту публічних послуг. Під стандартом державної послуги будемо розуміти встановлені нормативно-правовими актами вимоги до обсягу, якості і умов надання державної послуги.

Стандарти можуть встановлюватися як стосовно публічних послуг, що надаються невизначеному колу осіб, так і стосовно публічних послуг конкретним користувачам, тобто для власне адміністративних послуг.

Державний орган, що надає послуги невизначеному колу осіб, має бути законодавчо зобов'язаний щорічно переглядати стандарти відповідних послуг і заохочувати організації, які наділені правом надання послуг, впроваджувати і виконувати ці стандарти.

Законодавчому врегулюванню підлягають обов'язкові вимоги до стандартів відповідних державних (у тому числі адміністративних) послуг, передусім щодо якості і умов надання цих послуг.

Тема 6.Лідерство та керівництво у публічній службі

1. Поняття та сутність лідерства та керівництва на публічній службі.
2. Співвідношення лідерства та керівництва в публічній службі.
3. Оцінка та розвиток лідерського потенціалу публічних службовців.
4. Керівник в публічній службі.

Основний зміст

Ефективність і злагодженість управлінської роботи державних органів та органів місцевого самоврядування, значною мірою визначається саме особою, яка очолює ці органи, наявності чи відсутності у такої особи досвіду, належних фахових знань та вроджених чи набутих лідерських якостей.

Публічна посада формально дає керівникові необхідні передумови бути лідером колективу, але автоматично його таким не робить, хоча сам термін «лідер» в перекладі і означає «керівник», «провідник», ці поняття тотожними не є. Різниця між поняттями полягає в тому, що «лідер» висувається завжди «знизу – догори», а керівник навпаки, «згори – вниз». З поняттям «лідер» тісно пов'язане поняття «лідерство» під котрим в загальному розуміють складний механізм взаємодії тих хто проявляє свою спроможність бути лідером та тих на кого цей прояв направлено.

Лідером може бути лише та особа, яка користується авторитетом серед оточення. Механізм реальної влади спирається або на повноваження, або на авторитет, чи на те й інше разом. Влада керівника заснована на повноваженнях і передбачає обов'язкове підкорення та наявність можливості легітимного примусу. Обсяг повноважень документально закріплений та визначається місцем керівника в ієрархії влади та не залежить від його індивідуальних здібностей. На відміну від повноважень, авторитет дає змогу здійснювати владу без примусу.

Отже, **керівник**, це індивід, на якого офіційно покладені функції управління і організації в групі, а **лідер** це наділений найбільш ціннісним потенціалом індивід, який має провідний вплив в групі.

Лідер та керівник не є тотожними категоріями.

У західній науці виокремлюють такі відмінні ознаки лідерів і керівників:

- 1) керівники шукають сумлінних виконавців, а лідери – одностудців;
- 2) керівники не вибачають помилок ні собі, ні іншим, а лідери переважно визнають свої помилки і не бояться відкрито вживати необхідних заходів для їх виправлення;
- 3) керівники вважають, що підлеглі навіть з високою компетенцією неспроможні виконувати роботу без контролю і вказівок згори. В основі роботи лідера лежить принцип рівності;
- 4) керівники намагаються створити собі позитивний імідж, хоча це не можливо через конфліктну природу відносин між керівниками і підлеглими. Лідери цінують повагу колег, наділені репутацією людини з високою етикою, з повагою ставляться до працівників, захищають їхні інтереси. Працівники вдячні лідерам і всіляко їх підтримують.

Американські дослідники (Кеннет Клок та Джоан Голдсміт) виділяють такі відмінності між керівником і лідером:

- керівник здійснює адміністрування; лідер вносить нове;
- керівник – це копія; лідер – завжди оригінал;
- керівник підтримує працездатність; лідер забезпечує розвиток;
- керівник приймає реальність; лідер досліджує її в пошуках істини;

- керівник зосереджений на системі й структурі; у центрі уваги лідера – люди;
- керівник покладається на залізний контроль; лідер – викликає довіру;
- керівника цікавить найближче майбутнє; для лідера має значення довгострокова перспектива;
- керівник запитує «як» і «коли»; лідер запитує «що» і «чому»;
- керівник завжди дивиться на практичний результат, підсумки; лідер дивиться на відкриття нових горизонтів;
- керівник слідує певній моделі; лідер сам створює модель;
- керівник приймає статус-кво; лідер кидає йому виклик;
- керівник – це хороший службовець; лідер зберігає власну особистість, не вписуючи її в певний шаблон;
- керівник робить все правильно; лідер робить те, що потрібно.

Лідерство на публічній службі можна визначити як один з процесів організації управління соціальною групою, який сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни та з оптимальним ефектом, рушійною силою якого є авторитет керівника – лідера.

Ключовими **складовими лідерства** на публічній службі є:

1. Орієнтація на результат – це спроможність брати на себе відповідальність, сплановано та послідовно діяти відповідно до визначених цілей з метою досягнення очікуваних результатів, здатність до управління наявними ресурсами, враховуючи потреби та пріоритети організації. Орієнтація на досягнення визначених результатів діяльності пов'язана із очікуваннями щодо якості діяльності державних службовців, успішного впровадження реформ, розвитку ефективної державної служби, здатної відповідати на суспільні виклики та забезпечувати надання дієвих послуг населенню.

2. Аналітичне мислення – це здатність об'єктивно сприймати, вивчати та викладати інформацію, що передбачає її узагальнення з різних джерел, врахування деталей та тенденцій, визначення проблем, їх важливості та причинно-наслідкових зв'язків; це здатність генерування нових ідей та різних шляхів розв'язання проблем. Аналітичне мислення є основою для розвитку довгострокового бачення, скоординованості та послідовності дій. Важливою є спроможність обґрунтування діяльності та дотримання визначених стратегій розвитку на основі аналітичного мислення та стратегічного планування, розроблення політики, що є однією з ключових функцій державних службовців, для забезпечення далекоглядності, поступовості дій на шляху розв'язання наявних проблем, задоволення суспільних потреб та використання можливостей.

3. Управління людськими ресурсами – це спроможність керівників дотримуватися послідовного стратегічного підходу до управління персоналом, нести відповідальність за планування людських ресурсів, добір кадрів, розвиток їхньої спроможності та організацію діяльності на основі поточних та майбутніх потреб організації, мотивування досконалої діяльності, визнання внеску працівників у діяльність відомства та підтримку сприятливих умов праці, в яких службовці максимально можуть реалізовуватися та сприяти досягненню

цілей організації. Управління людськими ресурсами пов'язане із визнанням найвищої цінності Людини та усвідомлення керівниками відповідальності за управління підпорядкованих їм службовців на основі поваги до працівників, розвитку командної роботи, мотивування активної участі працівників, їх професійного розвитку тощо.

4. Ефективна комунікація – це здатність до ефективного обміну інформацією як по горизонталі, так і по вертикалі, з метою досягнення розуміння та підтримки на шляху реалізації цілей організації; це вміння чітко та зрозуміло формулювати свою точку зору, враховуючи потреби аудиторії, в різних умовах та з використанням різних форм (письмово та усно) та способів комунікації; це спроможність прислухатися до інших та забезпечення постійного зворотнього зв'язку. Важливим є усвідомлення керівниками значення та відповідальності за налагодження співпраці між відомствами, взаємодії в рамках організації по вертикалі та горизонталі, між керівниками різних рівнів, колегами для забезпечення прозорості, обізнаності, сфокусованості та скоординованості діяльності та взаємної підтримки на шляху досягнення цілей.

У сфері публічного управління виділяють 12 основних типів керівників: авторитарний, демократичний, креативний, бюрократичний, активний, пасивний, професійний, загальний, егоїстичний, «трудівник», «нероба», «господар».

Виходячи з реалій сучасності вважається, що керівник з лідерськими якостями в державному управлінні означає в першу чергу, відмову від примусу у взаємодії керівника і підлеглих. Джерелом лідерства є здатність підтримувати творчу напругу й енергію, що виникає тоді, коли люди говорять правду і передають іншим своє уявлення майбутнього та розуміння теперішнього.

Якщо діяльність керівника в першу чергу, зорієнтована на виконання групою завдання, а діяльність лідера зорієнтована на відносини в групі, то відповідно керівнику-лідеру мають бути притаманні всі загальні якості як лідера (неформальний авторитет, інтелектуальні здібності, здатність до прийняття ризикованих рішень, спроможність до витримки в стані непевності, нахил до панування над іншими людьми, інтелігентність, творче мислення, активність, впевненість, наполегливість, вміння передбачати, переконувати, прагнення до успіху, комунікативність тощо) так і керівника (формальний авторитет, аналітичні здібності, професійні знання, висока загальна культура, розуміння меж законодавства, постійне прагнення до отримання нових знань), саме цей синтез і виділяє лідера з поміж інших керівників і зумовлює його головну функцію – перетворення колективу в єдину монолітну команду, налаштування цієї команди і особистий позитивний вплив на вирішення спільних завдань.

Важливим є те, що для успішної роботи керівник має виконувати специфічні функціональні ролі: лідера, експерта, аналітика, арбітра, стратега, психолога, ідеолога та ін.

Також, на базовому рівні слід обов'язково передбачити професійну підготовку керівника в системі підготовки, перепідготовки та підвищення

кваліфікації публічних службовців з акцентом на розкриття соціально-психологічних аспектів управлінської діяльності. Ключовим елементом підготовки магістрів державного управління мають стати інтерактивні форми, зокрема тренінг, коучинг, майстер-клас, в основу яких покладено авторські програми, що висвітлюють конкретну управлінську проблему та шляхи її розв'язання, що сприятиме досягненню результативності роботи керівника. Підготовку керівника потрібно здійснювати не тільки за існуючими типовими програмами, а й передбачити індивідуальні програми в контексті особистісно орієнтованого навчання, спрямованого як на задоволення потреб та інтересів конкретного слухача, так і на його розвиток.

Імідж. Імідж публічного службовця – це *складне системне утворення*, яке являє собою комплекс окремих складових. Точка зору щодо публічного службовця формується з огляду на такі обставини: а) створене ним штучне середовище існування (службовий кабінет, робоче місце, автомобіль тощо) – *середовищна складова*; б) власна зовнішність (одяг, макіяж, зачіска, прикраси тощо) – *габітарна складова*; в) речова, предметна продукція (речі, цінності, документи тощо) – *предметна складова*; г) мовлення – *вербальна складова*; д) рухи та міміка – *кінетична складова*.

Тема 7. Поняття корупції в публічному управлінні та шляхи її запобігання

1. Поняття та правове регулювання корупції. Співвідношення понять «корупція» та «корупційне правопорушення».
2. Державна антикорупційна політика.
3. Запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням.
4. Участь України в міжнародному співробітництві у сфері запобігання і протидії корупції.

Основний зміст

Одним із важливих аспектів сучасної державної правової політики в Україні є реформування системи запобігання і протидії корупції. Досягнення успіху у цьому процесі є передумовою для формування у суспільства довіри до влади, зростання економічного потенціалу держави, покращення добробуту громадян України.

У свій час ст. 3 Закону України «Про засади запобігання і протидію корупції» було визначено такі основні принципи запобігання і протидії корупції: верховенства права; законності; комплексного здійснення правових, політичних, соціально-економічних, інформаційних та інших заходів; пріоритетності запобіжних заходів; невідворотності відповідальності за вчинення корупційних правопорушень; відкритості та прозорості діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування; участі громадськості у заходах щодо запобігання і протидії корупції, державного захисту осіб, які надають допомогу у здійсненні таких заходів; забезпечення відновлення порушених прав і законних інтересів, відшкодування збитків, шкоди, завданої корупційним правопорушенням. Із вказаного переліку випливає, що саме запобігання корупції через низку встановлених

законодавством механізмів, у тому числі в активній співпраці із громадськістю, є пріоритетним підходом у питанні подолання корупції.

Законом України «Про запобігання корупції» передбачено наступне визначення: **корупція** – використання особою (суб'єктом відповідальності за корупційні правопорушення), наданих їй службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки (пропозиції) такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка (пропозиція) чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній в Законі, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей.

Корупційне правопорушення – це умисне діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною в Законі, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність. Варто звернути увагу на те, що до корупційних правопорушень віднесено кілька специфічних правопорушень, що фактично не мають ознак корупції, однак є суттєвими порушеннями вимог антикорупційного законодавства щодо запобігання корупції. Йдеться, зокрема, про порушення вимог фінансового контролю, порушення вимог стосовно повідомлення про конфлікт інтересів, невжиття заходів щодо протидії корупції, відповідальність за які передбачена нормами права.

Перш за все, слід зазначити, що в Україні замість фрагментарного законодавства створено систему антикорупційного законодавства, яке охоплює всі сфери суспільного життя і включає різні види нормативно-правових актів. Основним антикорупційним нормативно-правовим актом в Україні є Закон України «Про запобігання корупції». Відповідно до вказаного Закону відносини, що виникають у сфері запобігання і протидії корупції, регулюються зазначеним Законом, іншими законами і міжнародними договорами України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, а також прийнятими на їх виконання іншими нормативно-правовими актами. До актів законодавства, що утворюють основу антикорупційного законодавства України, належать наступні: Кодекс України про адміністративні правопорушення; Кримінальний кодекс України; *Законодавство України: Про очищення влади; Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014-2017 роки; Про запобігання корупції; Про Національне антикорупційне бюро України; Про Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів; Про державну службу; Укази Президента: Про першочергові заходи з реалізації Закону України «Про запобігання і протидію корупції»; Про Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування; Постанови Кабінету Міністрів України: Про стан фінансово-бюджетної дисципліни, заходи щодо посилення боротьби з корупцією та контролю за використанням державного майна і фінансових ресурсів; Питання запобігання та виявлення корупції в органах*

виконавчої влади; Питання запобігання та виявлення корупції; Про затвердження Положення про Урядового уповноваженого з питань антикорупційної політики тощо.

Антикорупційна політика – заснована на ідеї гуманізму та принципі верховенства права стратегічна складова внутрішньої антикримінальної політики держави, владна дефініція яка полягає у формуванні ключових доктринальних засад у сфері запобігання й протидії корупційній злочинності та її практична реалізація в системі органів і установ антикримінальної юстиції у відповідності з положеннями кримінально-правової, кримінально-процесуальної та кримінально-виконавчої політики та законодавства України. Статус антикорупційної політики закріплений не тільки в положеннях Конституції України, але й закону України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» де зазначено, що основними засадами політики у сфері розбудови державності є: боротьба із злочинністю шляхом поліпшення координації роботи правоохоронних органів, оптимізації їх структури, належного забезпечення їх діяльності, а також посилення протидії корупції та тіньовій економічній діяльності, забезпечення безумовного дотримання принципів законності насамперед вищими посадовими особами держави, політиками, суддями, керівниками правоохоронних органів і силових структур(ст. 3).

Елементами предмета антикорупційної політики є: а) поняття, завдання, методи, функції, та принципи антикорупційної політики держави; б) стратегія і тактика запобігання та протидії корупційній злочинності; в) суб'єкти формування та реалізації антикорупційної політики держави; г) нормативно-правове, організаційно-управлінське та фінансове забезпечення формування та реалізації антикорупційної політики держави; д) кримінологічна експертиза нормативно-правових актів; е) заходи і засоби підвищення ефективності антикорупційної політики держави та практичної реалізації стратегії і тактики запобігання та протидії корупційній злочинності.

Таким чином, антикорупційної політику можна розглядати як:

1) державну політичну доктрину, яка володіє аналітичними методами та синтезом відповідних політичних, соціологічних і правових знань й займає вагомe місце серед стратегічних напрямів запобігання та протидії корупційній злочинності;

2) особливий вид соціальної діяльності, спрямований на забезпечення внутрішньої безпеки, правопорядку та законності в країні, створення організаційно-правових засад та реалізації стратегічних напрямів щодо запобігання та протидії корупційній злочинності;

3) законодавчу ініціативну функцію влади щодо забезпечення діяльності (взаємодії) суб'єктів антикорупційної політики.

Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014р. визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень.

Варто сказати, що ознайомлення державних службовців та осіб, які для цілей Закону України «Про запобігання корупції» прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави, з ключовими положеннями запровадженої системи запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням має надважливе значення та дозволить попередити випадки прояву корупції.

Виходячи вже з назви, можна зрозуміти, що під запобіганням корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням розуміється ряд заходів, правил та обмежень, які спрямовані на попередження та подолання проявів корупції. Законом встановлено ряд правил щодо запобігання проявам корупції, зокрема: обмеження щодо використання службового становища, одержання подарунків, сумісництва або суміщення публічної служби з іншою оплачуваною діяльністю щодо спільної роботи близьких осіб в умовах прямого підпорядкування один одному, а також обмеження щодо осіб, які припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування.

Взагалі, *заходи, спрямовані на запобігання та протидію корупції* умовно можна поділити на кілька груп:

1) обмеження для суб'єктів відповідальності за корупційні діяння (обмеження щодо використання службового становища; обмеження щодо суміщення та сумісництва; обмеження щодо одержання дарунків (пожертв); обмеження щодо роботи близьких осіб; обмеження щодо осіб, які звільнилися з посад або припинили діяльність, пов'язану з виконанням функції держави, місцевого самоврядування);

2) інститут спеціальної перевірки;

3) інститут фінансового контролю;

4) антикорупційна експертиза;

5) інші заходи (вимоги, щодо прозорості інформації, урегулювання конфлікту інтересів, заборона на одержання послуг і майна органами державної влади та органами місцевого самоврядування).

Кожна країна виробляла та виробляє ті форми і заходи боротьби з корупцією, які базуються на культурних і правоохоронних традиціях, діяльності її державних органів та громадських формувань. Проте, у другій половині минулого століття міжнародне співтовариство вимушене було визнати, що корупція є глобальною проблемою. Над нею стали активно працювати й численні міжнародні організації. В результаті прийнято низку нормативних документів (договорів і конвенцій) і різного роду декларацій, рекомендацій, резолюцій тощо. Основна мета світового співтовариства – виробити спільне бачення загроз, що несе корупція, та ефективні інструменти і стандарти дій у боротьбі з цим злом.

Україна відповідно до укладених нею міжнародних договорів здійснює співробітництво у сфері запобігання і протидії корупції з іноземними державами, міжнародними організаціями, які здійснюють заходи щодо запобігання і протидії корупції.

Для України досвід країн є таким, який бажано взяти до уваги, як позитивний приклад. Безумовно, зарубіжний досвід боротьби з корупцією не може бути перенесений у вітчизняну законодавчу та правозастосовчу практику в повному обсязі. Однак, його використання у межах можливого, з урахуванням українського сьогодення, може принести позитивні результати в боротьбі з корупцією.

Тема 8. Етика в публічній службі

1. Поняття та сутність етики на публічній службі.
2. Правова регламентація етики на публічній службі.
3. Принципи етики на публічній службі.
4. Професійно-етична поведінка публічних службовців.

Основний зміст

Етика – це наука про найбільш загальні закони становлення та історичного розвитку моралі. У свою чергу мораль, перш за все, виступає як система вимог, норм і правил поведінки людини, що історично склалися і дотримання яких має добровільний характер.

Моральні цінності і норми у сфері публічної влади та її інститутів являють собою у сукупності етику публічного адміністрування. Етика публічного адміністрування – це сукупність норм, правил, принципів, ідеалів, що визначають поведінку людей і є нормами загальнолюдської моралі у сфері управління. Таким чином, моральні норми є універсальними нормами в регулюванні суспільних відносин, соціального управління, публічне адміністрування, яке має будуватися на засадах моральності, етики, культури.

Етика на публічній службі є видом управлінської етики, в якій на основі вивчення професійної моралі публічних службовців обґрунтовується ціннісні орієнтації, норми, моральні аспекти поведінки, взаємовідносин між людьми у процесі публічно-управлінської діяльності, надаються практичні рекомендації, які зорієнтовані на цю діяльність.

Етика публічної служби – інституційна етика, яка впливає з місії та філософії публічної служби та презентує її цінності, професійно-етичні принципи, норми й механізми їхньої підтримки.

Етика публічного службовця – побудована на усвідомленні професійного призначення система професійно-етичних цінностей, принципів і норм, які відображаються у свідомості публічних службовців, орієнтують і регулюють їх відносини, діяльність у сфері публічної служби та механізмів підтримки професійно-етичної складової публічної служби.

Ключовим моментом для побудови професійної етики є усвідомлення призначення професії в суспільстві, соціальних функцій, які повинні виконувати професіонали.

Законодавче закріплення етичних стандартів публічної служби, з одного боку, є свідченням свідомого прагнення держави утверджувати в системі суспільних відносин моральні цінності, а з іншого – вказує на те, що право підноситься до рівня моральних цінностей.

Необхідно зазначити, що не дивлячись на важливість практичної реалізації, етика публічної служби нормативно закріплена лише частково та фрагментарно.

