

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
Кафедра адміністративного права

Національне агентство України з питань державної служби

Національна академія правових наук України
*Навчально-наукова лабораторія
дослідження проблем службового права*

Запорізький національний університет
Юридичний факультет

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
*Кафедра службового та медичного права
Навчально-наукового інституту права*

Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
*Кафедра публічного права
юридичного факультету*

ПУБЛІЧНА СЛУЖБА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ

Збірник наукових матеріалів
Всеукраїнської
науково-практичної конференції
до Дня державної служби
18 червня 2026 р.

Електронне наукове видання



Харків – 2026

УДК [342.9:35.07]«364»
П88

*Рекомендовано
до поширення через мережу Інтернет
кафедрою адміністративного права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(протокол № 13 від 30.06.2026 р.)*

Р е д а к ц і й н а к о л е г і я

*Д. В. Лученко – д.ю.н., проф.;
Ю. В. Георгієвський – д.ю.н., проф.;
С. А. Федчишин – д.ю.н., проф.;
М. С. Ковтун – к.ю.н., доц.;
В. О. Спасенко – к.ю.н., доц.*

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та
П 88 перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ.
конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.). –
Харків : НЮУ імені Ярослава Мудрого, 2026. – 300 с. – Електронне
наукове видання. – <https://nauka.nlu.edu.ua/nauka/vnd/zbirnyky-naukovyh-konferenczij/>.
ISBN 978-617-8198-24-4

У збірнику представлені наукові праці учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції «Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування», що відбувся у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого 18 червня 2026 р.

До збірника увійшли тези доповідей і повідомлень учасників конференції, що відображають результати їх наукових досліджень проблем реформування публічної служби в умовах воєнного стану в Україні.

Збірник розраховано на науковців, викладачів, практичних працівників, здобувачів освіти, а також широке коло читачів, які цікавляться проблематикою публічної служби.

Видається мовою оригіналу в авторській редакції. Відповідальність за зміст наукової праці несе її автор та науковий керівник.

УДК [342.9:35.07]«364»

ISBN 978-617-8198-24-4

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

ЗМІСТ

НАУКОВО-ПРАКТИЧНА ТРИБУНА

BASALAYEVA A.

Features of the legal regulation of public service under martial law 9

БЕЗСОНОВА М. В.

Доброчесність в контексті засад справедливості під час здійснення правосуддя у господарських судах..... 10

БЕРЛАЧ А. І.

Трансформація дискреційних повноважень органів публічної влади в умовах збройної агресії: проблеми законодавчого регулювання 14

БУХУН І. Г.

Мовна складова професійної компетентності публічних службовців 17

ВАСИЛЬЄВ С. В.

Криза процесуальної рівності у публічно-службових спорах в умовах воєнного стану..... 21

ВЛАДОВСЬКА К. П., МЕЛЬНИК С. Р.

Особливості правового регулювання та функціонування публічної служби в умовах воєнного стану..... 24

ГАЛУС О. О.

Муніципальна служба в умовах воєнного стану: особливості правового регулювання та перспективи розвитку в контексті нового Закону 26

ГАРАЩУК В. М.

Правова культура державних службовців 28

ГОНЧАРЕНКО Г. А., САЛЕНКОВ А. В.

Публічна служба як об'єкт дезінформаційних впливів в умовах воєнного стану: ризики дискредитації інституцій та зниження довіри до держави 30

ГРИШИНА Н. В.

Сучасне розуміння та стан реалізації в Україні підбору кандидатур на державну службу 34

ДОРОФЕЄВА Л. М.

Міжнародні критерії етичної поведінки службовців митних органів 36

ДРУЦУЛ Т. І.

М'яке право в умовах трансформації публічного управління та публічної служби..... 40

ЄВТУШЕНКО Д. С.

Доброчесність публічної служби: місце серед складових зміцнення її авторитету в Україні..... 42

ЄСІМОВ С. С.

Роль принципів у правовому регулюванні інституту державної служби ... 45

ЗАМРИГА А. В.

Європейські стандарти державної служби як чинник модернізації інституту державної служби в Україні в умовах європейської інтеграції 49

ІВАЩЕНКО С. М.

Колізії правового регулювання соціального та правового захисту військовослужбовців в системі публічної служби..... 51

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

ІГНАТЧЕНКО І. Г., РЯБЧЕНКО Я. С.

Трансформація правового регулювання державної служби в умовах воєнного стану: міжгалузевий вимір..... 54

КАЛМИКОВА Ю. О.

Конституційно-правові засади функціонального призначення місцевого самоврядування в системі влади України..... 59

КІБЛИК Д. В.

Парадигми публічного права в динамічному світі: безпека, цифра, глобалізація..... 63

КІСІЛЬ М. Л.

Роль підрозділів превенції у відновленні безпекового середовища на деокупованих територіях України: теоретико-прикладний аспект..... 65

КОВБАС І. В.

Адміністративно-правові засади функціонування публічної служби: зарубіжний досвід та перспективи впровадження в Україні..... 68

КОВТУН М. С.

Дисциплінарна відповідальність державних службовців за правопорушення, пов'язані з корупцією: проблеми правозастосування та шляхи вдосконалення 72

КОЛОМОЄЦЬ Т. О.

Навчання безбар'єрності публічних службовців як складова формування сучасної європейської інклюзивної моделі публічної служби в Україні..... 76

КОЛПАКОВ В. К.

Морфологічна реконструкція службового підпорядкування..... 80

КОРНУТА Л. М.

Сучасні інструменти електронного врядування для публічної служби: зарубіжні практики..... 84

КРАЙНІЙ П. І.

Використання штучного інтелекту у діяльності публічних службовців в умовах тривалих військових конфліктів: досвід Ізраїлю та України 87

КУЗЬ Т. В.

Проблеми реалізації антикорупційних обмежень для публічних службовців: сучасні виклики 91

ЛЕВЧУК О. В.

Організаційно-правові засади логістичного забезпечення сил оборони України в умовах воєнного стану: виклики та напрями удосконалення 94

ЛИТВИН Н. А.

Проблеми розмежування компетенції та міжвідомчої координації у сфері ветеранської політики в умовах імплементації європейських стандартів публічного адміністрування 97

МАЦЕЛЮХ І. А.

Безбар'єрність на публічній службі для ветеранів з інвалідністю: міжнародний досвід та пропозиції для України 100

МЕЛЬНИК А. А.

Мовна компетентність як складова професійної підготовки державних службовців 104

МЕЛЬНИЧЕНКО В. С.

До питання впровадження європейських принципів державного управління в Україні 106

МУЗА О. В.

Роль викривачів корупції у формуванні культури доброчесності в системі публічної служби 109

ПОГРЕБНЯК О. Г.

Актуальні проблеми функціонування державної служби в умовах воєнного стану: кадровий та організаційно-правовий аспекти 112

ПОНОМАРЕНКО В. В.

Роль публічної служби у процесі реінтеграції деокупованих територій 115

ПРОНЕВИЧ О. С.

Легальні засади проходження військової служби військовими капеланами 118

ПРОЦЬКО М. І.

Особливості складу учасників адміністративних справ щодо прийняття, проходження та звільнення з дипломатичної служби 124

РАДИШЕВСЬКА О. Р.

Відновлення конкурсних процедур на посади державної служби як вимога щодо вступу України до ЄС: реалії та виклики судової практики 128

РИБАЛКО К. В.

Публічна служба в умовах воєнного сьогодення: проблема кадрового забезпечення та конкурсний шлях її подолання 133

РОМАНОВИЧ Ю. М.

Дисциплінарна відповідальність державних службовців: баланс між службовою дисципліною та гарантіями захисту прав службовця 136

СИНЯВСЬКА О. Ю.

Антикорупційна культура в системі публічної служби України в умовах воєнного стану 139

СОПІЛКО І. М.

Психоемоційна стійкість і здоров'я державного службовця: нормативні стандарти та механізми підтримки 144

СПАСЕНКО В. О.

Оскарження відмови вищої кваліфікаційної комісії суддів України у допуску до суддівської служби: ключові підходи Верховного Суду 147

ТОВСТОЛУЖСЬКИЙ О. В., КРИПАК Р. О.

Доброчесна публічна служба в Україні: від формальна потреба до інституційного прагматизму 149

ТОКАР П. Т., КРИЦАК І. В.

Концептуальні засади розвитку публічної служби в Україні: від людиноцентризму до духовно-ціннісної парадигми 153

УМРИХІНА І. О.

Права людини в координатах цифрової публічної служби: від автономії особи до штучного інтелекту 165

ФЕДЧИШИН С. А.

До визначення європеїзації державної служби в Україні (правовий аспект) 167

ШЕВЧУК О. М.

Інституційні та правові механізми забезпечення доброчесності у митній службі: проблемні питання 171

ШЕВЧУК О., КРИНИЦЬКИЙ О.

Захист прав внутрішньо переміщених осіб в умовах воєнного стану: функції та повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини 174

ШИШКАРЬОВА О. Г.

Доброчесність як основа ефективної публічної служби 176

ШОПІНА І. М.

Проблеми етичного використання штучного інтелекту в системі підготовки публічних службовців 179

ЯНЮК Н. В.

Прозорість процедур на державній службі: нові виклики в умовах євроінтеграційних процесів 182

Трибуна молодого вченого

АЛЛАХВЕРДІЄВА Р. Ш.

Відновлення інститутів публічної влади на деокупованих територіях у 2014–2026 роках 186

АНДРОЩУК А. Р.

Правова позиція Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду щодо розгляду справ про військову службу в умовах воєнного стану 189

БЕРЕЖНИЙ П. Є.

Публічна служба в умовах воєнного стану: ключові виклики та повоєнні орієнтири реформування 192

БОЙЦУН Х. Ю.

Відкриті дані як інструмент забезпечення прозорості публічного управління в цифрову добу 194

БОНДАРЕНКО А. О.

Класифікація посад державної служби та система оплати праці 197

ВАСІЛЬЄВА Д. О.

Принцип субсидіарності в організації публічної влади: імплементація в Україні та європейський досвід 201

ВАТУТІН О.

Щодо розуміння дискреції та її меж 203

ГОНЧАРЕНКО М. М.

Публічна служба в умовах сучасних інформаційних загроз: проблеми удосконалення адміністративно-правового забезпечення 206

ДАНИЛЕВСЬКА О. Ю.

Особливості антикризових рг-комунікацій органів публічної влади в умовах правового режиму воєнного стану 209

ДЕМЧУК А. А.

Інституційна трансформація публічної служби в умовах цифровізації...213

ЄРМОЛЬЄВА К. А.

Цифровізація системи організації профілактичних щеплень в Україні та державах-членах ЄС 218

ЄФІМЕНКО Г. Є.

Роль державної служби у сфері захисту прав людини в епоху цифрової трансформації 218

ІВАНОВА Л. М.

Кадровий резерв для деокупованих територій: роль молоді з військовою підготовкою у відновленні правопорядку 221

КАПЕЦЬ О. О.

Визначення статусу посадових осіб служб супроводу Збройних Сил України: діяльність та функціональні обов'язки 225

КУЗИК А. Є.

Декларування як інструмент запобігання корупції в публічній службі: аналіз дієвості та недоліків 228

ЛАЗОРЕНКО Ю. О.

Процесуальний статус інших учасників публічно-правових спорів у сфері державної служби: системні прогалини законодавства 231

МАКЕЄВ С. О.

Стабільність як принцип державної служби в Україні 234

МАХНО А. А.

Парламентська служба як вид публічної служби: проблема інституціоналізації 238

МАХНО В. А.

Нормативно-правове регулювання забезпечення гендерного квотування в системі публічної служби в країнах Південної Америки 242

МАХОВИК А. О.

Правовий статус медичного капелана як суб'єкта збереження професійної таємниці 245

НАУМЧУК О. А.

Адміністративна відповідальність за порушення мовного законодавства в діяльності публічних службовців 249

НЕЧМОГЛОД А.

Особливості правового статусу державного службовця в Україні 251

НІКОЛАЙЧУК М. С.

Діяльність державних інституцій на деокупованих територіях України ... 255

ОЛІЙНИК Д. П.

Кадровий резерв для деокупованих територій: механізми залучення та професійної адаптації 258

ОЛІЯРНИК В. І.

Трансформація інституту застосування зброї поліцейськими як виклик для публічної служби в умовах воєнного стану 261

ОЛЬШЕВСЬКИЙ П. М.

Роль апарату суду у забезпеченні доступу до правосуддя в умовах воєнного стану 264

ПЕТРЕНКО Д.

Реформування публічної служби в Україні в умовах європейської інтеграції та воєнного стану: сучасний стан, виклики та перспективи 267

САМОХІНА Б. С.

Психологічна стійкість публічних службовців: інструменти протидії вигоранню під час війни 270

САФОНОВ Д. В.

Теоретико-правові засади адміністративно-правового забезпечення діяльності органів державної виконавчої служби 273

СИДОР Н. О.

Публічна служба в умовах воєнного стану: баланс між оперативністю та законністю 276

СУХОВЕЦЬКИЙ О. О.

Діяльність Державної служби України з етнополітики та свободи совісті: сучасні виклики та пропозиції до вдосконалення 279

ФОКІНА М. Ю.

Кібергігієна як складова професійної компетентності публічного службовця 283

ХУССЕЙН С. А.

Особливості здійснення публічної влади в умовах воєнного стану..... 286

ШВЕЦЬ К. Д.

Комунікація української влади з населенням через Telegram під час повномасштабної війни 289

ШЕВЯКОВ І. С.

Окремі аспекти виконання судових рішень про поновлення на публічній службі в органах місцевого самоврядування 292

ШКРЬОБКА К. Є.

Обмеження та заборони для доступу особи до публічної служби в період дії правового режиму воєнного стану в Україні: доктринальний, законодавчий аспекти 296

НАУКОВО-ПРАКТИЧНА ТРИБУНА

BASALAYEVA Alla,
*Ph.D., Lecturer of Constitutional Law Department of
Taras Shevchenko National University of Kyiv
(Kyiv, Ukraine)*

FEATURES OF THE LEGAL REGULATION OF PUBLIC SERVICE UNDER MARTIAL LAW

The introduction of martial law in Ukraine has necessitated the adaptation of the legal and institutional framework governing public service to the exigencies of armed aggression, while simultaneously ensuring the continuity of the functioning of state authorities and local self-government bodies. At the same time, the alteration of the conditions under which public service is exercised does not entail a transformation of its legal nature. Even under a special legal regime, public service remains a professional activity aimed at the implementation of the functions and tasks of the state and local self-government, and its legal regulation continues to be grounded in the constitutional principles of the rule of law, legality, and legal certainty.

One of the key legal challenges in the functioning of public service under martial law concerns the determination of permissible deviations from standard personnel management procedures. During the period of martial law, the legislature introduced temporary adjustments to competitive recruitment procedures, appointment mechanisms, and other aspects of access to public service. These measures were justified by the objective necessity to ensure the operational staffing capacity of public authorities under conditions of security threats. However, the temporary and exceptional nature of such regulatory adjustments constitutes an essential requirement of their constitutional legitimacy. The transformation of extraordinary regulatory mechanisms into permanent institutional arrangements would be incompatible with the principles of equal access to public service, meritocracy, and legal certainty.

Under conditions of martial law, particular importance is attached to the balance between national defence imperatives and the continuity of public administration. In the context of mobilization measures, it is necessary to reconcile the staffing needs of the security and defence sector with the requirement to preserve the functional capacity of public authorities and local self-government institutions. Accordingly, the legal framework governing the deferment of military service obligations for employees of public authorities should be regarded not as an exception to general mobilization rules, but as a regulatory mechanism aimed at ensuring the uninterrupted exercise of public authority.

A further set of legal issues arises in connection with the exercise of public authority in territories affected by ongoing or previous hostilities. In this regard,

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

the use of electronic governance tools, remote administrative procedures, and alternative organizational arrangements for official activities becomes increasingly significant. At the same time, the expanded reliance on digital governance instruments underscores the necessity of strengthening legal safeguards in the fields of information security, protection of state information resources, and regulated access to official information.

Under martial law, the scope of administrative discretion exercised by public authorities increases in practical terms due to the need for expedited decision-making. However, such circumstances cannot serve as a justification for arbitrary exercise of public power. Pursuant to Article 8 of the Constitution of Ukraine and the jurisprudence of the Constitutional Court of Ukraine, even under special legal regimes, all activities of public authorities must comply with the principle of the rule of law. Accordingly, any limitations of rights or procedural modifications must satisfy the requirements of necessity, proportionality, and legitimate aim.

Thus, martial law entails the adjustment of certain elements of the legal regulation of public service; however, it does not provide a basis for the revision of its fundamental legal principles. The effectiveness of public service under martial law is determined not by the extent of procedural simplification, but by the capacity of the state to maintain an appropriate balance between national security imperatives, the continuity of public authority, and adherence to constitutional principles of the rule of law.

БЕЗСОНОВА Марія Вікторівна,
к.ю.н., старша наукова співробітниця
сектора конституційного та адміністративного права
НДІ ДБ та МС НАПрН України,
помічниця судді Східного апеляційного господарського суду
(м. Київ, Україна)

ДОБРОЧЕСНІСТЬ В КОНТЕКСТІ ЗАСАД СПРАВЕДЛИВОСТІ ПІД ЧАС ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВОСУДДЯ У ГОСПОДАРСЬКИХ СУДАХ

В Україні лише суд наділений виключним правом ухвалювати остаточне владне рішення щодо будь-якого правового спору, що обґрунтовано дозволяє вважати його дієвою інституційно-інструментальною гарантією практичного забезпечення реалізації принципу верховенства права, а також одночасно бути обов'язковою ознакою правової держави. Саме від реалізації повноважень із суддівського розсуду залежить вибір оптимального варіанту розв'язання спірного правового питання, пошук необхідної правової норми, її розуміння та інтерпретація. Для належного здійснення правосуддя надзвичайно важливим критерієм ефективного виконання професійних завдань є доброчесність. Ці складники утворюють лише необхідний minimum

minimorum, свого роду condition sine qua non, що не звільняє від обов'язку дотримання інших засад і гарантій, пов'язаних із поняттям «правосуддя» [1].

У контексті застосування такої категорії як доброчесність до суддівської діяльності доречно і влучно застосовувати формулювання, надане професором М. Савчиним, який зазначив, що доброчесність є моральною цілісністю особи, котра полягає у «здатності розважливо і розсудливо з'ясовувати всі істотні обставини справи, належним чином поєднувати фактичний і юридичний склад, давати належну аргументацію рішень, які мають бути засновані на повазі до гідності та прав людини» [2, с. 19]. Тож, доброчесність під час здійснення правосуддя охоплюється єдністю процедурної та змістовної справедливості судового розгляду. Відтак, справедливість проведення процесуальних дій, як і справедливість прийнятого рішення, є складниками засади справедливості під час здійснення правосуддя, адже справедливими мають бути як процесуальні рішення, так і процедури, на підставі яких прийняті ці рішення.

У нормах Господарського процесуального кодексу України право на справедливий судовий розгляд текстуально закріплено в контексті визначення завдань господарського судочинства. Разом з тим, частиною першою статті 236 вказаного кодексу встановлено, що судові рішення повинні ґрунтуватися на засадах верховенства права, бути законним і обґрунтованим. При цьому законодавець визначає критерії законності та обґрунтованості судового рішення, в той же час яке рішення слід вважати справедливим і від чого слід відштовхуватися, визначаючи справедливість чи несправедливість судового рішення, законодавець не вказує.

Відмітимо, що можна виокремити випадки коли рішення суду є несправедливим: 1) це ситуація, коли сама норма права в тій чи іншій частині несправедлива; 2) ситуація, коли в рамках закону суд не знайшов найбільш оптимального відповідно до особливостей конкретного випадку варіанту вирішення справи; 3) ситуація, коли рішення відповідає певній правовій нормі, проте воно було винесене без врахування інших положень права в цілому.

Зауважимо, що у нормативно-правовому акті не завжди уявляється можливим передбачити усі життєві ситуації або визначити універсальний еквівалент застосування норми права до їх врегулювання.

На основі аналізу судового рішення продемонструємо ключові чинники, які можуть бути визначальними в розумінні рівня доброчесності судді при ухваленні рішення. Так, окремої уваги на сьогодні заслуговує проблема застосування ч. 3 ст. 228 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) у випадку порушення суб'єктом господарювання будь-яких норм чинного законодавства, яке регулює господарську діяльність, зокрема законодавства про захист конкуренції. Приміром, Об'єднана палата Касаційного господарського суду у постанові від 19.12.2025 року у справі №922/3456/23 відступила від висновку, викладеного у постанові від 17.10.2024 року у справі №914/1507/23, про те, що встановлене в

установленому порядку порушення законодавства про захист економічної конкуренції є підставою для визнання недійсним договору, укладеного з переможцем закупівлі, відповідно до ч. 3 ст. 228 ЦК України, а також про наявність підстав для застосування правових наслідків, передбачених ч. 3 ст. 228 ЦК України, у разі визнання недійсним правочину, вчиненого з метою, що завідомо суперечить інтересам держави і суспільства.

Об'єднана палата Касаційного господарського суду у справі №922/3456/23 зазначила, що норма ч. 3 ст. 228 ЦК України не може бути застосована у випадку порушення суб'єктом господарювання будь-яких норм чинного законодавства, яке регулює господарську діяльність, зокрема законодавства про захист конкуренції, з огляду на конфіскаційний характер санкції, який суд не може змінити, як і зменшити розмір, і тому ця стаття може застосовуватися у виключних випадках порушення інтересів держави та суспільства, які, зокрема, можуть мати місце при вчиненні особою кримінального злочину, або дій, якими державі та суспільству завдані значні збитки, а винна особа відповідно незаконно, безпідставно збагатилася.

Слід зазначити, що предметом спору у вказаній справі, яка переглядалася Верховним Судом, були вимоги прокурора про визнання недійсним рішення тендерного комітету комунального підприємства, оформленого протоколом, та договору про закупівлю товарів як таких, що вчинені з метою, що завідомо суперечить інтересам держави і суспільства, а також вимоги про застосування наслідків недійсності цього договору, яка полягала у стягненні з першого відповідача (продавця) на користь другого відповідача (покупця) коштів, отриманих за результатами виконання договору про закупівлю товарів, а з другого відповідача – в дохід Державного бюджету України (на підставі ч. 3 ст. 228 ЦК України).

Варто зазначити, що за умови задоволення такого позову, це буде свідчити не лише про застосування ч. 3 ст. 228 ЦК України всупереч її прямим приписам (оскільки при правильному застосуванні цієї норми мало би бути стягнуто товари, отримані за правочином, а не кошти), але й перекладення тягаря відповідальності на невинну сторону – стягнення з комунального підприємства грошових коштів без отримання ним коштів від винної сторони.

Адже положення частини третьої статті 228 ЦК України передбачають застосування санкцій навіть до сторони правочину, яка не винна у правопорушенні (скоєному іншою стороною), а є добросовісною. Так, у таких випадках з добросовісної сторони правочину стягується в дохід держави все одержане нею або належне їй на відшкодування виконаного незалежно від того, чи було повернуто такій стороні все одержане іншою стороною, чи ні. Цілком можливі ситуації, за яких з добросовісної сторони правочину стягується в дохід держави все одержане нею або належне їй на відшкодування виконаного, але стягнути майно з винної сторони на користь добросовісної неможливо внаслідок неплатоспроможності останньої. У таких випадках санкція фактично застосовується не до

порушника, а до добросовісної сторони.

Враховуючи, що закупівлю товарів проводило комунальне підприємство за гроші територіальної громади, а не держави, то при спотворенні результатів торгів постраждалою є територіальна громада. Між тим, прокурор у позові просив стягнути кошти в дохід держави (до державного бюджету), а не бюджету міста (тобто територіальної громади, яка на думку прокурора постраждала від спотворення результату закупівель за комунальні кошти), що суперечить здоровому глузду і у сукупності з негативними майновими наслідками для комунального підприємства є очевидно непропорційним втручанням в право власності територіальної громади міста. Крім того, Бюджетним кодексом України закріплений принцип самостійності бюджетної системи України, який визначає, що Державний бюджет України та місцеві бюджети є самостійними.

Правова позиція Суду у справі №922/3456/23 свідчить про те, що правосуддя й справедливість мають перевагу перед формальним розумінням права. Відмітимо, що суб'єктивна складова доброчесності при суддівському розсуді застосовується не лише у сфері оціночних юридичних понять, але й у сфері оцінки доказів. Доброчесність в контексті засад справедливості під час здійснення правосуддя означає, що цінності процедур, які становлять справедливий судовий розгляд, покладаються на свободу розсуду, коли суд здійснює функцію з індивідуального регулювання. Внаслідок оціночного характеру доброчесність вимагає врахування суддею особливостей конкретних обставин справи, характеру процесу та його значення для заявника, завдяки чому досягається мета правосуддя, що полягає у встановленні правової визначеності суспільних відносин. І тому принцип справедливості у правовій системі здатен перетворитися на практичний інструмент трансформації права та виступати критерієм оцінки правових норм, засобом інтерпретації норм права, що дає можливість судам виходити за межі букви закону, якщо його застосування призведе до несправедливого рішення.

Звісно, що право особи на справедливий суд є просторим, рухливим і неоднорідним за своїм змістом, про що і свідчить тривале застосування господарськими судами положень ч. 3 ст. 228 ЦК України у випадку порушення суб'єктом господарювання будь-яких норм чинного законодавства, яке регулює господарську діяльність, зокрема законодавства про захист конкуренції, що було підставою для визнання недійсним договору, укладеного з переможцем закупівлі та застосування правових наслідків, передбачених ч. 3 ст. 228 ЦК України.

Тож, ухвалення справедливого судового рішення є не лише формальною вимогою, а змістовною складовою забезпечення ефективності судового провадження, правової визначеності та легітимності судового правозастосування. Водночас, доброчесність крізь призму справедливості під час здійснення правосуддя безумовно забезпечує підвищення легітимності судової влади. Адже сила судової

влади в її авторитеті та в довірі, яка залежить від змісту кожного судового рішення, що має ґрунтуватися на засадах верховенства права, бути законним, обґрунтованим та неупередженим.

Список використаних джерел

1. Бобечко Н. Р. Справедливість як цінність кримінального провадження. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія : Право. 2017. № 1 (15). URL. <https://lj.oa.edu.ua/articles/2017/n1/17bnrtkp.pdf>.
2. Савчин М. Moral integrity (моральна цілісність, доброчесність) суддів як складова правової держави. Слово Національної школи суддів України. 2019. № 2 (27). С. 6-22.

БЕРЛАЧ Анатолій Іванович,
д.ю.н., проф., заслужений юрист України,
завідувач кафедри службового та медичного права
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)

ТРАНСФОРМАЦІЯ ДИСКРЕЦІЙНИХ ПОВНОВАЖЕНЬ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В УМОВАХ ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ: ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що збройна російська агресія проти України докорінно змінила умови, у яких органи публічної влади здійснюють свої повноваження. Запровадження правового режиму воєнного стану відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. № 389-VIII [1] породило значну кількість управлінських ситуацій, які не можуть бути повністю врегульовані загальними нормативними приписами і потребують оперативного та індивідуалізованого реагування. Руйнування інфраструктури, масове переміщення населення, необхідність забезпечення безперервності публічних послуг та організація заходів цивільного захисту створили для органів влади умови, за яких механічне застосування стандартних норм не дозволяє досягти належного публічно-правового результату. Це актуалізує проблему трансформації дискреційних повноважень як засобу правомірного і водночас гнучкого реагування на виклики особливого періоду.

У теорії адміністративного права дискреційні повноваження розглядаються як передбачена нормами права можливість суб'єкта владних повноважень самостійно оцінити фактичні обставини конкретної управлінської ситуації та обрати один із кількох юридично допустимих

способів дії або рішення [2]. Дискреція не означає довільності дій органу публічної влади – вона завжди реалізується в межах компетенції, відповідно до мети правового регулювання, з дотриманням принципів верховенства права, пропорційності, обґрунтованості та заборони свавілля. Подвійний характер дискреції виявляється у тому, що з одного боку вона забезпечує необхідну гнучкість публічного адміністрування та дозволяє враховувати індивідуальні обставини конкретної справи, а з іншого – надмірно широка або недостатньо контрольована дискреція здатна породжувати ризики нерівного застосування закону, корупційних практик і порушення прав людини. Саме тому принципового значення набуває не лише визнання необхідності дискреційних повноважень, а й чітке визначення їх правових меж, критеріїв реалізації та механізмів контролю.

Дослідження свідчить, що трансформація дискреційних повноважень в умовах збройної агресії зумовлена чотирма взаємопов'язаними чинниками. Першим є безпековий чинник: воєнний стан надає органам державної влади, військовому командуванню та військовим адміністраціям повноваження, необхідні для відвернення загрози та відсічі збройної агресії [1], що об'єктивно потребує оперативного прийняття рішень. Однак безпековий чинник не може виправдовувати необмежене розширення владного розсуду – у сферах обмеження прав людини дискреція повинна бути особливо чітко обмежена законом та принципом пропорційності. Другим чинником є територіальна нерівномірність наслідків війни: різні регіони України перебувають у неоднакових безпекових та інфраструктурних умовах, що унеможливляє уніфіковане застосування нормативних приписів без урахування місцевих обставин. Третім є інституційний чинник, пов'язаний із перебудовою системи публічного адміністрування. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII [3] та Закон України «Про національну безпеку України» від 21.06.2018 р. № 2469-VIII [4] у взаємодії із Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР [5] утворюють складну нормативну конструкцію, у межах якої функціонують цивільні та військово-адміністративні елементи управління. Указом Президента України «Про утворення військових адміністрацій» від 24.02.2022 р. № 68/2022 [6] було закладено інституційні передумови для функціонування змішаної моделі публічного адміністрування, що породжує ризики дублювання повноважень і конкуренції компетенцій. Четвертим чинником є гуманітарний вимір управлінських рішень: в умовах збройної агресії органи публічної влади змушені оперативно визначати пріоритетність допомоги, порядок евакуації, черговість надання житла та доступу до соціальних послуг, що об'єктивно вимагає дискреційного підходу за одночасного дотримання критеріїв недискримінації та прозорості.

Системний аналіз чинного законодавства виявляє суттєві прогалини у правовому регулюванні дискреційних повноважень органів публічної

влади в умовах воєнного стану. По-перше, відсутні чіткі критерії та процедури реалізації адміністративного розсуду в умовах безпекових обмежень, що породжує нерівномірність правозастосовної практики між регіонами. По-друге, законодавство не визначає механізмів координації між органами публічної адміністрації цивільного спрямування та військовими адміністраціями при здійсненні суміжних дискреційних повноважень. По-третє, відсутній ефективний механізм оперативного судового та адміністративного контролю за реалізацією розширених дискреційних повноважень, що створює реальні ризики свавільного застосування владних повноважень у сферах, що безпосередньо стосуються прав людини. Ці прогалини підтверджують, що трансформація дискреції в умовах збройної агресії відбувається переважно на практиці, без належного законодавчого супроводу.

З метою усунення виявлених прогалин пропонується здійснити такі законодавчі заходи. По-перше, доповнити Закон України «Про правовий режим воєнного стану» [1] нормами, що визначають критерії та процедури реалізації дискреційних повноважень органів публічної влади залежно від рівня безпекової загрози на конкретній території, із закріпленням вимог обґрунтованості, пропорційності та обов'язкового документування управлінських рішень. По-друге, розробити та затвердити єдині методичні орієнтири для органів публічної влади щодо застосування адміністративного розсуду в гуманітарній сфері – евакуація, розміщення внутрішньо переміщених осіб, відновлення житла – із визначенням критеріїв пріоритетності та механізмів оскарження. По-третє, законодавчо закріпити механізм розмежування дискреційних повноважень між органами місцевого самоврядування [5], місцевими державними адміністраціями та військовими адміністраціями [6], усунувши тим самим конкуренцію компетенцій, що породжує невизначеність відповідальності за прийняті рішення. По-четверте, запровадити обов'язковий моніторинг реалізації дискреційних повноважень в умовах воєнного стану як складову парламентського та судового контролю, із щоквартальним публічним звітуванням відповідних органів.

Таким чином, трансформація дискреційних повноважень органів публічної влади в умовах збройної агресії є об'єктивним і закономірним процесом, зумовленим безпековими, територіальними, інституційними та гуманітарними викликами особливого періоду [7]. Водночас ця трансформація не може ототожнюватися з необмеженим розширенням владного розсуду. Йдеться про формування нової моделі контрольованої, обґрунтованої та пропорційної дискреції, яка забезпечує баланс між оперативністю публічного адміністрування і гарантіями прав людини. Реалізація запропонованих законодавчих заходів дозволить перетворити дискрецію з фактичного засобу адаптації на законодавчо врегульований інструмент ефективного публічного адміністрування в умовах воєнного стану та у повоєнний період відновлення.

Список використаних джерел

1. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19> (дата звернення: 10.06.2026).
2. Берлач А. І. Дискреційні повноваження суб'єктів призначення у сфері матеріальної відповідальності державних службовців в Україні. Питання дискреційних повноважень у функціонуванні органів публічної влади : матеріали науково-практичної конференції (м. Київ, 20 червня 2020 р.). Київ : Видавництво Людмила, 2021. С. 42–45.
3. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 10.06.2026).
4. Про національну безпеку України : Закон України від 21.06.2018 р. № 2469-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19> (дата звернення: 10.06.2026).
5. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр> (дата звернення: 10.06.2026).
6. Про утворення військових адміністрацій : Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 68/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/68/2022> (дата звернення: 10.06.2026).
7. Берлач А. І., Крупицький О. С., Добкіна К. Р. Трансформація дискреційних повноважень органів публічної влади в умовах збройної агресії. *Національні інтереси України*. 2026. № 5(22). С. 1402–1415. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1793-2026-5\(22\)-1402-1415](https://doi.org/10.52058/3041-1793-2026-5(22)-1402-1415).

БУХУН Іван Григорович,
 д-р філософії у галузі права,
 заступник начальника кафедри тактичної підготовки
 Національної академії Національної гвардії України
 (м. Харків, Україна)

МОВНА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У сучасних умовах реформування системи публічного управління в Україні особливого значення набуває професійна компетентність публічних службовців. Однією з ключових складових професійної компетентності є мовна компетентність, адже саме через мову реалізується професійна комунікація, взаємодія з громадянами, підготовка офіційних документів, здійснення управлінських функцій та формування позитивного іміджу державної влади. Високий рівень володіння державною мовою є необхідною умовою ефективного

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

функціонування публічної служби та забезпечення довіри суспільства до органів державної влади.

Мовна компетентність публічного службовця охоплює не лише знання норм сучасної української літературної мови, а й уміння доречно використовувати мовні засоби відповідно до професійної ситуації, дотримуватись етичних принципів спілкування, забезпечувати зрозумілу та доступну комунікацію з населенням. У сучасному інформаційному суспільстві, де публічна комунікація стає відкритою та динамічною, мовна культура службовця виступає важливим показником його професіоналізму [1].

Професійна компетентність публічного службовця являє собою комплекс знань, умінь, навичок, особистісних якостей та професійних цінностей, необхідних для ефективного виконання службових обов'язків. Компетентнісний підхід у системі публічного управління спрямований на формування фахівця, здатного швидко адаптуватися до суспільних змін, приймати управлінські рішення та забезпечувати якісне надання адміністративних послуг [2].

Однією з провідних складових професійної компетентності є комунікативна компетентність, що включає мовну, соціолінгвістичну, соціокультурну та етичну компоненти. Саме мовна компетентність забезпечує ефективність службової діяльності, оскільки професійна діяльність публічного службовця безпосередньо пов'язана з постійною комунікацією: підготовкою документів, проведенням переговорів, офіційними виступами, взаємодією із засобами масової інформації та громадянами [3].

Науковці наголошують, що мовна компетентність є інтегральною характеристикою особистості, яка відображає рівень володіння державною мовою та здатність застосовувати мовні знання у професійній діяльності. Вона передбачає грамотність, логічність викладу думок, уміння переконувати, дотримання норм офіційно-ділового стилю та професійної етики спілкування [1].

Мовна компетентність публічного службовця є важливою складовою професійної культури. Вона характеризує рівень володіння державною мовою, здатність ефективно використовувати її у професійній діяльності та забезпечувати якісну службову комунікацію.

Основними складовими мовної компетентності є:

- знання норм сучасної української літературної мови;
- володіння професійною термінологією;
- навички офіційно-ділового мовлення;
- культура усного та писемного спілкування;
- здатність до публічного виступу;
- уміння вести ділове листування;
- дотримання мовленнєвого етикету.

Особливого значення мовна компетентність набуває в умовах воєнного стану та євроінтеграційних процесів, коли державна мова

виступає важливим чинником національної ідентичності та інформаційної безпеки держави. Дослідники зазначають, що ефективна мовна політика в системі державної служби сприяє формуванню професійного корпусу публічних службовців і підвищенню якості державного управління [1].

Важливим елементом мовної компетентності є комунікативна культура службовця. Вона проявляється у здатності будувати конструктивний діалог, аргументовано висловлювати позицію, враховувати психологічні особливості співрозмовника та уникати конфліктних ситуацій. Саме через професійну комунікацію реалізується принцип відкритості та прозорості діяльності органів влади [3].

Крім того, сучасний публічний службовець повинен володіти соціолінгвістичною та соціокультурною компетентністю. Це передбачає врахування культурних особливостей комунікації, толерантність, повагу до співрозмовника та здатність ефективно взаємодіяти в багатокультурному середовищі [4].

Мовна компетентність безпосередньо впливає на ефективність професійної діяльності публічного службовця. Від рівня володіння державною мовою залежить якість управлінських рішень, ефективність комунікації з громадськістю та авторитет державних інституцій.

По-перше, мовна компетентність забезпечує якісну підготовку офіційних документів. Документування управлінської діяльності потребує точності формулювань, дотримання норм офіційно-ділового стилю та юридичної коректності. Помилки у документах можуть призводити до непорозумінь, юридичних колізій та зниження ефективності управління.

По-друге, високий рівень мовної культури сприяє формуванню позитивного іміджу органів державної влади. Грамотне мовлення, культура спілкування та професійна етика підвищують довіру громадян до державних службовців і сприяють зміцненню авторитету держави.

По-третє, мовна компетентність є важливим інструментом управлінської діяльності. Через мовлення здійснюється координація роботи колективу, постановка завдань, проведення нарад, презентацій та переговорів. Уміння переконливо висловлювати думки та аргументувати позицію є необхідною умовою ефективного лідерства [5].

У сучасних умовах цифровізації публічного управління мовна компетентність також пов'язана з інформаційною культурою службовця. Публічні службовці повинні вміти працювати з інформаційними ресурсами, створювати якісний контент для офіційних сайтів та соціальних мереж, забезпечувати доступність інформації для громадян [6].