До **актів законодавства**, що утворюють правову основу етики публічної служби, належать наступні: Конституція України; *Закони*: «Про державну службу»; «Про судоустрій і статус суддів»; «Про службу в органах місцевого самоврядування»; «Про запобігання корупції»; *Постанова КМУ* «Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців»; *Наказ Нацдержслужби* «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування»; *Рішення з'їзду суддів України* «Про затвердження Кодексу суддівської етики» тощо. Слід відзначити, що майже у всіх спеціалізованих видів державних служб є прийняті у встановленому порядку центральним органом управління окремі управлінські акти щодо регламентації службової етики, наприклад в органах прокуратури, органах внутрішніх справ та ін.

Публічні службовці у своїй діяльності керуються принципами етики державної служби, що ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавства про державну службу та запобігання корупції, а саме: 1) служіння державі і суспільству; 2) гідної поведінки; 3) доброчесності; 4) лояльності; 5) політичної нейтральності; 6) прозорості і підзвітності; 7) сумлінності.

Служіння державі і суспільству передбачає: 1) чесне служіння і вірність державі; 2) забезпечення державних інтересів під час виконання завдань та функцій держави; 3) сприяння реалізації прав та законних інтересів людини і громадянина; 4) формування позитивного іміджу держави.

Гідна поведінка передбачає: 1) повагу до гідності інших осіб; 2) ввічливість та дотримання високої культури спілкування; 3) доброзичливість і запобігання виникненню конфліктів у стосунках з громадянами; 4) недопущення, у тому числі поза державною службою, дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця.

Доброчесність передбачає: 1) спрямованість дій на захист публічних інтересів, забезпечення пріоритету загального блага громадян над особистими, приватними або корпоративними інтересами; 2) неприпустимість використання державного майна в особистих цілях; 3) недопущення наявності конфлікту між публічними і особистими інтересами; 4) нерозголошення та невикористання інформації, що стала відома у зв'язку з виконанням державним службовцем своїх обов'язків, у тому числі після припинення державної служби, крім випадків, установлених законом; 5) недопущення надання будь-яких переваг і виявлення прихильності до окремих фізичних та юридичних осіб, політичних партій, громадських і релігійних організацій.

Лояльність передбачає: 1) добросовісність щодо виконання рішень Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України та державного органу, в якому працює державний службовець, незалежно від своїх власних переконань і політичних поглядів; 2) утримання від будь-яких

проявів публічної критики діяльності державних органів, їх посадових осіб; 3) коректне ставлення до керівників і співробітників державного органу під час виконання державним службовцем своїх обов'язків.

Політична нейтральність передбачає: 1) недопущення впливу політичних інтересів на дії та рішення державного службовця; 2) відмову від публічної демонстрації політичних поглядів і симпатій; 3) дотримання вимог стосовно обмежень щодо політичної діяльності, встановлених законом стосовно окремих категорій державних службовців; 4) уникнення використання символіки політичних партій під час виконання державним службовцем своїх обов'язків; 5) забезпечення прозорості у відносинах з особами, що виконують політичні функції.

Прозорість і підзвітність передбачає відкритість та доступність інформації про діяльність державного службовця, крім випадків, визначених Конституцією та законами України.

Сумлінність передбачає: 1) добросовісне, чесне та професійне виконання державним службовцем своїх обов'язків, виявлення ініціативи і творчих здібностей; 2) постійне підвищення рівня своєї професійної компетентності та удосконалення організації службової діяльності; 3) недопущення ухилення від прийняття рішень та відповідальність за свої дії та рішення.

Підтримка професійно-етичної поведінки публічного службовця може здійснюватися:

1) через особистісну моральнісну саморегуляцію публічних службовців.

2) через інституційні впливи, зміни в організаційному середовищі, які максимально унеможливають порушення етичних засад професії;

Перший напрямком підтримки професійно-етичних впливів є моральнісна саморегуляція, особисті моральні принципи та моральні якості публічних службовців. Широке впровадження моральної регуляції у сфері державної влади можливе за умов культивування поваги до особистості; підбору та просування кадрів з урахуванням професійно-етичної та моральної складової професіоналізму; акцентування уваги на моральних вимірах кодексу поведінки в процесі його розробки й упровадження; входження в практику публічної служби низки засобів, що активізують засвоєння етичних стандартів професії.

Другий напрямком професійно-етичних впливів передбачає створення етичної інфраструктури публічної служби та впровадження репутаційного контролю за поведінкою працівника.

Тема 9. Спеціальна перевірка та конфлікт інтересів

1. Загальна характеристика спеціальної перевірки як складової забезпечення запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням.

2. Особи, які підлягають спеціальній перевірці.

3. Особливості спеціальної перевірки.

4. Загальна характеристика конфлікту інтересів.

Основний зміст

Спеціальну перевірку відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, запроваджено з метою підвищення якості відбору кандидатів на зайняття посад, пов'язаних з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, та запобіганню прийняттю на службу осіб, у яких у випадку призначення виникатиме конфлікт інтересів. Зазначений механізм надає можливість керівнику отримати всебічну інформацію про кандидата та прийняти об'єктивне рішення про його призначення або відмовити у призначенні.

Стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, а також посад з підвищеним корупційним ризиком, перелік яких затверджується Національним агентством, на підставі вимог законодавчих норм проводиться спеціальна перевірка, у тому числі щодо відомостей, поданих особисто.

Спеціальна перевірка не проводиться щодо:

1) кандидатів на пост Президента України, кандидатів у народні депутати України, кандидатів у депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та на посади сільських, селищних, міських голів;

2) громадян, які призиваються на військову службу за призовом осіб офіцерського складу та на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або залучаються до виконання обов'язків за посадами, передбаченими штатами воєнного часу;

3) претендентів, які перебувають на посадах в державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування та призначаються в порядку переведення чи просування по службі на посади в межах того ж органу або призначаються в порядку переведення на посади в інших державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування;

4) претендентів, які перебувають на посадах в державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування, що припиняються, та призначаються в порядку переведення на роботу до інших органів, до яких переходять повноваження та функції органів, що припиняються;

5) осіб при розгляді питання про включення їх до списку народних засідателів або присяжних.

У разі якщо призначення, обрання чи затвердження на посади здійснюється місцевою радою, спеціальна перевірка проводиться у встановленому цим Законом порядку стосовно призначених, обраних чи затверджених на відповідні посади осіб.

Організація проведення спеціальної перевірки покладається на керівника (заступника керівника) державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим, органу місцевого самоврядування або їх апарату, на зайняття посади в якому претендує особа, крім випадків, установлених законом. Для забезпечення організації проведення спеціальної перевірки керівник відповідного державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим,

органу місцевого самоврядування або їх апарату може визначити відповідальний структурний підрозділ.

Особливості організації проведення спеціальної перевірки щодо кандидатів на посаду судді визначаються Законом України «Про судоустрій і статус суддів».

Щодо кандидатів на зайняття інших посад, призначення (обрання) на які здійснюється Президентом України, Верховною Радою України або Кабінетом Міністрів України, організація проведення спеціальної перевірки покладається відповідно на Главу Адміністрації Президента України, Керівника Апарату Верховної Ради України, Міністра Кабінету Міністрів України або їх заступників.

Організація проведення спеціальної перевірки у новостворених державних органах покладається на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної служби, до моменту утворення у такому новоствореному органі відповідального за це структурного підрозділу.

Спеціальній перевірці підлягають відомості про особу, яка претендує на зайняття посади, зазначеної в частині першій цієї статті, зокрема щодо:

1) наявності судового рішення, що набрало законної сили, згідно з яким особу притягнуто до кримінальної відповідальності, в тому числі за корупційні правопорушення, а також наявності судимості, її зняття, погашення;

2) факту, що особа піддана, піддавалася раніше адміністративним стягненням за пов'язані з корупцією правопорушення;

3) достовірності відомостей, зазначених у декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;

4) наявності в особи корпоративних прав;

5) стану здоров'я (в частині перебування особи на обліку в психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я), освіти, наявності наукового ступеня, вченого звання;

6) відношення особи до військового обов'язку;

7) наявності в особи допуску до державної таємниці, якщо такий допуск необхідний згідно з кваліфікаційними вимогами до певної посади;

8) поширення на особу заборони займати відповідну посаду, передбаченої положеннями Закону України «Про очищення влади».

Кандидат на посаду, стосовно якого спеціальна перевірка вже проводилася, при призначенні в порядку переведення на посаду до іншого державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим, органу місцевого самоврядування повідомляє про це відповідний орган, який в установленому порядку запитує інформацію щодо її результатів.

Порядок проведення спеціальної перевірки. Спеціальна перевірка проводиться за письмовою згодою особи, яка претендує на зайняття посади, у строк, що не перевищує двадцяти п'яти календарних днів з дня надання згоди на проведення спеціальної перевірки.

У разі ненадання особою такої згоди питання щодо призначення її на посаду не розглядається. Порядок проведення спеціальної перевірки та форма

згоди на проведення спеціальної перевірки затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Так, Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, затверджено Указом Президента України від 25 січня 2012 р.

Для проведення спеціальної перевірки особа, яка претендує на зайняття посади, подає до відповідного органу:

- 1) письмову згоду на проведення спеціальної перевірки;
- 2) автобіографію;
- 3) копію паспорта громадянина України;
- 4) копії документів про освіту, вчені звання та наукові ступені;
- 5) медичну довідку про стан здоров'я за формою, затвердженою Міністерством охорони здоров'я України щодо перебування особи на обліку в психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я;
- 6) копію військового квитка або посвідчення особи військовослужбовця (для військовослужбовців або військовозобов'язаних);
- 7) довідку про допуск до державної таємниці (у разі його наявності).

Особа, яка претендує на зайняття посади, також подає до Національного агентства в порядку, визначеному частиною першою ст. 45 Закону, декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування.

Особи, зазначені в абзаці сьомому частини першої ст. 56 Закону, подають передбачені цією частиною статті документи для проведення спеціальної перевірки протягом трьох робочих днів з дня відповідного обрання або затвердження.

Після одержання письмової згоди особи, яка претендує на зайняття посади, на проведення спеціальної перевірки орган, на посаду в якому претендує особа, не пізніше наступного дня надсилає до відповідних державних органів, до компетенції яких належить проведення спеціальної перевірки відомостей, передбачених у частині третій статті 56, або до їх територіальних органів (за наявності) запит про перевірку відомостей щодо особи, яка претендує на зайняття відповідної посади, за формою, яку затверджує Кабінет Міністрів України.

Запит підписує керівник органу, на посаду в якому претендує особа, а в разі його відсутності – особа, яка виконує обов'язки керівника, або один з його заступників відповідно до розподілу функціональних обов'язків.

Щодо кандидатів на зайняття посад (крім посади судді), призначення (обрання) на які здійснюється Президентом України, Верховною Радою України або Кабінетом Міністрів України, такий запит надсилається до відповідних державних органів (їх територіальних органів) відповідно Главою Адміністрації Президента України, Керівником Апарату Верховної Ради України, Міністром Кабінету Міністрів України (їх заступниками або іншою визначеною ними посадовою особою) через центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної служби.

Спеціальна перевірка проводиться:

1) Міністерством внутрішніх справ України і Державною судовою адміністрацією України – щодо відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності, наявності судимості, її зняття, погашення;

2) Міністерством юстиції України та Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку – щодо наявності в особи корпоративних прав;

3) Національним агентством – щодо наявності у Єдиному державному реєстрі осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, відомостей про кандидата, а також щодо достовірності відомостей, зазначених особою у декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік;

4) центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я, відповідним органом виконавчої влади Автономної Республіки Крим, структурним підрозділом обласної, Київської, Севастопольської міської державної адміністрації – щодо відомостей про стан здоров'я кандидата (в частині перебування особи на обліку в психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я);

5) центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері освіти, відповідним органом виконавчої влади Автономної Республіки Крим, структурним підрозділом обласної, Київської, Севастопольської міської державної адміністрації, центральним органом виконавчої влади, якому підпорядкований навчальний заклад, керівником навчального закладу – щодо освіти, наявності у кандидата наукового ступеня, вченого звання;

6) Службою безпеки України – щодо наявності в особи допуску до державної таємниці, а також щодо відношення особи до військового обов'язку (в частині персонально-якісного обліку військовозобов'язаних Служби безпеки України);

7) Міністерством оборони України, військовими комісаріатами Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя – щодо відношення особи до військового обов'язку (за винятком випадків персонально-якісного обліку військовозобов'язаних Служби безпеки України).

До проведення спеціальної перевірки можуть бути залучені інші центральні органи виконавчої влади або спеціально уповноважені суб'єкти у сфері протидії корупції з метою перевірки відомостей про особу, зазначених у цій статті, або достовірності документів, передбачених цією статтею.

Необхідно зазначити, що в окремих органах, які проводять спеціальну перевірку, власними нормативно-правовими актами визначено порядок проведення такої перевірки. До вказаних актів, зокрема, належать:

- Положення про Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні правопорушення, затверджене Наказом Міністерства юстиції України від 11 січня 2012 р.;

- Порядок проведення спеціальної перевірки наявності в осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або

місцевого самоврядування, корпоративних прав, затверджений наказом Міністерства юстиції України від 23 березня 2012 р.;

- Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 30 липня 2012 р. «Про порядок проведення медичного огляду та спеціальної перевірки особи, яка претендує на зайняття посади, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування»;

- Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 10 вересня 2012 р. «Про Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо освіти, наявності наукового ступеня, вченого звання у осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування».

Аналізуючи перелік державних органів, що можуть залучатись до проведення перевірки, та відомостей, які перевіряються, можна зробити висновок, що проведення спеціальної перевірки є комплексним вивченням інформації про особу, яка бажає обіймати посади, пов'язані з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування.

Результати проведення спеціальної перевірки. На підставі ст. 58 Закону інформація про результати спеціальної перевірки, підписана керівником органу, що проводив перевірку, а в разі його відсутності – особою, яка виконує його обов'язки, або заступником керівника органу відповідно до розподілу функціональних обов'язків, подається до органу, який надіслав відповідний запит, у семиденний строк з дати надходження запиту.

Під час проведення спеціальної перевірки між органами (підрозділами), які її проводять, можуть здійснюватися взаємодія та обмін відомостями щодо особи, зокрема щодо осіб, які претендують на зайняття посад, перебування на яких становить державну таємницю. Такі взаємодія й обмін здійснюються у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Рішення про призначення (обрання) або про відмову у призначенні (обранні) на посаду, пов'язану із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, приймається після проведення спеціальної перевірки.

У разі встановлення за результатами спеціальної перевірки факту розбіжностей у поданих претендентом на посаду автобіографії та/або декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік посадовою особою (органом), яка (який) організовує проведення спеціальної перевірки, надається можливість претенденту на посаду протягом п'яти робочих днів надати письмове пояснення за таким фактом та/або виправити таку розбіжність.

У разі встановлення за результатами спеціальної перевірки відомостей про претендента на посаду, які не відповідають встановленим законодавством вимогам для зайняття посади, посадова особа (орган), яка (який) здійснює призначення (обрання) на цю посаду, відмовляє претенденту у призначенні (обранні) на посаду.

У разі встановлення за результатами спеціальної перевірки та розгляду вищезазначених пояснень претендента на посаду факту подання ним підроблених документів або неправдивих відомостей посадова особа (орган),

яка (який) здійснює призначення (обрання) на цю посаду, повідомляє протягом трьох робочих днів про виявлений факт правоохоронні органи та відмовляє претенденту у призначенні (обранні) на посаду.

Особа, щодо якої за результатами спеціальної перевірки встановлено обставини, які є підставою для відмови у призначенні (обранні) на посаду, вважається такою, що не пройшла спеціальну перевірку.

Повноваження особи, зазначеної в абзаці восьмому частини першої ст. 56 Закону, достроково припиняються без припинення повноважень депутата ради, а відповідна особа звільняється з відповідної посади без прийняття рішення відповідної ради у випадку, якщо вона не пройшла спеціальну перевірку або не надала у встановлений цим Законом строк згоди на проведення спеціальної перевірки.

Рішення про відмову у призначенні (обранні) на посаду за результатами спеціальної перевірки може бути оскаржено до суду.

Орган, на посаду в якому претендує особа, на підставі одержаної інформації готує довідку про результати спеціальної перевірки за формою, затвердженою Кабінетом Міністрів України. Щодо кандидатів на зайняття посад (крім посади судді), призначення (обрання) на які здійснюється Президентом України, Верховною Радою України або Кабінетом Міністрів України, таку довідку готує відповідний структурний підрозділ Адміністрації Президента України, Апарату Верховної Ради України або Секретаріату Кабінету Міністрів України.

Особи, щодо яких проведена спеціальна перевірка, мають право на ознайомлення з довідкою про результати спеціальної перевірки та в разі незгоди з результатами перевірки можуть подати відповідному органу державної влади, органу місцевого самоврядування свої зауваження у письмовій формі. Ці зауваження підлягають розгляду у семиденний строк з дня їх надходження.

Інформація про результати спеціальної перевірки та документи щодо її проведення є конфіденційними, якщо вони не містять відомостей, що становлять державну таємницю.

Документи, що були подані особою, яка претендувала на зайняття посади, для проведення спеціальної перевірки, у разі призначення (обрання) її на посаду передаються для зберігання в особовій справі, а в разі відмови у призначенні (обранні) на посаду повертаються цій особі під розписку, крім випадків, коли встановлено неправдивість цих документів, та інших випадків, передбачених законом.

Довідка про результати спеціальної перевірки додається до документів, поданих особою, або до особової справи, якщо прийнято рішення про її призначення (обрання) на посаду.

Слід зазначити, що при визначенні недостовірності поданої інформації необхідно виходити з її свідомого приховування чи перекручування.

Стосовно повідомлення правоохоронних органів у разі встановлення за результатами спеціальної перевірки факту подання кандидатом неправдивих відомостей слід зазначити, що вказане правило має на меті з'ясування наявності

чи відсутності правопорушень, у тому числі й корупційних, які стали причиною подання неправдивої інформації.

Відповідно, таку інформацію для здійснення відповідної перевірки та вжиття заходів найбільш доцільно надсилати до спеціально уповноважених суб'єктів, які безпосередньо здійснюють у межах своєї компетенції заходи щодо виявлення, припинення та розслідування корупційних правопорушень – органи прокуратури, органи внутрішніх справ України, Національне антикорупційне бюро України, Національне агентство з питань запобігання корупції.

Особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, відповідно до вимог ст. 28 Закону, зобов'язані:

1) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

2) повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі – Національне агентство чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно;

3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

Національне агентство у випадку одержання від особи повідомлення про наявність у неї реального, потенційного конфлікту інтересів упродовж семи робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені цим Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до територіального

органу Національного агентства. У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених у цьому розділі Закону.

Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

Закони та інші нормативно-правові акти, що визначають повноваження державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, порядок надання окремих видів державних послуг та провадження інших видів діяльності, пов'язаних із виконанням функцій держави, місцевого самоврядування, мають передбачати порядок та шляхи врегулювання конфлікту інтересів службових осіб, діяльність яких вони регулюють.

Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Наявність конфлікту інтересів не обов'язково призводить до фактів корупції, однак істотно підвищує ризик вчинення корупційних діянь та є по суті їх передумовою. Тому законодавством передбачено низку положень щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Заходи зовнішнього та самотійного врегулювання конфлікту інтересів передбачені вимогами ст. 29 Закону.

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- 3) обмеження доступу особи до певної інформації;
- 4) перегляду обсягу службових повноважень особи;
- 5) переведення особи на іншу посаду;
- 6) звільнення особи.

Особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняні до неї особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самотійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

Усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті (стаття 30 Закону). Усунення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників відповідного органу, підприємства, установи, організації.

Усунення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, а також залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників відповідного органу, підприємства, установи, організації здійснюється за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа.

Обмеження доступу до інформації (стаття 31 Закону). Обмеження доступу особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи до певної інформації здійснюється за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику органу, підприємства, установи, організації.

Перегляд обсягу службових повноважень (стаття 32 Закону). Перегляд обсягу службових повноважень особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи здійснюється за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, у разі, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

Здійснення повноважень під зовнішнім контролем (стаття 33 Закону). Службові повноваження здійснюються особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняною до неї особи під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим та відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

Зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

1) перевірка працівником, визначеним керівником органу, підприємства, установи, організації, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

2) виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника;

3) участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

Переведення, звільнення особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів(стаття 34 Закону).Переведення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації у разі, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи.

Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи.

Звільнення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

Особливості врегулювання конфлікту інтересів, що виник у діяльності окремих категорій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування передбачені вимогами ст. 35 Закону.

Правила врегулювання конфлікту інтересів в діяльності Президента України, народних депутатів України, членів Кабінету Міністрів України, керівників центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, суддів Конституційного Суду України та суддів судів загальної юрисдикції, голів, заступників голів обласних та районних рад,

міських, сільських, селищних голів, секретарів міських, сільських, селищних рад, депутатів місцевих рад визначаються законами, які регулюють статус відповідних осіб та засади організації відповідних органів.

У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи, яка входить до складу колегіального органу (комітету, комісії, колегії тощо), вона не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом.