Попри важливість мовної компетентності, у системі публічної служби існує низка проблем, пов'язаних із її формуванням та розвитком. Серед основних проблем можна виокремити:

- недостатній рівень мовної підготовки окремих службовців;
- порушення норм української літературної мови;
- використання суржику та русизмів у професійному спілкуванні;

- низький рівень культури ділового мовлення;
- недостатню увагу до комунікативної підготовки у системі підвищення кваліфікації.

Сучасні дослідники наголошують на необхідності удосконалення системи професійної підготовки публічних службовців шляхом упровадження тренінгів, комунікативних практикумів, мовних курсів та інтерактивних методів навчання [7].

Важливим напрямом розвитку мовної компетентності є самоосвіта. Публічний службовець повинен постійно вдосконалювати мовні навички, стежити за змінами мовних норм, розвивати навички публічного виступу та ділового спілкування.

Для підвищення рівня мовної компетентності публічних службовців доцільно реалізувати такі заходи:

1. Удосконалення програм професійної підготовки та підвищення кваліфікації.
2. Запровадження спеціалізованих курсів з ділової української мови та комунікативної культури.
3. Організація тренінгів із публічного виступу та ділового спілкування.
4. Використання сучасних цифрових технологій у мовній підготовці.
5. Формування мотивації до саморозвитку та самоосвіти.
6. Посилення контролю за дотриманням мовного законодавства у сфері публічного управління.

Особливої актуальності набуває розвиток іншомовної комунікативної компетентності публічних службовців, що є необхідною умовою міжнародного співробітництва та європейської інтеграції України.

Отже, мовна компетентність є важливою складовою професійної компетентності публічних службовців. Вона забезпечує ефективність професійної діяльності, сприяє формуванню позитивного іміджу державної влади та підвищує рівень довіри громадян до органів публічного управління.

Сучасний публічний службовець повинен вільно володіти державною мовою, дотримуватися норм професійного мовлення, володіти навичками ефективної комунікації та постійно вдосконалювати мовну культуру. В умовах реформування системи публічного управління, цифровізації та євроінтеграційних процесів розвиток мовної компетентності набуває стратегічного значення для формування професійного та ефективного корпусу публічної служби України.

Список використаних джерел:

1. Shevchuk O. M., Kovtun M. S., Spasenko V. O. Language competence as an element of professional competence of civil servants in Ukraine. *Analytical and Comparative Jurisprudence*. 2023. № 4. С. 287–291. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.04.48> (дата звернення: 22.05.2026).

2. Чорниш Ю. Компетентнісний підхід як інструмент публічного

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

управління для формування професійної відповідальності державного службовця. *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. 2025. URL: https://taais.oridu.odessa.ua/article/view/351504?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 22.05.2026).

3. Никитюк Б. Структурно-компонентна модель розвитку комунікативної компетентності публічного службовця. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Екологія. Публічне управління та адміністрування»*. 2024. № 2. С. 128–135. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-5681-2024-2.16> (дата звернення: 22.05.2026).

4. Дрозд Т., Жарая С., Ніколаєць Ю. Соціолінгвістична і соціокультурна компетентність публічних службовців. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Екологія. Публічне управління та адміністрування»*. 2024. № 2. С. 97–104. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-5681-2024-2.12> (дата звернення: 22.05.2026).

5. Безродна В., Захарченко Н. Комунікативна компетентність публічних службовців як чинник ефективного впровадження проектного підходу в публічному управлінні. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Політичні науки та публічне управління*. 2025. № 2(78). С. 21–26. URL: [https://doi.org/10.32689/2523-4625-2025-2\(78\)-3](https://doi.org/10.32689/2523-4625-2025-2(78)-3) (дата звернення: 22.05.2026).

6. Viktor K. Informational culture in the structure of professional competence of civil servants. *Scientific Bulletin of Kherson State University. Series Psychological Sciences*. 2019. № 2. С. 113–119. URL: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2019-2-16> (дата звернення: 22.05.2026).

7. Mosora L. S., Fedoryshchak K. I. Practical aspects of organization of improving the level of professional competence of civil servants. *Expert: Paradigm of Law and Public Administration*. 2020. Т. 10, № 4. С. 184–195. URL: [https://doi.org/10.32689/2617-9660-2020-4\(10\)-184-195](https://doi.org/10.32689/2617-9660-2020-4(10)-184-195) (дата звернення: 22.05.2026).

ВАСИЛЬЄВ Сергій Володимирович,
к.ю.н., доц.,
начальник відділу Юридичного департаменту
Харківської міської ради
(м. Харків, Україна)

КРИЗА ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ РІВНОСТІ У ПУБЛІЧНО-СЛУЖБОВИХ СПОРАХ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1. Умови воєнного стану зумовили суттєву трансформацію функціонування системи публічної влади та адміністративного судочинства. Особливо виразно ці зміни проявилися у сфері публічно-службових спорів, де одночасно поєднуються приватний інтерес

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

службовця та публічний інтерес забезпечення безперервності функціонування державного апарату. За таких умов принцип процесуальної рівності сторін набуває особливого значення, оскільки саме він забезпечує справедливий баланс між особою та суб'єктом владних повноважень у судовому процесі.

Водночас практика розгляду публічно-службових спорів в умовах воєнного стану свідчить про формування тенденції до фактичної асиметрії процесуальних можливостей сторін. Посилання на воєнний стан дедалі частіше використовується як підстава для обґрунтування обмеження окремих процесуальних гарантій службовців, розширення дискреційних повноважень органів публічної влади та пріоритету публічного інтересу над індивідуальними правами.

2. Принцип процесуальної рівності є складовою права на справедливий суд та передбачає надання кожній стороні розумної можливості представляти свою позицію в умовах, які не ставлять її у суттєво менш сприятливе становище порівняно з іншою стороною [1]. У публічно-службових спорах реалізація цього принципу традиційно ускладнюється самою природою адміністративних правовідносин, де суб'єкт владних повноважень апіорі володіє організаційними, інформаційними та ресурсними перевагами.

В умовах воєнного стану зазначена нерівність істотно поглиблюється. По-перше, органи державної влади отримують розширені дискреційні повноваження у сфері кадрових рішень, проходження служби, переміщення службовців, дисциплінарної відповідальності та припинення службових відносин. По-друге, суди нерідко демонструють підвищений рівень деференції до рішень суб'єктів владних повноважень, мотивуючи це необхідністю забезпечення обороноздатності держави та стабільності функціонування публічної адміністрації.

Криза процесуальної рівності проявляється у декількох взаємопов'язаних аспектах. Насамперед спостерігається зміщення стандартів доказування. У низці справ суди фактично допускають спрощене обґрунтування рішень органів влади з посиланням на воєнний стан, службову необхідність або міркування безпеки, тоді як від позивачів вимагається підвищений рівень доказової активності. Це призводить до дисбалансу процесуального навантаження між сторонами.

Іншим проявом є розширення меж адміністративної дискреції. Категорії «службова необхідність», «потреби оборони», «забезпечення безперервності публічної служби» часто набувають оціночного та недостатньо визначеного характеру, що ускладнює ефективний судовий контроль за рішеннями суб'єктів владних повноважень.

Крім того, проблемним є питання доступу до доказів. Значна частина інформації у справах, пов'язаних із сектором безпеки та оборони, може обмежуватися з мотивів національної безпеки. У результаті позивач опиняється у ситуації обмеженої можливості спростувати аргументи відповідача або належним чином обґрунтувати свою позицію.

Водночас сама ідея процесуальної рівності в умовах воєнного стану не може тлумачитися як абсолютна формальна тотожність процесуальних можливостей сторін. Воєнний стан об'єктивно зумовлює необхідність певної адаптації процесуальних механізмів до публічних потреб держави. Однак така адаптація повинна відповідати принципу пропорційності та не призводити до фактичного нівелювання права особи на ефективний судовий захист.

У цьому контексті особливого значення набуває роль адміністративного суду як гаранта процесуального балансу. Саме суд повинен забезпечувати перевірку того, чи є втручання у права службовця необхідним, обґрунтованим та пропорційним легітимній меті, а також чи не перетворюється воєнний стан на універсальне виправдання будь-яких обмежень прав публічних службовців.

3. Сучасна судова практика демонструє тенденцію до формування моделі асиметричного адміністративного процесу, в межах якої суди визнають допустимим розширення дискреційних повноважень суб'єктів владних повноважень в умовах воєнного стану, водночас зберігаючи мінімальні стандарти судового контролю та процесуальної рівності сторін.

У першу чергу слід згадати ключові позиції Європейського суду з прав людини щодо принципу «*equality of arms*», коли кожна сторона повинна мати «розумну можливість» представити свою позицію без істотно менш сприятливого становища порівняно з опонентом (наприклад, справи *Dombo Beheer B.V. v. Netherlands* (1993), *Krčmář and Others v. Czech Republic* (2000), *Regner v. Czech Republic* (2017)).

Що стосується національної судової практики, то зазначимо деякі ключові позиції Верховного Суду: (1) суд не підміняє собою суб'єкта владних повноважень у питаннях кадрової політики, а перевіряє лише дотримання критеріїв законності, обґрунтованості та пропорційності рішення (постанова Верховного Суду від 22.03.2023 у справі № 420/22839/21); (2) навіть за умов воєнного стану дискреція органу влади не є абсолютною та не звільняє його від обов'язку доведення правомірності своїх рішень (постанова від 24.04.2024 у справі № 140/12873/23); (3) формальне посилення на службову необхідність або інтереси служби не може автоматично виправдовувати втручання у права службовця без належної аргументації та доказової бази (постанова від 23.03.2023 у справі № 560/4631/21); (4) особливості функціонування державних органів під час воєнного стану можуть впливати на порядок реалізації службових прав, однак не скасовують конституційних гарантій судового захисту [2].

Судова практика демонструє також формування моделі «адаптивної дискреції» суб'єкта владних повноважень в умовах воєнного стану, за якої розширення кадрових повноважень держави визнається допустимим лише за умови збереження мінімальних стандартів обґрунтованості та пропорційності адміністративного втручання.

Вказана судова практика демонструє посилення дискреції суб'єкта

владних повноважень, зміщення стандартів доказування, пріоритет публічного інтересу та потреб оборони, обмеження доступу до доказів, деференцію суду до кадрових рішень держави в умовах війни.

4. Отже, воєнний стан спричинив суттєву трансформацію механізмів реалізації принципу процесуальної рівності у публічно-службових спорах. Відбувається формування моделі «асиметричного адміністративного процесу», в межах якої суб'єкт владних повноважень отримує додаткові процесуальні та матеріально-правові переваги, обумовлені потребами функціонування держави в умовах війни.

Разом із тим навіть в умовах воєнного стану принцип процесуальної рівності не втрачає свого фундаментального значення як складова права на справедливий суд. Його обмеження може бути допустимим лише за умови дотримання критеріїв законності, необхідності та пропорційності.

Перспективним напрямом подальших досліджень є формування доктрини «адаптивної процесуальної рівності», яка б дозволила поєднати потреби ефективного функціонування держави в умовах війни із збереженням базових стандартів судового захисту прав публічних службовців.

Список використаних джерел

1. Берназюк Я. Принцип рівності та заборони дискримінації під час вирішення приватно-правових та публічно-правових спорів. 03-07.04.2023. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2023_prezent/bernaziuk_principle_of_equality_prohibition_of_discrimination.pdf.

2. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах, пов'язаних з війною (з лютого 2022 по вересень 2024) URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/ogliady/Daigest_sud_prakt_VS_spravi_vijna.pdf.

ВЛАДОВСЬКА Катерина Петрівна,
д-рка філософії у галузі права,
доцентка кафедри конституційного,
адміністративного та фінансового права
Хмельницького університету управління та права
імені Леоніда Юзькова
(м. Хмельницький, Україна);

МЕЛЬНИК Софія Русланівна,
7 група, 3 курс, денне відділення, юридичний факультет
Хмельницького університету управління та права
(м. Хмельницький, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

Ефективна діяльність публічних службовців є рушійною силою соціально-економічних і державно-управлінських реформ, що прискорює позитивні зміни в суспільстві. Проте повномасштабне вторгнення та запровадження режиму воєнного стану поставили перед інститутом публічної служби додаткові виклики, що вимагають оперативного реагування на кризові обставини та швидкої адаптації до нових умов. Трансформація інститутів публічної служби в такий складний час є необхідною для забезпечення та збереження інституційної стійкості держави. Науковці зазначають, що правовідносини між службовцями та державними органами мають дуальне врегулювання, оскільки підпадають під норми як адміністративного, так і трудового права, що значно ускладнюється в умовах воєнного стану.

Ключовим актом, що визначив особливості трудових відносин у цей період, став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136-IX), який поширюється на правовідносини з приводу вступу, проходження та припинення публічної служби [1]. Однією з найважливіших змін став порядок призначення на посади. Згідно із законодавством, у період дії воєнного стану особи призначаються на посади державної служби та в органи місцевого самоврядування без конкурсного відбору, на підставі заяви, особової картки та документів про освіту та досвід. Хоча це дозволяє оперативно заповнювати вакансії, дослідники наголошують на важливості конкурсу як процедури, що забезпечує конституційне право рівного доступу до служби та добір професійних кадрів. Як запобіжний захід, законодавство містить імперативну заборону на подальше переведення службовців, призначених без конкурсу, на інші посади.

Стадія оцінювання результатів службової діяльності також зазнала певних уточнень. Відповідно до роз'яснень Національного агентства України з питань державної служби (НАДС), оцінювання залишається обов'язковим для всіх державних службовців, включно з тими, хто був призначений за спрощеною процедурою [2]. Це посилює відповідальність службовців перед суспільством за ефективну організацію роботи органів влади в умовах війни. Паралельно відбулася трансформація системи підвищення кваліфікації. У 2024 році пріоритетними напрямками професійного навчання стали питання управління деокупованими територіями, забезпечення національної стійкості, кібербезпека, психоемоційна стійкість службовців та застосування міжнародного гуманітарного права.

Процедури припинення публічної служби в умовах війни також були адаптовані. Службовець має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у заяві, якщо в районі розташування органу ведуться бойові дії та існує загроза його життю. Водночас суб'єкту призначення дозволено звільняти службовця під час його тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці (крім декретної), що не було можливим у мирний час.

Проведений аналіз свідчить, що більшість аспектів проходження служби наразі базується на інформаційних роз'ясненнях НАДС, які не мають статусу законодавчих норм. Тому актуальним залишається питання детального нормативно-правового регулювання цих процесів на рівні законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування», щоб вони відповідали вимогам воєнного часу та євроінтеграційним прагненням України [3; 4].

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX // *База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-20> (дата звернення: 15.06.2026)
2. Щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, призначених на посади у період дії воєнного стану без проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : Роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби від 06.10.2022 № 160 р/з. *Національне агентство України з питань державної служби*. URL: <https://nads.gov.ua/> (дата звернення: 15.06.2026)
3. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII // *База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/889-19> (дата звернення: 15.06.2026)
4. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III // *База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2493-14> (дата звернення: 15.06.2026)

ГАЛУС Олена Олександрівна,
к.ю.н., доц,
завідувачка кафедри конституційного, адміністративного та
фінансового права Хмельницького університету управління
та права імені Леоніда Юзькова
(м. Хмельницький, Україна)

МУНІЦИПАЛЬНА СЛУЖБА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В КОНТЕКСТІ НОВОГО ЗАКОНУ

Муніципальна служба в умовах воєнного стану набуває особливої ваги, оскільки саме органи місцевого самоврядування забезпечують безперервність публічного управління, підтримання життєдіяльності територіальних громад та виконання окремих повноважень держави у кризових обставинах. Воєнний стан істотно

трансформує характер діяльності службовців місцевого самоврядування, розширюючи їхні функції, підвищуючи вимоги до професійної компетентності, оперативності та відповідальності. У цих умовах особливої актуальності набуває аналіз правового регулювання муніципальної служби, зокрема порівняння чинного Закону України 2001 року [1] та нового Закону 2023 року [2], який сформує сучасну модель служби, орієнтовану на європейські стандарти публічного управління.

Чинний Закон 2001 року був розроблений у період становлення системи місцевого самоврядування та містив переважно загальні, рамкові положення. Він визначає основні принципи служби, статус посадових осіб, порядок вступу на службу та проходження служби, однак не враховує сучасних вимог до професіоналізації, політичної неупередженості, компетентнісного підходу та цифровізації управлінських процесів. У період воєнного стану його норми були доповнені спеціальними положеннями, зокрема щодо підвищення граничного віку перебування на службі на п'ять років, що дозволило забезпечити кадрову стабільність та зберегти досвідчених працівників у критичний період. Водночас загальна структура закону залишалася орієнтованою на адміністративно-організаційну модель служби, що обмежувало можливості для системного розвитку кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування.

Новий Закон 2023 року пропонує якісно іншу модель муніципальної служби, яка відповідає принципам доброго врядування та європейським стандартам публічної служби. Він вводить чіткий поділ між виборними посадовими особами та службовцями місцевого самоврядування, що дозволяє розмежувати політичні та адміністративні функції. Значно деталізовано класифікацію посад: запроваджено категорії та підкатегорії, що забезпечує прозорість кадрових процедур, уніфікацію вимог до професійної компетентності та чіткість кар'єрного зростання. Новий закон також розширює перелік принципів служби, включаючи політичну неупередженість, доброчесність, прозорість, відкритість та стабільність, що відповідає сучасним вимогам демократичного врядування.

Особливо важливими є зміни у сфері кадрових процедур. Якщо чинний закон передбачає проведення конкурсу за правилами державної служби, то новий закон встановлює власну конкурсну процедуру, адаптовану до специфіки місцевого самоврядування. Введено системне оцінювання результатів службової діяльності, обов'язкове професійне навчання та індивідуальні програми розвитку, що формує компетентнісну модель служби. Окремо врегульовано діяльність патронатної служби, яка раніше залишалася у правовій «сірій зоні». Новий закон інтегрує антикорупційні механізми, зокрема врегулювання конфлікту інтересів, спеціальні перевірки та обов'язок повідомляти про корупційні правопорушення тощо.

У контексті воєнного стану оновлена модель муніципальної служби сприяла б підвищенню ефективності управлінських рішень, зміцненню інституційної спроможності територіальних громад та забезпеченню

безперервності публічних функцій. Органи місцевого самоврядування виконують розширений спектр завдань у сучасних умовах: координацію роботи з військовими адміністраціями, організацію евакуаційних заходів, управління гуманітарними ресурсами, підтримку критичної інфраструктури та участь у мобілізаційних заходах. У цих умовах новий закон, який набере чинності вже після завершення воєнного стану, забезпечить необхідну стабільність кадрового складу, підвищить вимоги до професійної компетентності та створить нормативну основу для ефективного реагування на завдання повоєнного відновлення.

Перспективи розвитку муніципальної служби пов'язані з подальшою професіоналізацією кадрів, удосконаленням механізмів оцінювання та мотивації, розширенням цифрових інструментів управління, а також інтеграцією європейських стандартів публічної служби. Новий закон створить нормативну основу для цих трансформацій, що є критично важливим у контексті відновлення держави та зміцнення місцевого самоврядування після завершення воєнного стану.

Список використаних джерел

1. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>.
2. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 02.05.2023 р. № 3077-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20?find=1&text=%D0%BE%D1%81%D0%B2#Text>.

ГАРАЩУК Володимир Миколайович,
д.ю.н., проф.,
професор кафедри адміністративного права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

ПРАВОВА КУЛЬТУРА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Шляхи оптимізації діяльності будь якого державного органу традиційно пов'язують з удосконаленням чинного законодавства та підвищенням фахової майстерності державних службовців. Проблема підвищення правової культури фахівців держслужбовців, як правило, відходить на задній план.

Професійні навички (hard skills), які спираються на належну законодавчу базу, дійсно, є вагомими інструментами, але саме правова культура та ціннісні орієнтири державних службовців визначають, як ці інструменти застосовуються на практиці. На жаль, у нас не часто

враховується те, що будь-яка діяльність, у тому числі й професійна, залежить від рівня культури досягнутого суспільством та його окремим носієм. Право – це феномен культури, тому правова культура похідна від загального рівня культури нації. Невисокий рівень загальної культури (навіть за наявності достатньо розвинутої законодавчої бази) часто призводить до формалізму, бюрократії, зловживань та ігнорування прав людини в процесі прийняття управлінських рішень.

Правова культура проявляється в розробці науково обгрунтованих та технічно досконалих нормативних актів сфери державної служби, їх чіткому та свідомому дотриманні, виконанні та застосуванні.

Роль законотворчого процесу для підвищення правової культури державного службовця (читай – і державної служби в цілому), його місця в системі правового регулювання визначає необхідність високого наукового рівня правотворчих рішень на всіх стадіях формування кінцевого результату цього процесу – правової норми, відображеній у нормативному акті. За цих підстав важливо забезпечити глибину та точність вивчення об'єктивних факторів, що визначають потребу у врегулюванні того або іншого суспільного явища, напрямків та цілей такого регулювання.

Очевидно, що правова культура держслужбовців не вичерпується тільки нормотворчою діяльністю та «праворозумінням». Важливим є процес правозастосування, дотримання та виконання вимог норми. Держслужбовці є представниками держави. Те, як вони реалізують свої повноваження істотним чином впливає на формування у громадян уяви про владу, державну політику, державу взагалі. Непрофесійний або корумпований державний службовець (особливо, якщо він займає відповідальну посаду) ототожнюється громадянином з непрофесійною, корумпованою владою, з недемократичною, неправовою державою.

Саме тому одним з найважливіших напрямків підвищення культури державного службовця (і державної служби в цілому) слід визнати реальне досягнення стану, коли держслужбовці не виходять за рамки правових приписів своєї діяльності, коли будь-яке їх рішення не суперечить чинному законодавству, приймається в межах їх повноважень, в установленний строк і з дотриманням необхідної процедури. Показником високої правової (і одночасно фахової) культури держслужбовця є уміння самостійно знайти та самостійно виправити допущену помилку (якщо така сталася), уміння розібратися в причинах таких помилок, не допускати їх у подальшому, удосконалювати свої професійні знання та уміння, за потреби – допомогти у цьому колезі, правильно тлумачити норми права та фахові інструкції. Зрозуміло, що вищі посадові особи повинні бути добре обізнані не тільки у своїх правах та обов'язках, а й добре знати права й обов'язки підконтрольних їм колегам. Саме це можна назвати «внутрішньою» правовою культурою держслужби що, у свою чергу, є основою комплексної оптимізації роботи будь-якого державного органу.

На нашу думку розвиток правової культури держслужбовців має

включати такі кроки:

- постійна самоосвіта та удосконалення існуючої системи навчання, яка включає перехід від формального вивчення законів до розвитку критичного мислення та здатності застосовувати норми права з огляду на інтереси суспільства, а не лише вузькі інтереси відомства;
- розвивати культуру правомірного служіння, основою якої є виховання розуміння у держслужбовця, що державний орган існує для надання послуг громадянам, а не для здійснення влади, що потребує суворого дотримання етичних стандартів доброчесності (compliance);
- практикувати відкритий діалог як всередині апарату держслужби, так і з громадянами, що передбачає впровадження регулярних тренінгів з прав людини, комунікації без бар'єрів та медіації конфліктів для вирішення кризових ситуацій;
- запроваджувати діджиталізацію як інструмент культури, що передбачає автоматизацію процесів (наприклад, через портали е-врядування) та не лише пришвидшує роботу, але й унеможлиблює корупційні ризики та суб'єктивні рішення, тим самим виховуючи нову культуру прозорості.

Саме такі дії свідчать про реальне уболівання держслужбовців про покращення стану справ у сфері, де їм доручено державою забезпечувати законність і дисципліну.

Підсумовуючи викладене правову культуру державних службовців можна визначити як високопрофесійну, відповідаючу вимогам закону та верховенству права діяльність фахівців тієї чи іншої сфери публічного адміністрування з реалізації покладених на них державою завдань що спирається на глибоке внутрішнє переконання необхідності діяти в рамках правових приписів, поважати та забезпечувати законні інтереси як окремих громадян, юридичних осіб, так і суспільства в цілому.

ГОНЧАРЕНКО Ганна Анатоліївна,

д.ю.н., доц.,

професорка спеціальної кафедри № 1

Навчально-наукового інституту державної безпеки

Національної академії Служби безпеки України

(м. Київ, Україна);

САЛЕНКОВ Андрій Володимирович,

к.ю.н.

(м. Київ, Україна)

ПУБЛІЧНА СЛУЖБА ЯК ОБ'ЄКТ ДЕЗІНФОРМАЦІЙНИХ ВПЛИВІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: РИЗИКИ ДИСКРЕДИТАЦІЇ ІНСТИТУЦІЙ ТА ЗНИЖЕННЯ ДОВІРИ ДО ДЕРЖАВИ

«Довіра до держави не руйнується одним вибухом. Вона руйнується

тисячами повідомлень, постів, коментарів і фейків, які щодня переконують громадянина, що державі не можна довіряти», – саме у цьому концентровано відображено сутність сучасних дезінформаційних впливів, спрямованих не на безпосереднє фізичне знищення держави, а на послаблення її інституційної спроможності через підлив суспільної довіри. В умовах воєнного стану війна ведеться не лише за території, вона ведеться за свідомість, за право визначати, кому суспільство довіряє, а кому – ні. Дезінформація стала одним із ключових інструментів інформаційного протиборства, спрямованого на послаблення інституційної спроможності держави без безпосереднього застосування воєнної сили.

Одним із пріоритетних об'єктів таких впливів є публічна служба, оскільки через її функціонування забезпечується реалізація повноважень держави, виконання її функцій та безпосередня взаємодія публічної влади із суспільством. Адже державу громадянин бачить не через Конституцію і не через урядові будівлі. Він бачить її через конкретного службовця: поліцейського, військового, працівника органу місцевого самоврядування, представника державного органу. І діяльність цих осіб формує у громадян сприйняття держави, її ефективності, легітимності та здатності виконувати покладені на неї функції.

У зв'язку з цим дискредитація окремого публічного службовця не обмежується завданням шкоди його професійній репутації. Коли дискредитується публічний службовець, у суспільній свідомості дискредитується держава. Наслідком цього стає зниження рівня інституційної довіри, послаблення авторитету органів публічної влади, зменшення готовності громадян до добровільного виконання законних рішень держави та зростання вразливості системи публічного управління до зовнішніх інформаційних впливів.

У цьому контексті особливої актуальності набуває питання, чому країна-агресор витрачає значні ресурси не лише на застосування засобів збройного ураження, а й на функціонування «фабрик фейків», мереж координованого поширення дезінформації та інших інструментів інформаційно-психологічного впливу. Відповідь полягає у тому, що руйнування довіри часто коштує дешевше, ніж руйнування інфраструктури, водночас його наслідки здатні суттєво впливати на стійкість функціонування державних інституцій та ефективність реалізації ними своїх повноважень.

Зазначене становить одну з ключових загроз національній безпеці [1], оскільки в умовах воєнного стану довіра до публічної влади набуває значення стратегічного нематеріального ресурсу держави, від рівня якого залежить ефективність державного управління, стійкість публічної служби, спроможність державних інституцій виконувати покладені на них функції.

Дезінформація, спрямована на публічну службу, є не просто атакою на репутацію посадових осіб. У правовому вимірі вона становить одну з форм деструктивного інформаційного впливу на легітимність публічної

влади, функціонування механізму державного управління.

Легітимність публічної влади не зводиться виключно до її формальної законності. Вона передбачає суспільне визнання права державних інституцій приймати обов'язкові для виконання рішення, а також готовність громадян добровільно їх виконувати. Саме тому довіра до органів публічної влади є не лише соціальною категорією, а й важливою передумовою ефективної реалізації функцій держави, забезпечення принципу верховенства права та належного функціонування системи публічного управління.

Конституційно-правову основу діяльності органів публічної влади визначає ст. 19 Конституції України [2], відповідно до якої органи державної влади, органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Зазначена конституційна норма формує правову основу легітимності управлінських рішень. Визнання громадянами законності та обов'язковості таких рішень є необхідною умовою їх ефективної реалізації.

Водночас ст. 17 Конституції України [2] інформаційну безпеку визначено однією з найважливіших функцій держави та справою всього Українського народу. Такий конституційний підхід свідчить про те, що захист інформаційного простору безпосередньо пов'язаний із забезпеченням стійкого функціонування державних інституцій, підтриманням їх авторитету та недопущенням інформаційних впливів, здатних поставити під сумнів легітимність здійснення публічної влади.

Особливого значення в умовах воєнного стану набуває дотримання принципів державної служби, визначених ст. 4 Закону України «Про державну службу» [3], зокрема принципів законності, професіоналізму, доброчесності та патріотизму. Саме ці принципи формують нормативну основу довіри суспільства до діяльності державних службовців та забезпечують належне виконання покладених на них публічно-владних функцій. Водночас систематичне поширення дезінформації щодо діяльності органів державної влади та їх посадових осіб спрямоване на дискредитацію не окремих службовців, а засад функціонування інституту публічної служби загалом.

Наслідком цього є ускладнення виконання управлінських рішень, особливо в кризових умовах, коли ефективність державного управління безпосередньо залежить від швидкості прийняття рішень та їх добровільного виконання населенням. В умовах воєнного стану така проблема набуває особливої актуальності, оскільки правовий режим воєнного стану передбачає можливість запровадження тимчасових обмежень конституційних прав і свобод, виконання яких є обов'язковою умовою забезпечення оборони держави, громадської безпеки та захисту населення. Відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [4] органи державної влади, військове командування, військові адміністрації, органи місцевого самоврядування та інші суб'єкти владних

повноважень реалізують визначені законом заходи правового режиму воєнного стану, обов'язкові до виконання на відповідній території.

Систематичне поширення дезінформації щодо незаконності, необґрунтованості або недоброчесності діяльності органів публічної влади призводить до посилення опору законним діям держави. За таких умов знижується рівень добровільного виконання законних вимог державних органів, що суперечить принципу верховенства права та ускладнює реалізацію функцій публічного управління.

Адміністративно-правовий механізм впливу дезінформації на функціонування публічної служби може бути представлений у вигляді взаємопов'язаного причинно-наслідкового ланцюга:

дезінформаційний вплив → зниження інституційної довіри → делегітимація управлінських рішень → зниження рівня добровільного виконання законних вимог органів публічної влади → розширення потреби у застосуванні адміністративного примусу → зменшення ефективності публічного управління.

Першим етапом цього механізму є систематичне поширення недостовірної або маніпулятивної інформації щодо діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, військових адміністрацій та публічних службовців. Такі інформаційні впливи спрямовані на формування у громадян негативного сприйняття діяльності державних інституцій незалежно від правомірності прийнятих ними рішень.

Наступним етапом є зниження інституційної довіри. У цьому випадку предметом впливу стають не окремі посадові особи, а суспільне сприйняття публічної влади як легітимного носія владних повноважень. Довіра забезпечує готовність громадян взаємодіяти з органами державної влади, виконувати їх законні вимоги та визнавати обов'язковість прийнятих управлінських рішень.

Зниження інституційної довіри закономірно призводить до делегітимації управлінських рішень. При цьому юридична законність відповідних актів не змінюється. Делегітимація відбувається на рівні їх суспільного сприйняття, коли законне рішення починає оцінюватися як необґрунтоване, несправедливе або таке, що не підлягає виконанню.

Наслідком цього є зниження рівня добровільного виконання законних вимог органів публічної влади. За цих умов держава об'єктивно змушена ширше застосовувати механізми адміністративного примусу для забезпечення реалізації своїх повноважень.

Заключним етапом зазначеного механізму є зниження ефективності публічного управління. Зростають часові, організаційні та кадрові витрати на реалізацію державної політики, ускладнюється виконання управлінських рішень, збільшується навантаження на систему державного управління, а в умовах воєнного стану виникають додаткові ризики для забезпечення оборони держави, громадської безпеки та функціонування критично важливих інституцій.

З позицій адміністративного права така ситуація має принципове значення, оскільки ефективність публічного управління визначається не лише належним нормативним регулюванням компетенції органів державної влади, а й реальним виконанням прийнятих ними управлінських рішень.

Список використаних джерел:

1. Про національну безпеку України : Закон України від 21.06.2018 р. № 2469-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 31. Ст. 241.
2. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
4. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 28. Ст. 250.

ГРИШИНА Наталія Вікторівна,
к.ю.н., доц.,
завідувачка кафедри державно-правових
дисциплін юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В. Н. Каразіна
(м. Харків, Україна)

СУЧАСНЕ РОЗУМІННЯ ТА СТАН РЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ ПІДБОРУ КАНДИДАТУР НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ

Публічна служба є фундаментальним елементом державного апарату, що забезпечує реалізацію владних повноважень держави, виконання управлінських функцій та надання громадянам якісних публічних послуг. Ефективність публічної служби безпосередньо пов'язана з професіоналізмом її представників та неухильним дотриманням правових принципів, що регулюють порядок вступу, проходження та припинення служби, а також визначають обсяг повноважень та відповідальність посадових осіб.

Тому доцільно провести аналіз чинних нормативно-правових актів, аби визначити їхню відповідність міжнародним стандартам та актуальним вимогам державної служби. Типові вимоги до компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А», затверджені постановою КМУ від 22.07.2016 р., а саме: лідерство, комунікація та взаємодія, розуміння сфери державної політики, стратегічне бачення, управління змінами та інновації, доброчесність та дотримання правил етичної поведінки, абстрактне мислення [1].

Рекомендований перелік вимог до компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В»,

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

затверджений наказом НАДС від 15.01.2021 р. і включає значно ширший перелік компетентностей, які поділяються на: особистісні, комунікативні, виконавські, аналітичні, організаційні, управлінські, стратегічні, а залежно від категорії посад, яких ці вимоги стосуються, для категорії «Б» і «В» включають: а) особистісні (командна робота та взаємодія, наставництво персоналу, уважність до деталей, тактовність та повага до інших точок зору, креативність, орієнтація на професійний розвиток, відповідальність, ініціативність, доброчесність, стресостійкість, адаптивність, мотивація); б) комунікативні (проведення публічних виступів, комунікація та взаємодія, ведення ділових переговорів, обґрунтування власної позиції, ведення діалогу, управління конфліктами); в) виконавські (якісне виконання поставлених завдань, самоорганізація та самостійність в роботі, багатозадачність, досягнення результатів, цифрова грамотність); г) аналітичні (робота з великими масивами інформації, аналітичні здібності, концептуальне та інноваційне мислення, ефективність аналізу та висновків); ґ) організаційні (ефективність координації з іншими). Своєю чергою, додатково лише для категорії «Б»: а) організаційні (управління організацією роботи, управління проєктами, делегування завдань); б) управлінські (прийняття ефективних рішень, впровадження змін, управління персоналом); в) стратегічні (лідерство, аналіз політики та планування заходів з її реалізації, встановлення цілей, пріоритетів та орієнтирів, стратегічне управління) [2].

Аналіз цих нормативно-правових актів дає можливість виділити деякі проблемні моменти: 1) парадоксально, але перелік вимог до компетентності для вищих посад категорії «А» виявляється менш вичерпним та деталізованим, ніж для нижчих категорій «Б» та «В». Така ситуація суперечить логіці, що вища посада повинна передбачати вищий рівень професіоналізму та, відповідно, більш суворі та розширені вимоги до компетентності; 2) Чинні стандарти для державних службовців категорії «А» зосереджуються переважно на управлінських та стратегічних компетенціях, не розмежовуючи їх на особистісні, комунікативні чи організаційні аспекти. Це створює певну прогалину, оскільки не враховуються такі важливі для ефективної роботи якості, як здатність до командної роботи, тактовність, повага до різноманітних поглядів, інноваційне мислення та цифрова грамотність, серед інших; 3) Необхідність дотримання норм етичної поведінки повинна бути обов'язковою вимогою для всіх претендентів на посади державної служби, незалежно від їхньої категорії, а не обмежуватися лише кандидатами на посади категорії «А».

Це свідчить про активну участь різноманітних органів, відповідальних за управління державною службою, у впровадженні компетентнісного підходу. Цей підхід охоплює ключові аспекти кадрової політики в державному управлінні, зокрема: ефективний відбір кваліфікованих спеціалістів для державної служби та забезпечення їхнього професійного розвитку на постійній основі.

Державна служба України активно розвиває свою систему управління персоналом, поступово втілюючи принципи європейської моделі публічного управління. Ця модель зосереджена на розвитку компетентності, підвищенні ефективності та зміцненні професіоналізму. Впровадження компетентнісного підходу, що знайшло своє відображення у Законі України «Про державну службу» та супутніх документах, свідчить про прагнення України відповідати міжнародним стандартам належного врядування та принципам державного управління, визначеним ЄС та ОЕСР. Для успішного впровадження управління державною службою на основі компетентності, посадовці, відповідальні за це, повинні володіти спеціальними знаннями. Це також передбачає послідовну роботу з розробки, впровадження та, за потреби, оновлення нормативних документів, що встановлюють вимоги до компетентності державних службовців, і їх подальше практичне застосування протягом усієї кар'єри. [3].

Список використаних джерел

1. Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А»: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.07.2016 р. № 448. Дата оновлення: 08.06.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448-2016-%D0%BF#Text>.
2. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо окремих питань визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», та підготовки умов проведення конкурсу: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 15.01.2021 р. № 4-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004859-21>.
3. Гришина Н.В. Деякі питання застосування компетентнісного підходу у сфері управління державною службою. *Юридичний науковий електронний журнал*, № 7/2023. С. 257-260. <http://lsei.org.ua/index.php/arkhiv-nomeriv/2-uncategorised/164-7-2023> . DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-7/59>.

ДОРОФЕЄВА Лілія Максимівна,
 д.ю.н., проф.,
 професорка кафедри адміністративного,
 фінансового та інформаційного права
 ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
 (м. Ужгород, Україна)

МІЖНАРОДНІ КРИТЕРІЇ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ СЛУЖБОВЦІВ МИТНИХ ОРГАНІВ

Сучасні вимоги до публічної служби в митних органах мають

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

стабільну тенденцію до підвищення професіоналізму, ефективності, прозорості та доброчесності. Уряд та суспільство прагнуть переформатування вітчизняної митної служби з урахуванням міжнародних та європейських стандартів функціонування, що включає й етику поведінки.

Як відомо, дотримання етичних стандартів і професійної етики сприяє підвищенню довіри до державних органів [1, с. 38]. Оскільки корупція є найганебнішим варіантом неетичної поведінки, боротьба з нею стала пріоритетом державної політики України і частиною її міжнародних зобов'язань [2, с. 21].

Угода про асоціацію з ЄС серед головних принципів для посилення відносин між Сторонами називає боротьбу з корупцією, а до кола питань співробітництва у боротьбі з кримінальною та незаконною організованою діяльністю, включає разом з незаконним переправленням через державний кордон нелегальних мігрантів, торгівлею людьми і вогнепальною зброєю та незаконним обігом наркотиків, контрабандою товарів і економічними злочинами, корупцію як у приватному, так і в державному секторі [3].

Стандарти публічної служби розробляються та впроваджуються цілою низкою міжнародних інституцій (ООН, ОЕСР, GRECO, Рада Європи, Transparency International), а в системі митних адміністрацій - Всесвітньою митною організацією.

Конвенція ООН проти корупції стала свого часу опорою антикорупційних механізмів, визначивши базові етичні вимоги до державних службовців та зобов'язуючи держави впроваджувати в національне законодавство принципи доброчесності в публічному секторі, врегульовувати конфлікт інтересів, унормовувати можливість отримання подарунків посадовими особами, запобігати переходу відставних чиновників у комерційні структури тієї ж сфери, яку вони нещодавно контролювали, а також запроваджувати кодекси поведінки та ефективні механізми дисциплінарної й кримінальної відповідальності за корупційні правопорушення.

Рекомендації Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) щодо публічної доброчесності окреслили комплексну модель управління етикою, яка включає систему цінностей і стандартів поведінки; інституційні механізми (органи з питань доброчесності, внутрішній контроль, аудит); інструменти управління ризиками корупції та доброчесності; механізми залучення суспільства.

Одним із головних завдань ВМО є формування та впровадження в діяльність митних служб програми інституціонального розвитку, метою якої є надання підтримки при проведенні реформ та модернізації митних служб, а також певні стандарти митної діяльності.

Основним документом, що акумулює принципи ефективного управління й службової етики в митних органах, а також засади доброчесної поведінки службовців митних адміністрацій, є Декларація з

професійної етики (Декларація Аруша), що була прийнята у 1993 році. У Декларації наголошується на надзвичайній важливості питання протидії корупції для всіх країн і всіх митних адміністрацій в частині негативного її впливу на можливості митниць виконувати свою місію та престиж держави[4]. Негативними наслідками корупції у митній сфері визначено: зниження рівня національної безпеки та захисту суспільства; недоотримання або зменшення доходів державного бюджету і шахрайство; відплив і зменшення іноземних інвестицій; посилення тягара витрат для суспільства; створення бар'єрів для міжнародної торгівлі й економічного зростання; зниження суспільної довіри до державних органів; зниження рівня довіри та співробітництва між митними органами та іншими державними установами; зниження рівня добровільного дотримання митного законодавства, а також низький рівень моралі й «честі мундира».

Декларація з професійної етики визначає десять основних факторів, котрі підлягають врахуванню митними адміністраціями при формуванні власних програм «по забезпеченню чесності на митницях»: 1) керівна роль і відданість справі; 2) регулятивна основа; 3) прозорість; 4) автоматизація або комп'ютеризація; 5) реформування і модернізація; 6) проведення розслідувань (внутрішній аудит); 7) прийняття Кодексу поведінки; 8) ефективне управління людськими ресурсами; 9) підтримка морального стану і організаційної культури; 10) налагодження взаємовідносин з підприємцями та бізнес-спільнотами.

У 2003 році була прийнята нова редакція Арушської декларації, чим створено концептуальний правовий базис, що включає ряд ключових елементів, реалізація яких хоч і носить рекомендаційний характер, але підкреслює важливість їх послідовного впровадження в практику сучасної митної адміністрації.

Ще одним джерелом міжнародних стандартів функціонування митних адміністрацій стали «Митні прототипи» (Customs Blueprints) [5], розроблені комісією з питань податкової й митної політики Єврокомісії для проходження підготовчого періоду країнами-кандидатами на вступ до ЄС. У ході і організації й управління митними службами прототипи визначають стратегічну мету – створення сучасної митної адміністрації, яка відповідає міжнародним стандартам та задовольняє потреби зацікавлених сторін; це своєрідні каталізатори модернізації, що представляють собою певні інструкції, вироблені на основі практики Європейського Союзу, або еталон для використання митними адміністраціями. Один із них – «митна етика» вимагає забезпечення дотримання принципу верховенства права, а також справедливого, неупередженого, чесного, благонадійного і професійного виконання обов'язків персоналом.

Ці документи фактично були взяті за основу в роботі митних органів країн світу, і вже на рівні національного законодавства доповнені кодексами поведінки митника. Ця ідея, окреслена в Арушській декларації, давно і активно впроваджується в країнах Європейського Союзу: в

Латвії діє Кодекс етики службовців і працівників Служби державних доходів, в Польщі - Кодекс етики державної служби, в Словаччині - Кодекс етики для співробітників податкових та митних органів, в Португалії діє Кодекс поведінки для співробітників податкової і митної адміністрації, подібні документи прийняті у більшості країн ЄС.

В нашій країні аналогічний документ було прийнято у 2021 році: наказом Держмитслужби від 02.09.2021 р. № 668 були затверджені Кодекс етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та Правила етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України [6].

З 2025 року набрали чинності зміни до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів [7], які кардинально змінили юридичне впорядкування публічної служби в митних органах України та значно посилили внутрівідомчі антикорупційні механізми. Сьогодні посадові особи митних органів проходять службу в достатньо жорстких умовах, які суттєво відрізняються від вимог до службовців інших державних органів: 100-відсоткова контрактна форма трудових відносин, компетентнісний підхід, ротація персоналу, перевірка на доброчесність та моніторинг способу життя, проведення психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа, атестація. Перелічений набір інструментів впливу на поведінку митника має комплексний характер, здатний забезпечити очікуваний суспільством результат щодо формування нової філософії митної служби.

Обраний країною курс на євроінтеграцію формує не лише новітні вимоги до персоналу, а й та сучасну архітектуру відносин між митницею та бізнесом, яка ґрунтується на міжнародних стандартах доброчесної поведінки митних службовців.

Список використаних джерел

1. Бойківська Г., Лучко Д., Ріпка Р. Професійний розвиток людського капіталу митної служби. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2024. № 3. С. 36–40. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-330-5>.
2. Костогриз Я. О. До питання корупції у сфері праці та зайнятості: сьогоденні реалії. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: ПРАВО*. 2024. Вип. 83: ч. 2. С. 18–23. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.2.2>.
3. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011.
4. Arusha Declaration (updated). URL: https://www.wcoomd.org/en/topics/integrity/~media/WCO/Public/RU/PDF/About%20us/Legal%20Instruments/Declarations/Arusha_Declaration_Revised_Russian.ashx.

5. International customs standards and Customs Blueprints, 27/28 May 2008. URL: http://ec.europa.eu/enlargement/taiaex/dyn/create_speech.jsp?speechID=6790&key=42d5503554aa4cbc084779f88c4b1e82.

6. Про затвердження Кодексу етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та Правила етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України: наказ Державної митної служби України від 02.09.2021 р. № 668. URL: <https://drive.google.com/file/d/15KhNkNdHcyMMIlkGjTidjLttjvXIQ-GA/view>

7. Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів: Закон України від 17.09.2024 р. № 3977-XI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3977-20#Text>.

ДРУЦУЛ Тетяна Іванівна,
к.ю.н., кафедра публічного права юридичного факультету
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

М'ЯКЕ ПРАВО В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Сучасний розвиток публічного управління в Україні характеризується комплексною трансформацією адміністративно-правових механізмів, зумовленою як євроінтеграційними процесами, так і функціонуванням держави в умовах воєнного стану. У цих умовах відбувається переосмислення ролі традиційного імперативного регулювання, яке дедалі частіше доповнюється інструментами м'якого права (soft law), що забезпечують гнучкість, оперативність та адаптивність управлінських рішень.

У сучасній юридичній доктрині м'яке право визначається як система правил поведінки, стандартів, рекомендацій та адміністративних практик, які не мають формально обов'язкової юридичної сили, однак фактично впливають на поведінку суб'єктів публічного адміністрування через механізми переконання, професійного авторитету та інституційного тиску [1, с. 146–147]. Його особливістю є здатність формувати нормативні орієнтири без застосування прямого державного примусу.

Наукові дослідження свідчать, що м'яке право посідає особливе місце серед сучасних регуляторних інструментів, поєднуючи нормативний вплив із відсутністю юридичного примусу. Його застосування сприяє формуванню нових стандартів поведінки та дозволяє апробувати управлінські рішення до їх подальшого нормативного закріплення, забезпечуючи необхідну гнучкість і адаптивність публічного управління [1; 2].

Європейська правова доктрина розглядає м'яке право як невід'ємний

елемент багаторівневого governance, у межах якого управління здійснюється не лише через імперативні норми, але й через рекомендації, керівні принципи та стандарти. У праві Європейського Союзу такі інструменти використовуються для координації діяльності інституцій та держав-членів і формування єдиних адміністративних практик без прямого юридичного примусу [3, с. 536-540].

У цьому контексті Р. Craig підкреслює, що сучасне адміністративне право ЄС функціонує як поєднання обов'язкових норм та м'яких регуляторних механізмів, які забезпечують узгодженість політик і формують поведінкові стандарти у сфері публічного управління [3, с. 538-540]. Це свідчить про розмивання традиційної межі між правом і управлінською політикою.

Важливий внесок у розвиток концепції soft law здійснив Alexandre Flückiger, який у праці, присвяченій аналізу інструментів публічного права у сучасній системі управління Швейцарії, визначає м'яке право як інструмент необов'язкового державного впливу, що функціонує на межі права та управлінської практики. Автор підкреслює, що сучасне публічне адміністрування не обмежується юридично обов'язковими актами, а активно використовує рекомендації, інструкції та координаційні механізми, які фактично формують поведінку адресатів через соціальні та інституційні стимули [4, с. 121-123].

Окремо підкреслюється експериментальна функція м'якого права, яка полягає у попередньому тестуванні управлінських рішень перед їх нормативним закріпленням. Такий підхід дозволяє державі зменшувати ризики правового регулювання та поступово формувати нові стандарти поведінки у сфері публічної служби.

У контексті сучасної моделі публічного управління (New Public Management та governance approach) держава трансформується від ієрархічного регулятора до координатора мережових взаємодій. У швейцарській моделі публічного адміністрування підкреслюється, що ефективність управління досягається шляхом поєднання формальних правових механізмів із неформальними інструментами координації, серед яких значну роль відіграють рекомендації, стандарти та узгоджені практики [4, с. 121-135].

У сучасній доктрині адміністративного права використання інструментів м'якого права набуває особливого значення для публічної служби України. Його потенціал проявляється насамперед через нормативно-орієнтаційний вплив, що допомагає формувати нові стандарти поведінки службовців, а також через адаптаційну функцію, яка дозволяє системі управління швидко реагувати на безпекові та суспільні зміни. Крім того, такі неімперативні механізми відіграють важливу координаційну роль для узгодження дій різних органів влади та виконують інноваційну місію, виступаючи майданчиком для випробування нових управлінських моделей. У межах сучасного євроінтеграційного курсу держави особливої ваги набуває функція м'якого права, яка забезпечує

поступову імплементацію європейських адміністративних стандартів у вітчизняну практику без надмірного законодавчого тиску.

Таким чином, м'яке право в сучасному публічному адмініструванні виступає не допоміжним, а структурним елементом системи управління. Воно забезпечує баланс між ефективністю державного регулювання, гнучкістю управлінських рішень та дотриманням принципів правової держави, що особливо актуально в умовах воєнного стану та реформування публічної служби України.

Список використаних джерел

1. Григоренко Є. І., Передерій О. С. М'яке право у системі регулювання суспільних відносин // Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 5. С. 146–148. URL: https://lsej.org.ua/5_2022/32.pdf.
2. Воліна А. Е. М'яке право як універсальний регулятор міжнародних відносин. *Інтернаука*. 2017. № 18. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/15145705975277.pdf>.
3. Craig P. EU Administrative Law. 3rd ed. Oxford : Oxford University Press, 2018. 912 p. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198831648.001.0001>.
4. Flückiger A. Soft Law Instruments in Public Law // Swiss Public Administration: Making the State Work Successfully / ed. by A. Ladner et al. Cham : Palgrave Macmillan, 2019. P. 121–135. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92381-9_7.

ЄВТУШЕНКО Дар'я Сергіївна,
д-рка філософії у галузі права,
старша викладачка кафедри конституційного
та адміністративного права
Запорізького національного університету
(м. Запоріжжя, Україна)

ДОБРОЧЕСНІСТЬ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ: МІСЦЕ СЕРЕД СКЛАДОВИХ ЗМІЦНЕННЯ ЇЇ АВТОРИТЕТУ В УКРАЇНІ

Доброчесність є однією із ключових засад функціонування публічної служби, яка формує її «якість», та важливим чинником зміцнення її авторитету у суспільстві. Авторитет публічної служби формується під впливом багатьох складових, як-от: забезпечення принципу законності, верховенства права та демократизму, пріоритету прав та свобод людини і громадянина та їх захист, об'єктивне та неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення професійних компетентностей публічними службовцями, ефективність виконання визначених цілей та завдань із застосуванням раціональної кількості ресурсного забезпечення, стабільного проходження служби із гарантіями захисту прав, прозорості та відкритості інформації про діяльність публічного

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

службовця, виконання завдань публічної служби із недопущенням зовнішніх впливів на прийняття управлінських рішень, зокрема політичних поглядів тощо. Серед таких складових окреме місце займає і доброчесність як гарантія «якісного» забезпечення інших, в т.ч. їх морально-етичною основою.

Аналізуючи Закон України «Про державну службу» [1], варто звернути увагу на визначення змісту принципу доброчесності державної служби, який включає декілька складових: а) особа, яка займає посаду державної служби, при здійсненні своїх службових повноважень має забезпечувати пріоритет публічного інтересу над приватним; б) дії особи, яка займає посаду державної служби, мають бути направлені на захист публічних інтересів.

Наявність такого принципу серед інших принципів державної служби є не випадковим, враховуючи існуючі європейські стандарти державної служби, а його практичне втілення забезпечує зниження корупційних ризиків, які можуть бути пов'язані із виконанням повноважень особами, які займають посади державної служби; забезпечує справедливість, неупередженість та прозорість управлінських рішень із акцентом на захист прав та свобод людини і громадянина; сприяє зміцненню законності діяльності державних службовців та їх рішень та підвищує рівень довіри суспільства до державних службовців та державної служби в цілому тощо.

В свою чергу, аналізуючи норми Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [2], можна звернути увагу на те, що законодавець не використовує термін «доброчесність», але його складові можна простежити серед окремих принципів служби в органах місцевого самоврядування (ст. 4), основних обов'язків (ст. 8) та прав (ст. 9) їх посадових осіб. Яке місце займає доброчесність у діяльності посадових осіб місцевого самоврядування? Відповідь на це питання можна знайти у Наказі Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» (далі – Загальні правила), який містить норму щодо ознайомлення з визначеними правилами як обов'язкового етапу при прийнятті як на посади державної служби, такі і на посади в органи місцевого самоврядування, із занесенням інформації про факт ознайомлення до особової справи службовця. Розділом III Загальних правил передбачається обов'язок державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування у своїй службовій діяльності діяти доброчесно. У поняття «діяти доброчесно» умовно входять декілька складових: а) спрямування службової діяльності на захист публічних інтересів (що дублює складову змісту принципу доброчесності, визначену у Законі України «Про державну службу») та недопущення потенційного та реального конфлікту інтересів під час реалізації службової діяльності; б) неможливість використання свого службового становища та особливого правового статусу для забезпечення власних приватних

інтересів та приватних інтересів інших осіб; в) неможливість розголошення інформації, яка стала відома державному службовцю та посадовій особі місцевого самоврядування під час виконання посадових обов'язків [3].

Наявність серед Загальних правил етичної поведінки складової доброчесності ще раз підкреслює поруч з юридичним значенням (законодавцем передбачено відповідальність за порушення) тезу про морально-етичне значення її для публічної служби в цілому. Визначений Розділ III містить вказівку на доброчесність як одну із засад вирішення «етичних дилем», поруч із етичною поведінкою, прозорістю та професійністю, а також як складову організаційної культури державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

Законодавець наголошує і на важливості забезпечення принципу професіоналізму, який включає в себе постійне професійне навчання, а Загальні правила визначають питання доброчесності як один із тематичних напрямків такого навчання.

З огляду на вищевизначене, доцільним вбачається обґрунтування важливості доброчесності публічної служби як складової зміцнення її авторитету та формування позитивної репутації осіб, які мають особливий правовий статус – правовий статус публічного службовця. Така думка підтверджується визначенням мети Загальних правил етичної поведінки, які є обов'язковими для державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, та виділяють доброчесність як одну і обов'язкових до виконання складових, а саме: «зміцнення авторитету державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, формування позитивної репутації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, а також забезпечення інформування громадян про норми етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування стосовно них» [3].

Так, у сучасних умовах існування держави із євроінтеграційними прагненнями, впровадженні європейських стандартів публічної служби, доброчесність розглядається не лише як особиста риса особи, яка має правовий статус публічного службовця, а й як елемент організаційної культури органів влади, її забезпеченню сприяє якісна нормативно-правова база, існуючі антикорупційні механізми із постійним їх вдосконаленням, етичні кодекси та правила етичної поведінки публічних службовців, прозорі процедури добору кадрового ресурсу публічної служби із метою забезпечення його «якості», вдосконалення та дієвістю внутрішнього і зовнішнього контролю та забезпечення належного рівня правової культури публічного службовця, а високий рівень доброчесності сприяє підвищенню довіри суспільства до органів державної влади та місцевого самоврядування та їх посадових осіб, формуванню їх позитивного іміджу, вільного від корупційних ризиків, конфлікту інтересів, зловживання владою, неетичної поведінки, а навпаки, із професійним виконанням поставлених завдань, прозорими, справедливими та

неупередженими рішеннями із неухильним забезпеченням принципів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування із акцентом на забезпечення прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина та зміцнення держави, готової до будь-яких викликів.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (Дата звернення: 13.06.2026 р.)
2. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text> (Дата звернення: 13.06.2026 р.)
3. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : Наказ Національного агентства України з питань державної служби 05 серпня 2016 року № 158 (у редакції наказу Національного агентства України з питань державної служби від 28 квітня 2021 року № 72-21). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (Дата звернення: 13.06.2026 р.)

ЄСИМОВ Сергій Сергійович,

к.ю.н., проф.,

професор кафедри адміністративно-правових дисциплін

Львівського державного університету внутрішніх справ

(м. Львів, Україна)

РОЛЬ ПРИНЦИПІВ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Дорожня карта з питань реформи державного управління у контексті забезпечення переговорного процесу про вступ України до Європейського Союзу за кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС» пункт 1 розділу 2 «Державна служба та управління людськими ресурсами» передбачає прийняття та набрання чинності актами законодавства, що вдосконалюють процедури вступу, проходження та припинення державної служби та відповідають меритократичному принципу, принципу доброчесності, а також європейським стандартам та принципам державного управління [1].

Нормативні акти з питань державної служби повинні базуватися на принципах, які формують європейські підходи до організації публічного управління. У законі України «Про державну службу» правотворець передбачає систему принципів, які є елементами цілісної системи нормативного регулювання державної служби [2]. Їхня системна

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

сукупність утворює правове поле на якому базується правовий інститут державної служби, ураховуючи імперативні та диспозитивні засади.

Основне значення принципів державної служби полягає в тому, що вони визначають правовий статус, організацію та функціональне призначення державної служби та її роль в управлінні суспільством. Принципи державної служби виконують функцію об'єднання різних елементів у конструкції інституту державної служби у систему нормативного регулювання та правового зв'язку державної служби з іншими публічно-правовими інститутами суспільства та держави.

У даному контексті доцільно виділити напрями регулюючого впливу, який є зовнішнім по відношенню до систем принципів: на інститут державної служби; на системність, що задає диференціацію та інтеграцію елементів у конструкції інституту державної служби; на інші публічно-правові інститути суспільства та держави; на зв'язки державної служби з інститутами громадянського суспільства. Завдяки принципам правова система адаптується до національних інтересів та потреб людини та суспільства.

При характеристиці процесів впливу принципів державної служби на інститут державної служби, зв'язки різних елементів у внутрішній конструкції інституту слід зазначити той факт, що кожен принцип пов'язаний із різними елементами конструкції інституту. Системність принципів державної служби забезпечує вертикальний, горизонтальний і функціональний зв'язок між правами та обов'язками суб'єктів державної служби, реалізованими у межах процесуальних правовідносин, законів України «Про адміністративні послуги» та «Адміністративні процедури». Вертикальний зв'язок передбачає зв'язок між правами і обов'язками у певній послідовності, горизонтальний – зв'язок між правами і обов'язками у межах певної посади державної служби, функціональний – зв'язок між правами і обов'язками різних учасників публічного управління.

Принцип верховенства права пронизує службову діяльність, обґрунтовано впливає положення державної служби: загальні вимоги до службової дисципліни, етику державного службовця, дисциплінарну відповідальність, вимоги до професійної підготовки, вимоги до вступу на державну службу, укладання, дії та припинення контракту.

Особливе місце займає принцип забезпечення рівного доступу громадян до державної служби. Цей принцип закріплений у статті 38 Конституції України, визначає змістовну наповнюваність кадрового корпусу державних службовців [3]. Державні службовці, які вступили на державну службу завдяки професійним якостям, формують облік державної служби та державного апарату, системи публічного управління. Цей принцип впливає на комплекс норм у конструкції інституту державної служби: конкурс на посади державних службовців, навчання та професійну компетенцію та розвиток, посаду, професійне зростання тощо. Конкурсний механізм, як гарантія права на різний доступ до державної служби, дозволяє забезпечити реалізацію рівності та

справедливості у здійсненні цього права. Цей принцип встановлює заборону різних форм дискримінації, забезпечує право на рівний доступ до державної служби. Такий підхід узгоджується з практикою держав-членах Європейського Союзу, які мають ефективну державну службу.

Стосовно окремих видів державної служби, зокрема до служби в органах прокуратури, у даному принципі є особливість, що відрізняє його від інших принципів і полягає в наявності в реалізації певної частки диспозитивності, що проявляється у присутності у галузевому законодавстві окремих обмежень у реалізації.

Принцип професійної компетентності державних службовців здатний бути реалізованим лише на основі попереднього принципу. Компетентні та професійні працівники державних органів вступають на службу за результатами об'єктивного конкурсного відбору. Принцип професійної компетентності впливає на такі поняття у конструкції інституту державної служби як оплата трудової діяльності, регулювання робочого часу та часу відпочинку, службову дисципліну, заохочення та стягнення, юридичну відповідальність.

Державні посадові особи повинні активно впроваджувати зміни та інновації для підвищення стійкості та якості державних послуг, враховуючи мінливі очікування та реалії законних інтересів фізичних і юридичних осіб, широко залучаючи громадськість у процес прийняття рішень за рахунок різних форм взаємодії з інститутами громадянського суспільства. У державних установах створюється атмосфера гнучкості, самооцінки та безперервного навчання, що дозволяє їм адаптуватися до мінливих умов, зовнішнього середовища та потреб людей у прагненні до досягнення кращих результатів у соціально-економічному розвитку держави, області, адміністративно-територіальної одиниці.

Принцип стабільності державної служби є найбільш показовим для оцінки впливу принципів державної служби на складові у конструкції даного інституту. Цей принцип визначає передбачуваність правового регулювання державної служби, стійкість правового статусу державних службовців, стабільність гарантій державного службовця, відображається у визначеності вимог до службової поведінки, регламентації процедур внутрішньої організації діяльності, призначення державних службовців безстроково, крім випадків, визначених законом, незалежність персонального складу державної служби від змін політичного керівництва держави та державних органів.

Принцип стабільності державної служби включає два аспекти, які можна розглядати як протилежні – стабільність та змінюваність. Вони пов'язані, забезпечують стабільність служби у сенсі сталого розвитку, вдосконалення інституту під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, що дозволяє інституту відтворювати тенденції у системі публічного управління у контексті реалізації вимог Європейського Союзу щодо вступу.

Принцип доброчесності зумовлює формування довіри фізичних та

юридичних осіб до інституту державної служби, забезпечує транспарентність державних органів, відкритість даних щодо діяльності.

Принцип політичної неупередженості тісно пов'язаний із принципом доброчесності та прозорості. Тільки прозора та відкрита служба готова до всіх законних форм взаємодії з фізичними та юридичними особами. Принцип політичної неупередженості впливає на розвиток таких складових інституту державної служби як конкурс, конфлікт інтересів, професійний розвиток, заперечення рішень, дій (бездіяльності) державних службовців.

Принцип патріотизму передбачає відданість та вірне служіння Українському народові, відображає діалог публічно-правового інституту державної служби з інститутами громадянського суспільства.

З погляду на необхідність впровадження європейських стандартів державної служби доцільне доповнення системи принципів – принципом захищеності державних службовців від неправомірного втручання у професійну діяльність, що є основою стабільності державної служби, умовою професійної компетентності державних службовців. У галузевих законах «Про судову систему та статус суддів», «Про Національну поліцію» даний принцип включено.

Незалежний від зовнішнього впливу державний службовець може повноцінно та ефективно виконувати службові обов'язки, захищати права та законні інтереси фізичних та юридичних осіб, які взаємодіють із органами державної влади. Це принцип у певній мірі впливає на положення державної служби – конфлікт інтересів, конкурс, юридичну відповідальність, службову поведінку, заборони та обмеження, гарантії державного службовця. Цей принцип можна називати принципом незалежності державних службовців, забезпечується шляхом встановлення обмежень і заборон, пов'язаних з державною службою, вимог до службової поведінки державних службовців.

Розпорядження Кабінет Міністрів України від 14 травня 2025 р. № 475-р «Деякі питання забезпечення переговорного процесу про вступ України до Європейського Союзу за кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС», передбачає План заходів щодо захисту прав осіб, які належать до національних меншин (спільнот) України. У контексті зазначеного доцільно доповнення принципів державної служби принципом єдності правових і організаційних засад державної служби та служби в органах місцевого самоврядування покликаний сприяти зміцненню системності державної служби.

Список використаних джерел

1. Деякі питання забезпечення переговорного процесу про вступ України до Європейського Союзу за кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС»: Розпорядження Кабінет Міністрів України від 14.05.2025 р. № 475-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475-2025-%D1%80#Text>.

2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII.

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/889-19>.

3. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

ЗАМРИГА Артур Вікторович,
д.ю.н., к.е.н., проф.,
професор кафедри публічного та міжнародного права
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана
(м. Київ, Україна)

ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЯК ЧИННИК МОДЕРНІЗАЦІЇ ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Сучасні трансформаційні процеси, що відбуваються в системі державного управління України, актуалізують питання переосмислення ролі та функціонального призначення інституту державної служби. В умовах набуття Україною статусу держави-кандидата на вступ до Європейського Союзу особливого значення набуває забезпечення відповідності національної моделі державної служби європейським стандартам, які визначають основні засади формування професійного, політично неупередженого, доброчесного та ефективного корпусу державних службовців.

Відповідно до Закону України «Про державну службу» державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави [1].

Заслуговує на увагу думку В. Хонга, який стверджував, що правова політика держави щодо державних службовців відіграє важливу роль у формуванні та в сучасному та перспективному розвитку [2].

Водночас сучасний розвиток державної служби в Україні, на нашу думку, характеризується розширенням її функціонального призначення та підвищенням вимог до професійної компетентності, доброчесності й ефективності діяльності державних службовців.

З огляду на євроінтеграційний курс нашої держави та необхідність забезпечення належного функціонування системи державного управління особливої актуальності набуває питання модернізації інституту державної служби. Така модернізація передбачає не лише вдосконалення законодавчого регулювання службових відносин, а й приведення національної моделі державної служби у відповідність до загальноновизнаних європейських підходів і принципів.

У цьому контексті важливого значення набувають європейські стандарти державної служби, які відображають систему основоположних

вимог до організації та функціонування професійного корпусу державних службовців. Їх формування є результатом розвитку європейського адміністративного простору та вироблення спільних підходів до забезпечення ефективності, політичної неупередженості, прозорості та доброчесності державної служби.

В. Стахл зазначав, що європейська інтеграція вимагає високого рівня професіоналізму в державній службі; така правова екосистема вважається безпосередньо відповідальною за етичні та соціальні наслідки своїх складових частин [3].

Важливою ознакою європейських стандартів державної служби є їх орієнтація на формування адаптивної та стійкої системи публічного управління, здатної ефективно реагувати на сучасні виклики. У зв'язку з цим модернізація інституту державної служби в Україні повинна передбачати не лише вдосконалення правового регулювання, а й підвищення здатності державної служби до функціонування в умовах постійних суспільних трансформацій.

Важливо зазначити, що вимоги до адаптивності державної служби, що впливають із європейських підходів до публічного управління, охоплюють декілька взаємопов'язаних напрямів.

По-перше, важливого значення набуває гармонізація національного законодавства із міжнародними та європейськими правовими стандартами, що сприяє утвердженню принципу верховенства права та належному забезпеченню прав і свобод людини.

По-друге, необхідним є постійне оновлення нормативно-правової основи функціонування державної служби з урахуванням сучасних викликів, розвитку цифрових технологій та зміни суспільних потреб.

По-третє, європейські стандарти передбачають спроможність державної служби оперативно реагувати на кризові ситуації та забезпечувати безперервність виконання функцій держави.

По-четверте, модернізація державної служби має супроводжуватися створенням умов для впровадження інновацій, розвитку професійних компетентностей державних службовців та застосування сучасних управлінських практик. Реалізація зазначених напрямів сприятиме формуванню в Україні професійної, ефективної та стійкої системи державної служби, функціонування якої відповідатиме європейським стандартам та стратегічним цілям європейської інтеграції [4, с. 115].

Важливу роль у модернізації інституту державної служби в Україні відіграє Європейський Союз, стандарти та підходи якого виступають одним із ключових орієнтирів у процесі європейської інтеграції. Набуття Україною статусу держави-кандидата на вступ до ЄС зумовило необхідність поглиблення реформ у сфері державного управління та приведення національної моделі державної служби у відповідність до європейських вимог. Вважаємо, що вплив Європейського Союзу не обмежується лише гармонізацією законодавства, а охоплює комплексне

оновлення інституту державної служби, спрямоване на формування професійного, доброчесного та ефективного корпусу державних службовців відповідно до європейських стандартів належного врядування.

Отже, європейські стандарти державної служби виступають важливим чинником модернізації інституту державної служби в Україні в умовах європейської інтеграції. Їх впровадження сприяє утвердженню принципів професіоналізму, політичної неупередженості, доброчесності, відкритості та підзвітності у діяльності державних службовців, а також забезпечує підвищення ефективності функціонування системи державного управління. Подальше наближення національної моделі державної служби до європейських стандартів має розглядатися як одна з ключових передумов успішної інтеграції України до європейського адміністративного простору та зміцнення інституційної спроможності держави.

Список використаних джерел

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
2. Hong V.V. The State's Legal Policy and Management on Civil Servants: The Current Situation and Issues Raised. *International Journal of Early Childhood Special Education*. 2022. Vol. 15(3).
3. Stahl B.C. Embedding responsibility in intelligent systems: from AI ethics to responsible AI ecosystems. *Sci Rep*. 2023. Vol. 13, 7586 URL: <https://doi.org/10.1038/s41598-023-34622-w>.
4. Замрига А. В. Вплив міжнародного права на еволюцію інституту державної служби в Україні. *Успіхи і досягнення у науці. Серія: Право*. 2025. №11(21). С. 110-118. URL: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-11\(21\)-110-118](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-11(21)-110-118).

ІВАЩЕНКО Сергій Миколайович,
доцент кафедри права Національної безпеки
та правової роботи Військово-юридичного інституту
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

КОЛІЗІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ТА ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Правове регулювання соціального та правового захисту військовослужбовців Збройних Сил України належить до найбільш складних сфер сучасного українського законодавства. Це зумовлено тим, що військова служба поєднує ознаки професійної діяльності, публічної

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

служби, особливого виду державної служби та форми виконання конституційного обов'язку із захисту держави. Відповідно до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», військова служба визначається як державна служба особливого характеру, пов'язана із забезпеченням оборони України [3]. Саме така специфіка статусу військовослужбовців формує значну кількість правових колізій, оскільки їх не можна повністю прирівняти ні до звичайних працівників, ні до класичних державних службовців.

У науковій літературі слушно зазначається, що правове регулювання у військовій сфері має дуалістичний характер: військовослужбовці підпорядковуються публічно-правовим нормам, тоді як цивільний персонал Збройних Сил України переважно перебуває у сфері дії трудового законодавства [2]. Така подвійність стає джерелом колізій у випадках, коли законодавство не визначає чітко механізм реалізації гарантій та процедур соціального захисту. Особливо гостро це проявилось після запровадження воєнного стану, коли потреби оборони держави почали домінувати над окремими соціальними гарантіями.

Першою суттєвою колізією є співвідношення військової служби і трудових правовідносин. Кодекс законів про працю України (надалі – КЗпП) регулює трудові відносини працівників підприємств, установ та організацій [1]. Водночас, військовослужбовці виконують покладені на них обов'язки не на підставі трудового договору, а проходять військову службу відповідно до вимог спеціального законодавства. Формально норми КЗпП не поширюються на військовослужбовців, однак значна частина їх соціальних гарантій фактично має трудову природу. Йдеться про право на грошове забезпечення, відпочинок, медичне забезпечення, компенсації у разі поранення або загибелі. Через це виникає суперечність між спеціальним військовим законодавством та загальними принципами трудового права.

Друга колізія стосується статусу військовослужбовця у системі публічної служби. Законодавство визначає військову службу як державну службу особливого характеру, однак вона не врегульована за загальними правилами державної служби. Військовослужбовець виконує функції держави у сфері оборони, перебуває у системі суворої дисципліни та службового підпорядкування, але при цьому не користується усім комплексом гарантій, передбачених для цивільних державних службовців. У результаті виникає ситуація, коли обсяг службових обов'язків і відповідальності значно перевищує рівень правового захисту.

Наступна колізія виникає між необхідністю обмеження окремих прав військовослужбовців і забезпеченням їх соціального захисту. Воєнний стан допускає тимчасове обмеження конституційних прав і свобод громадян [5]. Для військовослужбовців ці обмеження є ще більш відчутними: вони стосуються свободи пересування, права на звільнення, режиму служби, відпочинку та приватного життя. Водночас посилення

обмежень повинно супроводжуватися належними компенсаційними гарантіями. На практиці ж законодавство часто виявляється непослідовним: обов'язки військовослужбовців визначені чітко, а механізми реалізації соціальних гарантій залишаються недостатньо врегульованими.

Окрему проблему становить співвідношення Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» з відповідними підзаконними актами. Наразі, вказаний Закон України закріплює основні гарантії соціального захисту [6], однак порядок реалізації багатьох прав визначається відомчими нормативними актами. Це стосується виплати грошового забезпечення, компенсацій, забезпечення житлом, оформлення статусів та медичного обслуговування. У результаті виникає ситуація, коли саме право існує на законодавчому рівні, але його реалізація залежить від адміністративної практики або відомчих рішень.

Певною проблемною залишається і система матеріального забезпечення військовослужбовців. Грошове забезпечення має публічно-правову природу та виплачується за проходження служби. Водночас за своїм соціальним призначенням воно виконує функцію заробітної плати. Колізія полягає в тому, що трудове законодавство містить розвинені механізми захисту оплати праці, тоді як військове законодавство не завжди забезпечує таку ж процесуальну визначеність щодо строків виплат, компенсацій чи порядку оскарження рішень.

Не менш актуальною є колізія щодо права на відпочинок та відпустку. Для працівника право на відпочинок є однією з основних трудових гарантій. Для військовослужбовця це право обмежується службовою необхідністю та бойовою обстановкою. В умовах повномасштабної війни баланс між потребами оборони та правом на відпочинок суттєво змістився у бік публічного інтересу. Водночас законодавство не завжди містить чіткі механізми компенсації за невикористані відпустки або тривале виконання службових завдань без належного відпочинку.

Ще одна колізія стосується соціального захисту членів сімей військовослужбовців. Законодавство передбачає поширення соціальних гарантій і на членів сімей [6], однак на практиці виникають труднощі із підтвердженням статусу утриманців, оформленням компенсацій та отриманням допомоги. Особливо складними є випадки, пов'язані із загибеллю, зникненням безвісти або перебуванням військовослужбовця у полоні. Надмірна формалізованість процедур часто ускладнює своєчасне отримання соціальної підтримки.

У наукових дослідженнях також звертається увага на відсутність єдиного комплексного акта, який би системно регулював соціальний та правовий захист військовослужбовців у системі публічної служби [2]. Норми розпорошені між трудовим, адміністративним, соціальним і військовим законодавством, що породжує прогалини та дублювання. Через це правозастосовна практика нерідко є суперечливою, а механізми

судового захисту – недостатньо ефективними.

Важливою залишається і проблема реалізації права на правовий захист. Формально військовослужбовець має право на звернення до суду, оскарження неправомірних рішень та отримання правової допомоги. Однак специфіка військової служби, підпорядкованість командуванню та перебування у зоні бойових дій фактично обмежують можливість повноцінної реалізації цих прав. У результаті виникає розрив між юридично закріпленими гарантіями та реальними можливостями їх використання.

Отже, колізії правового регулювання соціального та правового захисту військовослужбовців Збройних Сил України мають комплексний характер. Вони виникають на перетині норм трудового, адміністративного, військового та соціального права. Основною проблемою залишається відсутність єдиного підходу до визначення статусу військовослужбовця як суб'єкта публічної служби особливого характеру. Подолання таких колізій потребує системного оновлення законодавства, узгодження норм різних галузей права та створення цілісної моделі соціального і правового захисту військовослужбовців та членів їхніх сімей.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>.
2. Мехеда В. Д. Правове регулювання трудових відносин працівників Збройних Сил України: сучасні виклики та перспективи. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: Право*. 2025. Вип. 90, ч. 2. С. 407–411.
3. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2232-12>.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-20>.
5. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/389-19>.
6. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 р. № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2011-12>.

ІГНАТЧЕНКО Ірина Георгіївна,

к.ю.н., доц.,

доцентка кафедри адміністративного права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

(м. Харків, Україна)

РЯБЧЕНКО Ярослава Степанівна,
к.ю.н., доц.,
доцентка кафедри адміністративного права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: МІЖГАЛУЗЕВИЙ ВИМІР

Державна служба в Україні є ключовим інститутом функціонування держави та реалізації влади. Традиційно вона розглядається як інститут адміністративного права, але сучасне регулювання здійснюється також нормами конституційного, трудового, фінансового та соціального права, що свідчить про її комплексний, міжгалузевий характер. У вітчизняній доктрині адміністративне право відіграє системоутворюючу роль у визначенні статусу службовця, проте, як зазначають такі вчені-адміністративісти як-от Ю.П. Битяк, В.Б. Авер'янов, Т.О. Коломоець, В.К. Колпаков, С.А. Федчишин та ін., її забезпечення є міжгалузевим. В умовах воєнного стану ця комплексність посилюється, викликаючи колізії та прогалини. Метою роботи є аналіз трансформації регулювання державної служби в умовах воєнного стану та обґрунтування її міжгалузевого характеру.

Службове та антикорупційне право. Державна служба регулюється базовим Законом України «Про державну службу» [1]. Однак на стику різних галузей формується так зване «службове право» як підсистема адміністративного права («особливе адміністративне право»), що акумулює норми про статус службовців та процедури врядування. Невід'ємною внутрішньою підсистемою службового права є Закон України «Про запобігання корупції» [2], який впроваджує стандарти доброчесності, обмеження щодо сумісництва, подарунків та постслужбові обмеження (cooling-off period). Саме цим підкреслюється орієнтація сучасного адміністративного права на належне врядування (good governance) та відкритість.