Про конфлікт інтересів такої особи може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Заява про конфлікт інтересів члена колегіального органу заноситься в протокол засідання колегіального органу.

У разі якщо неучасть особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи, яка входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати правомочності цього органу, участь такої особи у прийнятті рішень має здійснюватися під зовнішнім контролем. Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

Запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав. Запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав регулюється вимогами ст. 36 Закону.

Особи уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування зобов'язані протягом 30 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права у порядку, встановленому законом. У такому випадку особам уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування забороняється передавати в управління належні їм підприємства та корпоративні права на користь членів своєї сім'ї.

Передача особами уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування належних їм підприємств, які за способом утворення (заснування) та формування статутного капіталу є унітарним, здійснюється шляхом укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності.

Передача особами уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування належних їм корпоративних прав здійснюється в один із таких способів:

1) укладення договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності (крім договору управління цінними паперами та іншими фінансовими інструментами);

2) укладення договору про управління цінними паперами, іншими фінансовими інструментами і грошовими коштами, призначеними для інвестування в цінні папери та інші фінансові інструменти, з торговцем цінними паперами, який має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління цінними паперами;

3) укладення договору про створення венчурного пайового інвестиційного фонду для управління переданими корпоративними правами з компанією з управління активами, яка має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління активами.

Передача корпоративних прав як оплата вартості цінних паперів венчурного пайового інвестиційного фонду здійснюється після реєстрації Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку випуску цінних паперів такого інституту спільного інвестування.

Особи уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування не можуть укласти договори, зазначені у частинах другій та третій цієї статті, із суб'єктами підприємницької діяльності, торговцями цінними паперами та компаніями з управління активами, в яких працюють члени сім'ї таких осіб.

Особи уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування призначені (обрані) на посаду, в односторонній термін після передачі в управління належних їм підприємств та корпоративних прав зобов'язані письмово повідомити про це Національне агентство із наданням нотаріально засвідченої копії укладеного договору.

Тема 10. Правові засади публічної служби у правоохоронній сфері

1. Правова природа та ознаки публічної служби у правоохоронній сфері.
2. Завдання та функції публічної служби у правоохоронній сфері.
3. Система принципів публічної служби у правоохоронній сфері.

Основний зміст

Починаючи з вересня 2019 року в Україні активізувалися перетворення в структурі системи суб'єктів публічної адміністрації та безпосередньо в концепції здійснення публічного адміністрування, що було ознаменовано здійсненням численних реформ, які отримали назву «перезавантаження влади» (державної служби загалом, а також органів прокуратури, Державного бюро розслідувань, судових органів). Ці зміни відновили процеси призупинених фундаментальних перетворень у системі цілей і цінностей суспільного розвитку, що закономірно призвело до відповідних нових фундаментальних змін у структурі та характері загроз означеному розвитку.

У законодавстві відсутнє визначення поняття «публічна служба в правоохоронній сфері» чи синонімів цього терміну (наприклад, «державна правоохоронна служба», «публічна правоохоронна служба», «правоохоронна служба» тощо). Сьогодні триває адміністративна реформа інституту публічної служби та правоохоронної сфери, вдале звершення якої не може бути досягнутим без однозначного розуміння публічної служби в правоохоронній сфері. Важливо зазначити, що публічна служба в правоохоронній сфері безпосередньо пов'язана зі забезпеченням публічної безпеки та порядку та має пріоритетне значення в системі завдань, що стоять перед державними органами нашої держави.

Публічна служба в правоохоронній сфері України – це адміністративно-правовий інститут підгалузі публічної служби, який у практичній дійсності об’єктивується в особливій та безперервній, неупередженій професійній діяльності громадян України, наділених належним рівнем службової правосуб’єктності, на посадах у правоохоронних органах України з приводу реалізації в інтересах держави та суспільства посадових завдань щодо належного підтримання функціонування цих державних органів та виконання функцій цих органів на підставі, у межах повноважень та в спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Публічна служба в правоохоронній сфері є особливим соціальним і правовим феноменом, без належного функціонування якого неможливе існування сучасної держави, а також панування права в суспільстві й державі загалом.

Основними ознаками публічної служби в правоохоронній сфері України є особливі риси цієї діяльності, що поділяються на такі групи ознак:

1. *Загальні ознаки публічної служби в правоохоронній сфері.* Різним видам публічної служби певною мірою притаманний комплекс спільних ознак, що характеризують публічну службу як єдине ціле.

Публічній службі в правоохоронній сфері властиві певні ознаки, які притаманні також й іншим підвидам публічної служби. До цих ознак можна зарахувати такі:

1) публічна служба в правоохоронній сфері є підзаконною. Вказана риса означає, що ця служба ґрунтується на законі та здійснює свої повноваження виключно в межах, порядку та в спосіб, встановлений у чинному законодавстві України та конкретизований у посадових інструкціях;

2) публічна служба в правоохоронній сфері виконує свої повноваження відповідно до комплексу правових принципів. Проте, на відміну від інших підвидів публічної служби, публічна служба в правоохоронній сфері ґрунтується у своїй діяльності на комплексі загальноправових, галузевих адміністративно- і трудо- правових, а також спеціальних правових принципів;

3) публічна служба в правоохоронній сфері є професійною діяльністю. Професійна діяльність – це вид трудової діяльності професіоналів, які володіють комплексом спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті спеціальної підготовки й досвіду роботи, мають високу ділову репутацію та володіють професійною етикою, зміст якої складається з доцільної зміни та перетворення навколишнього середовища шляхом виконання покладених на них особливих професійних обов’язків і здійснюючи надані ним для цього права, та діяльність яких може заподіяти шкоду третім особам;

4) публічна служба в правоохоронній сфері як частина організаційної діяльності держави є особливою компетентною діяльністю в певних суб’єктах публічної адміністрації (та в їх апараті);

5) публічна служба в правоохоронній сфері має владний характер;

6) публічна служба в правоохоронній сфері пов'язана з комплексом обмежень прав і свобод публічних службовців, що є гарантією належного виконання цими службовцями завдань та функцій;

7) публічна служба в правоохоронній сфері ґрунтується на засадах добровільності;

8) публічна служба в правоохоронній сфері фінансується за рахунок коштів державного бюджету.

2. *Спеціальні інституційні ознаки публічної служби в правоохоронній сфері.* До вказаних ознак слід віднести такі:

1) публічна служба в правоохоронній сфері безпосередньо стосується правоохоронних органів – здійснюється в органах, що уповноважуються законом на провадження правоохоронної діяльності;

2) публічна служба в правоохоронній сфері спрямована на реалізацію особливої комплексної (безпосередньої та похідної) правоохоронної мети;

3) публічна служба в правоохоронній сфері є переважно правозастосовною діяльністю;

4) публічна служба в правоохоронній сфері реалізує специфічні функції, виконувати які можуть лише відповідні публічні службовці;

5) публічна служба в правоохоронній сфері здійснюється в межах особливого режиму та умов перебігу службових відносин;

6) публічна служба в правоохоронній сфері має власну нормативно-правову базу, положеннями якої врегульовується організація та проходження служби, адміністративно-правове та соціально-правове становище службовців;

7) публічна служба в правоохоронній сфері є організаційною підсистемою держави, яка має внутрішню структуру, а також сувору ієрархічну побудову її складових;

8) публічна служба в правоохоронній сфері має власну систему спеціальних звань і зовнішньої атрибутики;

9) публічна служба в правоохоронній сфері передбачає підвищені вимоги до службовців як під час прийому, так і під час проходження служби, а також більш суворі, порівняно з публічними службами в інших сферах, дисциплінарні вимоги до виконання службових обов'язків і відповідальність за порушення цих обов'язків.

Отже, публічна служба в правоохоронній сфері відображається саме в діяльності державних службовців, які перебувають на службі в правоохоронних органах України, безпосередньо реалізуючи правоохоронну функцію держави. Таким чином, публічну службу в правоохоронній сфері можна визначити як особливий соціальний і правовий феномен, без належного функціонування якого неможливе існування сучасної правової держави, а також належної реалізації прав громадян.

Аналізуючи завдання публічної служби в правоохоронній сфері України, передусім необхідно зауважити, що тривалий час перелік завдань державної служби загалом не окреслювався в законодавстві України про цю службу. Завдання в правоохоронній сфері становлять комплекс дій, за допомогою яких

досягається цілком конкретна мета – охорона правового порядку, а отже, прав, свобод і законних інтересів людини та громадянина, юридичних осіб.

Завдання публічної служби в правоохоронній сфері – це похідний від мети діяльності цієї публічної служби обсяг роботи в правоохоронній сфері, що визначає шляхи досягнення окресленої мети. Вказані завдання поділяються на такі три групи:

1. *Загальні завдання публічної служби в правоохоронній сфері України.* публічна служба в правоохоронній сфері України виконує загальні завдання державної служби нашої держави, які конкретизовані в п. 1–7 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про державну службу».

2. *Спеціальні завдання публічної служби в правоохоронній сфері України.* До цієї групи завдань розглядуваного виду служби належать завдання, що впливають безпосередньо із сутності діяльності держави у сфері правоохорони, тобто ті функції, які стосуються виключно правоохоронних органів та відповідної публічної служби. Серед цих завдань можна навести такі:

- 1) виявлення загроз існуючому правопорядку;
- 2) попередження (профілактика) та припинення порушень правопорядку;
- 3) зменшення латентності злочинності;
- 4) застосування заходів юридичної відповідальності до порушників правопорядку.

3. *Особливі (конкретні) завдання публічної служби в правоохоронній сфері України.* Ці завдання стосуються не всієї публічної служби в правоохоронній сфері, а виключно тієї служби (у цій сфері), котра відповідає за певний напрям (чи напрями) досягнення мети створення та функціонування публічної служби в означеній сфері. Особливі (конкретні) завдання публічної служби зазвичай закріплюються в законодавчих актах, якими нормативно регламентується діяльність певного правоохоронного органу (отже, публічної служби цього органу).

Функції публічної служби є похідними від завдань цієї служби. Функціями публічної служби в правоохоронній сфері слід вважати наперед визначену (урегульовану законодавством), спрямовану на виконання комплексу завдань відповідного правоохоронного органу діяльність публічних службовців, яка впливає на функціонування цього органу влади та на суспільні відносини у сфері правоохорони.

Функції публічної служби в правоохоронній сфері доцільно поділяти залежно від їх загальності (характеризує те, якою мірою та чи інша функція публічної служби притаманна публічній службі в правоохоронній сфері як такої) на такі дві групи:

1. *Універсальні функції публічної служби в правоохоронній сфері.* До них відносяться: функція контролю; функція нагляду; ресоціалізаційна функція; публічна захисна функція; дозвільна функція; нормотворча функція; правороз'яснювальна функція; аналітична функція; інформаційна функція; інформаційно-комунікаційна функція; координаційна функція; методична функція.

2. *Спеціальні функції публічної служби в правоохоронній сфері.* До них відносяться: профілактична функція; охоронна функція; оперативно-розшукова функція; функція розслідування та розкриття кримінальних й адміністративних; виконавча функція.

Публічна служба в правоохоронній сфері України, виконуючи спеціальні та особливі завдання, обумовлені метою їх створення та діяльності, здійснює як особливі функції (ті, які може здійснювати лише відповідна публічна служба), так і загальні функції (тобто ті, що можуть виконуватись публічною службою в неправоохоронній сфері).

Принципи публічної служби в правоохоронній сфері України є надзвичайно важливим питанням, що має суттєве значення для практичної дійсності, у якій існує людина, суспільство та держава.

Принципи публічної служби в правоохоронній сфері України – це конституційні принципи публічної служби, якими в теорії права вважаються наявні в конституційному акті засади, яким мають відповідати більш конкретні норми, складові масиву правового регулювання державної служби та які описують соціальну сутність державної служби, а також головні завдання, що покладаються на неї.

Систему принципів публічної служби в правоохоронній сфері становлять такі групи принципів:

1. *Загальноправові принципи публічної служби в правоохоронній сфері.*

1) принцип верховенства права передбачає забезпечення пріоритету прав і свобод людини та громадянина відповідно до Конституції України, що визначають зміст і спрямованість діяльності державного службовця під час виконання завдань та функцій держави;

2) принцип законності передбачає, що публічна служба в правоохоронних органах у своїй діяльності має ґрунтуватися виключно на положеннях чинного законодавства України, зокрема, охороняючи правовий порядок, права і свободи, законні інтереси фізичних і юридичних осіб, не використовувати механізми попередження та протидії злочинності у незаконний спосіб, а також не допускати здійснення інших дій, що спрямовані на зловживання власними повноваженнями;

3) принцип гуманізму означає, що службовці правоохоронних органів не повинні надмірно застосовувати примусові заходи (наприклад, для психологічного впливу на свідка, підозрюваного, обвинуваченого тощо), використовуючи власні повноваження для запобігання порушенню правового порядку, прав людини та громадянина, законних інтересів суспільства й держави, тобто для досягнення загального блага, котрим охоплено забезпечення ідеї розуміння людини як найвищої соціальної цінності;

4) принцип справедливості - це базисний принцип, який діалектично доповнює та розвиває інші загальноправові, міжгалузеві та галузеві принципи, обґрунтовує функціональну необхідність їх існування, визначає межі дії інших принципів адміністративного права;

5) принцип правової рівності означає, що публічна служба в правоохоронній сфері однаково ставиться у своїй діяльності, з одного боку, до

всіх людей, котрі охоплюються сферою її діяльності, а з іншого – різне ставлення є допустимим лише тоді, коли є для цього нормативні та фактичні підстави (в окремих випадках також і процесуальні підстави), а також умови для неоднакового ставлення.

2. *Загальнослужбові принципи публічної служби в правоохоронній сфері.* Загальнослужбовими принципами публічної служби в правоохоронній сфері України є правові принципи, що поширюються на всю публічну службу нашої держави (на службу в державних органах та в органах місцевого самоврядування), маючи зазвичай особливий вияв в організації та діяльності публічної служби у сфері правоохорони.

До базових принципів публічної служби в правоохоронній сфері України належать такі принципи:

1) принцип забезпечення рівного доступу до публічної служби в правоохоронній сфері. Принцип забезпечення рівного доступу до публічної служби в правоохоронній сфері конкретизований принципом недискримінації;

2) принцип прозорості (гласності й відкритості) публічної служби – це принцип, який на підставі п. 9 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про державну службу» визначають як «відкритість інформації про діяльність державного службовця, крім випадків, визначених Конституцією та законами України». Принцип прозорості полягає в обов'язку публічної служби в правоохоронній сфері (та публічної служби загалом) інформувати органи влади й управління, місцевого самоврядування, громадські організації, населення, засоби масової інформації про свою діяльність;

3) принцип професійності публічної служби – це принцип, що виявляється в обов'язковості формування публічної служби за професійною ознакою, тобто в наявності в публічних службовців у правоохоронній сфері України високого рівня професійних знань, навичок і досвіду (у здійсненні посадових завдань і функцій, які на них покладаються), що забезпечували б найбільш можливе ефективне здійснення завдань і функцій публічної служби у відповідній сфері;

4) принцип ефективності публічної служби. Цей принцип відображається в результативності процесу діяльності публічної служби в правоохоронній сфері, у співвіднесенні результату цієї діяльності (передусім діяльності певного кола публічних службовців) за певний період часу до витрат на одержання вказаного результату;

5) принцип доброчесності публічної служби - це принцип, котрий, відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про державну службу», передбачає спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів і відмови державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень».

6) принцип політичної неупередженості (нейтральності) публічної служби – це принцип, який, згідно з п. 8 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про державну службу», полягає в недопущенні впливу політичних поглядів на дії та рішення державного службовця, а також утриманні від демонстрації свого

ставлення до політичних партій, демонстрації власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків.

Загальнослужбові принципи поширюються на всіх публічних службовців (державних службовців, службовців в органах місцевого самоврядування) й мають відповідний універсальний (для цих службовців) ефект, у контексті діяльності публічних службовців у сфері правоохорони вони мають певні особливості. Ці особливості обумовлені метою, завданнями та функціями органів публічної служби в правоохоронній сфері.

Принципи публічної служби в правоохоронній сфері України є цілісною системою основоположних ідей (засад) здійснення завдань і реалізації функцій публічною службою, що на законних підставах впливає на правоохоронну сферу держави, з приводу належної охорони правопорядку та прав, свобод і законних інтересів фізичних і юридичних осіб, суспільства й держави.

Тема 11. Сучасні проблеми організації публічної служби у правоохоронній сфері

1. Проблеми правового забезпечення організації публічної служби у правоохоронній сфері.
2. Напрями здійснення реформи публічної служби в правоохоронній сфері.

Основний зміст

Правове регулювання публічної служби в правоохоронній сфері України виявляється в комплексі нормативно-правових актів, положення яких тією чи іншою мірою впливають на процеси організації та діяльності відповідної публічної служби. Система правового регулювання публічної служби в правоохоронній сфері має яскраво виражену адміністративно-правову природу та займає в системі галузі адміністративного права цілком певне положення, а саме положення адміністративно-правового інституту. Місце адміністративного законодавства України в системі правового регулювання публічної служби в правоохоронній сфері є ключовим.

Система правового регулювання публічної служби в правоохоронній сфері України складається з таких груп нормативно-правових актів: 1) Конституція України; 2) міжнародно-правові документи, що врегульовують діяльність публічної служби в правоохоронній сфері України, а саме: а) міжнародно-правові документи, якими врегульовується діяльність публічної служби в правоохоронній сфері України, та які створюються та укладаються в межах міжнародних урядових організацій (фундаментальні універсальні й регіональні акти у сфері прав людини та основоположних свобод; універсальні та регіональні акти, положення яких спрямовані на протидію порушенням правового порядку); б) міжнародні угоди між КМУ та урядами інших держав про допомогу, співробітництво, взаємодію в правоохоронній сфері; в) міжнародні договори, укладені правоохоронними органами, щодо співробітництва в охороні правопорядку, прав і законних інтересів фізичних і юридичних осіб; 3) закони України, які стосуються публічної служби в правоохоронній сфері, а саме: а) загальні законодавчі акти України, спрямовані

на врегулювання діяльності публічної служби; б) загальні законодавчі акти України, які передбачають урегулювання охорону правового порядку (кримінально-правові та адміністративно-правові законодавчі акти матеріального й процесуального характеру); в) спеціальні законодавчі акти України, спрямовані на врегулювання діяльності публічної служби правоохоронних органів; 4) підзаконні нормативно-правові акти, положення яких регулюють публічну службу в правоохоронній сфері, головним чином: а) уставні підзаконні акти України, спрямовані на врегулювання діяльності публічної служби в правоохоронній сфері; б) підзаконні акти України, спрямовані на забезпечення діяльності правоохоронного органу, тобто акти, які безпосередньо регулюють діяльність публічної служби в правоохоронній сфері з приводу виконання завдань і функцій відповідного правоохоронного органу, підтримання функціонування цього державного органу; в) загальні підзаконні акти України, спрямовані на врегулювання діяльності публічної служби правоохоронних органів з приводу організаційних і технічних питань функціонування правоохоронного органу.

Діяльність публічної служби в правоохоронній сфері врегульовується положеннями конституційного, міжнародно-правового, кримінально-правового та адміністративного законодавства. Проте саме положеннями адміністративного законодавства організація і діяльність цієї публічної служби врегульовується безпосередньо й найбільш повно, уможливорюючи досягнення нею своєї мети, виконання покладених на неї завдань. Це обумовлено тим, що адміністративне законодавство України повною мірою врегульовує адміністративно-процесуальні, адміністративно-процедурні (добір службовців, зайняття ними посади, переміщення та переведення, звільнення службовців; об'єктивне функціонування правоохоронного органу – здійснення ним власних завдань), технічні аспекти (використання технічного устаткування правоохоронного органу) організації та діяльності публічної служби в правоохоронній сфері.

З огляду на концепцію динамізму адміністративно-правового регулювання публічної служби в правоохоронній сфері України, цілком закономірним явищем є здійснення адміністративно-правових реформ у правоохоронній сфері.

Основними напрямками подальшого здійснення реформи публічної служби в правоохоронній сфері України є: 1) підвищення авторитету публічної служби в правоохоронній сфері та мінімізація толерантності корупції в правоохоронних органах; 2) системне вдосконалення організаційних засад публічної служби в правоохоронній сфері; 3) системна оптимізація механізмів управління публічною службою та її координації в правоохоронній сфері; 4) системна оптимізація механізму контролю публічної служби в правоохоронній сфері.

Ці та інші напрями подальшого здійснення реформи публічної служби в правоохоронній сфері можливо реалізувати в межах таких напрямів удосконалення національного адміністративного законодавства, яке регламентує публічну службу в правоохоронній сфері: створення та

затвердження Концепції оптимізації функціонування публічної служби в правоохоронній сфері України на 2020 – 2025 роки, а також Концепції кадрової політики та кадрового забезпечення у правоохоронній сфері України з відповідною програмою дій; Концепції морально-психологічного клімату в публічній службі в правоохоронній сфері України з відповідною програмою дій; нової редакції положення про Національне агентство державної служби, яке доцільно перетворити на Національне агентство України з питань публічної служби, передбачивши в його складі структурний підрозділ, який впливатиме на модернізацію органів публічної служби в правоохоронній сфері як цілісної структури; окремого законодавчого акту, що врегульовує діяльність публічної служби в правоохоронній сфері України, а саме Закону України «Про публічну службу в правоохоронній сфері України».