Сучасні компаративістські дослідження підтверджують, що «the regulation of conflicts of interest is an important element of corruption prevention and ensures public trust in state institutions» («регулювання конфлікту інтересів є важливим елементом запобігання корупції та забезпечення довіри суспільства до державних інституцій») [3, р. 299], що прямо впливає на легітимність влади. Комплексний характер службового права проявляється і в його міжгалузевих зв'язках (конституційне, трудове, фінансове, соціальне право), які в умовах воєнного стану доповнюються впливом цифровізації та технологій штучного інтелекту. Ефективність інституту в кризовий період дедалі більше пов'язується із впровадженням сучасних стандартів, адже

«effective mechanisms for managing conflicts of interest are a necessary condition for ensuring good governance» («ефективні механізми управління конфліктом інтересів є необхідною умовою забезпечення належного врядування») [3, р. 300]. Отже, державна служба функціонує як динамічний адміністративно-правовий інститут, де антикорупційні інструменти виступають не просто обмеженнями, а правовим режимом забезпечення доброчесності та належного врядування.

Міжгалузева архітектура інституту державної служби включає: (1) Конституційне право: виступає фундаментом, гарантуючи рівний доступ до служби (ст. 38) та визначаючи, що її основи встановлюються виключно законами (ст. 92) [4]; (2) Адміністративне право: формує управлінське ядро й статус через Закон № 889-VIII від 10.12.2015 [1]; (3) Трудове право: забезпечує субсидіарне регулювання умов праці згідно з ч. 3 ст. 5 Закону № 889-VIII, коли норми КЗпП застосовуються у неврегульованій спеціальним актом частині [1]. Саме в умовах воєнного стану міжгалузевий характер державної служби перестає бути лише теоретичною конструкцією та набуває практичного значення, оскільки кадрові рішення дедалі частіше приймаються на стику адміністративного і трудового законодавства; (4) Фінансове право: регламентує оплату праці та контроль бюджетних видатків, де базовим інструментом є Постанова КМУ від 18.01.2017 № 15 (у редакції від 12.08.2025 року) [5]; (5) Право соціального забезпечення: регулює специфіку відпусток, пенсій та службових компенсацій.

Воєнна трансформація та цифровізація.

Запровадження воєнного стану змістило акцент на оперативність рішень. Ключовий акт – Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [6] – дозволив змінювати істотні умови праці без згоди особи, спростив звільнення та обмежив окремі гарантії. Головне процедурне нововведення – тимчасове скасування обов'язкових конкурсів на посади та розширення дискреції суб'єктів призначення.

Паралельно криза активізувала цифровізацію: дистанційну роботу, електронний документообіг та сервіси платформи «Дія». Сучасний етап пов'язаний із впровадженням штучного інтелекту (ШІ) для автоматизації процедур, що трансформує форми прийняття рішень, але вимагає адаптації правових механізмів під принципи верховенства права та захисту персональних даних.

Європейські орієнтири та конкретні зміни (станом на 2026 рік).

Реформа координується з Угодою про асоціацію між Україною та ЄС [7] та Принципами публічного управління програми SIGMA (ОЕСР/ЄС), які вимагають меритократії, стабільності служби та політичної нейтральності [8]. Також враховується практика ЄСПЛ щодо дотримання ст. 6 Конвенції (право на справедливий суд) та правової визначеності [9].

Актуальними напрямками цієї реформи стали: (1) система грейдів:

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

Згідно з Постановою КМУ від 29.12.2023 № 1409, матеріальне забезпечення реформовано через оцінювання «сімей посад» та «грейдів» відповідно до ст. 96 КЗпП України [9]; (2) перспективне відновлення конкурсів: Стратегічним орієнтиром є законопроект від 16.07.2025 № 13478-1 щодо відновлення конкурсних процедур [10]. Станом на 2026 рік його прийнято за основу, тому державна служба тимчасово зберігає ознаки перехідної воєнної моделі.

Проведене дослідження підтверджує, що державна служба в Україні є складним міжгалузевим правовим інститутом, який не може розглядатися виключно в межах класичної адміністративно-правової доктрини. Функціонування цього інституту забезпечується синергією норм конституційного, адміністративного, трудового, фінансового права та права соціального забезпечення. Теоретичне значення роботи полягає в обґрунтуванні службового права як особливого комплексного підрозділу адміністративного права та уточненні його інтеграційних зв'язків із суміжними галузями, тоді як наукова новизна відображає доказ того, що трансформація держслужби в умовах воєнного стану суттєво посилює її міжгалузевий характер.

В умовах воєнного стану правове регулювання державної служби зазнало вимушених трансформацій задля забезпечення стійкості державного управління та оперативності кадрових рішень. Це проявилось у тимчасовому відході від меритократичної конкурсної моделі, спрощенні процедур вступу на службу, розширенні дискреційних повноважень суб'єктів призначення та зміні системи індивідуальних гарантій та умов оплати праці. Водночас криза актуалізувала довгострокові модернізаційні процеси: масштабну цифровізацію, дистанційну роботу та елементи автоматизованого адміністрування. Проте станом на 2026 рік поступове відновлення конкурсних процедур (зокрема, на основі законопроекту № 13478-1) та інтеграція антикорупційних стандартів доброчесності й контролю за конфліктом інтересів підтверджують повернення України до європейських стандартів належного врядування (принципів SIGMA) та практики ЄСПЛ.

Практичне значення дослідження полягає в оптимізації нормативної бази для періоду повоєнного відновлення. Головні перспективи розвитку інституту пов'язані з подоланням деструктивної фрагментарності правового регулювання, комплексною систематизацією законодавства та усуненням міжгалузевих колізій (особливо між адміністративними та трудовими нормами). Подальша модернізація має системно поєднати досягнуту у воєнний час управлінську гнучкість і цифрові інструменти з неухильним дотриманням принципів верховенства права, правової визначеності, прозорості та інституційної доброчесності, що є обов'язковою умовою для повноцінної гармонізації із правом Європейського Союзу та зміцнення довіри суспільства до інститутів влади.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 20.06.2026).
2. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення: 20.06.2026).
3. Novikovas A., Fedchyshyn S., Kovtun M. Conflict of interest in public service and restrictions for post-public servants in Ukraine and Lithuania. *International Comparative Jurisprudence*. 2025. Vol. 11, No. 2. P. 284–306. DOI: <https://doi.org/10.13165/j.icj.2025.11.02.010>. URL: <https://ojs.mruni.eu/ojs/international-comparative-jurisprudence/article/view/9181/6216>.
4. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
5. Деякі питання оплати праці державних службовців: Постанова КМУ від 18.01.2017 р. № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF> (дата звернення: 20.06.2026).
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 15. Ст. 93. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 20.06.2026).
7. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : міжнародний договір від 27 черв. 2014 р. *Official Journal of the European Union*. 2014. L 161. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/UA/TXT/?uri=CELEX:02014A0529\(01\)-20240901](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/UA/TXT/?uri=CELEX:02014A0529(01)-20240901) (дата звернення: 20.06.2026).
8. The Principles of Public Administration / SIGMA (OECD/EU). Revised ed. Paris : OECD Publishing, 2023. URL: <https://www.sigmaweb.org/publications/Principles-of-Public-Administration-2023.pdf> (accessed: 20.06.2026).
9. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : міжнародний договір від 4 листоп. 1950 р. / Рада Європи. URL: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ukr (дата звернення: 20.06.2026).
10. Питання оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році : Постанова Кабінету Міністрів України від 29.12.2023 р. № 1409. *Офіційний вісник України*. 2024. № 11. Ст. 687. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1409-2023-%D0%BF> (дата звернення: 20.06.2026).
11. Про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення проведення конкурсів та удосконалення порядку вступу, проходження,

припинення державної служби : проєкт Закону України від 16.07.2025 р. № 13478-1 / *Офіційний вебпортал Верховної Ради України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/56817> (дата звернення: 20.06.2026).

КАЛМИКОВА Юлія Олександрівна,
Суддя Восьмого апеляційного адміністративного суду
(м. Львів, Україна)

КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ

Становлення демократичної, соціальної та правової держави безпосередньо пов'язане із забезпеченням ефективного функціонування місцевого самоврядування як одного з фундаментальних інститутів конституційного ладу України. Конституційне визнання місцевого самоврядування є закономірним наслідком демократизації суспільних відносин після проголошення незалежності України та відображає прагнення до формування сучасної моделі публічної влади, заснованої на принципах народовладдя, децентралізації та верховенства права. У сучасних умовах особливого значення набуває дослідження функціонального призначення місцевого самоврядування, оскільки саме через реалізацію його функцій забезпечується практичне здійснення конституційних прав територіальних громад та ефективне вирішення питань місцевого значення [4, с. 74-81].

Конституція України закріплює місцеве самоврядування як одну з основ конституційного ладу, гарантуючи територіальним громадам право самостійно вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції та законів України. Конституційне визначення предметів відання територіальних громад у статті 143 Основного Закону є важливою юридичною гарантією функціонування місцевого самоврядування, оскільки встановлює межі його компетенції та забезпечує організаційну самостійність відповідних органів. Конституційно визначені функції органів місцевого самоврядування доповнюються системою спеціальних організаційно-правових гарантій, до яких належать власні повноваження, матеріально-фінансова автономія, право комунальної власності та самостійна відповідальність за результати здійснення місцевого адміністрування [1, с. 110-115].

Наукові дослідження свідчать, що місцеве самоврядування характеризується особливою правовою природою, яка поєднує публічно-владні та громадські засади. Воно не є різновидом публічного адміністрування у вузькому розумінні, проте виконує владно-адміністративні функції в інтересах територіальної громади. Саме тому місцеве самоврядування займає проміжне місце між державною владою

та інститутами громадянського суспільства, забезпечуючи реалізацію конституційних прав громадян на участь в управлінні місцевими справами [4, с. 74-81].

Функціональне призначення місцевого самоврядування нерозривно пов'язане з реалізацією принципу народовладдя. Територіальна громада виступає не лише об'єктом публічного адміністрування, а й його первинним суб'єктом, що принципово відрізняє місцеве самоврядування від класичної моделі державного адміністрування. Саме територіальна громада формує органи місцевого самоврядування, визначає напрями їх діяльності та здійснює контроль за реалізацією наданих їм повноважень. У цьому проявляється демократична природа місцевого самоврядування, що забезпечує безпосередній зв'язок між населенням і владою на локальному рівні [4, с. 74-81].

Конституційне закріплення місцевого самоврядування відповідає також положенням Європейської хартії місцевого самоврядування, відповідно до якої органи місцевого самоврядування повинні мати право та реальну спроможність регулювати істотну частину публічних справ під власну відповідальність і в інтересах місцевого населення. Такий підхід свідчить про визнання місцевого самоврядування самостійним рівнем здійснення публічної влади, який забезпечує найбільш ефективне вирішення питань місцевого значення завдяки наближеності органів влади до потреб населення [3].

Однією з визначальних характеристик функціонального призначення місцевого самоврядування є його децентралізований характер. На відміну від системи органів виконавчої влади, місцеве самоврядування не ґрунтується на жорсткій вертикалі підпорядкування. Його організація базується на принципах самостійності, відповідальності перед територіальною громадою, організаційної та фінансової автономії. Це створює необхідні умови для оперативного реагування на потреби населення, більш ефективного використання місцевих ресурсів та забезпечення розвитку відповідної території.

Разом із тим функціонування місцевого самоврядування не може розглядатися ізольовано від діяльності державної влади. У сучасній науковій літературі переважає підхід, відповідно до якого органи державної влади та органи місцевого самоврядування утворюють дві взаємопов'язані підсистеми єдиної системи публічної влади. Вони мають спільну конституційну основу, реалізують єдиний народний суверенітет та функціонують задля забезпечення прав і свобод людини. Водночас кожна з цих підсистем має власну сферу компетенції, що зумовлює необхідність чіткого конституційно-правового розмежування їхніх повноважень [1, с. 110-115].

Однією з найбільш актуальних проблем сучасного розвитку місцевого самоврядування залишається недосконалість механізму розмежування компетенції між органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Протягом тривалого часу в Україні

зберігалися випадки дублювання повноважень, невиправданої централізації окремих функцій та безсистемного делегування державних повноважень органам місцевого самоврядування. Такий стан негативно впливає на ефективність функціонування всієї системи публічної влади, ускладнює реалізацію принципу субсидіарності та знижує рівень відповідальності окремих суб'єктів публічного адміністрування [6, с. 7-9; 2].

У цьому контексті особливого значення набуває принцип розмежування компетенції, який виступає не лише механізмом розподілу повноважень між різними суб'єктами публічної влади, а й однією з конституційно-правових гарантій ефективного функціонування місцевого самоврядування. Чітке визначення предметів відання дозволяє уникнути конфліктів компетенції, забезпечити відповідальність кожного органу за результати своєї діяльності та створити необхідні передумови для реалізації принципів децентралізації й належного врядування. Саме тому подальше вдосконалення законодавства має бути спрямоване на усунення прогалин у розмежуванні повноважень та забезпечення узгодженої взаємодії між органами державної влади і місцевого самоврядування [6, с. 7-9; 2].

Функціональне призначення місцевого самоврядування найбільш повно розкривається через систему його функцій, які характеризують основні напрями впливу муніципальної влади на суспільні відносини. Саме функції дозволяють визначити соціальне призначення місцевого самоврядування, його роль у механізмі публічної влади та значення для забезпечення сталого розвитку територіальних громад. У сучасній юридичній науці обґрунтовується, що функціональний аналіз є необхідною передумовою вдосконалення муніципальної влади, оскільки саме він дає можливість встановити закономірності її розвитку та визначити перспективні напрями реформування [5, с. 157-162].

Особливістю функціонального призначення місцевого самоврядування є його спрямованість на забезпечення права населення самостійно управляти справами місцевого значення. Водночас подальший розвиток місцевого самоврядування залежить від завершення реформ децентралізації, удосконалення правового регулювання статусу територіальних громад, зміцнення матеріально-фінансової основи муніципальної влади та забезпечення реального розмежування компетенції між органами державної влади і органами місцевого самоврядування. Важливою умовою підвищення ефективності місцевого самоврядування залишається усунення дублювання повноважень, запровадження дієвих механізмів взаємодії та координації, а також забезпечення належного рівня відповідальності всіх суб'єктів публічної влади [6, с. 7-9].

Не менш важливим напрямом удосконалення є посилення ролі територіальної громади як первинного суб'єкта місцевого

самоврядування. Саме активна участь жителів у вирішенні питань місцевого значення забезпечує практичну реалізацію принципу народовладдя, підвищує легітимність владних рішень та сприяє розвитку громадянського суспільства. У сучасних умовах місцеве самоврядування дедалі більше виступає інструментом реалізації муніципальної демократії, здатним забезпечити баланс між інтересами держави, територіальної громади та окремої особи [1, с. 110-115].

Таким чином, конституційно-правове призначення місцевого самоврядування полягає у забезпеченні ефективної реалізації народовладдя, створенні умов для самостійного вирішення територіальними громадами питань місцевого значення та зміцненні демократичних засад функціонування публічної влади. Незважаючи на суттєві результати реформи децентралізації, актуальними залишаються проблеми чіткого розмежування компетенції, удосконалення законодавчого регулювання, фінансового забезпечення територіальних громад і розвитку механізмів взаємодії між державою та місцевим самоврядуванням. Подальше вдосконалення конституційно-правових засад діяльності місцевого самоврядування має здійснюватися з урахуванням європейських стандартів, принципу субсидіарності та необхідності забезпечення балансу між єдністю публічної влади і самостійністю територіальних громад.

Список використаних джерел

1. Богів Я. С. Теоретико-правові засади розгляду функцій та повноважень місцевого самоврядування. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2016. № 837. С. 110-115.
2. Дніпров О. С. Парадигма виконавчої влади в Україні: адміністративно-правовий аспект : дис. ... д.ю.н.: 12.00.07 / О. С. Дніпров. Львів, 2019. 498 с.
3. Коваленко А. В. Завдання та функції органів місцевого самоврядування у забезпеченні захисту прав споживачів. *Державне будівництво*. 2012. № 2.
4. Котенко Т. В. Теоретико-правові проблеми реформування місцевого самоврядування в аспекті його функціонального призначення. *Журнал східноєвропейського права*. 2015. № 15. С. 74-81.
5. Ладонько Л. С. Роль та функції місцевого самоврядування в системі публічної влади України. *Теорія та практика дер. упр.* 2016. Вип. 4. С. 157-162.
6. Потіп М. М. Функції, які здійснюються у процесі розмежування компетенції органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування. *Наук. овий вісник Ужгор. нац. унів. Серія: Право*. 2015. Вип. 35, ч. 1, т. 3. С. 7-9.

КІБЛИК Дар'я Володимирівна,
 д-рка філософії у галузі права, доц.,
 доцентка кафедри адміністративно-правових дисциплін
 факультету підготовки фахівців для підрозділів превентивної
 діяльності
 НПУ Донецького державного університету внутрішніх справ
 (м. Кропивницький, Україна)

ПАРАДИГМИ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА В ДИНАМІЧНОМУ СВІТІ: БЕЗПЕКА, ЦИФРА, ГЛОБАЛІЗАЦІЯ

Сучасна світосистема перебуває у стані глибокої тектонічної трансформації, що охоплює політичні, економічні, технологічні та соціальні виміри. Ці зміни неминуче детермінують еволюцію публічного права, яке за своєю природою є каркасом організації публічної влади та її взаємодії з особистістю. Традиційна вестфальська модель світу, де держава була монопольним суб'єктом встановлення правопорядку, остаточно відходить у минуле, поступаючись місцем складнішій, поліцентричній архітектурі [1, с. 242-245].

Першочерговим викликом для сучасного публічного права є криза класичного розуміння державного суверенітету. В умовах глобалізації державні кордони стають дедалі прозорішими для капіталу, інформації та соціокультурних впливів. Публічне право сьогодні змушене адаптуватися до ситуації, коли значна частина регуляторних функцій переходить від національних урядів до наднаціональних інституцій, транснаціональних корпорацій та мережевих структур. Це породжує явище «фрагментації» публічного правопорядку, де норми національного конституційного чи адміністративного права тісно переплітаються з міжнародними стандартами, створюючи гібридні режими регулювання.

Особливе місце в цій трансформації посідає діджиталізація. Перехід публічного управління у цифровий простір змінює саму природу правових відносин. Ми стаємо свідками формування «алгоритмічного права», де управлінські рішення все частіше приймаються на основі великих даних та штучного інтелекту. Це ставить перед публічним правом фундаментальне питання: як забезпечити прозорість, підзвітність та захист прав людини, коли суб'єктом владного впливу фактично стає не чиновник, а програмний код? Виникає гостра потреба у нормативному закріпленні «цифрових прав» та встановленні меж втручання технологій у приватну сферу громадян [2, с. 46-50].

Паралельно із технологічним чинником, трансформація світосистеми супроводжується зростанням безпекових ризиків. Ерозія системи міжнародної безпеки, поширення локальних конфліктів та загрози гібридного характеру змушують публічне право шукати баланс між заходами безпеки та збереженням демократичних свобод. Ми спостерігаємо тенденцію до «сек'юритизації» публічного права, коли

надзвичайні правові режими стають ледь не постійною формою функціонування державної влади. У цьому контексті критично важливим є недопущення відходу від принципів верховенства права та збереження інституційного контролю за діяльністю силових структур.

Ще одним вагомим вектором розвитку є екологізація публічного правопорядку. Глобальна кліматична криза перетворює екологічну безпеку з декларативного принципу на імперативну вимогу. Сучасне публічне право трансформується у бік визнання прав майбутніх поколінь та встановлення жорсткої відповідальності держав за транскордонну екологічну шкоду. Це вимагає розробки нових механізмів міжнародно-правового примусу та гармонізації національних законодавств у сфері сталого розвитку.

Трансформація світосистеми також актуалізує питання децентралізації та субсидіарності. Глобальні виклики часто знаходять ефективне вирішення саме на локальному рівні. Публічне право розвивається шляхом розширення повноважень місцевого самоврядування та залучення інститутів громадянського суспільства до прийняття державних рішень. Це створює модель «спільного врядування», яка є більш гнучкою та адаптивною до швидких змін середовища, ніж традиційна бюрократична вертикаль.

Окремої уваги заслуговує трансформація системи захисту прав людини. У сучасному публічному праві людина перестає бути просто об'єктом державної опіки, стаючи активним суб'єктом, чиї права мають пріоритет над державними інтересами в межах міжнародних стандартів. Проте, цей процес стикається з опором з боку авторитарних тенденцій, що призводить до ціннісного розколу у світосистемі. Боротьба між універсалізмом прав людини та культурним релятивізмом є однією з головних ліній напруги в сучасному публічно-правовому дискурсі.

Підсумовуючи, можна констатувати, що розвиток публічного права в умовах трансформації світосистеми відбувається у напрямку його децентралізації, цифровізації та гуманізації. Головним завданням юридичної науки та практики залишається пошук нових форм легітимації публічної влади в умовах її розпорошення між різними рівнями управління. Публічне право майбутнього має стати не просто набором заборон і дозволів, а гнучким інструментом забезпечення стійкого розвитку суспільства, здатним швидко реагувати на глобальні кризи, зберігаючи при цьому вірність ідеалам справедливості та людської гідності. Лише через інтеграцію національних правових систем у глобальний правовий простір при збереженні демократичного контролю за владою можливе створення стабільного світопорядку в XXI столітті.

Список використаних джерел

1. Лісова К. С. Вестфальський мир 1648 р. та його вплив на становлення сучасного міжнародного права. *Ірпінський юридичний часопис*. 2025. № 2(19). С. 241–247. <https://doi.org/10.33244/2617-4154->

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

2(19)-2025-241-247.

2. Ларіна Н., Потоцький М., Ларін С., Орищук В. Механізми публічного управління розвитком інтелектуального потенціалу в умовах цифровізації. *Аспекти публічного управління*. 2024. № 12(4). С. 45–51. <https://doi.org/10.15421/152447>.

КІСІЛЬ Микола Леонідович,
викладач кафедри адміністративно-правових дисциплін
факультету підготовки фахівців
для підрозділів превентивної діяльності НПУ
Донецького державного університету внутрішніх справ
(м. Кропивницький, Україна)

РОЛЬ ПІДРОЗДІЛІВ ПРЕВЕНЦІЇ У ВІДНОВЛЕННІ БЕЗПЕКОВОГО СЕРЕДОВИЩА НА ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ

Збройна агресія Російської Федерації проти України призвела до руйнування усталених механізмів публічного управління та охорони правопорядку на значних територіях нашої держави. Деокупація населених пунктів відкриває нові можливості для відновлення державних інституцій, однак водночас породжує комплекс нагальних проблем у сфері забезпечення безпеки та правопорядку. У цьому контексті особливої актуальності набуває визначення ролі підрозділів превентивної діяльності Національної поліції України як ключових суб'єктів формування безпекового середовища на звільнених територіях.

Поняття «безпекове середовище» є поєднанням двох категорій – «безпека» та «середовище»: під безпекою розуміється стан захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства та держави від зовнішніх і внутрішніх загроз, а під середовищем – сукупність умов, у яких вони існують. Доведено, що Міністерство внутрішніх справ України та, відповідно, Національна поліція як його підпорядкована структура є ключовими суб'єктами формування та розвитку внутрішнього безпекового середовища держави [1, с. 111–112]. В умовах постконфліктного відновлення формування такого середовища набуває особливої складності: воно передбачає не лише нейтралізацію безпосередніх загроз, а й поступову відбудову довіри між населенням та правоохоронними органами.

Підрозділи превенції Національної поліції України здійснюють функції, що мають принципове значення для відновлення правопорядку на деокупованих територіях. Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію», превентивна діяльність спрямована на запобігання вчиненню правопорушень шляхом здійснення профілактичних заходів, роботи з населенням та усунення причин і умов, що сприяють

протиправній поведінці [2]. В умовах деокупації зміст превентивної діяльності суттєво розширюється: підрозділи превенції стають водночас суб'єктами відновлення соціального порядку, медіаторами між громадянами та державою, а також агентами стабілізації публічного простору.

Дослідники наголошують, що превентивна діяльність поліції в умовах воєнного стану реалізується в особливих правових та організаційних умовах. Зокрема, з моменту введення правового режиму воєнного стану в національному законодавстві відбуваються значні зміни: розширюється перелік підстав для застосування превентивних заходів, посилюється контроль за переміщенням осіб, а поліцейські набувають додаткових повноважень, спрямованих на захист цивільного населення [3, с. 65–66]. Усе це безпосередньо стосується й режиму діяльності підрозділів превенції на звільнених від окупації територіях.

З теоретичного погляду, превентивна функція поліції на деокупованих територіях реалізується в кількох взаємопов'язаних вимірах. По-перше – відновлення фізичної присутності держави через патрулювання та документування правопорушень. По-друге – психологічна реабілітація населення шляхом встановлення регулярного контакту з поліцейськими, що символізує повернення відчуття захищеності. По-третє – протидія злочинності, зумовленій соціальною дезорганізацією, яка є типовим наслідком окупаційного режиму. По-четверте – виявлення та протидія колабораційній діяльності як загрози безпековому середовищу громади. Усі ці виміри закладають підґрунтя для сталого відновлення публічного порядку.

Важливим практичним інструментом відновлення безпекового середовища є концепція community policing – поліцейської діяльності, орієнтованої на громаду. В Україні її реалізація здійснюється передусім через проєкт «Поліцейський офіцер громади», у межах якого поліцейський стає невід'ємною частиною своєї громади та звітує не лише перед керівництвом, а й перед її мешканцями. Дослідження підтверджують, що у 2022–2024 роках превентивна діяльність набуває виразно громадоорієнтованої спрямованості через нарощування кадрового потенціалу та охоплення територіальних громад зазначеним проєктом [4, с. 15–16]. На деокупованих територіях ця модель набуває особливої цінності: вона дозволяє долати соціальну фрагментацію та відновлювати громадянську суб'єктність населення, яке тривалий час перебувало в умовах окупаційного насильства.

Стратегічне значення відновлення поліцейської діяльності на деокупованих територіях підтверджується і на рівні офіційних державних документів. Стратегія розвитку Національної поліції України на 2026–2030 роки серед ключових завдань прямо визначає «стабілізацію безпекової ситуації та відновлення діяльності поліції на деокупованих територіях у період повоєнної відбудови держави» [5]. Це свідчить про інституційне визнання ролі підрозділів превенції як суб'єктів реалізації державної

безпекової політики в умовах постконфліктної нормалізації.

Водночас реалізація превентивної діяльності на звільнених територіях зіштовхується зі значними викликами. Серед них – кадровий дефіцит, пов'язаний із загибеллю, пораненням або вимушеним переміщенням поліцейських; незадовільний стан матеріально-технічної бази; наявність мінної небезпеки, що ускладнює патрулювання; низький рівень довіри частини населення до правоохоронних органів унаслідок травматичного досвіду окупації. Подолання зазначених перешкод потребує системного підходу, що поєднує правові, організаційні та психологічні заходи, а також належне ресурсне забезпечення.

Перспективним напрямом удосконалення превентивної діяльності на звільнених територіях є її цифровізація – запровадження мобільних систем обліку правопорушень, використання аналітичних платформ для прогнозування криміногенної активності, а також інтеграція з реєстрами внутрішньо переміщених осіб. Цифрові інструменти не лише підвищують ефективність роботи підрозділів превенції, а й сприяють прозорості та підзвітності їхньої діяльності – принципово важливому чиннику відновлення суспільної довіри до поліції.

Таким чином, підрозділи превентивної діяльності Національної поліції України відіграють ключову роль у відновленні безпечного середовища на деокупованих територіях, виконуючи стабілізаційну, профілактичну та комунікативну функції. Ефективна реалізація цих функцій потребує системного вдосконалення правового регулювання, кадрового забезпечення, матеріально-технічної бази та впровадження кращих практик громадоорієнтованої поліцейської діяльності. Превентивна діяльність у цьому контексті постає не лише інструментом охорони правопорядку, а й повноцінним механізмом реалізації державної політики у сфері відновлення публічної безпеки та суспільної консолідації на звільнених територіях України.

Список використаних джерел

1. Бугайчук К. Л. Безпечне середовище держави в контексті діяльності Міністерства внутрішніх справ України. *Право і безпека*. 2023. № 2 (89). С. 111–120. <https://doi.org/10.32631/pb.2023.2.10>. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/entities/publication/782dabcf-ce4e-4fdc-ae88-92e8f7194c17> (дата звернення: 14.05.2026).
2. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 14.05.2026).
3. Мельник Т. М. До питання превентивної діяльності Національної поліції в умовах дії правового режиму воєнного стану. *Галицькі студії: Юридичні науки*. 2023. № 4. С. 65–72. https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2023-4-10. URL: <https://journals.gi.ternopil.ua/index.php/law/article/view/46> (дата звернення: 14.05.2026).

4. Шишкарьова О. Г. Превентивна діяльність поліції: теорія та практика формування безпекового середовища. *Українська поліцейстика: теорія, законодавство, практика*. 2025. № 3. С. 15–20. <https://doi.org/10.32782/2709-9261-2025-3-15-3>. URL: <https://policeystika.dnuvs.ukr.education/index.php/policeystyka/article/view/279> (дата звернення: 15.05.2026).

5. Національна поліція України розпочинає реалізацію Стратегії розвитку на 2026-2030 роки : офіційне повідомлення / Національна поліція України. 2025. URL: <https://npu.gov.ua/natsionalna-politsiia-ukrainy-rozpochynaie-realizatsiiu-stratehii-rozvytku-na-20262030-roky> (дата звернення: 15.05.2026).

КОВБАС Ігор Васильович,
д.ю.н., проф.,
завідувач кафедри публічного права юридичного факультету
Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Адміністративно-правові засади функціонування публічної служби становлять основу ефективного механізму реалізації державної політики та забезпечення належного врядування. У сучасних умовах європейської інтеграції України особливого значення набуває вивчення зарубіжного досвіду організації та функціонування публічної служби, що дозволяє визначити перспективні напрями модернізації національної системи публічного адміністрування.

У науковій літературі підкреслюється, що розвиток публічної служби є необхідною передумовою побудови правової та демократичної держави. У зв'язку з модернізацією законодавства та реалізацією євроінтеграційного курсу України значно зростає роль публічної служби, ускладнюються її завдання та функції [8, с. 81-88]. Публічна служба розглядається як один із ключових інститутів держави, через який забезпечуються реалізація державної політики, захист прав і свобод людини та громадянина, а також ефективне функціонування системи публічного адміністрування [5, с. 57-65].

Проблематика визначення природи публічної служби залишається однією з центральних у сучасній адміністративно-правовій науці. У європейській правовій традиції публічна служба пов'язується насамперед із діяльністю органів публічної адміністрації та осіб, які здійснюють адміністративно-владні функції. Науковці наголошують, що найбільш обґрунтованим є інституційний підхід до визначення меж публічної

служби, відповідно до якого її сфера охоплює насамперед органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування [10, с. 71-77]. Такий підхід відповідає сучасним тенденціям розвитку європейських систем публічного адміністрування, у яких особлива увага приділяється регулюванню статусу службовців публічної адміністрації.

Світовий досвід свідчить про існування різних моделей організації публічної служби. Традиційно виділяють кар'єрну, посадову та змішану моделі. Кар'єрна модель характерна для Франції та Німеччини і ґрунтується на довгостроковому проходженні служби з поступовим просуванням службовця службовою ієрархією. Посадова модель, притаманна Великій Британії та Сполученим Штатам Америки, передбачає добір фахівців на конкретні посади відповідно до їхніх професійних компетенцій. Водночас у більшості сучасних держав спостерігається поєднання окремих елементів обох моделей, що зумовлює формування змішаних систем державної служби [4, с. 146-154; 5, с. 57-65].

Особливу увагу дослідники приділяють французькій моделі державної служби, яка традиційно вважається класичним прикладом кар'єрної системи. Її характерними ознаками є високий рівень професіоналізації персоналу, наявність спеціалізованих органів управління державною службою, чітка система професійної підготовки та просування по службі. Важливою складовою французького досвіду є функціонування консультативних органів, які забезпечують участь службовців у процесах управління персоналом та сприяють демократизації кадрової політики [11, с. 251-274].

Не менш вагомим є досвід Великої Британії, де функціонування державної служби базується на принципах політичної нейтральності, професіоналізму та меритократії. Британська система характеризується високим рівнем автономії службовців від політичного впливу та орієнтацією на забезпечення якості публічних послуг. Важливим елементом цієї системи є діяльність незалежних інституцій, які здійснюють контроль за дотриманням принципів публічної служби та процедур добору персоналу [4, с. 146-154].

Сучасні тенденції розвитку публічної служби значною мірою формуються під впливом концепції нового публічного адміністрування. Її запровадження було спрямоване на підвищення ефективності діяльності органів влади шляхом використання інструментів менеджменту, запозичених із приватного сектору. У межах цієї концепції особливого значення набувають управління за результатами, стратегічне планування, оцінювання ефективності діяльності персоналу та орієнтація на потреби громадян як споживачів публічних послуг [5, с. 57-65; 9].

Одним із ключових напрямів реформування публічної служби у демократичних країнах є вдосконалення механізмів добору кадрів. Зарубіжний досвід свідчить про необхідність забезпечення прозорості та об'єктивності конкурсних процедур, використання сучасних методів оцінювання професійних компетенцій кандидатів, а також формування

кадрового резерву на основі принципів рівного доступу до публічної служби [1, с. 128-136]. Саме якісний добір персоналу визначається як передумова формування професійного корпусу державних службовців.

Важливе місце у системі адміністративно-правового забезпечення публічної служби займає професійний розвиток публічних службовців. У країнах Європейського Союзу професійне навчання розглядається як безперервний процес, який супроводжує службовця протягом усієї кар'єри. Основна увага приділяється розвитку професійних компетенцій, формуванню адміністративних навичок, цифрової грамотності та здатності адаптуватися до змін у сфері публічного адміністрування [6, с. 88-93; 12; 7, с. 108-118].

Світова практика переконливо доводить, що ефективність діяльності публічної служби безпосередньо залежить від функціонування дієвих механізмів оцінювання результатів службової діяльності. Такі механізми використовуються для визначення рівня професійної компетентності службовців, планування їхнього кар'єрного розвитку та прийняття владно-адміністративних рішень щодо стимулювання праці. Важливим принципом оцінювання виступає забезпечення справедливості, прозорості та можливості оскарження його результатів [3, с. 44-50].

Особливого значення в сучасних умовах набуває забезпечення якості публічної служби. У країнах Європейського Союзу дедалі ширше застосовуються міжнародні стандарти управління якістю, технології управління за результатами, системи ключових показників ефективності та ризик-орієнтовані підходи до публічного адміністрування [9]. Використання таких інструментів сприяє підвищенню результативності діяльності органів влади та зміцненню довіри громадян до державних інституцій.

Важливою складовою зарубіжного досвіду є розвиток електронного урядування та цифровізація діяльності органів публічної влади. У багатьох країнах цифрові технології стали невід'ємним елементом управління персоналом, надання адміністративних послуг та забезпечення відкритості діяльності державних органів. Впровадження електронних сервісів сприяє зменшенню бюрократичних процедур, підвищенню прозорості адміністративних процесів та мінімізації корупційних ризиків [11, с. 251-274].

Для України особливого значення набуває адаптація кращих міжнародних практик до національних умов. Аналіз зарубіжного досвіду дозволяє стверджувати, що подальше вдосконалення адміністративно-правових засад функціонування публічної служби має здійснюватися шляхом професіоналізації кадрового складу, удосконалення конкурсних процедур, розвитку системи професійного навчання, впровадження сучасних механізмів оцінювання діяльності службовців, забезпечення політичної нейтральності та доброчесності публічної служби.

Отже, зарубіжний досвід засвідчує, що ефективна публічна служба ґрунтується на поєднанні принципів професіоналізму, меритократії,

політичної нейтральності, відкритості та підзвітності суспільству. Використання кращих європейських практик із урахуванням національних особливостей може стати важливою передумовою подальшого реформування системи публічної служби в Україні та її наближення до стандартів Європейського Союзу.

Список використаних джерел

1. Гончарук Н. Т., Кулакова Є. О. Удосконалення механізму добору кадрів на державну службу в Україні в контексті вітчизняного та зарубіжного досвіду. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2019. Вип. 3. С. 128-136.
2. Гуменюк Т. І. Зарубіжний досвід організації та функціонування державної служби. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. Серія: Право*. 2020. № 9. С. 43-51.
3. Зарубіна І. Н. Деякі аспекти проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців (у світлі оновленого законодавства України про державну службу). *Право і суспільство*. 2019. № 5(2). С. 44-50.
4. Карпунець А. С. Зарубіжний досвід організації та функціонування інституту державної служби. *Держава та регіони. Серія: Державне управління*. 2016. № 3. С. 146-154.
5. Кізілов Ю. Ю. Зарубіжний досвід проходження державної служби та можливості його використання в Україні в умовах адміністративної реформи. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 6-7. С. 57-65.
6. Корнута Л. М. Актуальні питання розвитку професійної компетентності державного службовця: зарубіжні практики та шляхи вдосконалення в Україні. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2021. Вип. 21. С. 88-93.
7. Ладонько Л., Мірко Н. Професійна підготовка державних службовців: зарубіжний досвід. *Зовн.торгівля: економіка, фінанси, право*. 2021. № 3. С. 108-118.
8. Летучий Д. М. Зарубіжна практика формування стилів управління персоналом у сфері державної служби. *Аспекти публ. упр.* 2014. № 3-4. С. 81-88.
9. Прудіус Л. В. Сучасні вимоги до управління якістю державної служби з урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2017. Вип. 2.
10. Сидоренко Н. С. Інтерпретація поняття «публічна служба» з урахуванням зарубіжного досвіду. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 35-36. С. 71-77.
11. Студенецька А. О. Зарубіжний досвід організації та функціонування системи управління державною службою (на прикладі Франції, Польщі, Великої Британії). *Вісник післядип. освіти. Соц. та поведін. науки*. 2021. Вип. 18. С. 251-274.

12. Шевченко С. О., Коваль Г. В. Зарубіжний досвід організації підвищення кваліфікації державних службовців. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2019. № 1.

КОВТУН Марина Сергіївна,
к.ю.н., доц.,
доцентка кафедри адміністративного права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА ПРАВОПОРУШЕННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ З КОРУПЦІЄЮ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Правопорушення, пов'язане з корупцією – діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені цим Законом вимоги, заборони та обмеження, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 3 цього Закону, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність (п. 11 ч.1 ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції») [1].

Особа, що вчинила правопорушення, пов'язане з корупцією має понести передбачену законом відповідальність. Традиційно ми звикли, що мова йде саме про заходи адміністративної відповідальності, що визначені КУпАП у главі 13-А [2]. Проте, як показує практика розгляд відповідної категорії справ – провадження не завжди завершується застосуванням стягнень.

По-перше, непоодинокі випадки, коли справа закривається судом у зв'язку із закінченням строків накладення адміністративних стягнень, передбачених ч. 4 ст. 38 КУпАП, оскільки це є обставиною, що цілком виключає провадження в справі про адміністративне правопорушення (п. 7 ч. ст. 247) [2].

По-друге, суди застосовують Можливість звільнення від адміністративної відповідальності особи, вказуючи на малозначності такого правопорушення (ст. 22 КУпАП) [2].

Згідно з даними Звіту судів першої інстанції щодо розгляду справ про адміністративні правопорушення за 2025 рік сумарно з 9 513 справ, що були на розгляді у 2025 році у суді першої інстанції по вказаним правопорушенням – у 556 справах було застосовано звільнення від адміністративної відповідальності по малозначності та у 410 справ було закрито у зв'язку із завершенням строків. Тобто, усього по 966 справам (що становить 10,15 % від загальної кількості справ) особи, що фактично вчинили правопорушення, пов'язане з корупцією фактично уникли адміністративної відповідальності [3].

Якщо ж поглянути на ті стягнення, що були застосовані судом, то у переважній більшості проваджень було призначено лише основне стягнення – штраф. Що ж стосується такого додаткового стягнення як позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (ч. 6, 7 ст. 30 КУпАП) [2], то його суди використовують вкрай рідко, а саме у 7 справах. Це означає, що особа зазнає лише майнового навантаження, проте продовжує працювати на займаній посаді. При таких реаліях дисциплінарна відповідальність за правопорушення, пов'язані з корупцією, набуває особливої ваги.

Відзначимо, саме дисциплінарна відповідальність має ключове значення як механізм підтримання етичних стандартів у публічній службі, запобігання корупційним проявам та формування довіри громадян до державних інституцій.

Дисциплінарна відповідальність саме за порушення антикорупційного законодавства є спеціальним видом дисциплінарної відповідальності. Її особливістю є те, що вона в законодавстві може прямо не іменуватися дисциплінарною, але є такою за своєю суттю [4, с. 70].

Законом України «Про запобігання корупції» (у ст. ст. 1, 59, 65-1 та ін.) передбачено, що за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень особи, зазначені в ч. 1 ст. 3 цього Закону, притягаються до дисциплінарної відповідальності, зокрема і у випадках, коли судом не застосовано до них покарання або не накладено на них стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов'язаними з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування; відомості про осіб, яких притягнуто до дисциплінарної відповідальності за вчинення таких правопорушень, вносяться до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення [1].

Тож, Законом України «Про запобігання корупції» передбачено спеціальне правило, спрямоване на забезпечення неминучих негативних наслідків для професійної діяльності особи, яка вчинила пов'язане з корупцією правопорушення. Таким чином, якщо суд не застосував до такої особи стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов'язаними з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності, вона в обов'язковому порядку підлягає притягненню до дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку (ч. 2 ст. 65-1 вказаного Закону) [1]. Тобто суб'єкт призначення має прийняти рішення про накладення на державного службовця дисциплінарного стягнення, і таке рішення оформляється відповідним наказом (розпорядженням) (ст. 77 Закону України «Про державну службу») [5].

Наразі ми маємо стан речей коли існує недосконалість законодавства, яким визначаються підстави та процедура притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності, а також певна неузгодженість Закону «Про державну службу» з антикорупційним

законодавством та «людський фактор» – небажання керівництва державної служби виконувати відповідні приписи. Все це призводить до того, що особи, які фактично вчинили адміністративні правопорушення, пов'язані з корупцією і не були притягнені до адміністративної відповідальності, мають змогу уникнути й дисциплінарної відповідальності за такі правопорушення.

На практиці ж ми маємо ситуацію, коли уповноважені особи на притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності тлумачать факт закриття судом справи про адміністративне правопорушення у зв'язку із закінченням строку накладення адміністративного стягнення (ст. 38 КпАП) чи через малозначність правопорушення (ст. 22 КпАП) як факт, що свідчить про невинуватість особи та вважають, що підстав для притягнення до дисциплінарної відповідальності немає (незважаючи на зміст самої постанови суду).

Проте, вказані обставини є nereабілітуючими, що означає, що суд під час розгляду справи зобов'язаний встановити всі обставини справи, винуватість особи. Саме такої позиції притримується Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі № 812/1568/17 від 11.07.2018 р. [6].

Важливим моментом у посиленні застосування цього виду дисциплінарної відповідальності є вдосконалення саме процесуального законодавства. Відзначимо, що у ч.7 ст. 285 КУпАП передбачений обов'язок суду надсилати постанову про накладення адміністративного стягнення за адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, у триденний строк з дня набрання нею законної сили відповідному органу державної влади, органу місцевого самоврядування, керівникові підприємства, установи чи організації, державному чи виборному органу, власнику юридичної особи або уповноваженому ним органу для вирішення питання про притягнення особи до дисциплінарної відповідальності, усунення її згідно із законодавством від виконання функцій держави, якщо інше не передбачено законом, а також усунення причин та умов, що сприяли вчиненню цього правопорушення [2].

Проте, у вказаній нормі мова йде лише про постанови про накладення адміністративного стягнення. Але ж відповідно до ч. 4 ст. 257 КУпАП після складання протоколу про вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, особа, яка його склала, одночасно з надісланням до суду надсилає до органу державної влади, органу місцевого самоврядування, керівникові підприємства, установи чи організації, де працює особа, яка притягається до відповідальності, повідомлення про складення такого протоколу для розгляду питання щодо можливого відсторонення такої особи від виконання службових повноважень із зазначенням характеру вчиненого правопорушення та норми закону, яку порушено [2]. Таким чином, КУпАП передбачає інформування органу де працює особа про початок провадження, але не повідомляє про результат розгляду справи, окрім випадку застосування адміністративного

стягнення. У зв'язку з цим, вважаємо за доцільне внести зміни до КУпАП та передбачити надсилання, у тому числі, й постанови про закриття справи.

Вище вказана норма ч. 4 ст. 257 КУпАП передбачає інформування органу державної влади, органу місцевого самоврядування, керівникові підприємства, установи чи організації, де працює особа. Це ще один момент, який ускладнює процедуру застосування дисциплінарної відповідальності. Оскільки, фактично, відсутній дієвий механізм інформування про існування чи набрання законної сили такої постанови суду. Вважаємо за доцільне передбачити інформування саме суб'єктів призначення та суб'єктів, що компетентні ініціювати дисциплінарне провадження, про такі судові рішення судів для подальшого ефективного ініціювання такої процедури дисциплінарної відповідальності.

Й такі спроби вдосконалити процедуру повідомлення вже були. Так, Кабінет Міністрів України ініціював законопроект реєстр. № 14034 від 11.09.2025 [7]. На вказаний законопроект мала можливість надавати за запитом Комітету Верховної Ради України з питань правоохоронної діяльності у 2025 році науково-правий висновок з пропозиціями щодо його доопрацювання. Наразі він ще не був розглянутий на пленарному засіданні Верховної Ради.

Проте, Кабінетом Міністрів України було ініційовано ще один законопроект – «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо врегулювання окремих питань проходження державної служби та удосконалення порядку дисциплінарного провадження» реєстр. № 15190 від 23.04.2026 [8]. Законопроект передбачає пропозиції й щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності по вказаній категорії правопорушень: у п. 12 передбачається внести зміни до ч.2 ст. 65 «Підстави для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності» Закону «Про державну службу», яку доповнити п.16 такого змісту: *«визнання державного службовця винним у вчиненні корупційного правопорушення або правопорушення, пов'язаного з корупцією, якщо до такого державного службовця не було застосовано покарання або стягнення у вигляді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю.»*. Вважаємо, що указана пропозиція є цілком виваженою.

Будемо сподіватися, що законодавець розгляне вказані законопроекти, враховуючи висловлені науковою спільнотою зауваження, та прийме їх за основу.

Список використаних джерел

1. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#top>.
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/8073-10#Text>.

3. Звіт судів першої інстанції щодо розгляду справ про адміністративні правопорушення № 1-п зв 2025 рік. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsau_2025.

4. Хавронюк М.І. Дисциплінарна відповідальність за корупційні та пов'язані з корупцією правопорушення. Законодавство. Практика. Пропозиції // Монографія. Київ. 2025. 422 с. URL: https://pravo.org.ua/wp-content/uploads/2025/02/havronyuk_dytskylinarna_vidpovidalnist_2025.pdf.

5. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

6. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі №812/1568/17, адміністративне провадження №К/9901/35838/18 від 11.07.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75301263>.

7. Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального процесуального кодексу України щодо надсилання копій судових рішень у справах про корупційні та пов'язані з корупцією правопорушення» реєстр. № 14034 від 11.09.2025. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/57313>.

8. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо врегулювання окремих питань проходження державної служби та удосконалення порядку дисциплінарного провадження, реєстр. № 15190 від 23.04.2026 р. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69924>.

КОЛОМОЄЦЬ Тетяна Олександрівна,

д.ю.н., проф.,

член-кор. НАПрН України, заслужена юристка України

в.о. декана юридичного факультету

Запорізького національного університету

(м. Запоріжжя, Україна)

НАВЧАННЯ БЕЗБАР'ЄРНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК СКЛADOVA ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНКЛЮЗИВНОЇ МОДЕЛІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

Формування сучасної європейської моделі публічної служби в Україні є одним із стратегічних завдань на шляху до вступу України до ЄС, із обов'язковим урахуванням того, що таке формування відбувається у надзвичайно складних умовах – умовах дії правового режиму воєнного стану, що обумовлює певну специфіку як самої відповідної моделі публічної служби, «опаленої моделі», так і процесу її формування. Як результат «... публічна служба має бути простором для рівних можливостей ... незалежно від віку, статі, досвіду, фізичних можливостей чи життєвих обставин ... це середовище, де кожен голос має вагу, а

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

різноманіття стає джерелом сили, стійкості та якісних рішень» [1], « ... найсильнішими є ті суспільства і команди, де є місце для різних людей, різних досвідів, різних думок і різних голосів ... сучасна публічна служба має бути саме таким простором - відкритим, людиноцентричним і здатним відповідати на реальні потреби суспільства» [1]. Тобто, мова йде про формування в Україні інклюзивної моделі публічної служби як відповіді на запит суспільства в умовах дії правового режиму воєнного стану та практичної реалізації євроінтеграційного пріоритету реалізації державної політики на найближчу перспективу, оскільки саме інклюзивність (від англ. «inclusion» означає «включення», «залучення», «долучення») як процес забезпечує формування відповідного простору публічної служби, в якому кожен публічний службовець має можливість бути почутим, реалізувати свій унікальний потенціал та відчувати повагу до гідності, а вже результатом відповідного процесу є формування «інклюзивної моделі» публічної служби, як моделі, яка характеризує відповідне середовища, відповідний простір публічної служби, який враховує потреби всіх публічних службовців, сприяє їхній повноцінній професійній реалізації під час їхнього служіння публічним інтересам. Формування такої моделі публічної служби передбачає використання різноманітного інструментарію, в якому чільне місце посідає безбар'єрність, оскільки інклюзивність передбачає процес залучення, а безбар'єрність – створення умов для такої залученості, якщо інклюзивність – це мета, кінцевий результат, тоді безбар'єрність – це фундамент, який усуває перепони для формування відповідної залученості. Безбар'єрність у вимірі формування моделі публічної служби варто розглядати у двох аспектах – внутрішньому («безбар'єрність для публічного службовця») і зовнішньому («безбар'єрність у діяльності публічного службовця»), тобто «для себе» і «за своєї участі для інших».

Усвідомлення і впровадження цього у діяльність публічних службовців можливе лише за умови системного навчання останніх як складової їхнього «навчання впродовж професійного служіння публічним інтересам», «впродовж всього періоду перебування на публічній службі». Варто чітко розмежовувати: а) «безбар'єрне та інклюзивного навчання» («освітню безбар'єрність» [2]) публічних службовців, із усуненням будь-яких бар'єрів (фізичних, цифрових, інформаційних тощо) під час їхнього навчання та створенням відповідного «освітнього простору їхнього максимального залучення», чому приділяється достатньо уваги в Україні (відповідні унормовані вимоги до провайдерів освітніх послуг для публічних службовців, методичний, інфраструктурний супровід, моніторинг з боку НАДС, узагальнення позитивних практик, заходи реагування у разі недотримання вимог тощо); б) навчання безбар'єрності, що передбачає формування (вдосконалення) у публічних службовців відповідних компетентностей з безбар'єрності для подальшого використання їх у професійній діяльності. Від того, якими є основні підходи до відповідного навчання публічних службовців безбар'єрності

залежатиме й ефективність їхньої професійної діяльності у сформованому за їхньої участі просторі «джерел сили, стійкості та якісних рішень» [1].

Аналіз офіційних даних про професійне навчання публічних службовців в Україні свідчить про системність, різноманітність, різноформатність їхнього навчання безбар'єрності. Варто вести мову, насамперед, про координаційну роль НАДС, в т.ч. й у співпраці з іншими органами виконавчої влади, з іноземними партнерами щодо формування пулу різноманітних провайдерів відповідних освітніх послуг, серед яких: Вища школа публічного управління, регіональні центри підвищення кваліфікації, ЗВО, тренінгові центри при органах публічної влади тощо. Наприклад, співпраця НАДС із Вищою школою публічного управління за підтримки проекту «Права людини для України, фаза II», який виконує Програма розвитку ООН (ПРООН) в Україні та фінансує МЗС Данії, у проведенні тренінгу на тему «Як навчати безбар'єрності» для державних службовців, представників освітньої сфери, експертного середовища, які залучені до впровадження політики безбар'єрності та реалізації Всеукраїнської освітньо-інформаційної кампанії «Держава без бар'єрів» [3].

Досить широким є запропонований для відповідного навчання публічних службовців і перелік тематичних програм: «Комунікація безбар'єрності на публічній службі», «Створення безбар'єрного простору», «Письмова комунікації публічних службовців: проста мова та легке читання», «Моніторинг реалізації Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні», ««Забезпечення створення безбар'єрного простору на засадах рівності, недискримінації, доступності та інклюзії» тощо. За даними лише Вищої школи публічного управління лише у 2026 році 425 публічних службовців пройшли навчання за програмами підвищення кваліфікації з питань безбар'єрності [4]. Не менше програм пропонують й регіональні центри підвищення кваліфікації як стосовно спеціальних професійних освітніх програм, так і окремих модулів у загальних короткострокових програмах, загальних професійних (сертифікатних) програмах (наприклад, програма «Концептуальні засади безбар'єрності», «Просторова доступність: інфраструктура, вулиці та приміщення» у Волинському регіональному центрі перепідготовки; загальна професійна (сертифікатна) програма підвищення кваліфікації «Основи української жестової мови» у Полтавському регіональному центрі перепідготовки; модулі у загальних короткострокових програмах підвищення кваліфікації «Мовна стійкість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», «Інструменти взаємодії державних органів з громадськістю та громадянами», «Соціальна інклюзія: забезпечення прав осіб з інвалідністю», «Інклюзивна та безбар'єрна комунікація: алгоритми та інструменти» у Запорізькому регіональному центрі перепідготовки), із різним ступенем концентрації тематичного контенту, що забезпечує поєднання загальнодержавного

вектору у вирішенні цього питання й урахування регіонального та цільового запиту, системного та ургентного характеру, поглиблену орієнтацію на «фокусні потреби» у тематичному навчанні.

Особливістю можна вважати й сформовану в Україні практику використання інноваційних, інтерактивних, інформальних/ неформальних інструментів навчання, серед яких, наприклад: а) освітній марафон «Публічне управління без бар'єрів», який реалізується в межах Всеукраїнської освітньо-інформаційної кампанії «Держава без бар'єрів», як навчальної ініціативи Вищої школи публічного управління та НАДС, що спрямована на формування системного розуміння принципів безбар'єрності у сфері публічного управління [5]; б) освітній серіал «Публічна служба без бар'єрів», присвячений практичним підходам до впровадження принципів безбар'єрності у професійній діяльності, із розглядом ключових аспектів безбар'єрності, зокрема «... доступний фізичний, цифровий та інформаційний простір, забезпечення зрозумілості публічних послуг, врахування різних потреб громадян, а також розвиток культури поваги та недискримінації у робочому середовищі» [6]; освітній гайд «Безбар'єрність на публічній службі» як збірка практичних рекомендацій групи профільних експертів НАДС та міжнародного проекту ПРООН в Україні «Права людини для України» [7]; комунікативні заходи, серед яких, наприклад, круглий стіл «Публічна служба без бар'єрів», організований НАДС спільно з ПРООН, із презентацією спільних досліджень з питань прав людини, безбар'єрності та інклюзивності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування [7], міжнародний семінар «Держава без бар'єрів: інклюзія, рівні можливості та безпечне середовище» у рамках Рішельє-форуму, організований Вищою школою публічного управління спільно з НАДС, Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу за підтримки проектів та програм МТД та міжнародних організацій, зорієнтованого на «... формування розуміння ... інклюзивного відновлення України, посилення розвитку культури безбар'єрності на публічній службі, підвищення обізнаності щодо потреб ветеранів та ветераном ... впровадження сучасних інструментів підтримки для створення безпечного та інклюзивного середовища» [8], використання яких дозволяє оптимізувати процес навчання, посилити його гнучкість, адаптивність до реалій воєнного стану та цільового спрямування, забезпечити оптимальний ступінь його ресурсного супроводу та урахування індивідуальних потреб публічних службовців.

Список використаних джерел

1. Голова НАДС долучилася до всеукраїнського семінару про інклюзивну модель публічної служби. URL: <https://nads.gov.ua/news/holova-nads-doluchylasia-do-vseukrainskoho-seminaru-pro-inkliuzyvnu-model-publichnoi-sluzhby> (дата звернення: 10.06.2026).

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

2. Безбар'єрність. Доступність. Інклюзивність.
<https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/uploaded-files/posibnik-bezbarjernist-dostupnist-inkliuzivnist.pdf> (дата звернення: 10.06.2026).
3. У НАДС відбувся тренінг «Як навчати безбар'єрності». URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/news/u-nads-vidbuvsia-treninh-yak-navchaty-bezbaryernosti> (дата звернення: 10.06.2026).
4. У 2026 році Вища школа забезпечить підвищення кваліфікації з питань безбар'єрності 425 публічних службовців. URL: <https://hs.gov.ua/u-2026-roczy-vishha-shkola-zabezpechit-pidvishhennya-kvalifikacziyi-z-pitan-bezbaryernosti-425-publichni-sluzhbovcziv/> Дата звернення: 10.06.2026
5. Стартував освітній марафон «Публічне управління без бар'єрів». URL: <https://hs.gov.ua/startuvav-osvitnij-marafon-publichne-upravlinnya-bez-baryeriv/> (дата звернення: 10.06.2026).
6. Презентовано освітній серіал «Публічна служба без бар'єрів». URL: <https://hs.gov.ua/prezentovano-osvitnij-serial-publichna-sluzhba-bez-baryeriv/> (дата звернення: 10.06.2026).
7. Гайд «Безбар'єрність на публічній службі». URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/upravlinnya-personalom-na-derzhavnij-sluzhbi/organizacijna-kultura-na-publichnij-sluzhbi/haid-bezbaryernist-na-publichnij-sluzhbi> (дата звернення: 10.06.2026).
8. 26 вересня – Міжнародний семінар «Безбар'єрна публічна служба: рівні права та можливості, інклюзія та безпечне середовище» в рамках Рішельє-форуму публічної служби 2025. URL: <https://hs.gov.ua/anons-26-veresnya-mizhnarodnij-seminar-bezbaryerna-publichna-sluzhba-rivni-prava-ta-mozhливosti-inklyuziya-ta-bezpechne-seredovishhe-v-ramkah-rishelye-forumu-publichni/> (дата звернення: 10.06.2026).

КОЛПАКОВ Валерій Костянтинович,
 д.ю.н., проф.,
 завідувач кафедри конституційного і адміністративного права
 Запорізького національного університету
 (м. Запоріжжя, Україна)

МОРФОЛОГІЧНА РЕКОНСТРУКЦІЯ СЛУЖБОВОГО ПІДПОРЯДКУВАННЯ

На підставі чинного законодавства, зокрема ст. 9. Закону України «Про державну службу» [1], службове підпорядкування може бути визначене як врегульований нормами адміністративного права ієрархічний зв'язок між державним службовцем і його юридично визначеним керівником.

Внутрішня будова цього зв'язку (форма службового підпорядкування)

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

охоплює компетенцію керівника, службовий статус державного службовця, межі посадових обов'язків, юридичну форму наказу, розпорядження чи доручення, процедуру їх виконання, а також механізми реагування на сумнів щодо їх законності.

У структурі цього зв'язку державний службовець реалізує свій службовий статус через виконання посадових обов'язків і підпорядкування наказам, розпорядженням та дорученням керівника, якщо такі управлінські команди видані у межах компетенції, мають службову мету, є достатньо визначеними та не суперечать закону.

Отже, саме ієрархічний зв'язок є первинним носієм структурних властивостей (форми) службового підпорядкування. У ньому концентруються компетенційні, статусні, процедурні, контрольні та гарантійні елементи, без яких підпорядкування втрачає якість правової форми і може перетворитися на просту організаційну залежність.

Саме тому службове підпорядкування доцільно аналізувати не лише як організаційну залежність державного службовця від керівника, а насамперед як адміністративно-правову форму службових відносин, для з'ясування внутрішньої будови якої застосовується морфологічна реконструкція [2, с. 46, 48].

Під морфологічною реконструкцією службового підпорядкування у цьому дослідженні розуміється спосіб адміністративно-правового аналізу, спрямований на виявлення його внутрішньої юридичної будови, як форми організації службових відносин. Ідеться про те, як між собою пов'язані норма, компетенція керівника, службовий статус державного службовця, наказ, розпорядження чи доручення, процедура їх виконання, механізми сумніву щодо законності, контроль і юридична відповідальність.

Реконструкція розгортається через три взаємопов'язані опори: інваріанти, носії та рівні службового підпорядкування.

Інваріанти – це стійке юридичне ядро службового підпорядкування. Саме воно забезпечує підпорядкуванню належні правові властивості. Втрата інваріанту означає втрату причетності до права. Інваріантом службового підпорядкування виявляється правомірна службова керованість. Це означає, що державний службовець включений до ієрархічної структури державного органу не як пасивний виконавець чужої волі, а як носій службового статусу, зобов'язаний діяти в межах права. Керівник, відповідно, виступає не лише організаційним центром службового впливу, а суб'єктом компетенції, чия управлінська команда набуває обов'язковості тільки за умови її відповідності закону. Тому службове підпорядкування має подвійний характер: з одного боку, воно забезпечує дисципліну, узгодженість і функціональну єдність державного органу; з іншого — обмежує саму ієрархію вимогами законності, компетентності, визначеності й відповідальності.

Носії службового підпорядкування — це правові форми, у яких матеріалізується ієрархічний службовий зв'язок між державним службовцем і юридично визначеним керівником. Вони дають змогу

побачити, що службове підпорядкування існує не лише як загальна нормативна вимога, а як конкретно оформлена юридична реальність, що виявляється у нормах законодавства, організаційно-службових формах, індивідуально-розпорядчих актах, процедурних гарантіях і механізмах контролю.

Рівні службового підпорядкування — це сегменти юридичної реальності, у межах яких службове підпорядкування набуває правової визначеності, виявляє свою внутрішню будову й піддається морфологічному осмисленню. Такими рівнями є нормативний, інституційний, процедурний, контрольно-гарантійний та аксіологічний. Так, службове підпорядкування на *нормативному* рівні закріплюється як правило поведінки державного службовця. На *інституційному* рівні воно виявляється у вертикальному службовому зв'язку між керівником і підлеглим службовцем. На *процедурному* рівні ця форма розгортається через отримання наказу, оцінку його належності, виконання або ініціювання процедури письмового підтвердження у разі сумніву щодо законності. На *контрольно-гарантійному* рівні службове підпорядкування передбачає можливість скасування наказу, фіксацію відповідальності за його незаконне виконання та відмежування правомірної дисципліни від виконання явно злочинної команди. Нарешті, на *аксіологічному* рівні воно демонструє поєднання службової дисципліни з верховенством права.

У цьому сенсі стаття 9 Закону України «Про державну службу» створює не ізольоване правило про обов'язок виконання наказу, а **цілісний операційний ланцюг адміністративно-правової форми**: *норма* визначає межі службової поведінки; *інституція* встановлює суб'єкта керівного впливу; *процедура* впорядковує спосіб доведення, виконання або підтвердження наказу; *рішення* матеріалізується у наказі, розпорядженні чи дорученні; *контроль* забезпечується можливістю письмового повідомлення, скасування, перегляду та юридичної оцінки наслідків. Саме наявність такого ланцюга дозволяє відрізнити правове службове підпорядкування від адміністративного свавілля.

Морфологічний аналіз службового підпорядкування має практичне значення насамперед тому, що дозволяє виявити не лише очевидну незаконність наказу, розпорядження чи доручення, а й глибші дефекти їх юридичної форми.

Першим є **компетенційний** дефект. Він виникає тоді, коли наказ, розпорядження або доручення видається суб'єктом, який не має належних повноважень, або коли керівник виходить за межі власної компетенції. У такому випадку проблема полягає не лише в неправильному змісті управлінської команди, а в порушенні самої юридичної умови її обов'язковості. Державний службовець підпорядковується не будь-якій владній волі, а лише такій, що походить від компетентного суб'єкта й реалізується в межах закону.

Другим є **предметний** дефект. Він має місце тоді, коли наказ

формально видається належним керівником, але його зміст не пов'язаний із посадовими обов'язками державного службовця або виходить за межі службового призначення відповідної посади. У цьому разі службове підпорядкування підміняється персональною залежністю, а управлінська команда втрачає зв'язок із функціями державного органу. Такий дефект особливо небезпечний, оскільки зовні наказ може зберігати вигляд службового розпорядження, але за своєю природою вже не є належним носієм адміністративно-правової форми.

Третім є **процедурний** дефект. Він виявляється у неналежному способі доведення наказу, нечіткості його адресата, невизначеності строку, предмета, мети або відповідального виконавця. Стаття 9 Закону України «Про державну службу» спеціально вимагає, щоб наказ, розпорядження або доручення містили конкретне завдання, інформацію про предмет, мету, строк виконання та особу, відповідальну за виконання. Отже, визначеність управлінської команди є не технічною вимогою діловодства, а умовою її юридичної придатності.

Четвертим є **мотиваційний** дефект. Він виникає тоді, коли наказ або розпорядження має істотні наслідки для службового становища державного службовця, але не дає змоги зрозуміти фактичні та правові підстави відповідного управлінського рішення. У таких випадках службовець може формально отримати обов'язкову до виконання команду, однак позбавляється можливості оцінити її правомірність, співвіднести її зі своїми посадовими обов'язками і, за потреби, належно обґрунтувати сумнів щодо її законності. Мотивування тут виступає не лише елементом культури адміністративного письма, а способом зв'язування факту, норми, компетенції та службового висновку.

П'ятим є **контрольний** дефект. Він полягає у відсутності або фактичній неієвності механізму перевірки наказу, розпорядження чи доручення. Закон передбачає, що у разі сумніву щодо законності управлінської команди державний службовець має вимагати її письмового підтвердження і повідомити керівника вищого рівня або орган вищого рівня. Якщо цей механізм не працює або службовець фактично не може ним скористатися без ризику необґрунтованого переслідування, службове підпорядкування втрачає одну зі своїх головних гарантій — контрольованість.

Отже, службове підпорядкування в державній службі має розумітися як форма правової організації ієрархії, у якій дисципліна виконання поєднується з верховенством права. Воно забезпечує керованість державного органу, але водночас встановлює межі керівного впливу. У цьому полягає його морфологічне значення: службове підпорядкування перетворює управлінську команду на юридично впорядковану, визначену, контрольовану і відповідальну службову дію. Саме така модель дозволяє державній службі залишатися не лише ефективною, а й правовою.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. Ст. 43.
2. Колпаков В. К. Морфологія адміністративного права: концепція форми галузі : монографія. Київ : Юрінком Інтер, 2026. 760 с.

КОРНУТА Людмила Михайлівна,
 д.ю.н., доц.,
 професорка кафедри адміністративістики
 Національного університету «Одеська юридична академія»
 (м. Одеса, Україна)

СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ ЕЛЕКТРОННОГО ВРЯДУВАННЯ ДЛЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ: ЗАРУБІЖНІ ПРАКТИКИ

Цифрова трансформація публічного сектору сьогодні виступає одним із визначальних чинників модернізації системи публічного управління та розвитку інституту публічної служби. Якщо на початковому етапі електронне урядування розглядалося переважно як механізм автоматизації адміністративних процедур та переведення публічних послуг в електронний формат, то сучасна практика свідчить про істотне розширення його функціонального призначення. Електронне урядування поступово трансформується у комплексний механізм інституційного розвитку публічної служби, який забезпечує підвищення ефективності діяльності органів влади, удосконалення управлінських процесів, формування нової моделі взаємодії держави із суспільством та розвиток професійного потенціалу публічних службовців. Особливого значення зазначені процеси набувають для України в умовах європейської інтеграції, цифрової трансформації державного управління та післявоєнного відновлення [2, с. 163].

Нормативно-правовою основою розвитку електронного урядування в Україні залишається Концепція розвитку електронного урядування, відповідно до якої електронне урядування визначається як форма організації державного управління із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій, спрямована на забезпечення відкритості, прозорості, ефективності діяльності органів влади та орієнтації їх діяльності на потреби громадян [1]. Разом із тим сучасний розвиток цифрових технологій свідчить про необхідність переосмислення самого змісту електронного урядування. Воно перестає бути лише сукупністю цифрових сервісів і набуває ознак самостійного інституту розвитку публічної служби, який охоплює цифрову організацію управлінської діяльності, прийняття управлінських рішень, кадрове забезпечення, міжвідомчу взаємодію та електронну комунікацію між державою, бізнесом і громадянським суспільством. Так, у сучасній науковій доктрині дедалі

більшого поширення набуває концепція Digital Governance, яка передбачає перехід від цифровізації окремих адміністративних процедур до комплексної трансформації всієї системи публічного управління [3]. Такий підхід змінює традиційне розуміння діяльності публічного службовця. Якщо раніше основною функцією державного службовця було адміністрування процедур, то сьогодні його діяльність дедалі більше спрямовується на управління цифровими процесами, координацію міжвідомчої взаємодії, аналіз великих масивів даних, використання цифрової аналітики та прийняття управлінських рішень на основі даних (data-driven governance). Відповідно змінюється і компетентнісна модель публічного службовця, яка поряд із юридичними, управлінськими та комунікативними компетентностями повинна включати цифрову грамотність, цифрову безпеку, навички роботи з інформаційними системами, електронними реєстрами, технологіями штучного інтелекту та цифровими платформами [2, с. 165]. У цьому контексті особливий інтерес становить зарубіжний досвід. Так, Естонія фактично сформувала цифрову модель функціонування держави, основу якої становить платформа X-Road, що забезпечує безпечний міжвідомчий обмін інформацією між державними інформаційними ресурсами. Завдяки цьому державний службовець працює не з окремими інформаційними базами, а з інтегрованою системою даних, що істотно скорочує адміністративні процедури, мінімізує дублювання інформації та підвищує якість управлінських рішень. Цікаво, що понад 99 % державних послуг в Естонії надаються в електронному форматі, а взаємодія громадян із державою здійснюється переважно дистанційно [3].

Водночас Данія демонструє приклад комплексного розвитку цифрової компетентності публічної служби. Цифрова стратегія держави передбачає не лише розвиток електронних сервісів, а й системне навчання державних службовців цифровим навичкам, обов'язкове використання цифрової ідентифікації (MitID), електронної пошти (Digital Post) та інтегрованих державних інформаційних платформ. Таким чином цифровізація розглядається як складова професійного розвитку державного службовця, а не виключно як технологічна модернізація.

На особливу увагу заслуговує також досвід Фінляндії, яка реалізує концепцію Human-Centric Government. Її основою є людиноцентричний підхід до організації діяльності органів публічної влади, відповідно до якого цифрові сервіси проектуються не відповідно до компетенції окремих органів влади, а відповідно до життєвих ситуацій людини. Такий підхід докорінно змінює роль державного службовця: він перестає бути виконавцем адміністративних процедур і перетворюється на координатора надання комплексної публічної послуги. Цікавим є також досвід Сінгапуру, який у межах державної програми Smart Nation активно використовує технології штучного інтелекту, машинного навчання та великих даних у діяльності органів публічної влади. Особливістю сінгапурської моделі є інтеграція цифрової трансформації із системою

управління людськими ресурсами державної служби. Оцінювання діяльності службовців, прогнозування кадрових потреб, аналіз ефективності управлінських рішень здійснюються із використанням цифрової аналітики, що дозволяє значно підвищити інституційну спроможність державного управління.

Окремої уваги заслуговує практика Європейського Союзу, де розвиток цифрового врядування здійснюється відповідно до Програми «Цифрове десятиліття 2030» (Digital Decade 2030). Одним із її ключових напрямів визначено забезпечення високого рівня цифрової компетентності працівників публічного сектору та розвиток електронних публічних послуг, що функціонують за принципом «digital by default», відповідно до якого цифровий формат стає основним способом взаємодії громадянина з державою.

Для України зазначений досвід має принципове значення. Водночас його імплементація не може обмежуватися запозиченням окремих цифрових сервісів. Насамперед потребує трансформації сама модель функціонування публічної служби. Вбачається, що подальший розвиток електронного урядування повинен здійснюватися за трьома взаємопов'язаними напрямками: інституційним, що передбачає формування єдиної цифрової архітектури публічного управління; правовим, який має забезпечити гармонізацію національного законодавства із *acquis* Європейського Союзу, насамперед у сфері електронної ідентифікації, кібербезпеки та захисту персональних даних; кадровим, спрямованим на формування нової моделі цифрової компетентності публічних службовців та впровадження безперервного професійного розвитку у сфері цифрового врядування [4, с. 152].

Таким чином, електронне урядування доцільно розглядати не лише як технологічний інструмент цифровізації державного управління, а як самостійний інститут розвитку публічної служби, що забезпечує формування сучасної моделі публічного адміністрування, заснованої на принципах відкритості, підзвітності, цифрової зрілості, людиноцентризму та належного врядування (*good governance*). Саме комплексна цифрова трансформація кадрового потенціалу органів публічної влади, інтеграція сучасних цифрових технологій та адаптація найкращих європейських практик здатні забезпечити формування професійної, ефективної та інноваційної публічної служби, яка відповідатиме сучасним стандартам Європейського Союзу та сприятиме зміцненню інституційної спроможності Української держави.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Концепції розвитку електронного урядування в Україні : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.09.2017 р. № 649-р. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/649-2017-%D1%80> (дата звернення: 02.06.2026)

2. Корнута Л. М., Гритенко М. О. Інститут електронного урядування : особливості розвитку в Україні та досвід зарубіжних країн. *Правові новели*. 2026. № 28. С. 163–171. URL: https://legalnovels.in.ua/journal/28_2026/22.pdf
<https://doi.org/10.32782/ln.2026.28.20> (дата звернення 02.06.2026).
3. e-Estonia – e-Governance in Practice. URL: <https://ega.ee/wp-content/uploads/2016/06/e-Estonia-e-Governance-in-Practice.pdf> (дата звернення 02.06.2026)
4. Kornuta L., Sarybaieva H. & Shevchenko N. (2026) Innovation Economy Management: European Experience and Ways of Implementation in Ukraine. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2026. Vol. 12 (1). P. 152–162. URL: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2026-12-1-152-162> (дата звернення 02.06.2026).

КРАЙНІЙ Павло Іванович,
к.ю.н., доц.,
доцент кафедри публічного права
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ТРИВАЛИХ ВІЙСЬКОВИХ КОНФЛІКТІВ: ДОСВІД ІЗРАЇЛЮ ТА УКРАЇНИ

Динамічний поступ цифрової революції не оминає жодної сфери діяльності людини. Масове використання різноманітних за своїм змістом та призначенням інструментів щодня допомагає вирішувати велику кількість завдань. Дискусії щодо позитивних та негативних впливів, які здійснюватимуть технології штучного інтелекту (далі – ШІ), неодноразово з'являються в центрі уваги провідних держав світу. Гонка цифрових озброєнь, яка розпочалась кілька років тому, змінює наше сьогодення. Поява різноманітних моделей ШІ кардинально трансформує життєдіяльність людини. Сфера публічно-правових відносин за участі людини та держави не стала винятком. Навпаки, різноманітні дослідження, у яких проаналізовано різні сфери діяльності публічної адміністрації та публічних службовців, що забезпечують виконання визначених функцій у сфері надання публічних послуг, адміністрування податків, виконання функцій у сфері освіти й охорони здоров'я, свідчать про експоненційне зростання відсотка впровадження різних інструментів ШІ у діяльність публічної адміністрації.

Автори досліджень наголошують на тому, що такі інструменти є невід'ємною складовою публічного управління. Вони пришвидшують його

цифровізацію, що надає можливість автоматизувати діяльність, виявляти недоліки, які виникають під час функціонування публічної адміністрації. Як приклад наводиться впровадження чат-ботів на основі ШІ, які функціонують задля надання відповідей на запити громадян після заповнення останніми відповідної форми. Такі інструменти мають значний потенціал щодо прогнозування стихійних лих та вжиття належних заходів реагування, виявлення шахраїв, які вчиняють незаконні дії у податковій сфері, та надають можливість органам, що здійснюють податкове адміністрування, виявляти таких осіб тощо [1]. Різноманітні ШІ-інструменти впроваджено у сфері надання великої кількості публічних послуг.

Україна та Ізраїль є державами, у яких введено в дію спеціальні правові режими. Український досвід модернізації сфери публічного врядування та надання публічних послуг, а також реформування різних аспектів публічної служби демонструє можливість проведення суттєвих змін у згадуваних сферах. Ізраїльська держава з першого дня своєї незалежності перебуває під постійною загрозою її втрати, однак змогла не лише захистити суверенітет, але й впровадити позитивний міжнародний досвід у формування національних інститутів публічного врядування та публічної служби.

Визнання на рівні Конституції України людиноцентристської парадигми, у тому числі у сфері публічного врядування, а також інтеграція принципів «доброго врядування» (good governance) у сфері публічно-правових відносин лише посилюють необхідність цифровізації в означеній сфері [2]. Постійний розвиток цифрового порталу «Дія» відбувається паралельно із модернізацією законодавства про адміністративні послуги, адміністративну процедуру та публічну службу.

Публічне врядування та публічна служба в Ізраїлі в останні кілька десятиліть розвиваються під впливом парадигми людської гідності, яка зобов'язує державу утримуватися від заподіяння шкоди гідності та захищати її. Це може навіть включати обов'язок законодавця приймати закони, які забезпечують належний захист людської гідності [3].