У процесі вдосконалення національного адміністративного законодавства, що регламентує публічну службу в правоохоронній сфері України, необхідно звернути основну увагу на модернізацію регулювання правового статусу публічних службовців, публічної служби, а також дисципліни цих службовців. Це пояснюється пунктами 12, 18, 20 і 21 «Європейського кодексу поліцейської етики», а також тим фактом, що найбільш шкідливі феномени (адміністративно-правового та кримінально-правового характеру), що шкодять належному функціонуванню органів публічної служби в правоохоронній сфері, обумовлюються не функціонуванням відповідного суб'єкта публічної адміністрації як такого, а за рахунок неналежної діяльності публічних службовців. Зокрема, корупція виникає та підтримується не у результаті корумпованості того чи іншого органу публічної влади, а, насамперед у результаті відсутності належного рівня дисципліни публічних службовців цього органу, що безпосередньо корумпують організацію цього органу та викривляють мету, завдання і функцій. Тобто, особливим питанням організації належного, ефективного функціонування публічної служби в правоохоронній сфері є створення умов для того, щоб на службу в ці органи вступали добросовісні та професіональні, патріотичні кадри, які в процесі виконання своїх службових обов'язків будуть самовіддано служити людині і громадянину, суспільству та державі, не допускаючи поведінки, яка би ганьбила відповідний орган публічної служби та державу. Між тим, неналежна службова діяльність публічних службовців у сфері правоохорони, що унеможливорює нормальне функціонування органу публічної служби у відповідній сфері, а також знижує імідж публічної служби та принижує авторитет держави, не є лише наслідком зазначеного, але й неналежного рівня організації та управління в системі відповідних органів.

Комплексне удосконалення управлінських, організаційних засад публічної служби у правоохоронній сфері нашої держави повинно стосуватись не лише питань оптимізації форм кадрового забезпечення органів публічної служби у відповідній сфері, але й низки інших засадничих питань, вирішення яких обумовить належне функціонування публічної служби у вказаній сфері.

Тема 12. Організаційно-правові засади реалізації функцій кадрового

забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері

1. Нормативні вимоги до кадрового забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері.
2. Форми та процедури кадрового забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері.
3. Правове регулювання просування по службі персоналу правоохоронних органів.

Основний зміст

Кадрове забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері України постає комплексним поняттям, яким позначають:

1) галузь кадрової політики, що має системний характер, власну структуру, принципи та функції, безпосередньо спрямовані на діяльність і процес з належним чином здійснюваного укомплектування органів публічної служби у сфері правоохорони професійно підготовленими, кваліфікованими кадрами з урахуванням особливостей проходження служби у відповідних органах;

2) нормативно врегульована, особлива та цілеспрямована управлінська діяльність уповноважених осіб у структурі органів публічної служби у сфері правоохорони та процес і сукупність відносин, у межах яких реалізовується комплекс форм, методів, процедур і заходів уможливлення належного функціонування органів публічної служби в правоохоронній сфері шляхом вчасного та оптимального укомплектування цих органів якісними кадрами.

Кадрове забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері України, будучи особливим напрямом кадрової політики та складною управлінською діяльністю, процесом, сукупністю правовідносин з укомплектування органу належними кадрами, є досить складним феноменом (ускладненим самою кадровою діяльністю, що організаційно-функціонально неможлива у спрощеному вигляді, а особливо – у публічному секторі, який прямо відображається на стані безпеки держави), що безпосередньо впливає на ефективність діяльності відповідних органів публічної служби, а отже, на охорону правопорядку, прав і законних інтересів людини та громадянина, суспільства й держави. Причому відповідний результат досягається лише за умови, коли кадрове забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері буде належним чином унормованим, а в практичній дійсності це забезпечення буде здійснюватися відповідно до цих нормативних вимог. Тобто кадрове забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері нашої держави не може бути ненормативним. Причому нормативність відповідного кадрового забезпечення стосується як статичного, так і динамічного вияву цього феномену.

Нормативність кадрового забезпечення публічної служби у сфері правоохорони – це якість відповідного кадрового забезпечення, що вказує на відповідність встановленим нормам впорядкування суспільних відносин і процесів з приводу укомплектування відповідної публічної служби кадрами та впливу на ці кадри.

Нормативні вимоги до кадрового забезпечення публічної служби у сфері правоохорони України розуміють як положення чинного адміністративного законодавства, доктринальні норми теорії права, адміністративного права та теорії публічного адміністрування, котрі в сукупності, з одного боку, обумовлюють нормативне розуміння кадрового забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері, а з іншого – безпосередньо впорядковують правові відносини та процеси, обумовлені цими відносинами щодо укомплектування публічної служби у сфері правоохорони кадрами та легального впливу на ці кадри повноважних суб'єктів кадрового забезпечення.

Нормативні вимоги до кадрового забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері України в межах змістовного контексту нормативності відповідного забезпечення – це комплекс норм, спрямованих на врегулювання феномену відповідного забезпечення, що стосуються різних питань (форм, методів, процесів) об'єктивації кадрового забезпечення, головним чином: 1) засадничі нормативні вимоги (вимоги, що: корегують мету кадрового забезпечення; визначають завдання цього забезпечення; формують принципи кадрового забезпечення); 2) організаційні нормативні вимоги (вимоги, що стосуються: форми та призначення служби управління персоналом; змісту функціонування та меж правомочності здійснення службою управління персоналом компетентної діяльності); 3) кадрово-статусні нормативні вимоги (вимоги до рівня правосуб'єктності: осіб, що можуть вступити на публічну службу у сфері правоохорони; публічних службовців, що можуть просуватись по службі в правоохоронній сфері; публічних службовців, до котрих може застосовуватись заохочення; публічних службовців, що можуть притягуватись до дисциплінарної та матеріальної відповідальності); 4) процесуальні нормативні вимоги (виявляються в сукупності різних порядків здійснення процедур кадрового забезпечення в правоохоронній сфері).

Форми кадрового забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері України – це об'єктивні конструктивні вияви взаємоузгодженого функціонування складових елементів механізму кадрового забезпечення публічної служби у відповідній сфері, що відображають сутність, цілі, завдання, зміст та особливості належного функціонування цих органів, а також спрямовані на перетворення закріплених у нормативно-правових актах вимог щодо здійснення кадрового забезпечення в практичну дійсність.

Форми кадрового забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері – це об'єктивні конструктивні вияви взаємоузгодженого функціонування складових механізму кадрового забезпечення публічної служби у відповідній сфері, що відображають сутність, завдання, зміст й особливості належного функціонування цих органів, а також спрямовані на перетворення закріплених у нормативно-правових актах вимог щодо здійснення кадрового забезпечення в практичну площину. У цьому контексті процедури кадрового забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері є встановленими адміністративним законодавством публічно-правовими порядками, якими регламентують діяльність публічної служби у відповідній сфері й формують вискоєфективний та кваліфікований кадровий склад цієї публічної служби, а

також забезпечують права, свободи й законні інтереси суб'єктів кадрового забезпечення шляхом здійснення компетентним суб'єктом комплексу дій і заходів, прийняття та виконання управлінських рішень у відповідних межах.

До основних форм кадрового забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері України можна віднести:

1) групу форм стратегічної організаційно-штатної роботи, яка складається з: а) обліку кадрового складу; б) планування кадрового складу (потреби в кадрах) публічної служби в правоохоронній сфері України; в) розподілу штатної чисельності між органами й підрозділами; г) стимулювання належної службової активності кадрів, укріплення службової дисципліни, законності та поваги прав людини й людської гідності, а також посилення позитивної відповідальності в діяльності публічної служби. У межах групи форм стратегічної організаційно-штатної роботи з кадрового забезпечення реалізується низка кадрових процедур, зокрема із: а) процедури розрахунку кадрової чисельності публічної служби у сфері правоохорони; б) процедури позитивного стимулювання публічної служби у сфері правоохорони;

2) групу навчально-підготовчих форм кадрового забезпечення, яка складається з: а) відбору кандидатів на навчання до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання; б) перебігу процесу навчання; в) завершення процесу навчання, позитивні результати якого передбачають подальший розподіл випускника до держоргану. Основними кадровими процедурами, що здійснюються в межах цієї групи форм кадрового забезпечення є, зокрема, добір кандидатів на навчання у відомчому вищому навчальному закладі, а також направлення та зарахування цих кандидатів, подальше навчання та екзаменування студентів (курсантів, слухачів) тощо;

3) групу форм добору та відбору публічних службовців, що складається з відповідних форм кадрового забезпечення, у яких здійснюються різні кадрові процедури, основними з яких є процедури конкурсного відбору персоналу;

4) групу форм призначення на вакантну посаду та заміщення цієї посади, розстановки кадрів, яка охоплена відповідними формами кадрового забезпечення, у межах яких здійснюються різні кадрові процедури, основними з яких є: а) процедура приведення до присяги та складання присяги; б) процедура прийняття розпорядчого документа про призначення на посаду;

5) групу форм, що стосуються процесу проходження служби, а саме: а) оцінювання ефективності роботи публічних службовців та контролю за виконанням ними службових обов'язків (основною кадровою процедурою є атестація публічних службовців); б) підвищення кваліфікації, професіоналізму та перепідготовки кадрів, яка складається з таких основних підформ кадрового забезпечення: забезпечення післядипломної освіти публічних службовців (кадрові процедури пов'язані з реалізацією спеціалізації, перепідготовки, підвищення кваліфікації, стажування службовців); обмін співробітниками та експертами в правоохоронній сфері;

6) групу форм кадрового забезпечення у вигляді припинення службових відносин з публічними службовцями у сфері правоохорони (припинення публічної служби).

Просування по службі є частиною структури службової кар'єри, а також пов'язане зі зайняттям службовцем вищої посади за результатами конкурсу, просування по службі в правоохоронних органах України доцільно розглядати у двох аспектах, а саме: 1) у динамічному контексті – як урегульовану на рівні законодавчих і підзаконних актів компетентну діяльність та процес здійснення цієї діяльності, у межах якої відбуваються обґрунтовані якісні зміни публічного статусу держслужбовця шляхом зайняття ним вищої вакантної посади за результатами конкурсу в правоохоронному органі України; 2) у статичному контексті – як результат професійної самореалізації службовця та якісної оптимізації структури персоналу правоохоронного органу України внаслідок здійснення компетентної діяльності стосовно зміни становища службовця у відповідному правоохоронному органі на підставі та за умов, визначених чинним законодавством.

Право на просування по службі публічних службовців у сфері правоохорони загалом ґрунтується на можливості зміни публічно-правового стану в межах публічних правовідносин за участю публічного службовця за об'єктивної наявності в практичній дійсності комплексу критеріїв (підстав та умов) для зміни відповідного стану. Просування по службі здійснюється за наявності нормативних (акти, у яких встановлюється режим просування по службі) і фактичних (проведення конкурсної процедури кадрового забезпечення за наявності позитивних для службовця результатів цього конкурсу; прийняття компетентним органом розпорядчого акту про призначення) підстав для заміщення службовцем вищої вакантної посади, а також за наявності таких основних умов для цього: 1) відсутність у держслужбовця особистих професійних та особистих непрофесійних рис, які б обмежували можливість реалізації ним права на просування по службі; 2) наявність у держслужбовця належного рівня професійної компетентності та доброчесності.

Професійна підготовка персоналу правоохоронних органів є нормативно врегульованою, організованою, цілеспрямованою діяльністю та процесом, що здійснюється з метою опанування працівником правоохоронного органу знань, спеціальних умінь та навичок, яких він потребує для успішного виконання службових завдань, передусім у результаті просування по службі. Причому відповідна підготовка персоналу правоохоронних органів у контексті просування по службі виявляється в двох основних формах професійної підготовки: 1) спеціалізація; 2) підвищення кваліфікації.

Тема 13. Зарубіжний досвід регулювання публічної служби у правоохоронній сфері

1. Системи та моделі публічної служби в зарубіжних країнах.
2. Правове регулювання публічної служби в зарубіжних країнах.
3. Особливості проходження публічної служби у правоохоронній сфері у зарубіжних країнах.

Основний зміст

Ефективність трансформаційних процесів в Україні значною мірою залежить від діяльності публічної служби як сукупності державних організаційно-правових та соціально-економічних інститутів, призначених для реалізації державних завдань та функцій шляхом професійного виконання своїх посадових обов'язків і реалізації повноважень в інтересах громадянського суспільства. Важливим кроком на цьому шляху є вибір моделі публічної служби на підставі урахування національних традицій та вивчення досвіду демократичних країн. Існують різні підходи до виділення основних моделей публічної служби в зарубіжних країнах. Запам'ятай В історично-географічному аспекті у літературі виокремлюють три типи моделей публічної служби: східну та два західних типи – континентальний(континентальна європейська) та англо-американський.

Згідно іншому підходу вирізняють чотири моделі: раціональну централізовану закриту модель, реалізовану в унітарній державі (французька модель); раціональну, відносно децентралізовану закриту модель, реалізовану у федеративній державі (німецька модель); відносно децентралізовану відкриту модель, реалізовану в унітарній державі (Великобританія); децентралізовану відкриту модель, реалізовану у федеративній державі (США).

Деякі автори виділяють п'ять моделей публічної служби: традиційну, «ринкову», «яка бере участь», «гнучку» і «дерегульовану». Під моделлю «ринкової публічної служби» мають на увазі публічну службу США. Держава, як «сервісний центр», що надає відповідні послуги, визначає вичерпні зобов'язання, диференційовані за сферами і рівнями державного управління. Ця модель забезпечує підготовку громадян з відповідною кваліфікацією і доступ до розробки механізмів внутрішньодержавного і цивільного контролю і оцінки якості виконання державних послуг. На думку цих авторів, модель публічної служби «яка бере участь» реалізована деякою мірою в Великобританії, ФРН, Франції. Це модель реалізації публічного інституту служби на основі неформальних механізмів, що впливають на ефективність діяльності осіб, які заміщають державні посади і займають посади публічної служби.

Модель «гнучкої публічної служби»– це система призначення на посаду на основі заслуг для всіх посад, а також організація добору і відбору персоналу на основі заслуг, яка дозволяє досягати критерій «універсальності відбору». «Гнучкість» в даному випадку полягає в тому, що кожен кандидат може претендувати на заняття будь-якої посади публічної служби.

Модель «дерегульованої публічної служби»– залучення кадрів на цивільну службу – характеризується певним ступенем відкритості. Це означає, що критерії відбору нових кадрів ґрунтуються на наявному у кандидатів досвіді управлінської роботи і відкритості конкурсу на заміщення вакантних посад особами, що не перебувають на публічній службі.

Ці ж моделі за організаційно-правовою структурою класифікують, як романо-германська (кар'єрну) і англосаксонську (позиційну) моделі публічної служби. Виділяють також шаріатську (ісламські країни), східно-азіатську або елітну (країни Азіатсько-тихоокеанського регіону) моделі. Остання орієнтована на високу матеріальну мотивацію державних службовців та постійний контроль

з боку суспільства. У КНР і Кубі державна служба ґрунтується на принципах партійності, номенклатури, адміністративної ієрархії і централізму. Більш поширений підхід, якого зокрема дотримуються відомі дослідники публічної служби в країнах ЄС Д. Боссарт і К. Демке, передбачає виділення трьох основних моделей організації публічної служби: кар'єрна, посадова та змішана, що поєднує елементи кар'єрної та посадової моделей.

У західноєвропейській науковій літературі кар'єрну систему часто називають «закритою», оскільки вона значною мірою обмежує можливість вільного переміщення персоналу між приватним та державним секторами. Посадова ж модель вважається «відкритою» саме тому, що будь-яка посада може заміщатися кандидатами з приватного сектору.

До основних елементів кар'єрної (закритої) моделі публічної служби можна віднести: – контракти на основі державного законодавства та призначення державного службовця тільки на начальні посади; – спеціальні статутні вимоги щодо освіти, необхідної для кар'єри, які передбачають широку загальну підготовку в нечисленних елітних навчальних закладах; – обмеження щодо визнання професійного досвіду роботи у приватному секторі; – прийняття на публічну службу за конкурсом через суворі вступні іспити; – систему оплати праці, регульовану законом, з урахуванням трудового стажу; – субординаційну організацію публічної служби, детальну нормативну регламентацію компетенції кожного рівня публічної служби; – вузьку спеціалізацію й обмежені повноваження державних службовців; – політичну нейтральність та соціальну захищеність державних службовців, спеціальні пенсійні системи; – низьку мобільність переміщень державних службовців; – гарантовану (довічну) зайнятість упродовж життя державних службовців; – кодекс поведінки та моральних норм державних службовців (включно з спеціальним дисциплінарним правом); – базування процесу роботи більше на нормах, ніж на цілях. Довідка Типовими прикладами кар'єрної моделі є системи публічної служби Франції, ФРН, Іспанії, Данії, Японії. Серед нових членів ЄС та країн-кандидатів на членство в ЄС кар'єрну модель обрали Болгарія, Кіпр, Румунія, Словаччина, Словенія, Туреччина. До кар'єрної моделі належить і комунітарна публічна служба Європейського Союзу. Хоча, внаслідок реформування публічної служби наприкінці ХХ – на початку ХХІ ст. не існує моделі національної публічної служби, котру можна було б розглядати як класичну кар'єрну модель.

Протилежною до кар'єрної системи є посадова (відкрита) модель публічної служби, в основу якої покладені наявність конкретних вузькофахових знань для відповідної посади

Посадова модель публічної служби діє у Нідерландах, США, Фінляндії, Швеції. Серед нових членів ЄС її обрала Естонія.

Для посадової моделі публічної служби характерні: – відносини на основі контракту, що частково регулюється приватним правом; – відсутність соціальних обмежень для вступу на публічну службу, призначення на всі можливі посади; – визнання освіти, здобутої в широкому колі навчальних закладів, наявність конкретних знань для певної посади; – визнання

професійного досвіду, набутого під час роботи у приватному секторі; – надання широких повноважень державним службовцям, угоди, що базуються на управлінні якістю та досягненні кінцевого результату; – висока мобільність переміщень державних службовців, відсутність принципу роботи упродовж життя; – відсутність формальної системи просування по службі, підвищення як наслідок досягнення конкретних результатів та заслуг; – оплата, незалежна від трудового стажу, відсутність спеціальної пенсійної системи. Посадова модель повністю організовується виходячи з короткострокових потреб у персоналі. Набір проводиться на конкретну посаду, а не до номенклатурної групи, професії чи будь-якої іншої групи, яка дає можливість бути призначеним для здійснення певної кількості посад. Робота на державний орган прирівнюється до праці за будь-якою іншою професією. Службовець не здійснює свою професійну кар'єру в рамках публічної служби, він може вільно переміщатися між приватним і державним секторами. Але це не означає, що він не має можливості зробити кар'єру в системі посадової служби.

Приклад Нідерландів показує, що кар'єра і служба за наймом не виключають одна одну. Там службовець може зробити кар'єру заміщуючи різні послідовні посади.

Головну відмінність між двома системами можна стисло висловити у формулі, за якою у «найманій системі просування державного службовця є проблемою індивіда, тоді як у кадровій системі воно є справою адміністрації». Внаслідок розвитку публічної служби, у багатьох країнах їх національні системи поєднують елементи обох моделей і утворюють змішану (комбіновану) модель публічної служби.

Змішана модель публічної служби діє у Великобританії, Італії, Латвії, Литві, Мальті, Польщі, Угорщині, Чехії та інших країнах. Змішана модель публічної служби характеризується існуванням всередині кадрової системи певного переліку посад зі своїм специфічним режимом організації кар'єри та доступу до державної служби. Приклад Наприклад у Великобританії існує порядок призначення на деякі посади без організації конкурсу. Цей випадок закріплено в постановах уряду про державну адміністрацію, які передбачають, що від необхідності отримувати класифікаційні сертифікати звільняються «посади на які призначення проводяться безпосередньо Коронаю». Здебільшого це посади вищих держслужбовців центральних органів влади. З відставкою члена уряду ці чиновники ідуть у відставку. Змішаний характер системи проявляється також у контрактних відносинах між службовцем і державним або муніципальним органом, який його наймає. У цьому випадку службовці не мають статусу державного службовця, але здебільшого підпадають під юрисдикцію публічного права. В Україні поступово будується змішана модель публічної служби з елементами централізованої кар'єрно-посадової моделі, характерної для європейських країн. Актуальними проблемами надалі залишаються стабілізація, деполітизація та професіоналізація української публічної служби.