Цифрова трансформація держави та управління людськими ресурсами тісно пов'язані між собою. Її проведення неможливе, якщо немає як технічних спеціалістів у відповідній сфері, так і публічних службовців, здатних належним чином упроваджувати нові технології. Окремі дослідження наголошують, що зв'язок між цифровим порядком денним та управлінням людським капіталом є як незаперечним, так і неминучим. Таке узгодження не відбувається автоматично й потребує нових політик і процесів у сфері управління людським капіталом [4, с. 2].

Публічне врядування врегульовується системою нормативних актів, ратифікованими міжнародними та європейськими документами, а також судовою практикою. Водночас ізраїльський та український досвід у цій царині свідчить про майже паралельне обговорення горизонту планування впровадження інструментів ШІ, яким передбачається

додаткове правове регулювання у цій сфері. Визначення моделі впровадження таких інструментів безпосередньо вплине на формування нормативно-правового регулювання їх застосування з боку органів публічної влади. З іншого боку, приватна особа, якій необхідно отримати відповідну публічну послугу, або ж якщо нею порушено вимоги законодавства, що матиме наслідком настання юридичної відповідальності, має отримати додатковий захист під час використання таких інструментів.

Аналіз організаційно-правових документів у сфері розвитку та впровадження інструментів ШІ у діяльності публічних службовців в Україні та Ізраїлі свідчить про визнання на найвищому рівні обох держав необхідності належного правового регулювання. Однак такі кроки здійснюватимуться поступово.

Український досвід впровадження інструментів ШІ у діяльність публічних службовців є порівняно незначним, однак він має потужний потенціал для свого подальшого розвитку. Фахові дискусії на загальнодержавному рівні розпочалися вже в період російсько-української війни. Водночас цифровізація у публічному врядуванні неодноразово демонструвала рівні, а подекуди й кращі результати, ніж у багатьох зарубіжних державах. Україна брала участь у роботі спеціальних інституцій ЄС, які займалися обговоренням напрямів правового регулювання використання подібних інструментів. Наприклад, Спеціальний комітет Ради Європи зі штучного інтелекту (CAI), у роботі якого брала участь і Україна, розробив Методологію оцінки ризиків і впливу систем штучного інтелекту з точки зору прав людини, демократії та верховенства права (HUDERIA methodology). Міжнародна інтеграція представників нашої держави та активна діяльність Міністерства цифрової трансформації дозволили розробити Білу книгу, у якій висвітлено загальну візію впровадження ШІ у різні сфери суспільного життя.

Пропонується на період формування нормативної бази, якою здійснюватиметься правове регулювання використання ШІ у публічному врядуванні, як і в інших сферах життя, застосовувати підхід «знизу-вгору» (bottom-up). Він передбачає забезпечення трьох ключових цілей: підтримка конкурентного та спроможного бізнесу; захист прав людини; євроінтеграційний процес. Особливо важливим в контексті потенційного правового регулювання використання ШІ у діяльності публічних службовців є дотримання принципу захисту прав людини у цифровому середовищі. Він полягає у тому, що одержана органами публічної влади та публічними службовцями інформація, яка стосується конкретного індивіда та є необхідною для надання публічної послуги чи у деліктних правовідносинах, має захищатись як онлайн, так і офлайн. Це покладає на державу додаткові обов'язки, що стосуються не лише прийняття спеціальних нормативних актів, але й систематичного навчання публічних службовців щодо використання різних ШІ-інструментів.

Для цього Міністерством цифрової трансформації спільно з Національним агентством України з питань державної служби та Вищою школою публічного управління розроблено Поради з відповідального використання штучного інтелекту публічними службовцями. Вони містять глосарій із розкриттям базових понять, необхідних для роботи з інструментами ШІ, інформацію щодо принципів використання ШІ публічними службовцями та впровадження систем ШІ в їхню діяльність. Важливою частиною рекомендацій є приклади щодо написання промптів, порівняння окремих інструментів ШІ та алгоритми роботи деяких поширених моделей, що можуть використовуватися публічними службовцями [5].

Ізраїль застосував інший підхід, який полягає у секторальному впровадженні інструментів ШІ. Однією із таких сфер є публічне врядування та публічна служба. Чинна конституційно-правова доктрина зобов'язує публічних службовців поважати людську гідність як окрему цінність і фундаментальне конституційне право. Ефективна протидія наслідкам COVID-19 та трагічні події жовтня 2023 року змусили уряд активізувати впровадження ШІ у діяльність органів публічної влади. Так, Міністерство інновацій, науки і технологій у співпраці з Національним цифровим агентством Ізраїлю запустило пілотний проєкт з впровадження штучного інтелекту у 9 державних установах. До ініціативи долучилися 15 міністерств, а розмір спільних інвестицій склав понад 45 мільйонів шекелів. Проєкти реалізуються у межах національної програми Ізраїлю щодо штучного інтелекту, яка має на меті позиціонувати країну як світового лідера у цій галузі. При цьому уряд активно працює над інтеграцією ШІ у державному секторі. Одна з його головних цілей – покращення якості державних послуг для громадян та оптимізація урядових робочих процесів.

У квітні 2026 року прем'єр-міністр Ізраїлю Б. Нетаньяху доручив представити комплексний план реалізації у координації з урядовими органами у сфері кібербезпеки та штучного інтелекту. Мета плану полягає у забезпеченні безпечної, централізованої синхронізації даних між міністерствами задля підвищення ефективності та доступності урядової інформації для громадськості [6]. Ці кроки ізраїльське керівництво здійснює в період безпрецедентних зовнішніх загроз та триваючої ескалації на Близькому Сході, що підтверджує можливість інтеграції ШІ як невід'ємної складової цифрової революції. Розроблення відповідних планів дій, прийняття рішень на рівні виконавчої влади та захист індивіда судовою владою – три важливі складові майбутнього успіху ізраїльської держави навіть в умовах дії спеціального правового режиму, який щороку продовжується Кнесетом.

Отже, впровадження технологій та інструментів ШІ у сферу публічного врядування є необхідною складовою подальшого розвитку сучасної держави. Публічна служба є одним із інститутів, які мають одержати необхідний інструментарій для забезпечення належного рівня

реалізації та захисту прав індивіда. Український та ізраїльський досвід, попри відмінності у підходах щодо впровадження ШІ, однаково спрямований на забезпечення високого рівня взаємодії з людиною, а відтак – реалізації її прав і свобод у цифрову епоху.

Список використаних джерел

1. Governing with Artificial Intelligence: The State of Play and Way Forward in Core Government Functions. OECD. 2025. Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/795de142-en>.
2. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 10.06.2026).
3. Barak A. Human Rights in Israel. *Israel Law Review*. 2006;39(2):12-34. URL : doi:10.1017/S0021223700012991 (date of access: 10.06.2026).
4. Digital Transformation and Public Employment: The Future of Government Work / L. Ripani, J. Fuenzalida, F. Suárez, R. Salas ; ed.: M. Porrúa, M. Lafuente, B. Roseth, E. Mosqueira, A. Reyes ; Inter-American Development Bank. Washington, D.C., 2021. 266 p. URL: <https://publications.iadb.org/en/digital-transformation-and-public-employment-future-government-work> (дата звернення: 10.06.2026).
5. Поради з відповідального використання штучного інтелекту публічними службовцями / М-во цифрової трансформації України, Нац. агентство України з питань держ. служби, Вища школа публ. управління. Київ, 2025. URL: <https://storage.thedigital.gov.ua/files/f/bf/a9595e0dcd238ab2b3602909107aabbf9.pdf> (дата звернення: 11.06.2026).
6. The winning projects in the government's AI open call. Ministry of Innovation, Science and Technology. URL: https://www.gov.il/en/pages/most_ai_government_agencies_open_call_winners (дата звернення: 11.06.2026).

КУЗЬ Тетяна Володимирівна,
д-рка філософії у галузі права,
доцентка кафедри адміністративного права та судочинства
Західноукраїнського національного університету
(м. Тернопіль, Україна)

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ АНТИКОРУПЦІЙНИХ ОБМЕЖЕНЬ ДЛЯ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ

У сучасних умовах розбудови правової та демократичної держави особливого значення набуває забезпечення ефективного функціонування механізмів запобігання корупції. Від рівня прозорості, доброчесності та

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

ефективності функціонування публічної адміністрації значною мірою залежить довіра суспільства до державних інституцій, а також результативність управлінських рішень.

З метою забезпечення належного виконання публічними службовцями своїх функцій, а також концентрації їхньої діяльності на реалізації та захисті публічних інтересів, у системі публічної служби сформовано інститут антикорупційних обмежень для публічних службовців, який є одним із ключових елементів забезпечення доброчесності публічної служби.

В Україні інститут антикорупційних обмежень функціонує відповідно до Закону України «Про запобігання корупції». До таких обмежень закон відносить: заборону використання службових повноважень у приватних інтересах, обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, обмеження щодо одержання подарунків, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, а також фінансовий контроль шляхом електронного декларування. [1].

Разом із тим запровадження правового режиму воєнного стану поставило питання щодо відповідності чинної моделі антикорупційних обмежень сучасним умовам функціонування державного апарату та «підсвітило» проблеми їх реалізації.

Коломоєць Т.О. всі антикорупційні обмеження характеризує як цільові та такі, що випливають із необхідності забезпечення належної організації та доброчесності публічної служби [2].

Змістовно ці обмеження полягають у встановленні для публічних службовців заборони або необхідності утримання від окремих дій, які хоча й належать до сфери реалізації конституційних прав і свобод, однак вступають у суперечність із вимогами неупередженого та ефективного виконання службових повноважень. Вони спрямовані на запобігання виникненню конфлікту між приватними інтересами особи та публічними інтересами, яким має бути підпорядкована діяльність державного службовця.

Зокрема, йдеться про обмеження щодо здійснення підприємницької діяльності, участі в управлінні суб'єктами господарювання та інших подібних активностей, які потенційно можуть призвести до поєднання службових повноважень із приватним бізнесом. Така ситуація створює ризики «зрощування» публічної влади та комерційного сектору, що підриває принципи доброчесності, неупередженості та пріоритету публічного інтересу в діяльності службовців.

Важливою проблемою, що впливає із розуміння антикорупційних обмежень для публічних службовців також є складність процедури врегулювання конфлікту інтересів.

Конфлікт інтересів виникає у випадках, коли особа, наділена публічно-владними або службовими повноваженнями, має приватний інтерес, здатний впливати на об'єктивність чи неупередженість виконання нею своїх функцій. Дія обмежень, пов'язаних із запобіганням та

врегулюванням конфлікту інтересів в адміністративно-правовій сфері, поширюється на різні категорії осіб залежно від займаної посади, характеру їхньої діяльності, а також обсягу функцій і повноважень, які вони реалізують [3].

На сьогодні в Україні відсутній уніфікований підхід до визначення кола осіб, які здійснюють публічні функції шляхом перебування на посадах в органах державної влади, органах місцевого самоврядування або реалізації делегованих владних повноважень. Натомість Закон України «Про запобігання корупції» у статті 3 встановлює перелік суб'єктів, на яких поширюється дія цього нормативно-правового акта, зокрема й у частині врегулювання конфлікту інтересів [1].

Водночас використання законодавцем саме «переліку» як способу визначення таких суб'єктів зумовлює необхідність постійного оновлення та коригування відповідних положень. Це пов'язано із систематичними змінами у структурі органів публічної влади, реформуванням системи виконавчої влади, а також трансформацією функцій і повноважень окремих посадових осіб, що є характерним для сучасної практики державного управління в Україні.

Наслідком такої законодавчої конструкції є виникнення правових колізій та неоднозначностей у процесі застосування антикорупційного законодавства. На практиці це спричиняє труднощі у визначенні того, чи поширюються механізми запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на окремі категорії суб'єктів або конкретні посади.

Відтак, на практиці службовці не завжди можуть правильно визначити наявність у них потенційного чи реального конфлікту інтересів, що створює ризики притягнення до адміністративної відповідальності. Крім того, чинне законодавство містить окремі оціночні поняття, які допускають неоднозначне тлумачення.

Недостатній рівень правової обізнаності публічних службовців щодо змісту та механізмів застосування антикорупційного законодавства також призводить до порушень, які часто мають формальний характер, однак тягнуть за собою юридичну відповідальність. Як вже зазначалося нами раніше «за такі правопорушення передбачено незначні штрафи, однак навіть після їх сплати інформація про службовця залишається у Реєстрі на одному рівні з даними про осіб, засуджених за серйозні кримінальні злочини корупційного характеру» [4].

Окремої уваги потребує проблема електронного декларування. Погоджуємося з тим, що «діяльність публічних службовців повинна передбачати транспарентність фінансових відомостей щодо них, їх обов'язкову перевірку компетентними державними органами, а також встановлення відповідних санкцій, які встановлено міжнародними стандартами у сфері протидії корупції, зокрема статтею 20 Конвенції ООН проти корупції 2003 року» [5]. Технічні труднощі, значний обсяг інформації та складність заповнення декларацій нерідко стають причиною помилок. При цьому навіть незначні неточності можуть розглядатися як порушення

вимог фінансового контролю.

Отже, для підвищення ефективності реалізації антикорупційних обмежень необхідним є вдосконалення законодавства, усунення правових колізій та забезпечення чіткості правових норм. Важливе значення має також підвищення рівня правової культури публічних службовців, проведення систематичних навчань і роз'яснювальної роботи щодо застосування антикорупційного законодавства. Лише комплексний підхід сприятиме формуванню доброчесної та ефективної системи публічної служби в Україні.

Список використаних джерел

1. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1893-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>
2. Коломоець Т. «Антикорупційні обмеження» для публічних службовців в умовах дії правового режиму воєнного стану в Україні: чи можливою є зміна «базової» нормативної моделі? URL: https://lsej.org.ua/4_2022/16.pdf
3. Про інші заборони та обмеження. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/pro-inshi-zaborony-ta-obmezhennya-u-diyalnosti-publichnyh-sluzhbovtsiv/>.
4. Кузь Т. В. Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення: трансформація правового регулювання. *Центральноукраїнський вісник права та публічного управління*. 2025. № 3. С. 56-63. <https://doi.org/10.32782/cuj-2025-3-5>
5. Шершель О. В. Обмеження прав публічних службовців: проблемні питання. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2022. № 2 (24). С. 103-108.

ЛЕВЧУК Олена Вікторівна,

к.е.н., доц.,

старша викладачка кафедри права

Національної безпеки та правової роботи

Військово-юридичного інституту

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

(м. Харків, Україна)

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЛОГІСТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИЛ ОБОРОНИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ВИКЛИКИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Широкомасштабна збройна агресія російської федерації проти України актуалізувала питання ефективного функціонування системи

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

логістичного забезпечення сил оборони України як однієї з ключових передумов підтримання належного рівня обороноздатності держави. Досвід ведення бойових дій засвідчив, що успішність виконання завдань військовими формуваннями значною мірою залежить не лише від рівня підготовки особового складу та наявності сучасного озброєння, але й від спроможності системи логістики своєчасно забезпечувати війська матеріальними засобами, технікою, боєприпасами, паливно-мастильними матеріалами, медичним майном та іншими ресурсами.

В умовах воєнного стану особливого значення набуває удосконалення організаційно-правових засад логістичного забезпечення, оскільки саме вони визначають порядок функціонування відповідних органів управління, механізми взаємодії між суб'єктами сектору безпеки і оборони, а також процедури планування, закупівлі, обліку, транспортування та розподілу матеріальних ресурсів.

Система логістичного забезпечення сил оборони України ґрунтується на положеннях Конституції України [1], законів України «Про національну безпеку України», «Про правовий режим воєнного стану», «Про Збройні Сили України» [2-5], а також низки підзаконних нормативно-правових актів, що регламентують питання оборонного планування, матеріально-технічного забезпечення, оборонних закупівель та функціонування єдиної логістичної системи сектору безпеки і оборони [6; 7].

Важливим етапом розвитку системи оборонної логістики стало впровадження принципів та підходів, сумісних із стандартами НАТО. У процесі реформування сектору безпеки і оборони України значна увага приділяється створенню інтегрованої системи логістичного забезпечення, що базується на сучасних методах управління ресурсами, автоматизації процесів обліку та контролю матеріальних засобів, а також забезпеченні прозорості управлінських рішень.

Разом із тим практика функціонування логістичної системи в умовах відбиття широкомасштабної збройної агресії росії проти України виявила низку проблем організаційного та правового характеру. Одним із головних викликів залишається необхідність забезпечення оперативності прийняття управлінських рішень в умовах динамічної зміни оперативної обстановки. Традиційні бюрократичні процедури, характерні для мирного часу, часто не відповідають потребам воєнного стану, що вимагає запровадження більш гнучких механізмів управління ресурсами.

Суттєвим викликом є також необхідність координації великої кількості суб'єктів логістичного забезпечення. До процесу забезпечення сил оборони залучені не лише органи військового управління, а й центральні органи виконавчої влади, підприємства оборонно-промислового комплексу, суб'єкти господарювання приватного сектору, міжнародні партнери та волонтерські організації. Ефективність функціонування такої складної системи значною мірою залежить від чіткого нормативного визначення повноважень, відповідальності та процедур взаємодії між усіма учасниками.

Окремої уваги потребує питання цифровізації логістичних процесів. Сучасні воєнні конфлікти демонструють зростаючу роль інформаційних технологій у забезпеченні управління ресурсами. Впровадження автоматизованих систем обліку, моніторингу та прогнозування потреб дозволяє підвищити оперативність прийняття рішень, мінімізувати ризики втрати ресурсів та забезпечити прозорість логістичних процесів. Водночас нормативно-правове забезпечення цифрової трансформації оборонної логістики потребує подальшого удосконалення з урахуванням вимог кібербезпеки та захисту інформації.

Серед актуальних проблем також слід відзначити необхідність удосконалення механізмів оборонних закупівель. Попри суттєві зміни законодавства у сфері закупівель для потреб оборони, залишається потреба у пошуку балансу між забезпеченням прозорості використання бюджетних коштів та необхідністю оперативного постачання ресурсів військам. Особливої актуальності це питання набуває в умовах тривалого збройного протистояння та зростання потреб сил оборони у матеріально-технічних ресурсах.

Важливим напрямом удосконалення логістичного забезпечення є розвиток системи стратегічного планування та управління ресурсами. Сучасні підходи до оборонного менеджменту передбачають перехід від реагування на поточні потреби до прогнозування майбутніх викликів та формування необхідних спроможностей на довгострокову перспективу. В цьому контексті важливого значення набуває інтеграція логістичного планування з процесами оборонного планування на основі спроможностей.

Перспективними напрямками удосконалення організаційно-правових засад логістичного забезпечення сил оборони України є: подальша гармонізація нормативно-правової бази зі стандартами НАТО; розвиток єдиної інтегрованої системи управління логістичними процесами; удосконалення механізмів міжвідомчої координації; розширення можливостей цифровізації логістичного забезпечення; підвищення ефективності системи оборонних закупівель; розвиток державно-приватного партнерства у сфері забезпечення потреб оборони; удосконалення системи підготовки та професійного розвитку фахівців логістичного профілю.

Таким чином, логістичне забезпечення сил оборони України є одним із ключових елементів функціонування сектору безпеки і оборони держави в умовах воєнного стану. Ефективність його організаційно-правового забезпечення безпосередньо впливає на спроможність військових формувань виконувати визначені завдання та досягати поставлених цілей. Подальше удосконалення нормативно-правової бази, розвиток сучасних управлінських механізмів і впровадження інноваційних технологій мають стати важливими складовими реформування системи оборонної логістики України відповідно до сучасних безпекових викликів та євроатлантичних стандартів.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
2. Про національну безпеку України : Закон України від 21.06.2018 р. № 2469-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>.
3. Про оборону України : Закон України від 06.12.1991 р. №1932-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12#Text>.
4. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.
5. Про Збройні Сили України : Закон України від 06.12.1991 р. № 1934-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12#Text>.
6. Стратегія національної безпеки України, затверджена Указом Президента України від 14.09.2020 р. № 392/2020. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/3922020-35037>.
7. Стратегічний оборонний бюлетень України, затверджений Указом Президента України від 17.09.2021 № 473/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/3922020-35037>.

ЛИТВИН Наталія Анатоліївна,

д.ю.н., проф.,

професорка кафедри службового та медичного права

Київського національного університету

імені Тараса Шевченка

(м. Київ, Україна)

ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЇ ТА МІЖВІДОМЧОЇ КООРДИНАЦІЇ У СФЕРІ ВЕТЕРАНСЬКОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

Сучасна система реалізації державної ветеранської політики в Україні характеризується багаторівневою інституційною структурою, у межах якої повноваження щодо надання статусу ветерана, організації медичної та психологічної реабілітації, соціальної підтримки та здійснення відповідних виплат розподілені між різними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Така модель функціонування публічної адміністрації об'єктивно потребує ефективних механізмів міжвідомчої координації, здатних забезпечити узгодженість адміністративних рішень та єдність правозастосування.

Водночас у національній правовій системі спостерігається відсутність

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

цілісно врегульованої процедурної моделі координації, що призводить до дублювання повноважень, фрагментації управлінських рішень, невизначеності відповідальності та виникнення публічно-правових спорів. Зазначені проблеми свідчать про те, що йдеться не лише про організаційні недоліки, а про більш глибоку проблему, пов'язану із недостатністю розробленості процедурної координаційної компетенції як елемента адміністративного права.

У вітчизняній науковій літературі проблематика міжвідомчої координації у сфері ветеранської політики досліджується переважно у межах адміністративного управління та соціального забезпечення [1], однак носить фрагментарний характер і не формує цілісної доктринальної концепції координації як елемента адміністративної компетенції. Це зумовлює звернення до напрацювань зарубіжної доктрини, де зазначена проблематика розглядається більш системно, зокрема у контексті процедурного адміністративного права та європейських стандартів належного урядування.

Так, Дж. Делла Кананеа та Л. Парона зазначають, що формування спільного європейського процесуального ядра адміністративного права ґрунтується на уніфікованих процедурах, стандартах прийняття рішень та процесуальних гарантіях, які сприяють подоланню фрагментації компетенцій між органами влади та забезпечують передбачуваність адміністративної діяльності [2]. У цьому контексті ефективність публічного управління пов'язується не лише з належним розподілом повноважень, а й із наявністю процедурних механізмів, здатних забезпечити узгоджене прийняття адміністративних рішень.

Розвиваючи зазначений підхід, А. Санчес-Граельс наголошує, що цифровізація державного сектору сама по собі не усуває інституційних дисфункцій, а за відсутності належної сумісності інформаційних систем та адміністративних процедур може відтворювати вже існуючі проблеми координації [3]. За таких умов обмін інформацією між органами публічної влади та інформаційна взаємодія набувають значення не лише технічних, а й правових інструментів забезпечення узгодженості адміністративної діяльності.

Не менш важливим є аспект забезпечення права на ефективний засіб юридичного захисту. М. Сол наголошує, що множинність суб'єктів публічної влади та розподіл між ними функцій неминуче породжують проблему відповідальності за результат адміністративної діяльності. Відповідно до стандартів Європейського суду з прав людини саме держава повинна організувати свою інституційну систему таким чином, щоб особа не несла негативних наслідків через неузгодженість діяльності різних органів влади [4]. У контексті ветеранської політики це означає необхідність створення такої моделі взаємодії суб'єктів публічної адміністрації, за якої отримання ветераном належних йому послуг не залежало б від його здатності самотійно координувати дії різних установ.

Результати сучасних досліджень у сфері державного управління

також підтверджують, що ефективність реалізації складних публічних політик визначається рівнем гармонізації процедур та здатністю інституцій діяти узгоджено. Зокрема, Мендес К., Бахтлер Дж. доводять, що найбільші втрати ефективності виникають саме на межах компетенцій між різними органами [5]. Подібні висновки містяться й у роботах Р. Cantarelli та співавторів, які встановили, що доступність даних, правила інформаційного обміну та інституційні стимули безпосередньо впливають на якість міжвідомчих рішень і можуть бути причиною їх несумісності [6].

Окремий напрям досліджень присвячений координації у сфері інтегрованого надання соціальних і медичних послуг. Т. Хуяла та Г. Лайгонен доводять, що ефективна взаємодія між організаціями можлива лише за умови існування гармонізованих маршрутів отримання послуг, узгоджених процедур та належного управління знаннями [7]. Відсутність таких механізмів призводить до ситуації, коли доступність послуг залежить не від спроможності державної системи, а від здатності особи самостійно орієнтуватися в адміністративних процесах.

Аналогічні тенденції простежуються і безпосередньо у сфері ветеранської політики. Дослідження Д. Дж. Гов'єра та співавторів засвідчують, що якість координації допомоги ветеранам значною мірою залежить від організаційної структури системи та характеру взаємодії між суб'єктами, які надають послуги [8]. Водночас дослідження К. Міллер та співавторів демонструє, що найбільші труднощі виникають у так званих «перехідних зонах» між різними установами, де відповідальність стає розпорошеною, а доступ до необхідних послуг значною мірою залежить від здатності ветерана самостійно координувати взаємодію між окремими органами та організаціями [9].

Отже, наявні наукові підходи дозволяють зробити висновок, що проблема міжвідомчої координації у сфері ветеранської політики не може розглядатися виключно як питання організації діяльності органів влади. Її сутність полягає у відсутності належного нормативного закріплення процедурної координаційної компетенції, здатної забезпечити узгоджене прийняття адміністративних рішень без втручання у матеріальну компетенцію окремих органів. Саме тому перспективним напрямом удосконалення правового регулювання є формування моделі координації, яка передбачатиме визначення координуючого суб'єкта, законодавче закріплення механізмів обміну інформацією, процедур взаємодії між органами та концентрацію юридичної відповідальності за кінцевий адміністративний результат. Такий підхід відповідатиме європейським стандартам належного урядування, ефективного засобу правового захисту та позитивним зобов'язанням держави щодо забезпечення прав ветеранів.

Список використаних джерел

1. Литвин Н. А., Берлач А. І., Мельник А. А. Розподіл повноважень у сфері ветеранської політики: нормативно-правовий аналіз та напрями вдосконалення. *Наше право*. 2026. № 2. С. 68-75. <https://nashe->

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

pravo.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/archive/NP-2026-2/NP_2026_2_068.pdf.

2. Della Cananea G., & Parona L. Адміністративно-процесуальні акти в Європі: «спільне ядро», що формується? *The American Journal of Comparative Law*. 2024. No. 72(2). P. 324–379. <https://doi.org/10.1093/ajcl/avae016>.

3. Sanchez-Graells, A. Resh(AI)ping good administration: Addressing the mass effects of public sector digitalisation. *Laws*. 2024. No. 13(1), 9. <https://doi.org/10.3390/laws13010009>.

4. Saul M. Local authorities at the European Court of Human Rights. *The International Journal of Human Rights*. 2024. No. 28(7). P. 1060–1085. <https://doi.org/10.1080/13642987.2024.2354172>.

5. Mendez C., Bachtler J. The Quality of Government and Administrative Performance: Explaining Cohesion Policy Compliance, Absorption and Achievements across EU Regions. *Regional Studies*. 2024. Vol. 58. No. 4. P. 690–703. [10.1080/00343404.2022.2083593](https://doi.org/10.1080/00343404.2022.2083593).

6. Cantarelli P., Belle N., & Hall J. L. Information use in public administration and policy decision-making: A research synthesis. *Public Administration Review*. 2023. No. 83(6). P. 1375–1393. <https://doi.org/10.1111/puar.13735>.

7. Hujala T., & Laihonon H. Knowledge management in a regional integrated health and social care system. *Journal of Integrated Care*. 2023. No. 31(5), 15–28. <https://doi.org/10.1108/JICA-06-2022-0032>.

8. Govier D. J., Hickok A., Niederhausen M., Rowneki M., McCready H. S., Mace E. H. S., McDonald K. M., Perla L., & Hynes D. M. Intensity, characteristics, and factors associated with receipt of care coordination among high-risk veterans in the Veterans Health Administration. *Medical Care*. 2024. No. 62(8). P. 549–558. <https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000002020>.

9. Miller C., Shin M., Pugatch M., & Kim B. Veteran perspectives on care coordination between Veterans Affairs and community providers: A qualitative analysis. *Journal of Rural Health*, 2020. No. 37(2). P. 437–446. <https://doi.org/10.1111/jrh.12526>.

МАЦЕЛЮХ Іванна Андріївна,

д.ю.н., проф.,

професорка кафедри службового та медичного права

Навчально-наукового інституту права

Київського національного університету

імені Тараса Шевченка

(м. Київ, Україна)

БЕЗБАР'ЄРНОСТЬ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ ДЛЯ ВETERANІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ПРОПОЗИЦІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

Повномасштабна збройна агресія Росії проти України, що триває з 2022 року, зумовила безпрецедентне збільшення кількості ветеранів та осіб, які отримали інвалідність унаслідок війни. За оцінками українських роботодавських і ветеранських організацій, кількість осіб зі статусом учасника бойових дій вже перевищує 900 тисяч і продовжує зростати [1]. У цих умовах реінтеграція ветеранів з інвалідністю у суспільне життя та професійну діяльність, зокрема у сферу публічної служби, стає одним із ключових викликів повоєнного відновлення держави.

Міжнародно-правовою основою забезпечення права осіб з інвалідністю на працю є Конвенція про права осіб з інвалідністю, ухвалена Організацією Об'єднаних Націй та ратифікована Україною у 2009 році [2]. Стаття 27 Конвенції передбачає обов'язок держав забезпечувати право осіб з інвалідністю на працю, включаючи доступ до працевлаштування у державному секторі, а також гарантувати рівність можливостей і недискримінацію у сфері зайнятості. Одним із ключових елементів цієї системи є принципи універсального дизайну розумного пристосування, який покладає на роботодавця обов'язок створити умови, необхідні для повноцінного виконання службових обов'язків особою з інвалідністю. Таким чином, безбар'єрність у сфері публічної служби передбачає не лише формальний доступ до зайнятості, а й створення організаційного, фізичного та комунікаційного середовища, придатного для професійної реалізації ветеранів з інвалідністю [3]. Водночас міжнародна практика демонструє, що навіть формальне закріплення відповідних гарантій не забезпечує їх автоматичної реалізації. У більшості держав існує суттєвий розрив між нормативним проголошенням принципів інклюзії та фактичним рівнем доступності публічної служби для осіб з інвалідністю.

Порівняльний аналіз міжнародного досвіду дозволяє виокремити дві основні моделі забезпечення безбар'єрності у сфері зайнятості та публічної служби. Перша модель – система обов'язкового нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю, характерна, зокрема, для Німеччини та низки інших європейських держав. У межах цієї моделі роботодавці, які мають понад 20 працівників, зобов'язані забезпечити визначений відсоток робочих місць для осіб з інвалідністю (у Німеччині роботодавці зобов'язані забезпечити щонайменше 5% робочих місць), а у разі невиконання нормативу, сплачувати компенсаційні внески до спеціальних фондів підтримки.

Друга модель ґрунтується переважно на антидискримінаційному законодавстві та механізмах добровільного стимулювання роботодавців. Вона застосовується у Великій Британії, Канаді, Австралії та скандинавських державах. Її основою є юридичний обов'язок роботодавця забезпечувати розумне пристосування робочого місця, а також добровільні програми сертифікації та підтримки інклюзивних роботодавців [4]. Обидві моделі реалізують положення статті 27 Конвенції, однак використовують різні інструменти та механізми контролю.

Досвід Великої Британії демонструє, що навіть розвинена інституційна система не гарантує реального досягнення інклюзивності і експертні дослідження у 2024 році піддали такий стан критиці, назвавши причини недостатності механізмів контролю, підзвітності, а також обмежений вплив на фактичний рівень працевлаштування осіб з інвалідністю у державному секторі [5]. Це свідчить про те, що реалізація міжнародних стандартів безбар'єрності потребує не лише формального правового регулювання, а й реальної інституційної та організаційної трансформації органів публічної влади.

В Україні основним нормативним актом у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю є Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року, який встановлює норматив робочих місць для осіб з інвалідністю у розмірі 4% від середньооблікової чисельності працівників, а для роботодавців із чисельністю від 8 до 25 працівників – обов'язок створення щонайменше одного робочого місця [6].

Суттєві зміни до цієї системи були внесені Законом України від 15.01.2025 №4219-IX, який передбачає реформування механізму адміністрування нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю, запровадження поквартального обліку виконання нормативу та передачу відповідних контрольних функцій Державній податковій службі України [7].

Водночас у чинному законодавстві України відсутній окремий спеціалізований механізм забезпечення доступу ветеранів з інвалідністю до публічної служби. Закон України «Про державну службу» містить загальні положення щодо рівного доступу до державної служби та заборони дискримінації, однак не передбачає окремих процедур адаптації робочого середовища, спеціальних програм професійної інтеграції чи механізмів супроводу ветеранів з інвалідністю у системі органів публічної влади.

Принципово важливо враховувати, що ветерани з інвалідністю мають специфічний бойовий, професійний та психологічний досвід, який відрізняє їх від інших категорій осіб з інвалідністю. Частина ветеранської спільноти критично сприймає виключно квотний підхід як такий, що забезпечує лише формальне дотримання нормативу працевлаштування, але не гарантує реальної професійної інтеграції та поваги до професійного досвіду ветерана. Водночас відсутність спеціалізованих механізмів адаптації та підтримки фактично залишає ветеранів з інвалідністю поза системною державною кадровою політикою у сфері публічної служби.

Таким чином, проведений аналіз дозволяє сформулювати кілька ключових висновків. По-перше, стаття 27 Конвенції про права осіб з інвалідністю покладає на держави юридично обов'язкові зобов'язання щодо забезпечення доступності праці у державному секторі та створення системи розумного пристосування робочого середовища, що має реалізовуватися не лише через загальні антидискримінаційні норми, а й

через спеціалізовані механізми у сфері публічної служби.

По-друге, міжнародний досвід свідчить, що жодна із моделей, ані система нормативів працевлаштування, ані антидискримінаційний підхід із добровільними програмами не є самодостатньою. Квотні механізми здатні забезпечити формальне представництво осіб з інвалідністю, однак самі по собі не гарантують повноцінної професійної інтеграції. Водночас добровільні механізми без належної системи контролю та підзвітності часто мають обмежений практичний ефект.

По-третє, для України критично важливим є формування окремої державної політики щодо включення ветеранів з інвалідністю до системи публічної служби. Така політика повинна включати створення механізмів розумного пристосування робочого середовища в органах влади, розробку спеціалізованих програм професійної адаптації, підготовку керівників органів публічної влади до роботи з ветеранами, а також запровадження принципу «нічого для нас без нас» у процесі формування відповідної кадрової та соціальної політики. Цього можна досягти шляхом розроблення Стратегічної програми забезпечення безбар'єрності на публічній службі для ветеранів з інвалідністю та операційного плану її виконання. Операційний план має передбачати конкретні вимірювані заходи, зокрема: проведення щорічних тренінгів для керівників органів публічної влади з питань розумного пристосування, управління різноманіттям та психологічних особливостей ветеранів з інвалідністю; організацію навчань для кадрових служб органів влади щодо особливостей добору, адаптації та утримання ветеранів з інвалідністю на публічній службі; запровадження обов'язкового вступного інструктажу для всіх новопризначених публічних службовців з питань безбар'єрної взаємодії у колективі; створення мережі наставників із числа ветеранів, які вже успішно інтегрувалися у публічну службу, для супроводу новоприбулих колег; розроблення типових стандартів розумного пристосування робочого місця для різних нозологій інвалідності, характерних для учасників бойових дій. Реалізація зазначених заходів дозволить перетворити формальні правові механізми на дієві інструменти реальної безбар'єрності для ветеранів з інвалідністю у публічній сфері.

Список використаних джерел

1. Конфедерація роботодавців України. Квоти і стипендії для працевлаштування ветеранів: задумки й реалії. 2025. URL: <https://employers.org.ua/news/id2735> (дата звернення: 22.05.2026).
2. Конвенція про права осіб з інвалідністю : прийнята резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 61/106 від 13.12.2006 : ратифікована Законом України від 16.12.2009 р. № 1767-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71 (дата звернення: 22.05.2026).
3. European Commission. Reasonable accommodation at work. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2023. URL: <https://op.europa.eu/webpub/empl/reasonable-accommodation-at-work/en/>

(дата звернення: 22.05.2026).

4. Employment Strategy for Canadians with Disabilities: Annual Progress Report 2024–2025 / Government of Canada. *Ottawa*, 2025. URL: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/disability-inclusion-action-plan/reports/employment-strategy-progress-report-2024-2025.html> (дата звернення: 22.05.2026).

5. Does the Government's Disability Confident Scheme improve disability employment outcomes? / Disability @ Work. 2023. URL: <https://committees.parliament.uk/writtenevidence/148753/html/> (дата звернення: 22.05.2026).

6. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 21. Ст. 252. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 22.05.2026).

7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю : Закон України від 15.01.2025 р. № 4219-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-20> (дата звернення: 22.05.2026).

МЕЛЬНИК Алла Анатоліївна,

К.Ю.Н.,

асистентка кафедри службового та медичного права

Навчально-наукового інституту права

Київського національного університету

імені Тараса Шевченка

(м. Київ, Україна)

МОВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Мовна компетентність є складовою професійної компетентності державних службовців, що являє собою сукупність знань про мову, її правила та систему, а також здатність використовувати ці знання в процесі усного та писемного мовлення. Знання іноземної мови є важливими для державних службовців, оскільки воно дає можливість виконувати функції держави у міжнародних відносинах, долучатися до міжнародного обміну досвідом, а також підвищує загальний престиж держави тощо.

У сучасних умовах трансформації системи публічного управління в Україні володіння державною мовою виступає не лише як формальна вимога законодавства, а як суттєвий компонент професійної компетентності державних службовців, що суттєво впливає на діяльності публічних інститутів.

Вітчизняне законодавство, зокрема в Законі України «Про державну

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

службу» від 10.12.2015 р. питання володіння та використання державної та іноземної мов врегульовані у таких основних контекстах: а) як вимога до осіб, які претендують на вступ на державну службу: вимога вільного володіння державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови, – для претендентів на зайняття посад державної служби; вимога володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи, – для претендентів на зайняття посад вищого корпусу державної служби (ст.ст. 19, 20); б) як складова принципу професіоналізму державної служби – вільне володіння державною мовою і, за потреби, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону (п. 3 ч. 1 ст. 4); в) як обов'язок державних службовців – державні службовці зобов'язані використовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, не допускати дискримінацію державної мови і протидіяти можливим спробам її дискримінації (п. 5 ч. 1 ст. 8). У п. 5 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. «професійна компетентність» визначається як здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [1] в Законі «Про забезпечення функціонування української мови як державної» [2], зобов'язує державних службовців підтверджувати рівень володіння державною мовою відповідним сертифікатом, вимоги до якого визначені Національною комісією зі стандартів державної мови (далі – НАДС) [3]. Незважаючи на законодавчі норми, на практиці рівень мовної компетентності серед посадових осіб залишається нерівномірним, що створює виклики для якісної службової комунікації, формування довіри громадян та престижу державних інститутів. Саме комунікативна компетентність у сфері публічного управління визнається запорукою ефективності державного управління, оскільки від рівня грамотності та культури публічного мовлення державних службовців залежить якість ухвалення управлінських рішень.