Особливості розвитку законодавства про публічну службу різних країн визначаються низкою чинників, серед яких варто виділити:

1. Специфіку історичного розвитку цих країн. У Європі інститут професійного чиновництва, так само як і його нормативно-правове регулювання, з'явився раніше всього у Франції. У Великобританії й США до другої половини XIX ст. не існувало інституту постійної професійної державної служби в її сучасному розумінні, тому закони (статути, акти) про державну службу й статус державних службовців з'явилися в цих країнах тільки наприкінці XIX ст.

2. Специфіку правової системи (англосаксонська чи романо-германська правові системи). Для країн англосаксонської правової системи (Великобританія, США, Канада, Австралія, Нова Зеландія й ін.) характерні відсутність уніфікованої системи законодавства з питань публічної служби і наявність великої кількості розрізнених нормативно-правових актів.

Приклад У Канаді, наприклад, немає єдиного законодавчого акту, який би визначав систему і принципи державної служби. Перший закон про цивільну службу (Civil Service Act) був прийнятий у 1907 р. Новим Законом про прийняття на державну службу 1967 р. цивільна служба була перейменована в публічну службу. Він набрав чинності одночасно із започаткуванням практики колективних переговорів про умови наймання на роботу. У 2003 р. до нього були внесені суттєві поправки і він був уведений у дію як частина Закону про модернізацію державної служби (Public Service Modernization Act), прийнятого у 2003 р. Іншими ключовими законами, на яких базується публічна служба Канади, є: Закон про зайнятість на публічній службі (Public Service Employment Act), Закон про управління фінансами (Financial Administration Act), Закон про трудові відносини на публічній службі (Public Service Labour Relations Act), а також Закон про використання офіційних мов Канади та Закон про застосування принципу справедливості при прийнятті на роботу і просуванні по службі.

У країнах романо-германської правової системи основними регуляторами публічної служби, як правило, є Конституція й комплексні закони. Так, у Німеччині і Франції, Конституція містить посилання на загальні принципи організації державного управління, що стосуються державних службовців. У Конституціях цих країн підкреслюються формальні і матеріальні принципи, що є фундаментально важливими для публічної служби.

У Конституції Франції (ст. 34, параграф III) викладені різні основні гарантії в сфері публічної служби. Рівнем нижче конституційного рівня правове становище державних службовців (крім військовослужбовців, працівників судів та парламенту, для яких діють особливі правила) регламентовано так званім Загальним статутом службовців держави і місцевих колективів. Він складається з 4 законів, прийнятих у 1983-1986 рр. (закон від 13 липня 1983 р. про права і обов'язки службовців, закон від 11 січня 1984 р., який містить положення статуту про публічну службу держави, закон від 26 січня 1984 р. про територіальну публічну службу і закон від 9 січня 1986 р. про публічну лікарняну службу). У них визначені відповідно права та обов'язки державних службовців, правовий статус державних службовців на рівні центрального уряду, державних службовців місцевих органів управління і службовців сфери

охорони здоров'я. Згодом статут доповнювався і уточнювався в ряді нових законів.

Існують ще й особливі статuti, що стосуються окремих відомств і категорій державних службовців: поліції, пожежної охорони, працівників системи повітряних перевезень та ін. Державна служба Німеччини регулюється багатьма законами, основним серед яких є Конституція ФРН від 23 травня 1949 р. Іншими основними діючими федеральними законодавчими актами, що регулюють питання державної служби, є закони: про федеральних урядовців (від 14 липня 1953 р.), Рамковий закон про право урядовців (від 1 липня 1957 р.), про оклади федеральних службовців (від 27 липня 1957 р.), Положення про проходження державної служби у Федерації (від 15 листопаду 1978 р.), Федеральний дисциплінарний статут (від 20 липня 1967 р.) з наступними змінами і доповненнями

3. Специфіку державного устрою. У країнах з федеративним устроєм (США, Канада, ФРН) існують два рівні законодавства про публічну службу та про статус публічних службовців – федеральні та суб'єктів федерації. Федеральна влада має право видавати основні приписи з питань, пов'язаних з публічною службою, у зв'язку із чим законодавство суб'єктів федерації базується на єдиних загальних принципах і збігається в найбільш важливих положеннях.

Приклад Так, у США кожен із 50 штатів має власну публічну службу, діяльність якої регулюється законом відповідного штату про публічну службу, який враховує особливості свого штату, але ґрунтується на принципах федерального законодавства. У ФРН на території федеративних земель діють свої закони про чиновників. Для уніфікації правового положення земельних чиновників у 1957 р. був прийнятий Федеральний закон про уніфікацію права, який регулює статус земельного чиновника.

У країнах з унітарним устроєм, де сильні тенденції «регіоналізації», на загальнодержавному рівні також установлюються тільки загальні питання публічної служби.

Приклад Так, в Італії загальні принципи організації публічної служби витримуються в законі, прийнятому парламентом, – Закон-рамка про публічну службу від 29 березня 1983 р. На основі даного Закону області видають норми законодавчого характеру, спрямовані на організацію роботи відомств й адміністративних установ, підлеглих цим регіонам.

У багатьох країнах світу на рівні конституції або спеціальних законів закріплено механізми, спрямовані на запобігання виникненню конфлікту інтересів. Скажімо, до безумовних переваг нормативно-правового забезпечення державної служби Канади слід віднести нормативне закріплення етичних норм поведінки у двох варіантах етичних кодексів: «Кодекс з урегулювання конфлікту інтересів і працевлаштування після звільнення зі служби осіб, які заміщують державні посади» для рівня керівників відомств і «Кодекс цінностей і етики державної служби» – для службовців більш низьких рівнів. Крім того, прийнято Кодекс конфлікту інтересів для членів парламенту. Створена відповідна етична інфраструктура, яка включає організації і посадових осіб, до

обов'язків яких входить забезпечення дотримання норм етичних Кодексів. У ряді європейських державах ухвалено спеціальні закони про конфлікт інтересів. Серед таких країн – Сербія та Чехія (закони про конфлікт інтересів), Хорватія (закон про запобігання конфлікту інтересів під час здійснення публічно-владних повноважень), Латвія (закон про публічні та приватні інтереси у публічній службі). У деяких країнах проблема конфлікту інтересів урегульовується законом про державну службу (наприклад у Польщі (закони про обмеження участі у підприємницькій діяльності осіб, що виконують публічні функції, та про цивільну службу), Австрії та Греції (кодекси публічної служби), Ісландії (закон про публічну адміністрацію).

Запозичуючи зарубіжний досвід адміністративно-правового регулювання органів публічної служби в правоохоронній сфері та правового статусу цієї служби, особливостей діяльності публічних службовців у правоохоронній сфері, необхідно не лише орієнтуватись на показники ефективності цього регулювання та на наявну інформацію про ефективність діяльності публічної служби у відповідній сфері зарубіжних держав, а й урахувати:

1) *розбіжності усталених систем органів публічної служби в правоохоронній сфері України та відповідної зарубіжної держави*, зокрема розбіжності, обумовлені культурним аспектом (юридичним культурним аспектом), історичним контекстом, розбіжності сучасних умов існування держав. Дослідження системи публічної служби Великої Британії, Франції, Німеччини, Італії, Фінляндії, Швеції показують, що публічна служба – це важливий компонент організації управління суспільними справами, а правоохоронні органи і публічна (державна) служба на посадах у цих органах, з одного боку, організовані на загальних принципах організації державної служби, з іншого – враховують специфіку і характер правоохоронної діяльності. У цьому контексті досвід іноземних держав демонструє різні підходи у визначенні статусу державних службовців правоохоронних органів.

2) *дійсну необхідність здійснення запозичення в контексті змісту всього «пакету» запозичення, а також готовність нашої правової системи та суспільства до впровадження запозиченого досвіду в повному обсязі*. Досвід правового регулювання не завжди може бути адаптований до українських реалій організації та функціонування системи органів публічної служби в правоохоронній сфері, адже може привносити дисгармонію до цієї системи.

3) *обсяг фінансових витрат на впровадження запозиченого досвіду та подальшу реалізацію цього досвіду*. Вказана обставина є надзвичайно важливою для нашої держави з огляду як на численні кризові економічні явища в сучасній Україні, так і нагальну необхідність спрямування належного фінансування на оборонну сферу держави.

На рівні Європейського Союзу по сьогодні не створено «європейської моделі публічної служби в правоохоронній сфері», адже в кожній державі-члені Союзу: 1) існує власна модель цієї служби, заснована на усталених традиціях і юридичній культурі; 2) розроблено власну концептуальну модель правового статусу публічної служби в правоохоронній сфері та персоналу відповідних органів публічної служби; 3) сформульоване власне тлумачення

феномена «публічна служба» (воно окреслюється різними термінами, від стандартизації яких вже відмовилась Європейська Комісія). Поряд із тим, існує умовна «загальна європейська модель» зазначеної публічної служби, яка відображає певну адміністративно-правову абстракцію – «ідеальний» орган публічної служби в правоохоронній сфері, що організований та функціонує на певних засадничих ідеях, спільних для публічної служби у сфері правоохорони всіх держав-членів ЄС. Утім, в практичній дійсності (зокрема, зважаючи на приклад Болгарії) публічні служби в правоохоронній сфері не всіх держав об'єктивно відповідають цим стандартам, становлячи таким чином загрозу, як для національної безпеки, так і для безпеки всього ЄС.

Тема 14. Суддівська служба: сутність, особливості і правове регулювання

1. Поняття та ознаки публічної служби в органах судової влади України.
2. Професійна діяльність суддів як публічна служба.
3. Проблеми організаційного забезпечення діяльності судів.

Основний зміст

Сьогодні в Україні на шляху до європейської інтеграції відбувається інтенсивне реформування вітчизняного законодавства з урахуванням європейських стандартів. Серед реформаційних перетворень багатогранної системи вітчизняного законодавства важливе місце займає реформування правового регулювання публічної служби як одного з основоположних державних інститутів. Це стосується й публічної служби в органах судової влади.

Законами України «Про судоустрій і статус судів» та «Про Вищу раду правосуддя» врегульовано порядок призначення на посади в органи судової влади. Так, залучення на публічну службу відбувається шляхом прийняттям адміністративно-правового акту (наприклад видання указу Президента України про призначення на посаду судді у разі внесення Вищою радою правосуддя подання про призначення судді на посаду) або в результаті виборів (наприклад формування корпусу Вищої кваліфікаційної комісії суддів та Вищої ради правосуддя).

Публічною службою в органах судової влади є політично-нейтральна, професійна служба на посаді судді та судах, в інших органах суддівського врядування, інших державних органах та установах системи правосуддя задля організації та забезпечення діяльності судів та суддів. Ознаками публічної служби в органах судової влади є призначення на посаду, шляхом видання адміністративного акту або виборів, зайняття посади судді або в органі судової влади, постійність та професійна основа виконання функцій та завдань судді або органу судової влади, спрямованість на задоволення публічних інтересів.

Професійна діяльність суддів як публічна служба стосується тільки однієї категорії – професійних суддів при здійсненні ними правосуддя і характеризується:

- а) зайняттям суддею державної посади у державному органі (суді) і і неналежністю до категорії як політичних, так і державних службовців;

б) особливим порядком призначення на посаду судді і проходження суддівської служби;

в) незалежністю суддів і підпорядкуванням тільки закону;

г) оплатою праці за рахунок державного бюджету.

Публічна служба професійного судді здійснюється з часу складання ним присяги та припиняється з часу звільнення з посади. Час перебування особи у відставці із збереженням звання судді до публічної служби не належить.

У ст. 3 Закону «Про державну службу» зазначено, що «дія цього закону не поширюється на суддів Конституційного Суду України; суддів....», отже фактично цей закон не відносить судові посади ні до політичних, ні до державних посад. Водночас, виходячи з назви ст. 3 «Сфера дії цього Закону», логічно було б стверджувати, що судові посади – це посади державних службовців. Проте така логіка зовсім не впливає із завдань і функцій суддів, сутності тих повноважень, якими наділені судові посади, а саме: здійснення правосуддя.

У ч. 2 ст. 2 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» визначено, що судді є посадовими особами судової влади. Зважаючи на час прийняття цього Закону з урахуванням наступних змін, що сталися в суспільно-політичному житті країни, вбачається нагальна необхідність у законодавчому закріпленні суддівської служби як окремого, відмінного від державної, муніципальної та політичної публічної служби.

Судді не виконують політичні функції, вони вирішують питання права. Їх функція – здійснення правосуддя. У своїй діяльності суддя незалежний, підкоряється тільки Конституції України, керується тільки законом і власною правосвідомістю.

За допомогою правосуддя держава разом із здійсненням правоохоронної діяльності безпосередньо реалізує обов'язок захищати права і свободи людини і громадянина. Відповідно до ст. 22 Конституції України державний захист прав і свобод людини і громадянина гарантується. Кожен має право захищати свої права і свободи всіма способами, не забороненими законом. Ст. 55 Конституції України гарантує кожному судовий захист його прав і свобод. Тому цей принцип, що становить найважливішу вимогу до службової поведінки судді стосовно реалізації прав і свобод людини і громадянина, як основний принцип суддівської служби, зумовлює особливу відповідальність суддів і може трактуватися і як основний принцип публічної служби особливого призначення.

Особливості публічної служби в судових органах необхідно враховувати і при формуванні концепції кадрової роботи. Одночасно не можна забувати про загальну специфіку професійної діяльності публічних службовців. Необхідно звернути увагу на моральні основи і мораль суддів. Практично єдиним регулятором, що визначає конкретну поведінку особи, стає її моральна спрямованість. Це визначає об'єктивну необхідність враховувати разом з професіоналізмом моральний чинник і в засадничих принципах державної кадрової політики, і в конкретній роботі з кадрами судових органів.

Служіння громадському обов'язку, чесність, принциповість, відповідальність за свої дії і слова – ці та інші моральні якості мають

вирішальне значення для суддів як публічних службовців, є провідним критерієм в оцінці їх професійної придатності до роботи в системі здійснення правосуддя, оскільки діяльність судової влади за визначенням має бути максимально наближена до ідеальної.

Моральність дій суддів повинна оцінюватися не просто на підставі їх кінцевих результатів, але і за тим, наскільки уважно вони ставляться до оцінки законності тих або інших дій при підготовці конкретних рішень, вірніше, проектів рішень. Тому особливо велика роль особистісних вимог до суддів як публічних службовців: чесність, порядність, справедливість, високе почуття обов'язку, поєднання уважного ставлення до людей з високою вимогливістю, критичність і самокритичність, почуття нового, терпіння і завзятість у досягненні поставленої мети і под. Ці властивості більшою мірою проявляються в ситуації отримання неправомірних приписів (внесення «заднім числом» змін до протоколу судового засідання, затримка видачі документа та ін.).

Суди займають особливе становище в системі забезпечення законності в країні, в захисті прав, свобод і законних інтересів громадян і їх організацій. Тому як самі судді, так і особи, що забезпечують виконання суддями повноважень, державні службовці апаратів судів повинні строго дотримуватися Конституції України, законів, бути компетентними і високопрофесійними.

Суддя, обіймаючи державну посаду, не має і не може мати статусу державного службовця. Визнання безпосереднього здійснення правосуддя державною службою вступило б у непримиренну суперечність із засадничими ідеями, основними загальновизнаними принципами організації незалежного суду. Правосуддя, згідно з його лексичним тлумаченням, не може бути підпорядковане кому-небудь або чому-небудь, окрім завдання захисту прав і законних інтересів фізичних і юридичних осіб, суворого дотримання закону. Проте суддя є публічним службовцем. Служіння громадському обов'язку, чесність, принциповість, відповідальність за свої дії і слова – ці та інші моральні якості мають вирішальне значення для публічних службовців у судових органах, є провідним критерієм в оцінці їх професійної придатності до роботи в системі здійснення правосуддя, оскільки діяльність судової влади за визначенням має бути максимально наближена до ідеальної.

Організаційне забезпечення органів судової влади – це сукупність адміністративних, фінансових, інформаційних, організаційних та матеріально-технічних заходів, що реалізуються Державною судовою адміністрацією, мають позапроцесуальний характер впливу і спрямовані на створення та підтримання належних умов для ефективного функціонування органів судової влади.

Зростання ефективності організаційного забезпечення судової діяльності безпосередньо залежить від кадрового забезпечення апарату суду та врегулювання питань оптимізації його структурної побудови й організаційних аспектів діяльності.

Кадрове забезпечення апарату суду є важливою складовою, позаяк від професійної компетентності працівників апарату суду, їх моральності, бажання до самовдосконалення і службового росту значною мірою залежить не тільки швидкість і якість виконання їх службових обов'язків та поставлених перед

ними задач, а й результати роботи суду. Судді та працівники апарату суду (значну кількість з яких становлять секретарі суду, секретарі судового засідання, консультанти суду, головні, та в судах, в яких передбачено штатним розписом, провідні спеціалісти й помічники судді) разом працюють на один результат, а саме законний, справедливий, своєчасний розгляд справи.

Професійна підготовка працівників апарату суду – це процес навчання професійним знанням, умінням і навичкам, необхідним для належного виконання посадових функцій і повноважень посади, що заміщається в апараті суду. При цьому під професійними знаннями слід розуміти цілісну й систематизовану сукупність інформації про діяльність під час реалізації повноважень у рамках виконання посадових обов'язків. Уміння – це похідна категорія, яка включає професійні знання, втілені під час вирішення конкретних службових проблем, що постають під час зайняття конкретної посади. Навички – це вміння працівника апарату суду, що здійснюються ним автоматично в режимі реального часу.

Конкретними завданнями системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників апарату суду є: їх навчання відповідно до затверджених нормативно-правових вимог до рівня освіти й кваліфікації службовців даного виду; інформаційно-аналітичне забезпечення цих службовців; забезпечення науково-методичною літературою; здійснення консультаційних послуг з питань специфіки роботи в апараті суду.

Тема 15. Служба в органах прокуратури: сутність, особливості і правове регулювання

1. Поняття, зміст та особливості проходження служби в органах прокуратури.
2. Організація роботи і управління в органах прокуратури.
3. Механізм кадрового забезпечення органів прокуратури.

Основний зміст

Сутність служби в органах прокуратури, як і сутність державної служби, полягає в забезпеченні суверенітету, незалежності, демократичного розвитку України – соціальної, правової держави, де людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави.

Проходження публічної служби – це сукупність юридичних фактів, пов'язаних з виникненням, зміною та припиненням публічно-службових відносин, а саме з прийняттям на публічну посаду, службовою кар'єрою та припиненням служби.

Проходження служби в органах прокуратури розуміється по-різному. Наприклад,

- 1) сукупність взаємопов'язаних процедур добору на службу, прийняття на службу, реалізації службової кар'єри та припинення служби. Виділені процедури охоплюються відповідними стадіями та етапами процесу проходження служби в органах прокуратури;

2) службові відносини, що зачіпають істотні сторони діяльності прокуратури як багатофункціонального органу в системі правоохоронних органів.

Служба в органах прокуратури охоплює діяльність посадової особи щодо практичного і професійного виконання завдань та функцій держави саме органами прокуратури, створеними державою для практичного виконання специфічних державних правоохоронних функцій, при тому, що, на відміну від інших гілок державної влади, Конституція України не віднесла прокуратуру до жодної з них.

Особливості проходження служби в органах прокуратури, що визначає її віднесення до спеціалізованої служби, виражається, перш за все, її діяльністю спрямованою на всебічне утвердження верховенства права та закону, зміцнення правопорядку і має своїм завданням захист від неправомірних посягань: закріплених Конституцією України незалежності держави, суспільного та державного ладу, політичної та економічної системи, прав національних груп та територіальних утворень; гарантованих Конституцією та законами України, а також міжнародними правовими актами соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод людини та громадянина; основ демократичного устрою державної влади, правового статусу місцевих рад та органів самоорганізації населення. Такий виключний статус прокуратури зумовлює те, що служба в її органах має свої виключні особливості. Що, у свою чергу, обумовлює специфічні вимоги до прокурорських кадрів.

1. Віковий критерій – підвищений рівень прийняття на службу, у порівнянні з іншими видами трудових відносин. Закон України «Про прокуратуру» № 1697-VII від 14.10.2014 істотно змінює правове регулювання вікового цензу, надаючи йому непряму форму – через обчислення стажу роботи. Віковий критерій застосовується і для припинення повноважень прокурорів – досягнення ними за віком з наступного дня після досягнення ним шістдесяти п'яти років.

2. Критерій стажу професійної зайнятості.

- у галузі права не менше двох років – для осіб, що вперше призначаються на посади прокурорів окружної прокуратури;

- у галузі права не менше п'яти років – для особи, що призначається на посаду Генерального прокурора;

- в органах прокуратури не менше трьох років – для прокурорів, що призначаються на посади обласної прокуратури;

- в органах прокуратури не менше п'яти років – для прокурорів, що призначаються на посади Офісу Генерального прокурора.

3. Критерій відсутності членства в будь-яких політичних партіях чи рухах. Зазначений критерій установлений з метою забезпечення засад політичної нейтральності прокуратури та незалежності прокурорів від незаконного політичного впливу, що обумовлений п. 6 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII.

4. Критерій наявності юридичної освіти (фаховий критерій), що обумовлено правоохоронною сутністю виконання завдань прокуратури.

Специфікою проходження служби в органах прокуратури є також відповідне правове регулювання дисципліни праці, як окремо регульованої процедури притягнення прокурорів до дисциплінарної відповідальності – спеціальної, відмінної від інших видів дисциплінарної відповідальності, встановлених Кодексом законів про працю України та Законом України «Про державну службу».

Проходження служби в органах прокуратури можна розуміти в декількох аспектах. По-перше, з позицій динаміки відповідних відносин, тобто їх виникнення, зміни та припинення. По-друге, як сукупність певних послідовно здійснюваних адміністративних процедур, тобто в процедурно-процесуальному аспекті. Обидва визначені підходи взаємопов'язані, однак перший аспект – динамічний – більше стосується галузі трудового права.

Проходження служби в органах прокуратури є підінститутом публічної служби, що характеризується тривалим організаційно-правовий процесом, забезпечує реалізацію правового статусу службовця прокуратури, починається з прийняття його на службу в прокуратуру, виконання ним посадових правоохоронних обов'язків, управлінських та інших функцій, виникненням публічно-службових відносин у системі органів та установ прокуратури, подальшого переміщення по службі й закінчується припиненням служби в прокуратурі.

Відповідно до п. 14 ст. 92, ст. 131¹ Конституції України виключно законом визначаються організація і діяльність (порядок діяльності) прокуратури.

Удосконалення організації прокуратури передбачає системний підхід у єдності двох аспектів: зовнішнього та внутрішнього. Зовнішній аспект організації полягає передусім (але не виключно) у розробці та затвердженні правової основи функціонування прокуратури, тобто об'єктивізації інституту прокуратури на конституційному та законодавчому рівні; формуванні належної кадрової політики щодо прокуратури, а також ресурсному забезпеченні відповідно до її реальних потреб. Внутрішній (внутрішньосистемний) аспект, що включає організацію безпосередньої роботи та управління в органах прокуратури полягає, зокрема, в оптимізації структури органів прокуратури та впровадженні сучасних управлінських процедур і робочих процесів в практику роботи.

Організація ефективної інституції та її функціонування неможливі без достатнього ресурсного забезпечення. Воно також слугує однією з гарантій незалежності прокурорів. У міжнародних документах в цій сфері йдеться про те, що забезпечення прокуратури: *а)* має безпосередній вплив на ефективність діяльності; *б)* знаходиться як правило поза контролем прокуратури; *в)* є однією з гарантій виконання службових обов'язків та забезпечення незалежності прокурорів; *г)* покладається на державу; *р)* встановлення та правильне визначення потреб має відбуватися у тісній співпраці із представниками

прокуратури; д) є особливо важливим під час економічної кризи, з огляду на статус прокуратури та характер завдань, які на неї покладаються.

Вплив на функціонування інституту прокуратури в цілому та на забезпечення незалежності прокурорів, зокрема, не обмежується лише відповідною нормативною регламентацією, кадровою політикою чи належним ресурсним забезпеченням. Не менш важливе значення мають внутрішні фактори організаційно-управлінського характеру в середині самої системи, адже внутрішня упорядкованість, узгодженість взаємодії частин структури цілого є невід'ємною умовою виконання завдань для досягнення мети діяльності прокуратури.

Будь-яка системна діяльність є змістом організаційних форм, створених для її реалізації. Відповідно, призначення організаційної структури системи прокуратури, робочих апаратів органів полягає в практичній реалізації компетенції прокуратури. Від її побудови залежить ефективність самої прокурорської діяльності.

Оптимізація організаційної структури органів прокуратури має бути всебічно обміркованою, а структура апаратів такою, щоб найкраще забезпечувати виконання поставлених перед органом завдань. При формуванні структурних підрозділів та визначенні їх компетенції необхідно запобігти плутанині в роботі та не допустити дублювання компетенції. Важливе значення має стабільність функціонування прокуратури та недопущення постійних, безсистемних, недостатньо обґрунтованих змін структури апаратів її органів.

Для підвищення ефективності прокурорської діяльності та її впливу на певні сфери правовідносин, що становлять особливу важливість для суспільства і держави (наприклад, навколишнього природного середовища; освіти; охорони здоров'я; у бюджетній сфері), а також підвищення рівня захисту прав і свобод людини, суспільних та державних інтересів, відповідні структурні підрозділи апаратів прокуратур доцільно створювати за комплексним принципом.

Забезпечення органів прокуратури професійно підготовленими, кваліфікованими кадрами, здатними виконувати свої службові обов'язки відповідно до чинного законодавства та на рівні сучасних вимог ефективно вирішувати завдання прокуратури, реалізується різними уповноваженими на це суб'єктами.

Необхідність посилення незалежності прокурорів як базової засади діяльності прокуратури України (п. 5 ч. 1 ст. 3 Закону) зумовлює потребу в наявності прозорих та справедливих процедур у вирішенні питань, пов'язаних зі статусом прокурорів, зокрема під час призначення на посади, звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності тощо, а так само організації прокурорів для самоуправління.

Кадрове забезпечення прокуратури можна розуміти як процес, спрямований на укомплектування чи то безпосередньо з укомплектування органів прокуратури професійно підготовленими, кваліфікованими кадрами, здатними виконувати службові обов'язки відповідно до чинного законодавства

і на рівні сучасних вимог ефективно вирішувати завдання прокуратури для досягнення мети її діяльності.

Цей процес реалізується завдяки механізму, який, у свою чергу, являє собою систему (сукупність) конкретних заходів (дій, засобів, процедур тощо), що реалізуються уповноваженими на те суб'єктами.

Виходячи зі змісту Законів України «Про прокуратуру» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» до суб'єктів кадрового забезпечення діяльності прокуратури можна віднести: а) Кваліфікаційно-дисциплінарну комісію прокурорів (відповідний орган, що здійснює дисциплінарне провадження); б) Раду прокурорів України; в) кадрові комісії (тимчасові суб'єкти); г) керівників відповідних органів прокуратури; д) Тренінговий центр прокурорів України (раніше – Національну академію прокуратури України).

Керівники органів прокуратури відіграють важливу роль у кадровому забезпеченні прокуратури, незважаючи на існуючу загальну тенденцію до посилення незалежності прокурорів. При цьому компетенція керівників прокуратур щодо призначення та звільнення виглядає заплутаною й нелогічною, що потребує належного законодавчого корегування. Так, Законом України «Про прокуратуру» передбачено (ч. 4 ст. 39), що призначення на посади керівника, заступника керівника підрозділу обласної прокуратури здійснюється керівником обласної прокуратури, водночас звільнення з цих посад з незрозумілих причин закріплено саме за Генеральним прокурором. Так само керівник окружної прокуратури призначає на адміністративні посади керівника та заступника керівника підрозділу окружної прокуратури, а звільняти їх має право керівник обласної прокуратури (ч. 1 ст. 41).

Закон України «Про прокуратуру» не встановлює вимог до моральних якостей кандидатів на посаду прокурора, а так само компетенції уповноваженого на їх вивчення суб'єкта, як складової кваліфікаційного іспиту. Така ситуація потребує вирішення шляхом внесення відповідних законодавчих змін до ч. 1 ст. 31 Закону, що дасть змогу обмежити доступ до професії прокурора особам, які з огляду на особисті риси не зможуть належним чином виконувати професійні обов'язки. Також у Законі не визначено жодних винятків у процедурі добору стосовно осіб, які мають досвід роботи в органах прокуратури, наприклад тих, хто працював у Генеральній прокуратурі України чи прокуратурі обласного рівня, звільнився з посади, а через деякий час вирішив повернутися на службу в органи прокуратури.

Зміст професійної підготовки прокурорів в Україні визначають: 1) зорієнтованість навчального процесу на реальні потреби прокуратури, його адаптивність до повсякденної практики роботи; 2) максимальна готовність кандидатів на посаду прокурора та їх фактична здатність до самостійного виконання у повному обсязі службових обов'язків за посадою; 3) усвідомлення кандидатами на посади прокурорів деонтологічних особливостей і ролі своєї професії.

ПЛАН ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1. Поняття, види та правові засади публічної служби

1. Поняття та правова природа публічної служби. Співвідношення понять «служба», «публічна служба», «державна служба».
2. Політична служба: поняття, підвиди.
3. Президентська служба: особливості, правове регулювання.
4. Урядова служба: особливості, правове регулювання.
5. Суддівська служба: загальна характеристика.

Тема 2. Державна служба як вид публічної служби

1. Поняття і сутність державної служби.
2. Завдання і функції державної служби.
3. Принципи державної служби.
4. Види державної служби.
5. Право на державну службу.
6. Державно-службові відносини.
7. Законодавство про державну службу.

Тема 3. Поняття, види і правовий статус публічних службовців

1. Поняття та ознаки публічного службовця
2. Види публічних службовців
3. Особливості правового статусу публічних службовців

Тема 4. Службова кар'єра: сутнісно-правова характеристика

1. Поняття та сутність службової кар'єри
2. Особливості службової кар'єри
3. Принципи службової кар'єри
4. Види службової кар'єри
5. Правове регулювання службової кар'єри.

Тема 5. Публічні послуги як основа діяльності публічної служби

1. Основи сервісної держави.
2. Поняття та сутність публічних послуг.
3. Види публічних послуг.
4. Законодавче та організаційне забезпечення надання публічних послуг.

Тема 6. Лідерство та керівництво у публічній службі

1. Поняття та сутність лідерства та керівництва на публічній службі.
2. Співвідношення лідерства та керівництва в публічній службі.
3. Оцінка та розвиток лідерського потенціалу публічних службовців.
4. Керівник в публічній службі.

Тема 7. Поняття корупції в публічному управлінні та шляхи її запобігання

1. Поняття та правове регулювання запобігання корупції. Співвідношення понять «корупція» та «корупційне правопорушення».
2. Державна антикорупційна політика.
3. Запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням.
4. Участь України в міжнародному співробітництві у сфері запобігання і протидії корупції.
5. Юридична відповідальність за корупцію.

Тема 8. Етика в публічній службі

1. Поняття та сутність етики у публічній службі.
2. Правова регламентація етики у публічній службі.
3. Принципи етики у публічній службі.
4. Професійно-етична поведінка публічних службовців.

Тема 9. Спеціальна перевірка та конфлікт інтересів

1. Загальна характеристика спеціальної перевірки як складової забезпечення запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням.
2. Особи, які підлягають спеціальній перевірці.
3. Особливості спеціальної перевірки.
4. Загальна характеристика конфлікту інтересів.

Тема 10. Правові засади публічної служби у правоохоронній сфері

1. Правова природа та ознаки публічної служби у правоохоронній сфері.
2. Завдання та функції публічної служби у правоохоронній сфері.
3. Система принципів публічної служби у правоохоронній сфері.

Тема 11. Сучасні проблеми організації публічної служби у правоохоронній сфері

1. Система та структура органів публічної служби у правоохоронній сфері України в сучасних умовах.
2. Проблеми правового забезпечення організації публічної служби у правоохоронній сфері.
3. Напрями здійснення реформи публічної служби в правоохоронній сфері.

Тема 12. Організаційно-правові засади реалізації функцій кадрового забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері

1. Нормативні вимоги до кадрового забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері.
2. Форми та процедури кадрового забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері.
3. Правове регулювання просування по службі персоналу правоохоронних органів.

Тема 13. Зарубіжний досвід регулювання публічної служби у правоохоронній сфері

1. Системи та моделі публічної служби в зарубіжних країнах.
2. Правове регулювання публічної служби в зарубіжних країнах.
3. Особливості проходження публічної служби у правоохоронній сфері у зарубіжних країнах.

Тема 14.Суддівська служба: сутність, особливості і правове регулювання

1. Поняття та ознаки публічної служби в органах судової влади України.
2. Професійна діяльність суддів як публічна служба.
3. Проблеми організаційного забезпечення діяльності судів.

Тема 15.Служба в органах прокуратури: сутність, особливості і правове регулювання

1. Поняття, зміст та особливості проходження служби в органах прокуратури.
2. Організація роботи і управління в органах прокуратури.
3. Механізм кадрового забезпечення органів прокуратури.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

До Теми 1. Поняття, види та правові засади публічної служби

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Визначте поняття «публічна служба».
2. Як співвідносяться поняття «публічна служба» та «державна служба»?
3. Якими нормативно-правовими актами регулюється порядок реалізації публічної служби?
4. Визначте напрямки кадрової політики у сфері публічної служби.
5. Визначте основні напрямки реформування публічної служби.

Кейс

Органом публічної влади, в якому Ви працюєте (працювали або бажаєте працювати), проводиться засідання «Круглого столу» щодо підвищення професійного рівня публічних службовців та ефективного функціонування органу. Підготуйте порядок денний зазначеного заходу та основні питання які мають бути розглянуті.

До Теми 2. Державна служба як вид публічної служби

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Визначте у чому полягають особливості державної служби як виду публічної служби?
2. Визначте склад державно-службових відносин.
3. Надайте характеристику принципу політичної нейтральності у державній службі.
4. З'ясуйте сутність функцій державної служби.

Кейс 1

Екологічний інспектор Іванов І.І. під час проведення контрольно-наглядових заходів виявляє порушення законодавства. Він рекомендує організації для усунення виявлених порушень скористатися послугами компанії «ЕКОЮРПОМІЧ», співзасновниками якої є син та дружина Іванова І.І. Визначте, який принцип державної служби порушено Івановим І.І. під час виконання службових повноважень?

До Теми 3. Поняття, види і правовий статус публічних службовців

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Визначте основні елементи правового статусу публічного службовця?
2. Здійсніть класифікацію прав публічних службовців.
3. Надайте характеристики основних гарантій діяльності публічних службовця.
4. З'ясуйте яким з видів контролю та перевірки декларацій суб'єктів декларування передбачено з'ясування достовірності задекларованих

відомостей, точності оцінки задекларованих активів, наявності конфлікту інтересів та ознак незаконного збагачення?

Кейс 1

Державний службовець Б. під час виконання своїх посадових обов'язків отримав усне розпорядження від керівництва про надання інформації щодо діяльності одного із структурних підрозділів органу. Службовець Б. звернувся з вимогою про надання письмового підтвердження розпорядження, проте отримав його через 2 робочих дні. Якими повинні бути дії службовця Б.?

Кейс 2

Які дії повинен вчинити керівник державної служби у разі отримання від державного службовця скарги щодо порушення його права на державну службу?

Кейс 3

Яким чином відобразити в декларації ситуацію, коли державний службовець орендує (використовує) кімнату у будинку відпочинку чи готелі? При цьому вартість такої кімнати не визначена або не відома суб'єкту декларування.

До Теми 4. Службова кар'єра: сутнісно-правова характеристика

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Визначте складові елементи та особливості проходження державної служби.
2. Сформулювати пропозиції удосконалення законодавства з питань проходження державної служби із урахуванням євроінтеграційних процесів.
3. Охарактеризуйте структурні елементи механізму проходження державної служби?
4. Визначте складові особової справи державного службовця.

Кейс 1

До системи суб'єктів процедури оцінювання кандидатів на вакантні посади державної служби входять кандидати на вакантні посади державної служби; Комісія з питань вищого корпусу державної служби; конкурсна комісія; керівник державної служби; служба управління персоналом; адміністратор; представники громадськості. З'ясуйте, чи є обов'язковою одночасна участь всіх перелічених суб'єктів.

Кейс 2

Романенко Д.І. в результаті проведеного конкурсу на зайняття вакантної посади спеціаліста з питань мобілізаційної роботи РДА в Тульчинській районній державній адміністрації, став переможцем конкурсу. 30 днів тому було оприлюднено інформацію про переможця конкурсу на офіційному веб-сайті Тульчинської районної державної адміністрації. Враховуючи результати конкурсу, Романенко Д.І. було призначено на зазначену посаду (зокрема видано

наказ про призначення на посаду). Згодом з'ясувалося, що Романенко Д.І. повинен був пройти спеціальну перевірку відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» та Закону України «Про очищення влади». Як наслідок, керівником державної служби було прийнято відповідне рішення щодо проведення спеціальної перевірки. Чи порушено керівником правові приписи щодо проведення конкурсу на вакантну посаду державної служби?

До Теми 5. Публічні послуги як основа діяльності публічної служби

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Визначте поняття «публічні послуги».
2. Які є види публічних послуг?
3. Якими нормативно-правовими актами визначаються засади законодавчого та організаційного забезпечення надання публічних послуг?
4. Визначте правовий статус осіб, уповноважених на надання публічних послуг.

Кейс

Надійшли конкретні пропозиції від цілого ряду компаній, що займаються розробкою програмного забезпечення, створенням мікроелектронної техніки і наданням послуг у сфері інформаційно-комунікаційних технологій зі створення в Одесі необхідної інфраструктури для розвитку інноваційної високоприбуткової ІТ-індустрії.

Створення ІТ-парку «Інтелектроніка» планується шляхом передачі в комунальну власність частки майнового комплексу неефективно працюючих державних підприємств. На території комплексу планується зведення дата-центру високого рівня відмовостійкості з високошвидкісним підключенням до магістральних каналів зв'язку, інженерно-технічного комплексу гарантованого безперебійного енергопостачання, а також модульного офісного центру для розміщення розробників програмного забезпечення і мікропроцесорних систем. Вам доручено підготувати інформаційне повідомлення щодо прийнятого рішення.

До Теми 6. Лідерство та керівництво у публічній службі

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Визначте поняття лідерства та керівництва на публічній службі.
2. Як співвідносяться лідерство та керівництво в публічній службі?
3. Якими нормативно-правовими актами регулюються питання лідерства та керівництва на публічній службі?
4. Визначте основні напрямки розвитку лідерського потенціалу публічних службовців.
5. В чому полягає роль керівника на публічній службі?

Кейс

Ви керівник структурного підрозділу органу державної влади, Вам доручено підготовку та проведення спортивних змагань серед державних

службовців органу державної влади, де Ви працюєте. Для виконання поставленого завдання Ви можете залучати інші структурні підрозділи органу державної влади, підвідомчі підприємства та організації.

Визначте перелік документів, підготовка яких необхідна для організації вищезазначеного заходу, та підготувати план заходів щодо підготовки та проведення спортивних змагань.

До Теми 7. Поняття корупції в публічному управлінні та шляхи її запобігання

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Визначте поняття «корупція» та «корупційне правопорушення».
2. Якими нормативно-правовими актами регулюється запобігання і протидія корупції?
3. Які є заходи запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням?
4. Визначте державну антикорупційну політику.
5. В чому полягає участь України в міжнародному співробітництві у сфері запобігання і протидії корупції?

Кейс

Керівник державної установи м. Харкова, який перебував у відпустці, вирішив виїхати на відпочинок в Одесу. Оскільки він мав багато речей, то викликав службовий автомобіль і здійснив поїзду на ньому з дому до залізничного вокзалу.

Проаналізуйте дану ситуацію і дайте відповідь чи є в його діях порушення вимог антикорупційного законодавства чи інші порушення обмежень.

До Теми 8. Етика в публічній службі

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Визначте поняття «етика публічної служби» та «етика публічного службовця».
2. Які є принципи етики на публічній службі?
3. Якими нормативно-правовими актами регулюється етика на публічній службі?
4. Визначте основні засади професійно-етичної поведінки публічного службовця.
5. Визначте основні напрямки реформування етики на публічній службі.

Кейс

Розробіть проект наказу керівника органу державної влади, в якому Ви працюєте, про організацію роботи тимчасового творчого колективу для розробки проекту нормативно-правового акта (вид документа, його назва – за Вашим вибором).

До Теми 9. Спеціальна перевірка та конфлікт інтересів

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Визначте поняття «конфлікт інтересів»?
2. Що таке спеціальна перевірка та у чому полягає її сутність?
3. Визначте коло суб'єктів щодо яких здійснюється спеціальна перевірка?
4. Визначте коло суб'єктів, якими проводиться спеціальна перевірка.

Кейс

Іванова займає посаду кервника юридичного відділу районної державної адміністрації в м. Одеса, перебуваючи у відпустці, працювала тренером-лектором у сімейному клубі в м. Миколаїв при проведенні тренінгу росту особистості. За двадцять днів роботи вона отримавши винагороду в розмірі 5000 гривень, повернулася додому і по закінченні відпустки приступила до виконання службових обов'язків.

З'ясуйте чи є в діях Іванової ознаки корупції та корупційного правопорушення та дайте обґрунтовану відповідь.

До Теми 10. Правові засади публічної служби у правоохоронній сфері

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Схематично визначте завдання та функції публічної служби у правоохоронній сфері.
2. Провести співвідношення принципів державної служби та принципів публічної служби у правоохоронній сфері.
- 3.

Кейс

Громадянин К. перебуваючи на службі в органах Національної поліції, маючи спеціальне звання полковника поліції, займаючи штатну посаду у територіальному підрозділі поліції вирішив взяти участь у виборах депутатів місцевих рад.

Проаналізуйте ситуацію та надайте правову оцінку.