Професійна компетентність державних службовців залежить від здатності виконувати посадові обов'язки якісно, своєчасно та відповідно до встановлених правових норм. З огляду на це, мовна компетентність стає невід'ємною складовою такого виконання. Наявність уміння виражати думки зрозуміло, точно та відповідно до стандартів офіційно-ділового стилю дозволяє уникати помилок у документах, неточностей та двозначності у нормативних актах. Професійна відповідальність державних службовців передбачає не лише дотримання етичних норм і законодавчих вимог, а й уміння точно, коректно та зрозуміло формулювати управлінські рішення, що неможливо без високого рівня культури мовлення. Відтак мовна компетентність розглядається як основна ознака професіоналізму, результативності та правової коректності службової діяльності.

Аналіз нормативної бази свідчить про системний підхід держави до підвищення мовної компетентності персоналу публічного сектору, оскільки законодавство передбачає обов'язкове володіння державною мовою державними службовцями, встановлює вимоги до підтвердження рівня мовної підготовки та визначає відповідальність за недотримання мовних норм. Це включає як правові механізми контролю, так і освітні та тренінгові програми, спрямовані на формування та підтримку мовної компетентності, що забезпечує ефективну комунікацію, підвищення професійної дисципліни та довіри громадян до органів державної влади.

Мовна компетентність є ключовим фактором ефективності публічного управління, оскільки забезпечує високий рівень комунікацій, точність і нормативність ділового мовлення, прозорість діяльності органів влади та підвищує довіру громадян до державних інституцій. Крім того, вона сприяє професійному розвитку службовців, уніфікації стандартів роботи, підвищенню ефективності прийняття управлінських рішень.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
2. Про забезпечення функціонування української мови як державної: Закон України від 25.04.2019 р. № 2704-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19#Text>.
3. Національне агентство України з питань державної служби. Освітні програми з удосконалення рівня володіння державною мовою. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua>.

МЕЛЬНИЧЕНКО Владислав Сергійович,
Уповноважена особа з питань запобігання
та виявлення корупції у військовій частині А5273,
(м. Харків, Україна)

ДО ПИТАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ПРИНЦИПІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Реформа державного управління є однією з пріоритетних тем політичного порядку денного в Україні з часів Революції гідності у 2014 році. У 2018 році Програма SIGMA здійснила базову оцінку державного управління відповідно до Принципів державного управління в усіх сферах за винятком управління державними фінансами. Висновки та рекомендації стали основою для подальших оновлень Стратегії РДУ та ухвалення нової Стратегії [1, с.7].

Серед багатьох викликів, пов'язаних із успішним процесом вступу до ЄС, початковим діалогом з ОЕСР щодо вступу, післявоєнним відновленням та модернізацією системи державного управління, на

вирішення у пріоритетному порядку заслуговують такі:

1) збереження надійних стратегічних засад реформи державного управління та управління державними фінансами, посилення узгодженості та взаємодії між ними і приділення більшої уваги кінцевим результатам [1, с.8];

2) збереження тенденції до зростання цифровізації, якості та доступності послуг, із одночасним забезпеченням належного виконання закону України «про адміністративну процедуру» для ефективного дотримання верховенства права та захисту прав сторін в адміністративних процедурах [1, с.18];

3) посилення координації європейської інтеграції для прискорення виконання законодавчих зобов'язань у сфері європейської інтеграції, перегляд документів планування у сфері європейської інтеграції та створення переговорних структур відповідно до зобов'язань країни-кандидата на вступ до Європейського Союзу [1, с.8];

4) зміцнення співпраці між урядом і Верховною Радою для покращення якості законодавства, беручи до уваги відповідальність уряду за формування та реалізацію державної політики та відповідальність парламенту за нагляд над формуванням урядом політик [1, с.18];

5) розвиток спроможності державної служби;

6) продовження реформи оплати праці на державній службі для підвищення конкурентоспроможності та справедливості, із повним урахуванням обмежень та непередбачуваності фінансової ситуації при розробці графіка впровадження [1, с.18].

Для підвищення престижу державної служби та зменшення рівня корупції доцільно розглянути питання щодо вдосконалення системи оплати праці на основі: оновлення Каталогу типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад; оновлення методології проведення класифікації посад; розроблення методики співставлення рівня оплати праці на типових посадах державної служби з приватним сектором України; розроблення єдиних підходів до планування фонду оплати праці державних службовців [2].

Реформування системи державного управління має здійснюватися з урахуванням Європейських стандартів належного адміністрування, розроблених Програмою підтримки вдосконалення врядування та менеджменту (програма SIGMA) та викладених у документі «Принципи державного управління». Зазначений документ містить систему принципів і критерії оцінки державного управління, що базуються на основі міжнародних стандартів і вимог, а також кращих практик держав-членів ЄС та держав Організації економічного співробітництва та розвитку [2].

Для організації економічного співробітництва Принципи є інструментом поширення стандартів щодо належного державного управління та посилення впливу Організації на органи державного управління, в яких працює програма SIGMA. Політики та державні службовці з інших країн з перехідною економікою також можуть

використовувати систему в якості інструмента постійного вдосконалення систем державного управління та в якості керівництва щодо посилення спроможності свого державного управління формувати кращу політику з метою забезпечення кращих стандартів життя, надавати високоякісні та орієнтовані на користувача послуги та ефективно управляти державними коштами, а також у своїх зусиллях сприяти прозорості та підзвітності та зміцнювати довіру громадян до державних установ [3, с.6].

Структура принципів державного управління відповідно до програми SIGMA включає 6 напрямів державного управління, 32 принципи, 270 підпринципів.

Відповідно до Європейських принципів державна служба повинна бути професійною, доброчесною, політично нейтральною, базуватися на заслугах, бути орієнтованою на громадян. Згідно з висновками експертів програми SIGMA, Україна відповідає багатьом Європейським принципам, зокрема в частині повноти та чіткості законодавчого регулювання державної служби, розмежування посад державної служби, політичних посад та інших посад в державних органах [4, с.3-4].

Слід зазначити, що Україна виконує своє євроінтеграційні завдання: імплементує Угоду про асоціацію з ЄС та наближає законодавство до права ЄС. Одночасно із набуттям статусу кандидата на членство в ЄС, перед Україною постають масштабні й складні завдання. Україна має амбітну мету бути повністю готовою до вступу в Європейський Союз настільки швидко, наскільки це можливо в умовах повномасштабної війни [5].

Підбиваючи висновки, важливо наголосити на тому, що очікуваними результатами проведення реформи державного управління з урахуванням Європейських принципів є: забезпечення надання послуг високої якості та формування зручної адміністративної процедури для громадян і бізнесу; формування системи професійної та політично нейтральної публічної служби, орієнтованої на захист інтересів громадян; розбудова ефективних і підзвітних громадянам державних інституцій, які формують державну політику та успішно її реалізують для сталого розвитку держави.

Список використаних джерел

1. Державне управління в Україні. Оцінювання на відповідність Принципам державного управління. Грудень 2023 року. URL: https://www.sigmaweb.org/content/dam/sigma/uk/publications/reports/2024/02/public-administration-in-ukraine_27a46a58/b0dd70ef-uk.pdf (дата звернення: 16.05.2026).

2. Національне агентство України з питань державної служби - Стан впровадження системи оплати праці на основі класифікації посад (за підсумками 1 півріччя 2024 року). Національне агентство України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/oplata-praci-derzhavnih-sluzhbovciv/stan-vprovadzhennia-systemy-oplaty-pratsi-na-osnovi->

klasyfikatsii-posad-za-pidsumkamy-1-pivrichchia-2024-roku (дата звернення: 16.05.2026).

3. Національне агентство України з питань державної служби - Центр адаптації державної служби до стандартів ЄС. Головна | Національне агентство України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/centr-ocinyuvannya-kandidativ-na-zajnyattya-posad-derzhavnoyi-sluzhbi> (дата звернення: 16.05.2026).

4. Деякі питання реформування державного управління України. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-p#Text> (дата звернення: 16.05.2026).

5. Європейська інтеграція: головне - Європейська інтеграція - European integration portal. URL: <https://eu-ua.kmu.gov.ua/integration/euintegration/> (дата звернення: 16.05.2026).

МУЗА Олег Валентинович,
д.ю.н., старший науковий співробітник,
професор кафедри публічного та міжнародного права
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана,
(м. Київ, Україна)

РОЛЬ ВИКРИВАЧІВ КОРУПЦІЇ У ФОРМУВАННІ КУЛЬТУРИ ДОБРОЧЕСНОСТІ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Питання доброчесності у сфері публічної служби завжди становили предмет наукового інтересу та мали важливе практичне значення для розбудови ефективного публічного апарату влади, створення дієвих механізмів контролю і нагляду за належною реалізацією завдань і функцій держави та органів місцевого самоврядування. Це є вкрай важливим в умовах дії правового режиму воєнного стану, європейської інтеграції України та продовження реформи державного управління і публічної служби.

Доброчесність на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування визначається як спрямованість дій публічного службовця на захист публічних інтересів та відмова публічного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень [1; 2].

Одним із важливих інструментів запобігання корупції на публічній службі є інститут викривачів, які повідомляють про факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень.

Закон України «Про запобігання корупції» визначив гарантії захисту прав викривачів [3]. «Формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень є основою

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

формування доброчесності та відкритості в діяльності як державних органів, так і приватного сектору. Така культура базується на обізнаності та бажанні громадян здійснювати свій внесок у протидію корупції, готовності діяти у випадку виявлення порушень, а також на впевненості в ефективному захисті викривачів. Створення умов для безпечного та анонімного повідомлення, а також заохочення до прояву громадянської активності – важливі передумови для побудови прозорого та відповідального суспільства» [4, с. 380].

У контексті викладеного варто згадати, що доброчесність є однією з фундаментальних цінностей демократичного врядування. Для сфери публічної служби це насамперед означає неухильне дотримання публічними службовцями моральних принципів, етичних норм і правових вимог під час виконання посадових і службових обов'язків, недопущення конфлікту інтересів, дотриманням принципів належного урядування та забезпечення невідворотності юридичної відповідальності. Вироблення і дотримання наведених стандартів сприяє формуванню культури доброчесності, яка передбачає існування сталого середовища неприйняття будь-яких проявів корупції.

Булгакова О.В. зауважує, що «питання щодо розуміння сутності, структури, значення і взагалі концепту явища доброчесності набуло актуальності в контексті протидії корупції як досить не зрозумілий інструмент, покликаний знизити прояви корупції в сфері публічних взаємовідносин та покращити ситуацію в секторі державного управління в цілому. <...> Якщо сприймати доброчесність як характеристику притаманну виключно особі на публічній службі в процесі виконання обов'язків, то впливає, що весь тягар відповідальності за недосягнення доброчесності покладено виключно на окрему посадову особу» [5, с. 5-6].

Згаданий Закон «Про запобігання корупції» закріплює низку правових гарантій прав викривача корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, зокрема право: 1) бути повідомленим про свої права та обов'язки, передбачені цим Законом; 2) подавати докази на підтвердження своєї заяви; 3) отримувати від уповноваженого органу, до якого він подав повідомлення, підтвердження його прийняття і реєстрації; 4) давати пояснення, свідчення або відмовитися їх давати; 5) на безоплатну правничу допомогу у зв'язку із захистом прав викривача; 6) на конфіденційність; 7) повідомляти про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень згаданого Закону без зазначення відомостей про себе (анонімно); 8) у разі загрози життю і здоров'ю на забезпечення безпеки щодо себе та близьких осіб, майна та житла або на відмову від таких заходів; 9) на відшкодування витрат у зв'язку із захистом прав викривачів, витрат на адвоката у зв'язку із захистом прав особи як викривача, витрат на судовий збір; 10) на винагороду у визначених законом випадках; 11) на отримання психологічної допомоги; 12) на звільнення від юридичної відповідальності у визначених законом випадках; 13) отримувати інформацію про стан та

результати розгляду, перевірки та/або розслідування за фактом повідомлення ним інформації [3].

Інститут викривачів корупції також відіграє важливу роль у формуванні культури доброчесності у системі публічної служби. Зокрема, таке реагування на корупційні правопорушення спрямоване не лише на протидію таким негативним проявам, але й сприяє виробленню у публічних службовців необхідності дотримання етичних норм у службовій діяльності. Варто також зазначити, що інститут викривачів корупції підвищує ефективність механізму запобігання корупції шляхом виявлення та викриття її проявів, що, своє чергою, сприяє зміцненню довіри суспільства до державних інституцій, а також формуванню атмосфери відкритості, прозорості та підзвітності органів публічної влади.

Директива ЄС 2019/1937 від 23 жовтня 2019 року «Про захист осіб, які повідомляють про порушення законодавства Союзу» передбачає єдині мінімальні стандарти, які забезпечують високий рівень захисту осіб, які повідомляють про порушення законодавства Союзу. Ця Директива закріплює сфери, які підпадають під застосування актів Союзу: державні закупівлі; фінансові послуги, продукти та ринки, а також запобігання відмиванню грошей та фінансуванню тероризму; безпека продуктів та їхня відповідність стандартам; безпека на транспорті; охорона навколишнього середовища; радіаційний захист та ядерна безпека; безпека харчових продуктів та кормів, здоров'я та добробут тварин; громадське здоров'я; захист прав споживачів; захист приватності та персональних даних; безпека мереж та інформаційних систем; порушення, які впливають на фінансові інтереси Союзу, згідно зі статтею 325 ДФЄС та, як далі визначено, відповідними законами Союзу; порушення, які стосуються внутрішнього ринку, згідно зі статтею 26(2) ДФЄС, зокрема порушення правил Союзу щодо конкуренції та державної допомоги, а також порушення, які стосуються внутрішнього ринку, щодо актів, які порушують правила оподаткування прибутку підприємств, чи схем, мета яких полягає в отриманні податкових пільг, що позбавляє законодавство оподаткування прибутку підприємств, яке застосовується, його предмета та мети [6].

Варто погодитися також із тим, що «основою реформування публічної служби повинно бути саме підвищення та підтримка високих стандартів доброчесності та професійної етики публічних службовців. Це можна досягти за допомогою ефективної етичної інфраструктури, яка складається з різних інструментів та методів, що допомагають створити сприятливий морально-психологічний клімат в органах публічної влади. <...> Саме механізм громадського контролю визнається більшістю фахівців, експертів і політиків одним із ключових факторів у досягненні позитивних результатів у протидії та запобіганні корупції, створенні максимально доброчесного громадського і державного простору в більшості європейських країн» [7, с. 67; 193].

Отже, ефективне функціонування інституту викривачів корупції

безпосередньо впливає на формування та розвиток культури доброчесності в системі публічної служби. Належне забезпечення державного захисту викривачів корупції сприяє формуванню у публічних службовців відповідального ставлення до виконання службових обов'язків, дотримання етичних стандартів, принципів доброчесності та вимог законодавства.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
2. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 02.05.2023 р. № 3077-IXI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20#Text>.
3. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>.
4. Шульган І. І., Кузів Ю. З. Інститут викривачів як механізм протидії корупції: міжнародний досвід та українські реалії. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 5. Ч. 2. С. 376-381.
5. Булгакова О. В. Доброчесність як інструмент забезпечення ефективності публічного врядування. *Центральноукраїнський вісник права та публічного управління*. 2025. № 1 (9). С. 5-13.
6. Директива ЄС 2019/1937 «Про захист осіб, які повідомляють про порушення законодавства Союзу» від 23 жовтня 2019 року. URL: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2023/06/Dyrektyva-YES-20191937.pdf>
7. Сорокіна Н. Г. Морально-етичні основи публічної служби в умовах трансформації влади в Україні : монографія. Дніпро : ГРАНІ, 2020. 224 с.

ПОГРЕБНЯК Олена Геннадіївна,

к.ю.н.,

доцентка кафедри адміністративно-правових дисциплін

Інституту права та безпеки

Одеського державного університету внутрішніх справ

(м. Одеса, Україна)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: КАДРОВИЙ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТИ

Повномасштабна збройна агресія суттєво трансформувала умови функціонування системи державної служби України. Запровадження правового режиму воєнного стану зумовило необхідність оперативного перегляду кадрових процедур, спрощення механізмів комплектування державних органів та адаптації системи публічного управління до роботи в

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

умовах постійних безпекових ризиків. Водночас тривале функціонування державної служби у кризових умовах актуалізувало низку системних проблем, які безпосередньо впливають на її ефективність, кадрову стійкість та інституційну спроможність. Одним із найбільш критичних викликів є кадровий дефіцит. Масова мобілізація, вимушена міграція населення, релокація кваліфікованих фахівців за кордон, а також зростання конкуренції з боку приватного сектору призвели до суттєвого збільшення кількості вакантних посад у державних органах. За таких умов істотно зростає навантаження на державних службовців, які продовжують виконувати службові обов'язки, що негативно позначається на якості публічного адміністрування, спричиняє професійне вигорання, зниження мотивації до праці та збільшення ризиків кадрової плинності. У довгостроковій перспективі це створює загрозу втрати інституційної пам'яті органів державної влади та погіршення якості реалізації державної політики.

Не менш вагомою проблемою є обмеження внутрішньої кадрової мобільності та кар'єрного розвитку державних службовців. Відповідно до ч. 5 ст. 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» державні службовці, призначені на посади за спрощеною процедурою без конкурсного відбору, позбавлені можливості переведення на інші посади державної служби [2]. Незважаючи на те, що відповідний механізм був виправданим на початковому етапі війни як надзвичайний інструмент оперативного кадрового забезпечення органів влади, його подальше застосування породило низку негативних наслідків. Фактично тисячі державних службовців, які успішно виконують свої функціональні обов'язки, опинилися у ситуації професійної стагнації, оскільки позбавлені можливості як вертикального кар'єрного просування, так і горизонтальної кадрової мобільності. Це істотно обмежує можливості керівників щодо ефективного управління персоналом, раціонального перерозподілу кадрових ресурсів та оперативного реагування на зміни функціонального навантаження структурних підрозділів [5]. Будь-яка спроба кадрової оптимізації фактично потребує складної процедури звільнення та повторного призначення особи на нову посаду. Додатковим стримуючим чинником виступає необхідність повторного проходження спеціальної перевірки у випадку призначення на посади категорії «Б», навіть за відсутності перерви у проходженні державної служби [1]. Як наслідок, керівні посади протягом тривалого часу залишаються вакантними, що негативно впливає на ефективність діяльності органів державної влади, особливо в умовах воєнного стану, коли швидкість прийняття управлінських рішень має критичне значення.

Окремої уваги потребує проблема фінансової неконкурентоспроможності державної служби. Попри реалізацію реформи оплати праці та впровадження системи грейдингу, рівень матеріального забезпечення державних службовців залишається істотно нижчим порівняно з приватним сектором. Це ускладнює залучення висококваліфікованих фахівців та молодих спеціалістів, особливо у

сферах цифрової трансформації, стратегічного планування, права та фінансового менеджменту. Низький рівень матеріального стимулювання зумовлює постійний відтік найбільш професійно підготовлених кадрів до бізнесу, міжнародних проєктів та громадського сектору. У результаті державні органи втрачають фахівців, які володіють унікальними знаннями специфіки діяльності окремих структурних підрозділів, що негативно позначається на інституційній пам'яті органів влади [4, с. 65]. Водночас на конкурсні процедури дедалі частіше подаються кандидати без достатнього професійного досвіду або необхідного рівня компетентностей, що впливає на якість кадрового складу державної служби та ефективність виконання покладених на державні органи функцій. За таких умов формується тенденція до зниження мотивації персоналу та переходу від орієнтації на результат до формального виконання посадових обов'язків.

Також, особливого значення набувають перспективи відновлення конкурсного порядку вступу на державну службу, передбачені проєктом Закону про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення проведення конкурсів та удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби [3]. Безумовно, повернення до конкурсних процедур є важливим кроком у забезпеченні принципів професіоналізму, прозорості та рівного доступу громадян до державної служби. Разом із тим реалізація відповідних законодавчих змін потребує врахування сучасних безпекових та організаційних викликів. Проведення одночасно великої кількості конкурсів може суттєво перевантажити служби управління персоналом та конкурсні комісії, що негативно позначиться на поточній діяльності державних органів. Додаткові ризики створюють постійні повітряні тривоги, аварійні відключення електроенергії та нестабільність роботи електронних інформаційних систем. У разі переривання комп'ютерного тестування через форс-мажорні обставини кандидати змушені проходити процедуру повторно, що негативно впливає на довіру до конкурсного відбору та може призвести до відмови частини претендентів від участі у конкурсах. У зв'язку із цим доцільним видається законодавче врегулювання механізму автоматичного збереження результатів тестування у випадку виникнення обставин непереборної сили із можливістю продовження проходження тестування після усунення відповідних перешкод. Додатковим викликом є відновлення обов'язкового подання державного сертифіката про рівень володіння українською мовою. У сучасних умовах кількість центрів тестування залишається недостатньою для забезпечення потреб усіх потенційних кандидатів, особливо в регіонах із значною територією та складною логістикою. Це фактично створює нерівні можливості доступу до державної служби залежно від місця проживання кандидатів. З огляду на викладене, доцільним видається законодавче запровадження відтермінування обов'язкового подання мовного сертифіката для переможців конкурсів із покладенням обов'язку скласти відповідний іспит протягом шести місяців

після призначення на посаду. Одночасно потребує розвитку мережа центрів мовного тестування шляхом їх децентралізації та створення відповідної інфраструктури у великих районних центрах.

Таким чином, сучасні виклики функціонування державної служби в умовах воєнного стану потребують комплексного перегляду кадрової політики держави. Її подальший розвиток має ґрунтуватися на принципах кадрової мобільності, конкурентоспроможності державної служби, цифровізації кадрових процедур, гнучкості правового регулювання та забезпечення інституційної стійкості органів державної влади. Лише системне реформування кадрового забезпечення дозволить сформувати професійну, ефективну та адаптивну державну службу, здатну забезпечити належне функціонування держави як у період воєнного стану, так і в процесі повоєнного відновлення.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 08.06.2026)
2. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19> (дата звернення: 08.06.2026).
3. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення проведення конкурсів та удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби : проєкт Закону України від 16.07.2025 № 13478. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/56817?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 08.06.2026).
4. Корнута Л. М. Окремі питання провадження державної служби в умовах воєнного стану. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. № 2. С. 64–69. URL: <https://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/192> (дата звернення: 08.06.2026).
5. *Good Practice Principles for Public Service Design and Delivery in the Digital Age*. OECD Public Governance Policy Papers. № 23. Paris : OECD Publishing, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1787/2ade500b-en> (дата звернення: 08.06.2026).

ПОНОМАРЕНКО Віктор Володимирович,
викладач кафедри адміністративного права та процесу
Донецького державного університету внутрішніх справ
(м. Кропивницький, Україна)

РОЛЬ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ У ПРОЦЕСІ РЕІНТЕГРАЦІЇ ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЙ

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

В умовах триваючої збройної агресії проти України питання реінтеграції деокупованих територій набуває особливої актуальності. Після звільнення населених пунктів від окупації перед державою постає складне завдання не лише відновити зруйновану інфраструктуру та забезпечити безпеку населення, а й повернути ці території до повноцінного функціонування в межах єдиного правового, соціального та адміністративного простору України. Важливе місце в цьому процесі належить публічній службі, адже саме через діяльність органів державної влади та їх посадових осіб забезпечується реалізація державної політики, відновлення прав громадян і налагодження ефективної взаємодії між державою та суспільством.

Реінтеграція деокупованих територій є комплексним процесом, який охоплює не лише політичні чи економічні аспекти, а й питання відновлення довіри громадян до державних інституцій. Населення, яке тривалий час перебувало в умовах окупації, потребує підтримки з боку держави, доступу до адміністративних і соціальних послуг, а також чітких гарантій захисту своїх прав та законних інтересів. Саме тому ефективна діяльність публічних службовців стає однією з ключових передумов успішної реінтеграції.

Основою діяльності органів публічної влади є Конституція України, відповідно до якої людина, її права і свободи визнаються найвищою соціальною цінністю [1]. У зв'язку з цим діяльність державних службовців на деокупованих територіях має бути спрямована насамперед на забезпечення потреб громадян, відновлення належного рівня публічного управління та створення умов для реалізації конституційних прав і свобод. Саме через практичну діяльність посадових осіб громадяни оцінюють ефективність державної політики та спроможність держави виконувати свої функції.

Одним із перших завдань після деокупації є відновлення роботи органів влади та системи надання публічних послуг. На практиці це означає організацію роботи державних установ, відновлення документообігу, забезпечення функціонування реєстрів, оформлення соціальних виплат, пенсій, допомог та інших послуг, які мають важливе значення для населення. Від оперативності вирішення таких питань залежить не лише рівень соціальної стабільності, а й ставлення громадян до держави загалом.

Важливу роль у цьому процесі відіграє професійний кадровий потенціал публічної служби. Закон України «Про державну службу» визначає основні принципи функціонування державної служби, серед яких професіоналізм, доброчесність, ефективність та політична неупередженість [2]. У сучасних умовах ці принципи набувають особливого значення, оскільки саме від компетентності та відповідальності службовців залежить успішність реалізації заходів із відновлення деокупованих територій.

Слід зазначити, що робота публічних службовців на деокупованих територіях має свою специфіку. Вона пов'язана з необхідністю працювати в умовах підвищених безпекових ризиків, значного навантаження та обмежених ресурсів. Крім того, службовцям доводиться вирішувати проблеми, які накопичувалися протягом тривалого часу внаслідок окупації. Саме тому важливого значення набуває підготовка кадрів, розвиток їх професійних компетентностей та формування навичок роботи в кризових умовах.

Не менш важливою складовою процесу реінтеграції є відновлення довіри населення до державних інституцій. Тривала окупація часто супроводжується поширенням дезінформації та негативного ставлення до органів державної влади. За таких умов публічні службовці повинні демонструвати відкритість, професійність та готовність допомагати громадянам у вирішенні їхніх проблем. Саме якість щоденної роботи органів влади значною мірою впливає на формування позитивного сприйняття держави населенням деокупованих територій.

Важливим напрямом діяльності публічної служби є також координація заходів із відновлення територій. Йдеться про взаємодію з органами місцевого самоврядування, міжнародними партнерами, громадськими організаціями та іншими суб'єктами, залученими до процесу відбудови. Публічні службовці беруть участь у реалізації державних програм відновлення, організації гуманітарної допомоги та забезпеченні належного використання бюджетних коштів. Від ефективності такої роботи значною мірою залежить темп відновлення постраждалих громад.

Сучасні виклики також зумовлюють необхідність активного впровадження цифрових технологій у діяльність органів влади. Використання електронних сервісів дозволяє забезпечити безперервність надання послуг навіть за умов пошкодження інфраструктури або нестачі кадрових ресурсів. Крім того, цифровізація сприяє підвищенню прозорості діяльності органів влади та спрощує взаємодію громадян із державою.

Таким чином, публічна служба є одним із ключових інструментів реінтеграції деокупованих територій України. Саме через діяльність публічних службовців забезпечується відновлення функціонування органів влади, реалізація прав громадян, надання необхідних послуг та зміцнення довіри населення до держави. У сучасних умовах особливого значення набувають професіоналізм, відповідальність та доброчесність публічних службовців, адже від їхньої роботи значною мірою залежить успішність відновлення звільнених територій та подальший розвиток української держави.

Список використаних джерел

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. Ст. 43.

ПРОНЕВИЧ Олексій Станіславович,
 д.ю.н., проф.,
 професор кафедри службового та медичного права
 Навчально-наукового інституту права
 Київського національного університету імені Тараса Шевченка
 (м. Київ, Україна)

ЛЕГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ВІЙСЬКОВИМИ КАПЕЛАНАМИ

Доктрина службового права ґрунтується на постулаті щодо поділу державної служби на цивільну державну службу та мілітаризовану державну службу. Визначальними маркерами мілітаризованої державної служби є спрямованість професійної діяльності персоналу мілітаризованих суб'єктів владних повноважень на реалізацію функцій оборони та/або безпеки, наявність жорсткої службової ієрархії/субординаційності службово-правових відносин, наділення особового складу повноваженнями щодо застосування вогнепальної зброї у контексті забезпечення легального публічного інтересу, висока функціональна спроможність особового складу виконувати посадові обов'язки в умовах існування реальної небезпеки для життя і здоров'я, легальне закріплення підвищених кваліфікаційних вимог до кандидатів на зайняття посад мілітаризованої державної служби, високий рівень правового та соціального захисту особового складу тощо.

Стрижневим компонентом мілітаризованої служби є військова служба. Відповідно до частини 2 статті 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» військова служба тлумачиться як державна служба особливого характеру, що полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України (за винятком випадків, визначених законом), іноземців та осіб без громадянства, пов'язаній із обороною України, її незалежності та територіальної цілісності. Військовослужбовцями визнаються громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які проходять військову службу [1].

Особливість правового регулювання проходження військової служби різними категоріями військовослужбовців об'єктивно зумовлена їх «службовим функціоналом», специфікою виконуваних службових/службово-бойових/бойових завдань. Так, легальні засади проходження військової служби військовими капеланами визначено крізь призму завдань, виконуваних ними у сфері забезпечення реалізації конституційного права на свободу світогляду та віросповідання військовослужбовців.

Згідно з пунктом 2 частини 1 статті 1 Закону України «Про Службу військового капеланства» військовим капеланом є особа, яка в установленому цим Законом порядку отримала мандат на право здійснення військової капеланської діяльності, уклала контракт про

проходження військової служби на посадах осіб офіцерського складу (виключно на посадах Служби військового капеланства) та здійснює військову капеланську діяльність у підрозділах Збройних Сил України, Національної гвардії України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань та Державної прикордонної служби України на підставах та в порядку, передбачених цим Законом. Військове капеланство має дуалістичну соціально-правову природу, що об'єктивно зумовлено належністю капелана до певної релігійної конфесії, необхідністю отримання ним мандату на право здійснення військової капеланської діяльності, долученістю капеланів до організації заходів з метою задоволення духовно-релігійних потреб військовослужбовців, працівників та членів їх сімей у мирний і воєнний час. Військова капеланська діяльність загалом полягає у сприянні реалізації конституційного права військовослужбовців, працівників та членів їх сімей на свободу світогляду та віросповідання шляхом задоволення їх духовно-релігійних потреб [2].

У титульному законі про Службу військового капеланства встановлено низку вимог до військового капелана, а саме: наявність громадянства України; наявність статусу священнослужителя зареєстрованої в Україні релігійної організації; отримання від керівного центру (управління) відповідної релігійної організації мандату на право здійснення військової капеланської діяльності; наявність вищої богословської освіти. Згідно зі статтею 10 Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав військовослужбовців та поліцейських на соціальний захист» від 21 березня 2024 року статтю 7 Закону України «Про Службу військового капеланства» було доповнено положенням щодо неможливості призначення військовим капеланом особи, яка належить до релігійної організації, що визнана такою, що входить до структури (є частиною) релігійної організації, керівний центр (управління) якої знаходиться в державі, визнаній такою, що здійснила збройну агресію проти України та/або тимчасово окупувала частину території України [3].

У статті 100-2 розділу 3 «Обов'язки посадових осіб, військовослужбовців рядового складу» Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України обов'язки військового капелана бригади, батальйону визначено таким чином: здійснення забезпечення організації та проведення молитов, богослужінь, благословень, урочистих і поминальних заходів та інших релігійних обрядів і культів, пов'язаних із задоволенням духовно-релігійних потреб військовослужбовців, працівників та членів їх сімей; сприяння розвитку особистісних та колективних моральних якостей особового складу; популяризація здорового способу життя серед військовослужбовців, працівників та членів їх сімей; ознайомлення військовослужбовців, працівників та членів їх сімей з основами релігійного вчення; виховання у військовослужбовців, працівників та членів їх сімей толерантного ставлення до людей з іншим

світоглядом та релігійними переконаннями; налагодження взаємодії з представниками релігійних організацій, які здійснюють діяльність у місцях дислокації військових частин, в інтересах задоволення духовно-релігійних потреб військовослужбовців, працівників та членів їх сімей; участь у реабілітації особового складу, який потребує психологічної допомоги; консультування командування з релігійних питань. Видачу зброї та боєприпасів військовим капеланам заборонено, а також заборонено залучення військових капеланів «до чергувань, нарядів, проведення службових розслідувань та інших дій, несумісних з їхніми посадовими обов'язками та статусом священнослужителя» [4].

Указом Президента України від 12 вересня 2022 року № 641/2022 було внесено зміни до Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України щодо проходження військової служби військовими капеланами. У цьому нормативно-правовому акті легально закріплено важливі службово-правові імперативи щодо: відповідності кандидатів на зайняття посад військових капеланів статті 7 Закону України «Про Службу військового капеланства»; призначення на посади і переміщення по службі військовослужбовців, які займають посади військових капеланів, виключно в межах посад Служби військового капеланства; призначення на посади та звільнення з посад військових капеланів за погодженням з начальником Служби військового капеланства; звільнення військових капеланів з військової служби у зв'язку з відкликанням мандата на право здійснення військової капеланської діяльності за поданням начальника Служби військового капеланства тощо [5].

Зазначене вище дає підстави констатувати специфіку правового статусу військового капелана порівняно з іншими категоріями військовослужбовців, що найперше полягає у:

- відсутності підстав для віднесення військових капеланів до військових посадових осіб (начальників для інших військовослужбовців), тобто військовослужбовців, які обіймають штатні посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або які спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків згідно із законодавством. На нашу думку, капеланська служба має гібридний характер. З одного боку, військовий капелан формально належить до військовослужбовців як особа, яка проходить військову службу за контрактом, а з іншого боку, йому іманентні ознаки патронатного службовця, оскільки він не наділений публічно-владними повноваженнями, має «демілітаризований» статус, не може бути залучений до виконання бойових завдань, фактично реалізує специфічні консультативно-дорадчі функції у сфері задоволення духовно-релігійних потреб військовослужбовців;

- військові капелани проходять військову службу на посадах осіб офіцерського складу (виключно на посадах Служби військового капеланства). Зауважимо, що Перелік основних штатних посад осіб

офіцерського складу, відповідних їм військових звань та рівнів військової освіти в Міністерстві оборони України та Збройних Силах України затверджено наказом Міністерства оборони України від 27 січня 2015 року № 42/ДСК. Переліки штатних посад військових капеланів в інших складових Сил оборони України затверджено відомчими нормативно-правовими актами. Наприклад, відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Переліку посад офіцерського складу Національної гвардії України та відповідних їм граничних військових звань» від 25 липня 2016 року № 709 передбачено низку посад офіцерського складу Національної гвардії України, на яких проходять військову службу військові капелани (начальник служби військового капеланства в територіальному управлінні, начальник служби військового капеланства та військовий капелан в управлінні оперативно-тактичного з'єднання – корпусу, начальник служби військового капеланства та військовий капелан в бригаді, військовий капелан в полку, військовий капелан батальйону/дивізіону/комендатури/загону, військовий капелан авіаційної бази, військовий капелан Міжнародного центру підготовки Національної гвардії України тощо), з визначенням відповідних їм граничних військових звань [6]. Принагідно зазначимо, що відповідно до частини 3 статті 5 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» передбачено, що до військових звань осіб офіцерського складу капеланської служби Збройних Сил України та інших військових формувань, які мають відповідну освіту та займають відповідну штатну посаду, додаються слова «капеланської служби» [1];

- необхідною попередньою умовою призначення на посаду військового капелана є отримання особою мандату на право здійснення військової капеланської діяльності, тобто документу державного зразка, який виготовляється Державною службою України з етнополітики та свободи совісті як центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері релігії, корінних народів України, національних меншин (спільнот) України, та надає священнослужителю право здійснювати військову капеланську діяльність у Збройних Силах України, інших утворених відповідно до законів України військових формуваннях, Національній гвардії України, Державній прикордонній службі України. Згідно з підпунктом 8-1 пункту 4 Положення про Державну службу України з етнополітики та свободи совісті прямо передбачено, що цей центральний орган виконавчої влади «виготовляє мандати на право здійснення військової капеланської діяльності та передає їх керівним центрам (управлінням) відповідних релігійних організацій» [7]. Відповідно до пункту 12 Положення про порядок видачі мандата на право здійснення військової капеланської діяльності, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 2 серпня 2022 року № 859, визначено підстави для видання Державною службою України з етнополітики та свободи совісті наказу про відмову у виготовленні мандата (наказ про відмову у

виготовленні мандата може бути оскаржений до суду) [8];

- Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу» відкликання мандата на право здійснення військової капеланської діяльності визнано підставою для припинення (розірвання) контракту та звільнення з військової служби військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом, у мирний час та під час дії особливого періоду (крім періодів проведення мобілізації та дії воєнного стану). Відповідно до пункту 28 Положення про порядок видачі мандата на право здійснення військової капеланської діяльності закріплено вичерпний перелік підстав для відкликання мандата Державною службою України з етнополітики та свободи совісті (припинення громадянства України військового капелана; втрата військовим капеланом статусу священнослужителя релігійної організації, що подала кандидатуру для проходження відповідної підготовки та здійснення військової капеланської діяльності; припинення діяльності релігійного центру (управління), що подав кандидатуру військового капелана для проходження відповідної підготовки та здійснення військової капеланської діяльності; звернення релігійного центру (управління), що надав кандидатуру священнослужителя для проходження відповідної підготовки та здійснення військової капеланської діяльності, до Державної служби України з етнополітики та свободи совісті із проханням відкликати мандат; визнання недійсним документа про вищу богословську освіту; встановлення судом факту підроблення документа, поданого релігійним центром (управлінням) для виготовлення мандата; звільнення військового капелана з посади Служби військового капеланства; неукладення контракту про проходження військової служби на посадах Служби військового капеланства протягом шести місяців з дня видачі мандата);

- наразі посади Служби військового капеланства обіймають священнослужителі 13 релігійних організацій, а саме: Православної церкви України; Української греко-католицької церкви; Української римсько-католицької церкви; Мукачівської греко-католицької єпархії; Всеукраїнського союзу церков євангельських християн-баптистів; Української церкви християн віри євангельської; Української євангельської церкви; Релігійного центру «Рада християнських церков та релігійних організацій «Скинія»; Центру християнських євангельських церков України «Перемога»; Духовного управління євангельських християн Української християнської церкви «Нове покоління»; Союзу єврейських громад месіанського іудаїзму; Духовного управління мусульман України «УММА»; Духовного управління мусульман Криму. Зауважимо, що діяльність військових капеланів ґрунтується на засадах релігійної свободи та заборони прозелітизму. Служба військового капеланства ініціює впровадження інноваційних форм військової капеланської діяльності на кшталт створення міжконфесійних мобільних груп військових капеланів [9];

- вважаємо доцільним імплементувати інститут військового капелана

в підрозділах поліції особливого призначення та стрілецьких бригадах Національної поліції України, які в особливий період виконують бойові завдання, а також інших правоохоронних органах, особовий склад яких бере участь в обороні України відповідно до своїх повноважень.