До Теми 11. Сучасні проблеми організації публічної служби у правоохоронній сфері

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Проаналізуйте сучасні проблеми правового регулювання організації публічної служби у правоохоронній сфері на прикладі органів Національної поліції, Держаного бюро розслідувань та Національного антикорупційного бюро України.
2. Розкрийте напрями вдосконалення національного адміністративного законодавства, яке регламентує публічну службу в правоохоронній сфері (на прикладі Бюро економічної безпеки).

До Теми 12. Організаційно-правові засади реалізації функцій кадрового забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Визначте нормативні вимоги до кадрового забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері (на прикладі Служби безпеки України).
2. Охарактеризуйте процедури кадрового забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері (на прикладі митних органів)
3. Розкрийте процедури просування по службі персоналу правоохоронних органів (на прикладі органів Національної поліції).

До Теми 13.Зарубіжний досвід регулювання публічної служби у правоохоронній сфері

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Назвіть та охарактеризуйте основні підходи до виділення моделей публічної служби в зарубіжних країнах.
2. Які, на Вашу думку, основні елементи кар'єрної (закритої) моделі публічної служби?
3. Назвіть характерні риси посадової (відкритої) моделі публічної служби.
4. Чому, на Вашу думку, кар'єрну систему називають «закритою», а посадову модель «відкритою»?
5. Охарактеризуйте, змішану (комбіновану) модель публічної служби.
6. Які чинники, на Вашу думку, обумовлюють особливості розвитку законодавства про публічну службу різних країн?
7. Які особливості проходження публічної служби у правоохоронній сфері у зарубіжних країнах (США, країни ЄС та країни пострадянського простору)?

До Теми 14.Суддівська служба: сутність, особливості і правове регулювання

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Охарактеризуйте стан нормативно-правового забезпечення публічної служби в органах судової влади в Україні.
2. Здійсніть аналіз проходження публічної служби на посадах судді.
3. Розкрийте особливості юридичної відповідальності суддів та публічних службовців органів судової влади України.
4. Охарактеризуйте систему суб'єктів адміністрування публічною службою в органах судової влади в Україні.

Кейс

До апарату суду надійшла скарга від громадянина К. з причиннеетичної, на його погляд, поведінки секретаря загальної канцелярії суду. Скаргу отримав керівник апарату суду.

Неетична поведінка секретаря полягала у грубому ставленні доскаржника, небажанні допомогти знайти номер справи, що знаходиться у канцелярії суду, а також у застосуванні до нього недопустимих нецензурних слів, якими секретар образив честь та гідністьскаржника.Секретар суду віком 20 років, є студентом юридичного коледжу імає стаж роботи 2 роки у зазначеному суді.

Як має відреагувати керівник апарату суду? Чи має бути застосовано до секретаря дисциплінарне стягнення? Відповідь обґрунтувати.

До Теми 15. Служба в органах прокуратури: сутність, особливості і правове регулювання

Завдання для поточного контролю знань і вмінь здобувачів вищої освіти:

1. Визначте сучасні напрями стратегії модернізації прокуратури в Україні.
2. Розкрийте сучасні стандарти управлінських процедур і робочих процесів у прокуратурах та особливості їх впровадження в практику прокуратури України.
3. Надайте характеристику професіоналізму прокурорів як умови результативної та ефективної діяльності прокуратури.

Кейс № 1

Група народних депутатів України звернулась з запитом до Генерального прокурора про хід розслідування кримінального провадження проти голови Н-ської обласної ради і про підстави його арешту.

Проаналізуйте ситуацію.

Кейс № 2

Верховна Рада України відмовила Президенту України в призначенні на посаду Генерального прокурора громадянина М. на підставі того, що йому ще не виповнилось 40 років і він не має достатнього досвіду роботи.

Чи відповідає вимогам закону ця відмова? Які вимоги для призначення на посаду прокурора та Генерального прокурора? Знайти помилки, що допущені у завданні.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ І ВМІНЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1. Поняття та правова природа публічної служби.
2. Співвідношення понять «служба», «публічна служба», «державна служба».
3. Політична служба: поняття, підвиди.
4. Президентська служба: особливості, правове регулювання.
5. Урядова служба: особливості, правове регулювання.
6. Суддівська служба: загальна характеристика
7. Принципи публічної служби: види та правове регулювання.
8. Співвідношення понять «публічна служба» та «державна служба».
9. Загальна характеристика політичної служби як виду публічної служби.
10. Загальна характеристика державної служби як виду публічної служби.
11. Загальна характеристика муніципальної служби як виду публічної служби.
12. Поняття та сутність державної служби.
13. Види державної служби.
14. Завдання і функції державної служби.
15. Принципи державної служби.
16. Право на державну службу.
17. Державно-службові відносини.
18. Законодавство про державну службу.
19. Основні напрямки реформування державної служби.
20. Основні напрямки реформування публічної служби.
21. Поняття та ознаки публічного службовця.
22. Види публічних службовців.
23. Особливості правового статусу публічних службовців.
24. Поняття та види прав державного службовця.
25. Поняття та види обов'язків державного службовця.
26. Гарантії діяльності державного службовця.
27. Поняття та сутність службової кар'єри.
28. Особливості службової кар'єри.
29. Принципи службової кар'єри.
30. Види службової кар'єри.
31. Правове регулювання службової кар'єри.
32. Основи сервісної держави.
33. Поняття та сутність публічних послуг.
34. Види публічних послуг.
35. Законодавче та організаційне забезпечення надання публічних послуг.
36. Поняття та сутність лідерства та керівництва на публічній службі.
37. Співвідношення лідерства та керівництва в публічній службі.
38. Оцінка та розвиток лідерського потенціалу публічних службовців.
39. Керівник в публічній службі.
40. Поняття та правове регулювання корупції.

41. Поняття та ознаки корупційного правопорушення. Співвідношення понять «корупція» та «корупційне правопорушення».
42. Загальна характеристика антикорупційного законодавства.
43. Державна антикорупційна політика.
44. Суб'єкти відповідальності за корупційні правопорушення.
45. Органи управління у сфері запобігання і протидії корупції.
46. Повноваження Національного антикорупційного бюро України.
47. Структура та склад Національного антикорупційного бюро.
48. Запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням.
49. Обмеження щодо запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням.
50. Загальна характеристика спеціальної перевірки як складової забезпечення запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням.
51. Порядок проведення спеціальної перевірки.
52. Конфлікт інтересів та шляхи його вирішення.
53. Загальні положення щодо декларування доходів.
54. Антикорупційна експертиза.
55. Характеристика посад з підвищеним корупційним ризиком.
56. Юридична відповідальність за корупційні діяння.
57. Роль громадського контролю за додержанням антикорупційного законодавства.
58. Участь України в міжнародному співробітництві у сфері запобігання і протидії корупції.
59. Поняття та сутність етики на публічній службі.
60. Правова регламентація етики на публічній службі.
61. Загальна характеристика Правил етичної поведінки державних службовців.
62. Принципи етики на публічній службі.
63. Особливості етики в державній службі.
64. Кодекс суддівської етики: загальна характеристика та значення.
65. Особливості етики керівника в публічній службі.
66. Професійно-етична поведінка публічних службовців.
67. Моральні засади службової дисципліни.
68. Культура мовлення державного службовця.
69. Службовий етикет.
70. Основні напрямки реформування етики на публічній службі.
71. Закордонний досвід функціонування публічної служби.
72. Шляхи удосконалення механізму підготовки та розвитку керівників в публічному управлінні.
73. Шляхи адаптації державної служби України до стандартів ЄС.
74. Концептуальне бачення публічної служби в Україні.
75. Правова природа та ознаки публічної служби у правоохоронній сфері.
76. Завдання та функції публічної служби у правоохоронній сфері.
77. Система принципів публічної служби у правоохоронній сфері.

78. Система та структура органів публічної служби у правоохоронній сфері України в сучасних умовах.

79. Форми та методи діяльності органів публічної служби у правоохоронній сфері України.

80. Правовий статус персоналу органів публічної служби у правоохоронній сфері.

81. Проблеми правового забезпечення організації публічної служби у правоохоронній сфері.

82. Напрями здійснення реформи публічної служби в правоохоронній сфері.

83. Нормативні вимоги до кадрового забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері.

84. Форми та процедури кадрового забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері.

85. Правове регулювання просування по службі персоналу правоохоронних органів.

86. Європейський досвід правового регулювання публічної служби у правоохоронній сфері.

87. Особливості проходження публічної служби у правоохоронній сфері в США та Канаді.

88. Професійна діяльність суддів як публічна служба.

89. Правові основи організаційного забезпечення діяльності судів.

90. Поняття, зміст та особливості проходження служби в органах прокуратури

91. Нормативно-правове регулювання проходження служби в органах прокуратури.

92. Шляхи вдосконалення інституту публічної служби в органах прокуратури.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Оцінка «5» (відмінно) – здобувач вищої освіти вільно орієнтується в теоретичному матеріалі та без помилок застосовує теоретичні знання при розв’язанні практичних задач.

Оцінка «4» – здобувач вищої освіти знає основний масив теоретичного матеріалу, але або плутається при його поясненні, або застосовує його на практиці з помилками (при розв’язанні практичних задач).

Оцінка «3» (задовільно) – здобувач вищої освіти має лише уривчасті теоретичні знання та розв’язує лише 50 відсотків практичних задач.

Оцінка «2» (незадовільно) – здобувач вищої освіти не орієнтується в теоретичному матеріалі та виконує менше 50 відсотків практичних задач або не може розв’язувати практичні задачі взагалі.

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ

Сума балів за всі види навчальної діяльності	ОцінкаECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

Основа література:

1. Liubov Bila-Tiunova, Tetiana Bilous-Osin, Diana Kozachuk, Victoriia Vasylykivska (2019) Participation of civil society in public administration: prospects for international experience implementation in Ukraine, *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 757-764, <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7594>.
2. Liubov Bila-Tiunova, Andrey Neugodnikov, Yuliia Danylenko (2019) The problems of public administration in the sphere of healthcare in Ukraine, *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 8 (2), 575-582.
3. Liudmila Kornuta, Tetiana Goloyadova, Yuliia Zavhorodnia, Yurii Reva Anti-Corruption Declaration as a Measure of Control for the Activities of Subjects of Public Authorities *Journal of Environmental Treatment Techniques*. Scopus 2020, Volume 8, Issue 4, Pages: 1504-1509.
4. Tamara Latkovska, Liubov Bila-Tiunova (2019) Political and economic governance: a comparative analysis of eastern European countries and Ukraine, *Baltic journal of economic studies*, 5 (3), pp. 91-98.
5. Aristova I., Rezvorovich K., Sydorova E., Nesterchuk L., Kislitsyna I. Creation of an Intellectual Property court in Ukraine: protection of intellectual property rights in a system of economic security of a country. *Journal of security and sustainability issues*. 2020 Volume 9 Number May. P.362-380. URL: <https://jssidoi.org/jssi/papers/papers/view/521>.
6. Igor Mahnovskyi, Angelika Krusyan, Liudmila Kornuta, Victoriia Shkarpytska Civic institution influence on formation of public service principles in Ukraine *Eurasian Journal of Biosciences*. Scopus. 2019. Volume 13 Issue 2, P. 2417-2423.
7. Bakaianova, Nana M.; Kryzhanovska, Olena V.; Kubaienko, Andrii V. The Role of Law Enforcement in Ensuring the Rights of Citizens. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, [S.l.], v. 10, n. 8, p. 2253 – 2261, dec. 2019. ISSN 2068-696X. doi: [https://doi.org/10.14505/jarle.v10.8\(46\).03](https://doi.org/10.14505/jarle.v10.8(46).03).
8. Kolomiiets, V.; Lukianenko, T.; Lazareva, D.; Bakaianova, N.; Kadenko, O. 2020. State management in the area of ensuring the security of the court and participants in legal procedures, *Journal of Security and Sustainability Issues* 10(1): 73-89. [https://doi.org/10.9770/jssi.2020.10.1\(6\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2020.10.1(6)).
9. Аверьянов В.Б. Апарат государственного управления: содержание деятельности и организационные структуры. Киев: Наук. думка, 1990. 117 с.
10. Адміністративне право України. Повний курс : підручник / Галунько В., Діхтієвський П., Кузьменко О., Стеценко С. та ін. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2018. 446 с.
11. Бакаянова Н.М., Свида О.Г. Перспективи розвитку прокуратури України у світлі законодавчих змін. *Право України*. 2019. №. 11. С. 316-333.
12. Бакаянова Н.М. Єдиноначальність та колективний спосіб реалізації повноважень у діяльності Державного бюро розслідувань. *Державне бюро розслідувань: на шляху розбудови: матер. Міжн. наук.– практ.*

- конф. (16 червня 2018 року, м. Одеса) Національний університет «Одеська юридична академія». 2018 О.: «Юридична література». С.11-15.
13. Бакаянова Н.М. Кадрова політика та її значення у реалізації завдань Державного бюро розслідувань. Державне бюро розслідувань: досвід становлення: матер. II Міжн.наук.-практ. конф. (21 червня 2019 року, м. Одеса) Національний університет «Одеська юридична академія». 2019 О.: «Юридична література». С.11-15.
 14. Біла Л.Р. Правовий статус державної посади: поняття і структура. Південноукраїнський правничий часопис. Одеса, 2007. № 4. С. 216–219.
 15. Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра в Україні: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 540 с.
 16. Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба в Україні : навчально-методичний посібник [Л.Р. Біла-Тіунова, Н.С. Панова, Г.В. Фоміч, Л.М. Корнута]. 3-е вид., перероб. і доп. О. : Фенікс, 2015. 196 с.
 17. Біла-Тіунова Л.Р. Особливості матеріальної відповідальності державних службовців: Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція». 2019. № 37. С. 64-73.
 18. Біла-Тіунова Л.Р. Сутнісно-правова характеристика дисциплінарного провадження щодо державних службовців як інститут службового права. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2019. № 50. Т. 3. С. 56-61.
 19. Біла-Тіунова Л.Р. Сфера дії Закону «Про державну службу». Правові новели. 2019. № 7. С. 84-89.
 20. Біла-Тіунова Л.Р. Тестові завдання із дисциплін «Адміністративне право» та «адміністративно-процесуальне право»: практикум / Л. Р. Біла-Тіунова, Є. І. Білокур, Т. І. Білоус-Осінь [та ін.] ; за заг. ред. Л. Р. Білої-Тіунової. Одеса: Фенікс, 2018.
 21. Біла-Тіунова Л.Р. Службова кар'єра в Україні: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 540 с.
 22. Біла-Тіунова Л.Р. Службова кар'єра державного службовця : теорія і правове регулювання : автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук. Одеса, 2012. 39 с.
 23. Біла-Тіунова Л.Р. Державна посада. Велика українська юридична енциклопедія: В 20 т. Т. 5: Адміністративне право / редкол.: Ю.П. Битяк (голова) та ін. Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2020. 960 с. С. 257-259.
 24. Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба. Велика українська юридична енциклопедія: В 20 т. Т. 5. ... С. 264-266.
 25. Біла-Тіунова Л.Р. Державний службовець. Велика українська юридична енциклопедія: В 20 т. Т. 5. ... С. 286-289.
 26. Біла-Тіунова Л.Р. Ефективність діяльності державного службовця. Велика українська юридична енциклопедія: В 20 т. Т. 5. ... С. 350-352.
 27. Bila-Tiunova L.R., Nehara R.V. Replacement of State Service Positions

- under Conditions of Quarantine: State and Challenges. Public administration under modern conditions: concept, features, challenges: Collective monograph. Riga: Izdevniecība «Baltija Publishing», 2020. 264 p. P. 16–33. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-588-67-9.2>.
28. Біла-Тіунова Л.Р. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу». Одеса: Фенікс. 2020. 628 с.
 29. Бедний О.І. Організаційно-правові основи служби в органах місцевого самоврядування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2003. 19 с.
 30. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади : монографія. Харків : Право, 2005. 304 с.
 31. Битяк Ю.П., Матюхіна Н.П., Федчишин С.А. Публічна служба : посіб. для підгот. до іспиту / за аг. ред. Н.П. Матюхіної. Харків : Право, 2018. 260 с.
 32. Бородін І.Л. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження. Право України. 2006. № 12. С. 93–97.
 33. Вапнярчук Н.М. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Луганськ, 2010. 20 с.
 34. Білинська М.М. Кадрова політика і державна служба : конспект лекцій / авт. кол. : М.М. Білинська, О.Л. Євмешкіна, І.Г. Сурай. К. : НАДУ, 2012. 72 с.
 35. Білокур Є.І. Функції державного управління: поняття, особливості, правове регулювання: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2015. 194 с.
 36. Булкат М.С. Деякі питання теоретико-правової природи та сутності судової влади. Держава і право: Збірник наукових праць. Серія Юридичні науки. Вип. 70. К.: Вид-во «Юридична думка», 2016. С. 97–108.
 37. Булкат М. С. До питання про еволюцію формування наукових підходів щодо концепції судової влади. Бюлетень міністерства юстиції України. Вип. 5. К.: ПП «Юнісофт», 2016. С. 30–34.
 38. Булкат М. С. До питання про специфіку формування поняття судової влади (теоретико-правовий аспект). Часопис цивільного і кримінального судочинства. Вип. 3 (30). К.: ТОВ «Видавничий Дім «Ін Юре», 2016. С. 109–119.
 39. Булкат М.С. До питання співвідношення розвитку інституту судочинства та наукової доктрини судової влади. Альманах права. Право і прогрес: складові забезпечення в сучасних умовах. Вип. 7. К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2016. С. 111–115.
 40. Булкат М. С. Концепція судової влади (до питання про історіографію досліджень). Судова апеляція. Вип. 1 (42). К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2016. С. 16–21.
 41. Булкат М. С. Теоретико-правові засади розвитку та функціонування судової влади: монографія. К.: Вид-во «Юридична думка», 2018. 504 с.

- 42.Василевська Т.Е. Особистісні виміри етики державного службовця: монографія /Т.Е. Василевська. К. : НАДУ, 2008. 336 с.
- 43.Васильківська В.В. Сутнісно-правова характеристика обов'язків державного службовця. Право та державне управління: зб. наук. праць; Класичний приватний ун-т. 2018. № 1. С. 183–189.
- 44.Васильківська В.В. Правове регулювання статусу державного службовця в Україні: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2018. 244 с.
- 45.Васильківська В.В. Теоретико-правова характеристика прав державного службовця. Jurnalul juridic national: teorie si practica. 2018. № 1. Р. 179–184.
- 46.Васильківська В.В. Деякі аспекти реформування державної служби в Україні. Право і суспільство. 2016. № 5 (ч. 2). С. 78–87.
- 47.Васильківська В.В. Теоретико-правова характеристика новітніх принципів державної служби з урахуванням законодавчих перетворень. Підприємство, господарство і право. 2016. (248). № 10. С. 87–91.
- 48.Васильківська В.В. Вимоги, що висуваються до державного службовця : закордонний досвід та перспективи розвитку в Україні. Прикарпатський юридичний вісник. 2019. №1 (26). С.118-122.
- 49.Васильківська В.В. Щодо питання нормативного визначення посадової інструкції державного службовця. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2019. № 4. С. 121-123.
- 50.Войтович Р.В. Керівник в органах державної влади та місцевого самоврядування / Р.В. Войтович, М.І. Пірен, І.Ф. Надольний. К.: Центр сприяння інституц. розв. держ. служби, 2006. 168 с.
- 51.Гаращук В.М. Актуальні проблеми боротьби з корупцією в Україні : монографія / В.М. Гаращук, А.О. Мухатаєв. Х. : Право, 2010. 144 с.
- 52.Голосніченко І.П. Відносини державної служби та предмет адміністративно-правового регулювання. Публічне право. № 1 (21). 2016. С. 12– 20.
- 53.Даниленко Ю.С. Оцінювання у державній службі: Теорія та правове регулювання: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2017. 214 с.
- 54.Даниленко Ю.С. Перспективи залучення громадськості до оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Право та державне управління. 2016. № 4. С. 82–92.
- 55.Даниленко Ю.С. Поняття та принципи оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби. Юридичний вісник. 2016. № 4. С. 75–83.
- 56.Даниленко Ю. С. Процедурні аспекти оцінювання кандидатів на державну службу. Порівняльно-аналітичне право. 2017. № 1. URL: http://www.pap.in.ua/1_2017/41.pdf
- 57.Даниленко Ю. С. Теоретико-правовая характеристика оценивания результатов служебной деятельности государственных служащих. Legea si viata, 2017. № 1. С. 48–52.
- 58.Даниленко Ю.С. Правила етичної поведінки державних службовців: поняття та сутність. Вісник Чернівецького факультету Національного

- університету «Одеська юридична академія». 2019. № 2. С. 54-64.
59. Даниленко Ю.С. Змістовно-правова характеристика принципу стабільності у державній службі. Південноукраїнський правничий часопис. № 4. 2020. С. 32–36.
 60. Державна служба в Україні: теоретико-правова характеристика у контексті реформування законодавства : монографія / за заг. ред. С.В. Ківалова, Л.Р. Білої-Тіунової / [С.В. Ківалов, Л.Р. Біла-Тіунова та ін.]. Одеса : Фенікс, 2013. 438 с.
 61. Ділове спілкування у прокуратурі: посіб. / кол. авт.; за ред. А.С. Спаського. Київ: Нац. академія прокуратури України, 2019. 244 с.
 62. Долежан В.В. Реформування прокуратури: процес завершено? Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 трав. 2017 р.). 2017.: Т. 2. 2017. С. 134-135.
 63. Залужний В.Г. Адміністративно-правова характеристика поліцейських комісій як суб'єктів оцінювання діяльності поліцейських. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2018. № 6. С. 78-83.
 64. Залужний В.Г. Оцінювання службової діяльності поліцейського в Україні: теорія, правове регулювання, практика: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2019. 208 с.
 65. Калашник Н.С. Самоосвіта державних службовців : компетентнісний підхід : монографія / Н.С. Калашник ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. Д. : ДРІДУ НАДУ, 2013. 273 с.
 66. Ківалов С.В. Понятійно-термінологічна характеристика публічного адміністрування. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2018. № 6. С. 98-106.
 67. Ківалов С.В. Публічна служба в Україні : підручник / С.В. Ківалов, Л.Р. Біла-Тіунова. О. : Юрид. л-ра, 2009. 735 с.
 68. Кісліцина І.О. Актуальні питання підтримання прокурором публічного обвинувачення в суді. Творчий шлях вченого: до 80-річчя професора В.В. Долежана / уклад.: І. О. Кісліцина, М. О. Деменчук, С.І. Єленич ; відп. ред. Н.М. Бакаянова. Одеса: Юридична література, 2018. С. 158-160.
 69. Ковальчук І.С. Перспективи удосконалення порядку зайняття посади Генерального прокурора України. Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 трав. 2017 р.). 2017.: Т. 2. 2017. С. 143-145.
 70. Ковальчук І.С. Проблеми удосконалення розгляду звернень в органах прокуратури. Вісник Національної академії прокуратури України. Київ, 2014. № 2 (35). С. 30–35.
 71. Коліушко І. Б. Виконавча влада та проблеми адміністративної реформи в Україні. Київ: Факт, 2002. 260 с.
 72. Коломоець Т.О. Адміністративне право України. Академічний курс:

- підручник. К.: Юрінком Інтер, 2011. 576 с.
73. Колпаков В.К. Адміністративне право України: підручник / Колпаков В.К., Кузьменко О. В. К., 2003. 544 с.
 74. Комірчий П. О. Організаційно-правова структура кадрового забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 1 (287). С. 111–116.
 75. Комірчий П. О. Публічна служба в правоохоронній сфері та правоохоронна функція держави. Юридичний бюлетень. 2018. Вип. 7 (7). Ч. 2. С. 69–76.
 76. Комірчий П. О. Публічна служба в правоохоронній сфері України: теорія та практика : монографія. Київ : Маслаков, 2020. 476 с.
 77. Корнута Л.М. Принцип лояльності в державній службі: теоретико-правова характеристика та перспективи розвитку. Право і суспільство. 2019. № 1. ч. 1. С. 91–96.
 78. Корнута Л.М. Форми та засоби дистанційного навчання державних службовців в сучасних умовах розвитку Науковий вісник приватного та публічного права 2020. № 1. С. 187–193.
 79. Корнута Л.М. Щодо питання реалізації правонаступництва в державній службі Правові новели 2020. №11. С. 188–195.
 80. Косюта М. Роль і місце прокуратури України в системі поділу влади Науковий часопис Національної академії прокуратури України. Київ, 2017. №(4)2017. С. 101–113.
 81. Костенко С.К. Організаційно-правовий статус Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів: дис.. ... доктора філософії в галузі права. Київ, 2020. 284 с.
 82. Лавренко Б.В. Щодо питання дисциплінарної відповідальності працівників органів прокуратури Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Київ, 2016. № 2 (22). С. 79–81.
 83. Лапкін А. В. Основи прокурорської діяльності в Україні: навч. посіб. у схемах. Харків: Право, 2015. 148 с.
 84. Лапкін А.В. Закон України «Про прокуратуру». Науково-практичний коментар. Харків: Право, 2015. 680 с.
 85. Молдован В. В. Молдован А. В. Судоустрій України: Навч. посібник. 5-те вид., доповн. і переробл. – К.: Алерта, 2015. 320 с.
 86. Москвич Л.М. Ефективність судової системи: концептуальний аналіз: моногр. / Л. М. Москвич. Х.: ФІНН, 2011. 384 с.
 87. Москвич Л.М., Іваницький С.О., Русанова І.О. Правовий статус носіїв судової влади в Україні (професійні судді, народні засідателі, суд присяжних): монографія / Л. М. Москвич, С. О. Іваницький, І. О. Русанова; за заг. ред. І. Є. Марочкіна. Х.: ФІНН, 2009. 488 с.
 88. Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Публічна служба» для студентів магістратури Інституту підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України денної форми навчання / уклад. : Ю.П. Битяк, Н.П. Матюхіна, Д.В. Лученко та ін. Харків : Нац. юрид. ун-т ім.

- Ярослава Мудрого, 2016. 49 с.
89. Надання адміністративних послуг : навч. метод. посіб. для системи підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування / укл. А.В. Ліпенцев. К. : [б. в.], 2013. 224 с.
 90. Негара Р.В. Конкурс у державній службі: теорія, правове регулювання, практика: дис. ... д-ра філософії. Одеса, 2021. 300 с.
 91. Негара Р. Система принципів проведення конкурсу у державній службі. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. № 1 (22). С. 127–133.
 92. Негара Р.В. Стажування громадян із числа молоді в державних органах: зміст, правове регулювання, значення. *Правова позиція*. 2019. № 1 (22). С. 131–141. DOI: <https://doi.org/10.32838/1606-3716/2019.4/24>.
 93. Негара Р.В. Керівник державної служби й суб'єкт призначення: зміст, правове регулювання та співвідношення. Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Серія: «Юридичні науки». 2019. Т. 30 (69). № 4. С. 146–153. DOI: <https://doi.org/10.32838/1606-3716/2019.4/24>
 94. Організація роботи в органах прокуратури України: навчальний посібник / кол. авт.; за ред. Осадци О.М.; Кравчука В.М. Київ: Національна академія прокуратури України, 2019. 356 с.
 95. Організація судових та правоохоронних органів: навч. посіб.: у 2-х ч./ Т.Б. Вільчик, П.М. Каркач, А.В. Лапкін та ін.; за ред. Л.М. Москвич. Х.: Право, 2016. 364 с.
 96. Організація судових та правоохоронних органів: навчальний посібник /Л.В.Ярова, О.В.Матвеевський та ін. Одеса, Фенікс, 2018. 428 с.
 97. Панова Н.С. Концепт державної адміністративної служби України: дис. ... д-ра. юрид. наук. Одеса, 2021. 444 с.
 98. Пірен М. Лідерство : сутність та реалізація в українському суспільстві : навч. посіб./ Марія Пірен. К., 2012. 232 с.
 99. Плотнікова В., Лютюк Д., Устименко В. Проблеми організації роботи місцевої прокуратури. Науковий часопис Національної академії прокуратури України. 2016. № 2. С. 98–106.
 100. Подкопаєв С.В. Організація та діяльність прокуратури в Україні: монографія. Харків: Право, 2020. 364 с.
 101. Подкопаєв С.В. Теоретико-правові засади модернізації прокуратури в Україні. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.10; Нац. юрид. ун-т ім. Я. Мудрого. Харків, 2020. 494 с.
 102. Полянський Ю. Є. Актуальні проблеми реорганізації прокуратури. Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє : у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 трав. 2017 р.) . 2017.: Т. 2. 2017. С. 131-133.
 103. Полянський Ю. Участь прокурора в діяльності Міжнародного кримінального суду. Юридичний вісник: щоквартальний журнал. 2017. № 1. С. 51-57.

104. Правові засоби протидії корупції: навч. посіб. / кол. авт.; за ред. М.В. Лошицького. Київ: Національна академія прокуратури України, 2019. 342 с.
105. Публічна служба в Україні: концепція та практика регіональної кадрової політики : наук. розробка / [О.І. Сушинський, О.В. Худоба, Д.Д. Заяць та ін.]. К. : НАДУ, 2013. 64 с.
106. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. Тимощука В.П., Школика А.М. К.: Конус-Ю, 2007. 735 с.
107. Рекомендації для вивчення порядку розгляду звернень і запитів та особистого прийому громадян в органах прокуратури України / кол. авт. Київ: Національна академія прокуратури України, 2018. 40 с.
108. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів ; за заг. ред. І. Ібрагімової. К. : Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с.
109. Рудакевич М.І. Професійна етика державних службовців : теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління : монографія / М.І. Рудакевич.Т. : АСТОН, 2007. 400 с.
110. Старков В.І. Стимулювання виконавської дисципліни у державних службовців: досвід країн ЄС. Публічне адміністрування: теорія та практика. 2010. № 1 (3). URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2010-01/10svidke.pdf>.
111. Статус державного службовця органів прокуратури в Україні: посіб. / Н.О. Алюшина, А.П. Горзов, О.А. Казак, Л.Л. Радухівська та ін.; за ред. М.К. Якимчука, М.В. Канавець, Н.С. Наулік. Київ: Національна академія прокуратури України, 2018. 290 с.
112. Стець О.М. Державно-службові відносини: сутнісно-понятійна характеристика та галузево-правова ідентифікація: дис. ... д-ра. юрид. наук. Одеса, 2021. 429 с.
113. Судоустрій України: підручник / В.О. Гринюк, О.В. Задоецько та інш.; за ред. М.А. Погорецького, О.Г. Яновського. К.: Юрінком Інтер, 2016. 344 с.
114. Судоустрій України: підручник / С.В. Ківалов, Ю.Є. Полянський, М.В. Косюта, В.В. Долежан; за ред. С.В. Ківалова. К.: Юрінком Інтер, 2011. 384 с.
115. Фоміч Г.В. Адміністративні процедури у публічній службі України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2010. 20 с.
116. Хамходера О.П. Адміністративно-правовий статус інспекції як центрального органу виконавчої влади: Одеса, 2014. 270 с.
117. Хамходера О.П. Запобігання корупційним проявам у публічній службі. Адміністративне право України: Підручник / Галунько В., Діхтієвський П., Кузьменко О., Стеценко С. та ін. Видання друге. Херсон: ОЛДІПЛЮС, 2019. С. 313-344.
118. Шайгородський Ю. Ж., Андрійчук Т. С., Дідух А. Я. Влада і суспільство: діалог через громадські ради: монографія. Київ: ПАЛИВОДА А.В., 2011. 148 с.

119. Шевченко С.О. Оцінювання діяльності державних службовців: теоретичні та практичні підходи, досвід. Державне управління та місцеве самоврядування. 2015. № 4. С. 255-265.
120. Шкарпицька В.К. Адміністративна відповідальність військовослужбовців в Україні. Молодий вчений. 2018. № 6. С. 289-295.
121. Школик А.М. Порівняльне адміністративне право: навч. посіб. для юрид. фак-ів та фак-ів міжнар. відносин. Львів: ЗУКЦ, 2007. 308 с.

Допоміжна література:

1. Статут Ради Європи від 05.09.1949 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001 . Ратифікований 31.10.1995 р. : Про приєднання України до Статуту Ради Європи: Закон України від 31.10.1995 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/398/95-%D0%B2%D1%80> .
2. Конвенція про захист прав і основоположних свобод людини від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 .
3. Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі : Конвенція Міжнародної організації праці від 27.06.1978 № 151. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_187 .
4. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб: Резолюція 51/59 Генеральної Асамблеї ООН від 23.07.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_788 .
5. Модельний кодекс поведінки посадових осіб державної влади та місцевого самоврядування. Додаток до Рекомендації R (200) 10 Комітету Міністрів Ради Європи від 11.05.2000 р. URL: http://www.dridu.dp.ua/cpk/Lib/7_Zapobigannya%20ta%20protydiya%20proyavam%20korup/Legislation/Legislature/Rekomend_poved_DS.pdf .
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. Дата оновлення: 15.11.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> .
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> .
8. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> .
9. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. Дата оновлення: 30.11.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> .
10. Виборчий кодекс України від 19.12.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> .
11. Про Службу безпеки України : Закон України від 25.03.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12#Text> .
12. Про Збройні Сили України: Закон України від 06.12.1991 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12#Text> .
13. Про статус народного депутата України: Закон України від 17.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2790-12#Text> .

14. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4050-17> (втратив чинність).
15. Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2235-14#Text>.
16. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>.
17. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03.2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text>.
18. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.12.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
19. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27.02.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text>
20. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
21. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text>.
22. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>.
23. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text>.
24. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.
25. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
26. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>
27. Про Конституційний Суд України : Закон України від 13.07.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-19#Text>.
28. Про дипломатичну службу: Закон України від 07.06.2018 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2449-19#Text>.
29. Про забезпечення функціонування української мови як державної: Закон України від 25.04.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19#Text>.
30. Про затвердження Положення про Апарат Верховної Ради України : Розпорядження Голови ВРУ від 25.08.2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/769/11-%D1%80%D0%B3#Text>.
31. Про Положення про Офіс Президента України : Указ Президента України від 25.06.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436/2019#Text>.
32. Про затвердження Положення про Секретаріат Кабінету Міністрів України: Постанова КМУ від 12.08.2009 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/850-2009-%D0%BF#Text>.

33. Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби: Постанова КМУ від 01.10.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2014-%D0%BF#Text> .
34. Про затвердження Порядку стажування державних службовців : Постанова КМУ від 03.03.2016 р. Дата оновлення: 03.03.2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0439-16#Text> .
35. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : Постанова КМУ від 25.03.2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#Text> .
36. Про затвердження Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби : Постанова КМУ від 25.03.2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/243-2016-%D0%BF#Text> .
37. Питання присвоєння рангів державних службовців та співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями : Постанова КМУ від 20.04.2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306-2016-%D0%BF#Text> .
38. Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А» : Постанова КМУ від 22.07.2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448-2016-%D0%BF#Text> .
39. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців : Постанова КМУ від 23.08.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text> .
40. Питання управління державною службою України: Указ Президента України від 18.07.2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/769/2011> .
41. Про затвердження Порядку укладення контрактів про проходження державної служби: Постанова КМУ від 17.06.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/494-2020-%D0%BF#Text> .
42. Про затвердження Положення про міжрегіональні управління Національного агентства України з питань державної служби в Автономній Республіці Крим, в областях, містах Києві та Севастополі : наказ НАДС від 21.05.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0600-15#Text> .
43. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу : наказ НАДС від 03.03.2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16#Text> .
44. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : наказ НАДС від 05.08.2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-21#Text> .

45. Про затвердження Вимог до змісту і структури програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : наказ НАДС від 10.10.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1159-19#Text>.

ДОДАТОК 1. ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

Згідно з чинним законодавством публічна служба – це:

- а)** врегульована виключно Конституцією та законами України професійна публічна діяльність осіб, які заміщують посади в державних органах і органах місцевого самоврядування щодо реалізації завдань і функцій держави та органів місцевого самоврядування;
- б)** діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування;
- в)** це професійна діяльність осіб, які обіймають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів;
- г)** діяльність осіб, уповноважених на виконання функцій держави, спрямована на використання наданих повноважень для одержання матеріальних благ, послуг, пільг або інших переваг.

Визначте законодавчий акт, що НЕ входить в систему правового регулювання публічної служби:

- а)** Закон України «Про Антимонопольний комітет»;
- б)** Закон України «Про запобігання корупції»;
- в)** Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні»;
- г)** Закон України «Про фермерське господарство».

Обов'язок публічного службовця діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України, визначається принципом:

- а)** верховенства права;
- б)** законності;
- в)** професійності;
- г)** прозорості й відкритості.

Яка із видів служб НЕ є видом державної служби?

- а)** спеціалізована;
- б)** муніципальна;
- в)** адміністративна;
- г)** мілітаризована.

Проходження державної служби включає в себе:

- а)** питання прийняття на державну службу та окремі питання звільнення з державної служби;
- б)** виключно питання прийняття та звільнення з державної служби;
- в)** прийняття на державну службу, просування по ній службовців, стимулювання їхньої праці, вирішення інших питань, пов'язаних із службою;
- г)** усі без винятку питання під час виконання особою державно-владних повноважень.

Який законодавчий акт закріпив поняття «публічні послуги»?

- а)** Конституція України;
- б)** Закон «Про державну службу»;
- в)** Закон «Про адміністративні послуги»;
- г)** в українському законодавстві відсутнє чітке формулювання поняття публічних послуг.

Яким чином можна співвіднести поняття «публічні послуги» та «державні послуги»?

- а)** термін «публічні послуги» ширший від «державних послуг»;
- б)** термін «публічні послуги» вужчий від «державних послуг»;
- в)** це тотожні категорії;
- г)** терміни «публічні послуги» та «державні послуги» жодним чином не співвідносяться, бо реалізуються у різних сферах управління та різними суб'єктами.

Згідно законодавчих норм, адміністративна послуга це:

- а)** послуга, що надається органами держави відповідно до закону;
- б)** діяльність органів публічного управління, передбачена законом, що направлена на задоволення звернення фізичної або юридичної особи, спрямований на набуття, зміну чи припинення прав та/або обов'язків такої особи;
- в)** професійна діяльність державних службовців, що направлена на задоволення звернення фізичної або юридичної особи, спрямований на набуття чи реалізацію прав чи законних інтересів особи;
- г)** результат здійснення владних повноважень суб'єктом надання адміністративних послуг за заявою фізичної або юридичної особи, спрямований на набуття, зміну чи припинення прав та/або обов'язків такої особи відповідно до закону.

Хто, згідно законодавства, може бути суб'єктом надання адміністративних послуг?

- а)** органи державного управління, відповідно до наданих їм повноважень;

- б)** орган виконавчої влади, інший державний орган, орган влади Автономної Республіки Крим, орган місцевого самоврядування, їх посадові особи, уповноважені відповідно до закону надавати адміністративні послуги;
- в)** виключно органи виконавчої влади, що уповноважені відповідно до закону надавати адміністративні послуги;
- г)** органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, що уповноважені відповідно до закону надавати адміністративні послуги.

Хто встановлює перелік та вимоги до документів, необхідних для отримання адміністративної послуги?

- а)** Президент України;
- б)** Центральний орган виконавчої влади, який уповноважений на надання адміністративної послуги;
- в)** безпосередньо орган, до якого звернулася особа з метою отримання адміністративної послуги;
- г)** перелік та вимоги до документів, необхідних для отримання адміністративної послуги визначаються виключно законом.

Хто відповідальний за адміністрування Єдиного державного порталу адміністративних послуг?

- а)** відповідальний за адміністрування визначається Кабінетом Міністрів України;
- б)** відповідальний за адміністрування визначається Президентом України;
- в)** відповідальним є адміністратор;
- г)** відповідальним є безпосередній керівник органу, що уповноважений надавати відповідну адміністративну послугу.

До заходів спрямованих на запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням НЕ відносяться:

- а)** обмеження щодо використання службового становища;
- б)** обмеження щодо суміщення та сумісництва;
- в)** обмеження щодо використання своїх матеріальних активів;
- г)** обмеження щодо роботи близьких осіб.

Основним антикорупційним нормативно-правовим актом в Україні є:

- а)** Кодекс України про адміністративні правопорушення;
- б)** Закон України «Про запобігання корупції»;
- в)** Закон України «Про очищення влади»;
- г)** Указ Президента «Про першочергові заходи з реалізації Закону України «Про запобігання і протидію корупції»».

Який із шляхів НЕ застосовується для зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів?

- а)** переведення особи на іншу посаду;
- б)** звільнення особи;

- в)** перегляд обсягу службових повноважень особи;
- г)** перевірка наявності конфлікту інтересів.

У разі ненадання особою згоди про проведення спеціальної перевірки щодо неї:

- а)** особа призначається на посаду без проведення відповідної перевірки;
- б)** питання щодо призначення її на посаду не розглядається;
- в)** питання щодо призначення її на посаду відкладається;
- г)** відповідна перевірка проводиться після призначення на посаду.

Який нормативний акт визначає основу етичної поведінки державного службовця?

- а)** Кодекс етики державного службовця;
- б)** Закон «Про державну службу»;
- в)** Закон «Про етику на державній службі»;
- г)** Постанова КМУ «Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців».

Серед принципів етики на публічній службі виділяють:

- а)** принцип поваги до керівника органу;
- б)** принцип культури спілкування;
- в)** принцип доброчесності;
- г)** принцип взаємодопомоги.

Чи може бути лідером на публічній службі особа, яка не користується авторитетом у колективі?

- а)** так, може;
- б)** може, якщо буде офіційно визнаний керівником органу;
- в)** може, якщо це керівник органу;
- г)** ні, не може.

Однією із складових лідерства на публічній службі є:

- а)** поставлення чітких цілей;
- б)** яскравий імідж;
- в)** аналітичне мислення;
- г)** впевненість у собі.