Резюмуючи, зазначимо, що Служба військового капеланства як спеціалізована структура у складі окремих складових сил оборони України складається з органів управління і військових капеланів. Наразі створено розгалужену нормативно-правову базу, що регулює проходження військової служби військовими капеланами. Особливе значення має отримання особою мандата на право здійснення військової капеланської діяльності як своєрідного офіційного дозволу на професію від держави та релігійної конфесії, проходження селективного військового відбору та опанування спеціального навчального курсу за програмою підготовки військових капеланів на базі акредитованих закладів освіти. Набувши статусу військовослужбовця, військовий капелан зберігає духовний сан, не має зброї, не бере участі у бойових діях. Військові капелани проходять військову службу за контрактом на посадах осіб офіцерського складу, здійснюють військову капеланську діяльність на лінії бойового зіткнення, в місцях постійної дислокації підрозділів, шпиталях. Складовими військової капеланської діяльності є душпастирська опіка, релігійно-просвітницька робота, соціально-добродійна діяльність, консультування командування з релігійних питань. Військові капелани інтегрують канонічні традиції у військову службу, реалізують значущу місію «бойового побратима та душпастира», покликаною надавати військовослужбовцям духовну підтримку, лікувати душевні рани, поділяти біль непоправних втрат, допомагати долати страх, розпач та зневіру.

Список використаних джерел

1. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України 25.03.1992 р. № 2232-XII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.
2. Про Службу військового капеланства : Закон України від 30.11.2021 р. № 1915-IX. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1915-20#Text>.
3. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав військовослужбовців та поліцейських на соціальний захист : Закон України від 21.03.2024 р. № 3621-IX. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3621-20#n110>.
4. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України : Закон України від 24.03.1999 р. № 548-XIV. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14#Text>.
5. Про внесення змін до Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України : Указ Президента України від 12.09.2022 р. № 641/2022. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/641/2022#Text>.
6. Про затвердження Переліку посад офіцерського складу

Національної гвардії України та відповідних їм граничних військових звань : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25.07.2016 р. № 709. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1161-16#Text>.

7. Про затвердження Положення про Державну службу України з етнополітики та свободи совісті та внесення змін до Положення про Міністерство культури України : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 812. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/812-2019-%25D0%25BF#n9>.

8. Про затвердження Положення про порядок видачі мандата на право здійснення військової капеланської діяльності : Постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.2022 р. № 859. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/859-2022-%D0%BF#n10>.

9. Військова капеланська діяльність в сучасних умовах війн. Сайт Укрінформу. 13 жовтня 2025 р. URL. <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/4045898-vijskova-kapelanska-dialnist-v-sucasnih-umovah-vijni.html>.

ПРОЦЬКО Максим Ігорович,

прокурор-стажист

Оболонської окружної прокуратури міста Києва

(м. Київ, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ СКЛАДУ УЧАСНИКІВ АДМІНІСТРАТИВНИХ СПРАВ ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ, ПРОХОДЖЕННЯ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ З ДИПЛОМАТИЧНОЇ СЛУЖБИ

Безпосередньо, право на доступ до дипломатичної служби є гарантованою можливістю громадянина України, що закріплюється на конституційному рівні та реалізується у порядку передбаченому спеціальним законодавством. Водночас такі етапи реалізації цього права як прийняття на дипломатичну службу, її проходження, звільнення з публічної служби досить часто є предметом судових публічно-правових спорів, правова природа яких повноцінно не охарактеризована у сучасній науковій доктрині. У зв'язку з цим виникає необхідність ґрунтовного дослідження питання правової природи спорів щодо доступу громадян України до дипломатичної служби, що, насправді, є ключовим фактором правозастосування при здійсненні правосуддя та захисті прав і свобод громадян. Однак, положення КАС України не надають прямої відповіді щодо специфіки учасників розгляду спорів щодо прийняття, проходження чи звільнення з дипломатичної служби в порядку адміністративного судочинства. Отже, для повного розкриття зазначеної проблематики необхідно дослідити як законодавство, так і судову практику у цій сфері, чим і зумовлена актуальність теми дослідження.

Так, обов'язковими учасниками публічно-правового спору щодо доступу до дипломатичної служби є позивач та відповідач. Позивач –

особа, на захист прав, свобод та інтересів якої подано позов до адміністративного суду, а також суб'єкт владних повноважень, на виконання повноважень якого подано позов до адміністративного суду (див. пункт 8 частини першої статті 4 КАС України)[1].

У спорах щодо прийняття, проходження та звільнення з дипломатичної служби позивачем може виступати громадянин України, наділений повною адміністративно-процесуальною правосуб'єктністю (адміністративна процесуальною право- та дієздатністю), а також суб'єкт владних повноважень (теоретично, оскільки відповіді спори відсутні у Єдиному державному реєстрі судових рішень станом на день написання цієї роботи).

Ознаками позивачів у спорах щодо прийняття, проходження чи звільнення з дипломатичної служби є наявність громадянства України (для фізичних осіб); можливість мати права та обов'язки в адміністративному судочинстві; можливість особисто здійснювати свої адміністративні процесуальні права та обов'язки; наявність порушеного права, свободи чи інтересу в контексті доступу до дипломатичної служби, що пов'язана з прийняттям, проходженням чи припиненням такої служби.

Аналіз судової практики щодо дипломатичної служби засвідчив, що позивачами у цій категорії справ виступають здебільшого фізичні особи дипломатичні службовці (наприклад, див. Постанову ВС у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справах № 826/8214/17 від 22 липня 2020 року [2], № 826/9871/17 від 17 вересня 2020 року [3] тощо).

Відповідачами у спорах щодо прийняття, проходження чи звільнення з дипломатичної служби можуть бути такі суб'єкти як Міністерство закордонних справ України, Президент України, закордонні дипломатичні установи (посольства, консульства), представництва Міністерства закордонних справ України на території України, дипломатичні службовці (теоретично).

Як засвідчує практика, співвідповідачем може залучатися також Державний секретар Міністерства закордонних справ України (див. наприклад, Постанову ВС у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі № 826/8773/18 від 31 серпня 2022 року [4]).

До необов'язкових учасників спорів щодо прийняття, проходження та звільнення з дипломатичної служби пропонуємо віднести третіх осіб. Статтею 49 КАС України визначено два види третіх осіб, а саме особи, які заявляють самостійні вимоги щодо предмета спору та особи, які не заявляють самостійні вимоги щодо предмета спору. Ключовою ознакою третіх осіб у цій категорії спорів є те, що вони мають матеріально- або ж процесуально-правову зацікавленість у вирішенні публічно-правового спору щодо прийняття, проходження чи припинення дипломатичної служби позивачем.

Третіми особами на стороні відповідача у цій категорії спорів потенційно можуть виступати: посадові особи органів дипломатичної

служби до повноважень, яких належить прийняття нормативно-правових або індивідуальних актів стосовно позивача, а також закордонні дипломатичні установи України, представництва Міністерства закордонних справ України на території України та інші.

За змістом статті 49 КАС України треті особи, які не заявляють самостійних вимог щодо предмета спору, можуть вступити у справу на стороні позивача або відповідача до закінчення підготовчого засідання або до початку першого судового засідання, якщо справа розглядається в порядку спрощеного позовного провадження, у разі коли рішення у справі може вплинути на їхні права, свободи, інтереси або обов'язки. Такі особи можуть залучатися до участі у справі за клопотанням учасників справи. Або ж за ініціативою суду, якщо буде встановлено, що судові рішення може вплинути на права та обов'язки осіб, які не є стороною у справі.

Натомість, дуже часто у спорах, що стосується проходження дипломатичної служби у закордонних дипломатичних установах такі установи не залучаються як треті особи до судового розгляду, що, на нашу думку, не є правильним, оскільки в подальшому, залежно від результатів судового розгляду, на таку закордонну дипломатичну установу можуть бути покладені певні обов'язки щодо поновлення прав особи, яка звернулася за судовим захистом, а тому, на нашу думку, є всі правові підстави для залучення до участі в справах таких третіх осіб.

Також у таких справах можуть залучатися свідки для підтвердження обставин, що мають значення для правильного вирішення справи. Так, наприклад, у справі № 320/1928/20, де позивачка проходила конкурс на посаду аташе з консульських питань Посольства України в Республіці Польща, однак не пройшла його, суд досліджував, зокрема, пояснення членів конкурсної комісії та адміністратора (особистісні, свідчення свідків) [6].

Беззаперечно, основним відповідачем у таких справах є, як правило, Міністерство закордонних справ України, однак на закордонні дипломатичні установи можуть бути покладено також певні кадрові обов'язки, наприклад, видання наказів про відрядження, відпустку, виплати компенсаційних виплат тощо. Так, наприклад, відповідно до пункту 1 розділу II Порядку надання відпусток, здійснення відряджень та погодження приватних поїздок працівників дипломатичної служби, направлених у довготермінове відрядження до закордонних дипломатичних установ України, що затверджено Наказом Міністерства закордонних справ України 16 липня 2021 року № 293 та зареєстровано в Міністерстві юстиції України 02 вересня 2021 р. за № 1157/36779 рішення про надання працівникам дипломатичної служби, направленим у довготермінове відрядження до ЗДУ, відпустки, передбаченої чинним законодавством, приймається керівником установи шляхом видання відповідного наказу [5].

Зважаючи на наведене, на наше переконання, у разі розгляду спору щодо прийняття, проходження чи звільнення працівником дипломатичної

служби України саме в закордонній дипломатичній установі України чи представництві України при міжнародних організаціях, такі установи (представництва) повинні залучатися до судового процесу як треті особи без самостійних вимог щодо предмету спору на стороні відповідача. Це може бути здійснено як за ініціативою позивача – фізичної особи, відповідача, так і за ініціативою суду. Таким чином, доречно було б доповнити положення статті 49 КАС України частиною шостою наступного змісту: «У спорах щодо проходження або припинення дипломатичної служби у закордонній дипломатичній установі чи представництві України при міжнародних організаціях така установа (представництво) залучається до участі в справі як третя особа без самостійних вимог щодо предмету спору».

Визначені вище учасники розгляду справ (сторони та треті особи) в порядку адміністративного судочинства можуть звертатися до суду або брати участь у судовому процесі як особисто, так і через представника. Представником у суді може бути адвокат або законний представник (частина 1 статті 57 КАС України). Тут варто зробити уточнення, що відповідно частини 2 статті 57 КАС України у справах незначної складності (примітка від автора: до яких, переважно, належать спори щодо публічної служби), представником може бути фізична особа, яка відповідно до частини другої статті 43 цього Кодексу має адміністративну процесуальну дієздатність [1].

Отже, дослідження складу учасників розгляду справ щодо прийняття, проходження чи звільнення з дипломатичної служби, які розглядаються в порядку адміністративного судочинства дозволяє стверджувати про те, що обов'язковими учасниками цих спорів є сторони (позивач та відповідач). За результатами опрацювання судової практики встановлено, що позивачами у цій категорії справ виступають переважно, дипломатичні службовці, а також потенційно можуть бути особи, які реалізують намір долучитися до дипломатичної служби.

Крім того, встановлено, що у справах, рішення в яких наявні в Єдиному державному реєстрі судових рішень принаймні, одним із відповідачів є Міністерство закордонних справ України. Також відповідачами виступають Кабінет Міністрів України, міністр закордонних справ, заступники міністра, голова Комісії з проведення службової перевірки (розслідування) Міністерства закордонних справ України, Державний секретар Міністерства закордонних справ України та інші посадові особи. Характерним також є залучення третіх осіб, що не заявляють самостійних вимог на стороні відповідача, в основному суб'єктів владних повноважень [7].

Список використаних джерел

1. Кодекс адміністративного судочинства України : Кодекс України, Закон від 06.07.2005 р. № 2747-IV. *Офіційний вебсайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

звернення: 25.04.2026).

2. Постанова Верховного Суду у справі № 500/1912/22, провадження № К/990/20688/22 у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 29.09.2022 р. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106545406> (дата звернення: 25.04.2026).

3. Постанова Верховного Суду у справі № 120/359/24, провадження № К/990/14363/24 у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 29.11.2024 р. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123410430> (дата звернення: 25.04.2026).

4. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі № 826/8773/18 від 31.08.2022 р. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106017483> (дата звернення: 01.09.2024).

5. Про затвердження Порядку надання відпусток, здійснення відряджень та погодження приватних поїздок працівників дипломатичної служби, направлених у довготермінове відрядження до закордонних дипломатичних установ України МЗС України : Наказ, Порядок від 16.07.2021 р. № 293. *Офіційний вебсайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1157-21#Text> (дата звернення: 01.09.2024).

6. Рішення Київського окружного адміністративного суду від 22.11.2024 р. у справі № 320/198/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123372355> (дата звернення: 27.11.2025).

7. Процько М. Особливості складу учасників розгляду справ у порядку адміністративного судочинства щодо прийняття, проходження та звільнення з дипломатичної служби. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: *Юридичні науки*. 2025. № 1(83). URL: <https://humanitarian.com.ua/index.php/juridical/article/view/304/321>.

РАДИШЕВСЬКА Олеся Ростиславівна,

д.ю.н., доц.,

викладачка Інституту післядипломної освіти

Київського національного університету імені Тараса Шевченка,

викладачка Національної школи суддів України,

суддя Верховного Суду

(м. Київ, Україна)

ВІДНОВЛЕННЯ КОНКУРСНИХ ПРОЦЕДУР НА ПОСАДИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЯК ВИМОГА ЩОДО ВСТУПУ УКРАЇНИ ДО ЄС: РЕАЛІЇ ТА ВИКЛИКИ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

Першу згадку про конкурсні процедури на посади державної служби (у сучасному їх розумінні) віднаходимо під час досліджень діяльності британської колоніальної адміністрації в Індії у XIX ст., а також проведення у Великобританії у 1854 році конкурсного відбору на посади в органах публічної влади [1, С. 31]. Констатовано, що правові доктрини, які беруть початок із часів Третьої Французької Республіки, лягли в основу формування новітнього службового права у більшості країн європейського континенту. Не винятком стала й Україна.

Питання проведення конкурсних процедур на державну службу та ефективності правосуддя були предметом оцінки готовності України під час переговорів з ЄС щодо укладення Угоди про вступ України до ЄС за Кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС», виконанню однієї з вимог Плану для *Ukraine Facility* на 2024–2027 роки. Так, у *Звіті про політику розширення ЄС щодо України за 2025 рік* [2] Європейська Комісія зазначила, що воєнний стан продовжує негативно впливати на стан правового регулювання у сфері державної служби, адже конкурсний набір і відбір на державну службу на основі заслуг і рівних можливостей все ще зупинено.

Про потребу залучення до державної служби фахових і доброчесних працівників на основі меритократичного підходу та принципу доброчесності за процедурами, що відповідають європейським стандартам і принципам публічного адміністрування, йдеться і в *Дорожній карті з питань реформи державного управління (2025)*. Серед заходів для досягнення цієї стратегічної мети визначено: прийняття законодавчих актів, що вдосконалюють процедури вступу, проходження та припинення державної служби; упровадження і посилення інструментів перевірки доброчесності кандидатів на адміністративні рівні; проведення інформаційно-роз'яснювальної кампанії щодо відновлення проведення конкурсів; поетапне відновлення відбору в залежності від безпекової ситуації в Україні: спочатку на посади категорії «А», а згодом – «Б» та «В»; удосконалення та професіоналізація процедур відбору на посади категорії «А»; організація навчання членів конкурсних комісій щодо оцінювання професійної компетентності кандидатів [3].

Як бачимо, міжнародні зобов'язання у сфері європейської інтеграції з окресленої тематики дуже амбітні: потребують як оновлення законодавчої бази, так і методологічної, технічної та інформаційної трансформацій під час викликів воєнного стану. Варто підкреслити, що міжнародні зобов'язання, які взяла на себе Україна, можуть бути виконані декількома способами: це і відсилка до норм міжнародного й наднаціонального права, і інкорпорація (рецепція), а також трансформація. По відношенню до реформування сфери державної служби Україною обрано найскладніший шлях реалізації міжнародних зобов'язань – трансформацію – коли відбувається перетворення норм міжнародного права у норми національного права шляхом видання спеціального нормативного акта, який регулює ті ж самі питання (стандарты), що й відповідна норма

міжнародного права, а також імплементація механізмів їхнього реалізації.

У сфері службово-правових відносин правові стандарти щодо конкурсних процедур і проходження державної служби є «загальноєвропейськими» [4, С. 5]: беруть початок із засад, закріплених, зокрема, у Рекомендації CM/Rec(2000)6 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо статусу державних службовців у Європі, Рекомендації Rec(2000)10 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо кодексів поведінки державних службовців, Конвенції ООН проти корупції (2003), Рекомендації Парламентської Асамблеї 1617(2003) щодо реформи державної служби в Європі, Резолюції 97(24) Комітету Міністрів Ради Європи про двадцять керівних принципів боротьби з корупцією, Доповіді з верховенства права Венеціанської комісії (2016, 2025), а також низки актів ЄС, зокрема Хартії основоположних прав ЄС, Регламенту № 31 (ЄЕС), № 11 (ЄАЕС), що встановлює Положення про адміністративний персонал та Умови працевлаштування інших службовців Європейського економічного співтовариства та Європейського співтовариства з атомної енергії (1962), Європейського кодексу з належної адміністративної поведінки (2001) тощо.

Залучення до державної служби фахових і доброчесних працівників за процедурами, що відповідають європейським стандартам і принципам публічного адміністрування, передбачає імплементацію механізмів правового запозичення, що є надзвичайно складним процесом, який охоплює як зміну змісту нормативно-правових актів, так і зміну правової поведінки і правових зв'язків між суб'єктами права. Для того, щоб ефективно імплементувати у внутрішньонаціональне право так званий «іноземний елемент», його потрібно вивчити, адаптувати до національних потреб, сформулювати і закріпити на рівні закону, і лише потім здійснювати впровадження. Дуже часто європейські стандарти та принципи належного адміністрування пов'язують з викликами реалізації більш широкого концепту зміни правосвідомості державних службовців і самого громадянського суспільства (адже саме звідти кандидати на посади державної служби), що ґрунтувалася б на чіткому розумінні ролі та місії державної служби в сучасних кризових умовах.

Варто погодитися, що прозорість та ефективність з боку публічних інституцій, пов'язані з основоположними принципами під час відбору на посади державної служби, такими як універсальний та справедливий доступ до виконання функцій, рівні можливості для жінок, доброчесність, лояльність, об'єктивність і неупередженість. Український законодавець неодноразово декларував готовність до дотримання цих принципів, приймаючи Закон України «Про державну службу» (2015), Закон України «Про запобігання корупції» (2014), Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012), Закон України «Про адміністративну процедуру» (2022) та ін.

Судова практика Верховного Суду з окресленої тематики також є доволі детальною і стабільною, що охоплює майже усі ключові етапи та

механізми конкурсних процедур [5]. Однак не вирішеним залишається питання щодо можливого незаконно звільнення з квітня 2023 року усіх працівників Фонду соціального страхування України та його територіальних підрозділів (більше 5 000 осіб), оскільки під час вивільнення їм не було запропоновано наявних вакантних посад у правонаступника (Пенсійному фонді України). Так, ураховуючи специфіку прийняття на державну службу в умовах воєнного стану, Верховний Суд у справі № 140/1988/25 має сформулювати висновок щодо особливостей застосування частини шостої статті 36, частини другої статті 40 та частини третьої статті 49-2 КЗпП України щодо зайняття вакантних посад державної служби особами, стосовно яких, у силу вимог частини п'ятої статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (у частині відсутності заборони на переведення працівника, який не є державним службовцем (хоча виконує владно-управлінські функції), на посаду державного службовця в органі, до якого здійснюється приєднання в процедурі реорганізації), конкурс не проводився, а відбувався загальний добір. За аналогічних обставин, Касаційний адміністративний суд у складі Верховного Суду у справі №380/11180/23 намагався вирішити і юрисдикційне питання, надсилаючи її на судовий розгляд до Великої Палати Верховного Суду (адже, а думку колегії суддів, правовий статус працівників установи, що ліквідовано, та трудові спори, пов'язані з ліквідацією юридичної особи публічного права зі статусом самоврядної організації, не є публічно-правовими у розумінні норм КАС України).

Однак нині – у період дії воєнного стану – особи і надалі призначаються на посади державної служби без конкурсного відбору, відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (2015). У цьому аспекті цікавими є результати анонімного опитування державних службовців, що проводилося ГО «Лабораторія законодавчих ініціатив», за якими більшість респондентів (57,2 %) задоволені відсутністю конкурсних процедур, лише 8 % – сприймають роботу на посадах державної служби як престижну, а 42,8 % – вважають, що особи можуть продовжити проходження державної служби без конкурсу на підставі лише результатів оцінювання службової діяльності [6, С. 5–6].

Проте, на виконання міжнародних зобов'язань у сфері європейської інтеграції, у квітні 2026 року відбувся суттєвий поступ, адже прийнято за основу законопроект «Про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення проведення конкурсів та удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби» (№ 13478-1 від 16.07.2025) [7], що після декількох років «замороження» конкурсних процедур має відновити стандартні механізми формування корпусу державних службовців і заповнити вакансії.

Не дарма законодавець визначив цей законопроект як «євроінтеграційний» і, на нашу думку, може вважатися маркером переходу від кризового публічного управління і швидкого кадрового реагування до відновлюваного та системного, що будується на критеріях

професійної компетенції та доброчесності. Так, серед іншого, цей законопроект передбачає повернення конкурсних процедур і вдосконалення внутрішніх відборів, уточнення порядку і строків проведення конкурсів, зокрема і на територіях бойових дій та тимчасової окупації, реформування підходів до заповнення посад категорії «А», введення обмежень строку перебування на посаді, яку особа обійняла без конкурсу, посилення ролі Комісії з питань вищого корпусу державної служби, запровадження додаткових механізмів прозорості зайняття посад і надання певної гнучкості органу публічної адміністрації у кадровій політиці, що зумовлені реаліями воєнного часу тощо. Ці та інші питання можуть бути (і зі всією ймовірністю стануть) предметом судового перегляду адміністративних судів, що вимагатиме від Верховного Суду чіткості у формулюванні правових висновків і швидкості у реагуванні на окреслені виклики.

Варто погодитися, що високоякісна державна служба є життєво важливою передумовою для сильної демократії та верховенства права. Водночас повернення до конкурсного відбору, що ґрунтується виключно на принципах меритократії, викликає певну дискусію, що розпочалася у європейській науці публічного управління ще у ХХ ст. Так, автор терміну «меритократія» – британський вчений *Майкл Данлоп Янг* – у книзі-антиутопії «Піднесення меритократії, 1870–2033» застерігав держави під час формування державницького корпусу від об'єднання механізмів влади і впливу в одних руках тих, хто має «заслуги», відповідно до інтелектуального таланту та досягнень [8]. Лише система взаємопов'язаних прав та обов'язків між державою та державним службовцем гарантує ефективне виконання ним функцій і тим самим забезпечує безпеку населення, надання загальних адміністративних послуг і захист прав, закріплених у Конвенції, шляхом ефективного публічного адміністрування в різних ситуаціях (рішення ЄСПЛ від 14.12.2023 у справі «Гумперт та інші проти Німеччини» (*Humpert and others v. Germany*; заяви №59433/18, №59477/18, №59481/18).

У зв'язку з цим, вважаємо, що для забезпечення ефективного функціонування органів публічної адміністрації, підвищення іміджу державної служби і посилення гарантій її політичної нейтральності необхідно звернути увагу на оптимізацію методів, способів і підходів до відбору на посади державної служби, а також на їхню підготовку, просування по службі і належне грошове забезпечення, визначивши роль і місію, правовий статус на основі стандартів, що вже більше століття функціонують на європейському континенті.

Список використаних джерел

1. Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz / pod red. K. W. Barana. Warszawa : Wydawnictwo «Wolters Kluwer», 2021. 760 s.
2. Ukraine 2025 Report. 2025 Communication on EU enlargement policy. Commission Staff Working Document. Brussels, 4.11.2025.

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

SWD (2025) 759 final. URL: https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/eb69a890-40d6-4696-801e-612d51709fdd_en?filename=2025%20Communication%20on%20EU%20Enlargement%20Policy.pdf (дата звернення: 01.06.2026).

3. Дорожня карта з питань реформи державного управління: схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.05.2025 № 475-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475-2025-%D1%80#Text> (дата звернення: 01.06.2026).

4. Stelkens U., Andrijauskaitė A. Added Value of the Council of Europe to Administrative Law: The Development of Pan-European General Principles of Good Administration by the Council of Europe and Their Impact on the Administrative Law of Its Member States. *FÖV Discussion Paper*. 2017. № 86. Р. 1–98.

5. Формування кадрового складу державної служби під час дії воєнного стану: потреби, виклики та перспективи / ГО «Лабораторія законодавчих ініціатив», 2026. 74 с.

6. Про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення проведення конкурсів та удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби : проект Закону України від 16.07.2025 р. № 13478-1. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/56817> (дата звернення: 01.06.2026).

7. Огляд судової практики Верховного Суду у справах щодо державної служби (прийняття на державну службу): Рішення, внесені до ЄДРСР, з лютого 2019 року до квітня 2025 року. *Верховний Суд*. Київ, 2025. 35 с. URL: https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/info_anons_daigest_oglyad/1901454/ (дата звернення: 10.06.2026).

8. Young M.D. The Rise of the Meritocracy, 1870–2033. London : Thames & Hudson, 1958. 160 p.

РИБАЛКО Костянтин Валерійович,
д-р філософії у галузі права,
асистент кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування
Державного біотехнологічного університету
(м. Харків, Україна)

ПУБЛІЧНА СЛУЖБА В УМОВАХ ВОЄННОГО СЬОГОДЕННЯ: ПРОБЛЕМА КАДРОВОГО ЗЕБЕЗПЕЧЕННЯ ТА КОНКУРСНИЙ ШЛЯХ ЇЇ ПОДОЛАННЯ

Повномасштабне вторгнення стало значним викликом для всієї сфери державного управління. Для підтримання життєдіяльності держави, особливо в перші місяці збройної агресії РФ, вкрай важливо було оперативно адаптуватися до нових викликів воєнного стану. Держава шукала оптимальний на той час варіант для утримання штату державних

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

службовців і уникнення блокування роботи державних органів через нестачу кадрового ресурсу [1, с. 11].

На сьогодні, на думку експертів освітньо-мережового проекту «Лабораторія законодавчих ініціатив», викликами у кадровому забезпеченні державної служби є:

- Незавершена реформа оплати праці. Відновлення конкурсів без завершення реформи оплати праці створює ризики відтоку кадрів з державної служби. Зберігаються значні диспропорції в оплаті праці між органами різної юрисдикції, а також між різними категоріями посад у межах одного органу.

- Інституційна нестабільність. Часті зміни у системі центральних органів виконавчої влади (реорганізації, ліквідації, зміни повноважень) дестабілізують їхню діяльність, призводять до плінності кадрів, втрати інституційної пам'яті та зниження ефективності роботи.

- Політична залежність вищого корпусу державної служби. Після перезавантаження влади у 2019 році державні секретарі міністерств і керівники центральних органів виконавчої влади (посади категорії «А») фактично залишаються залежними від політичних осіб. Процедура призначення та звільнення нівелюють зміст конкурсного відбору й створюють умови для політично вмотивованих рішень. Практика частих змін державних секретарів (змінюються з призначенням нового міністра або навіть частіше) унеможливорює виконання ними ключової функції – забезпечення стабільності та наступності роботи міністерств [2, с. 4].

Стан кадрового забезпечення на посадах державної служби не можна назвати стабільним, що підтверджують результати аналізу статистичних даних кількісного складу державних службовців.

Порівняння річних показників «призначення – звільнення» за підсумками кожного року свідчить, що після початку повномасштабного вторгнення кількість звільнених державних службовців стабільно перевищує кількість призначених. Відтік кадрів протягом 2022–2023 років перевищує призначення на посади у 2022 році на 34 154 особи, у 2023 році – на 3 274 особи. Навіть попри вирівнювання ситуації у 2025 році (станом на III квартал кількість звільнених перевищує кількість призначених на 1 087 осіб), ця динаміка свідчить про системну проблему, а не про тимчасове кризове явище.

Водночас аналогічне перевищення звільнень над призначеннями фіксувалося і в довоєнний період. Зокрема, на кінець 2020 року кількість звільнень перевищила кількість призначень на 3 269 осіб. Отже, повномасштабна війна в цьому контексті виступає каталізатором, який загострив і закріпив уже наявні дисфункції кадрової політики.

Слід зазначити, що припинення конкурсного добору на початку 2022 року стало рятівним кроком для системи державної служби в перші місяці після повномасштабного вторгнення [1, с. 5, 15, 16].

Однак задля досягнення стратегічного результату «На державну службу залучаються фахові та добросовісні працівники на основі

меритократичного принципу та принципу доброчесності за процедурами, що відповідають європейським стандартам та принципам державного управління» Дорожньої карти з питань реформи державного управління, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 травня 2025 р. № 475-р «Деякі питання забезпечення переговорного процесу про вступ України до Європейського Союзу за кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС» у III кварталі поточного року передбачено захід з відновлення відбору та найму на основі меритократичного принципу для всіх державних службовців здійснене в залежності від безпекової ситуації в країні, поетапно: 1) на посади державної служби категорії «А»; 2) на посади державної служби категорії «Б» (на підконтрольній Україні території, де не ведуться бойові дії); 3) на посади державної служби категорії «В» (на підконтрольній Україні території, де не ведуться бойові дії) [3], що корелюється з заходами, передбаченими Планом для Ukraine Facility на 2024–2027 [4, с. 54, 55].

Також у Моніторинговому звіті SIGMA «Державне управління в Україні: Оцінювання на відповідність Принципам державного управління» (2023) зазначалось про те, що державна служба в Україні сильно постраждала внаслідок збройної агресії РФ та наступного введення воєнного стану. Були вжиті особливі заходи щодо набору, звільнення, переведення, просування по службі, організації роботи та доброчесності, що призвело до зменшення уваги до практики добору, заснованого на заслугах.

Війна вплинула на кадри та їх добір: у воєнний період конкурсний добір на основі заслуг не застосовувався; порівнюючи з прийнятною практикою в кадровій сфері, плинність кадрів на державній службі надзвичайно висока (17% у 2022 році); наявні постійні проблеми щодо складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби, яка була позбавлена основних повноважень.

У зв'язку з цим Програма SIGMA рекомендувала Україні: відновити набір та підвищення по службі на основі заслуг, зокрема відновити дію Єдиного порталу вакансій державної служби та оновити його; Уряд має підвищити спроможність державної служби, зокрема, шляхом удосконаленої системи призначення на посади державної служби всіх рівнів, щоб справлятися з викликами інтеграції в Європейський Союз; Уряд має посилити професіоналізм процедур добору на посади вищого корпусу державної служби та усунути політичний вплив на оцінювання кандидатів [5, с. 58-60].

Таким чином, подальше вирішення проблеми кадрового забезпечення публічної служби в умовах триваючого воєнного стану можливе завдяки відновленню конкурсних процедур на посади державної служби виключно на такому принципі управління як меритократія та за умови одночасного завершення реформи оплати праці, максимальної нейтралізації політичного впливу на процеси призначення та звільнення в органах державної влади, інституційної стабільності органів державної

влади, що в результаті дозволить посилити позицію України в здатності виконувати власні зобов'язання на шляху до повноправного членства в Європейському Союзі.

Список використаних джерел

1. Формування кадрового складу державної служби під час дії воєнного стану: потреби, виклики та перспективи. Лабораторія законодавчих ініціатив, 2026. 74 с. URL: https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2026/05/ali_personnel_civil_service_wartime.pdf.
2. Інфобриф «Відновлення конкурсів на посади державної служби в умовах воєнного стану». Лабораторія законодавчих ініціатив за підтримки Міжнародного фонду «Відродження», 2026. 6 с. URL: https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2026/04/ali_brief_restoration_of_the_competitive_selection_1.pdf.
3. Деякі питання забезпечення переговорного процесу про вступ України до Європейського Союзу за кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС» : розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.05.2025 р. № 475-р. *Офіційний вісник України*. 2025. № 49. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475-2025-%D1%80#Text>.
4. План для Ukraine Facility на 2024–2027 роки. 2024. 380 с. URL: <https://www.ukrainefacility.me.gov.ua/wp-content/uploads/2024/03/plan-ukraine-facility.pdf>.
5. Державне управління в Україні: Оцінювання на відповідність Принципам державного управління: моніторинговий звіт / OECD/SIGMA. 2023. 219 с. URL: https://www.sigmaweb.org/content/dam/sigma/uk/publications/reports/2024/02/public-administration-in-ukraine_27a46a58/b0dd70ef-uk.pdf.

РОМАНОВИЧ Юлія Миколаївна,
д-рка філософії у галузі права,
БЕЗСОНОВА головна консультантка
Київського апеляційного суду
(м. Київ, Україна)

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: БАЛАНС МІЖ СЛУЖБОВОЮ ДИСЦИПЛІНОЮ ТА ГАРАНТІЯМИ ЗАХИСТУ ПРАВ СЛУЖБОВЦЯ

Дисциплінарна відповідальність державного службовця виконує подвійне завдання: підтримує службову дисципліну та водночас має бути обмежена чіткими гарантіями від свавільного втручання у службовий статус особи. Конституція України закріплює верховенство права, право на судовий захист і недопустимість обмеження права, передбаченого

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

статтею 55, навіть в умовах воєнного стану. Закон України «Про державну службу» визначає підстави дисциплінарної відповідальності, види стягнень, процедуру отримання пояснень, право на ознайомлення з матеріалами справи, представництво та оскарження. Закон України «Про адміністративну процедуру» підсилює ці стандарти принципами неупередженості, пропорційності, мотивованості та участі особи у провадженні. Особливої ваги набуває заборона використовувати дисциплінарні механізми як приховану форму тиску на викривачів корупції. Оптимальний баланс досягається тоді, коли дисциплінарне провадження тлумачиться як повноцінна публічно-правова процедура, а не як внутрішня каральна техніка управління персоналом.

Українська модель державної служби ґрунтується на принципах верховенства права, законності, професіоналізму, доброчесності, політичної неупередженості та ефективності. Водночас сам характер публічної служби передбачає підвищені вимоги до дисципліни, дотримання етичних правил, наказів керівництва, правил внутрішнього службового розпорядку та антикорупційних обмежень. Саме тому дисциплінарна відповідальність є необхідним інструментом служби, але її застосування не повинно руйнувати конституційний стандарт поваги до прав людини, права на захист і права на судовий контроль за рішеннями адміністрації. В умовах воєнного стану ця колізія загострюється: державні органи працюють у режимі підвищеного навантаження, комунікація дедалі частіше відбувається засобами електронного зв'язку, а ризик ототожнення організаційної проблеми з особистою виною службовця істотно зростає.

Дотримання державними службовцями службової дисципліни має важливе значення, оскільки це впливає на ефективне функціонування державних органів та практичне виконання завдань і функцій держави [1].

Відповідно до Закону України «Про державну службу» дисциплінарна відповідальність настає за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, порушення правил етичної поведінки та інші порушення службової дисципліни. Підставою відповідальності є дисциплінарний проступок як протиправна винна дія, бездіяльність або рішення; закон також визначає орієнтовний перелік проступків, серед яких порушення Присяги, етичних правил, невиконання наказів, перевищення повноважень, недотримання внутрішнього розпорядку, порушення політичної неупередженості та використання повноважень у приватних інтересах. Таким чином, виділяють чотири види стягнень: зауваження, догана, попередження про неповну службову відповідність і звільнення, причому звільнення прямо кваліфіковане законом як винятковий вид дисциплінарного стягнення [2].

Гарантії прав державних службовців є не факультативними, а конструктивними елементами дисциплінарного механізму, зокрема Закон України «Про державну службу» вимагає, щоб стягнення відповідало тяжкості проступку і ступеню вини, а при виборі санкції враховувалися обставини вчинення, результати оцінювання службової діяльності, наявні

заохочення і попередні стягнення. Дисциплінарне стягнення можливе лише після встановлення факту проступку та вини; за кожне порушення накладається тільки одне стягнення; службовець має право ознайомитися з матеріалами справи, користуватися правовою допомогою та оскаржити рішення. Перед накладенням стягнення суб'єкт призначення зобов'язаний отримати письмове пояснення службовця, а після ознайомлення з матеріалами справи той може подати додаткові пояснення, документи й клопотання. Рішення про накладення стягнення повинно оформлюватися актом із викладом обставин справи, юридичної кваліфікації проступку та виду санкції [3].

Використання людиноцентриського підходу до гарантування правового регулювання соціального захисту державних службовців дозволяє підтримувати гнучкість й динамічність їх реалізації, тлумачення їх змісту. Проте, для класифікації гарантій правового регулювання соціального захисту державних службовців додатково необхідним є розмежування гарантій проходження державної служби та проведення соціальної політики [4].

Важливо зазначити, що загальні стандарти належної процедури притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності, тепер прямо підсилюються Законом України «Про адміністративну процедуру», оскільки він закріплює принципи верховенства права, юридичної визначеності, обґрунтованості, безсторонності, пропорційності, відкритості, своєчасності та розумного строку. Крім того вказаний закон, також передбачає слухання у справі, право учасника на усні й письмові пояснення, заперечення, подання доказів, клопотань, участь через представника, а для письмового адміністративного акта обов'язкову мотивувальну частину з описом фактичних обставин, документів, доказів і правової оцінки. Хоча дисциплінарне провадження у державній службі має спеціальне регулювання, ці положення істотно впливають на тлумачення мінімальних процедурних стандартів: чим жорсткіша санкція, тим вищими мають бути вимоги до неупередженості, участі особи та мотивування рішення [2].

Крім того варто виділити окремі ризики які стосуються етики та антикорупційних обмежень, оскільки загальні правила етичної поведінки, затверджені Національним агентством з запобігання корупції, прямо пов'язують службу з охороною прав і законних інтересів людини, підкреслюють службове призначення державної служби, а також встановлюють вимогу чесного, неупередженого виконання обов'язків і проходження професійного навчання з 138 витанье тики та доброчесності. Разом з тим, антикорупційне законодавство, своєю чергою, зобов'язує врегульовувати конфлікт інтересів.

Також варто виділити, що значну частину оновлення національного законодавства спрямоване на цифровізацію притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності. До прикладу, Закон України «Про державну службу» дозволяє доводити документи до відома

службовця не лише шляхом вручення або поштового надсилання, а й за допомогою електронної пошти та інших засобів телекомунікаційного зв'язку; водночас такий спосіб повинен бути зафіксований, а службовець зобов'язаний надати свої контактні дані для офіційної комунікації. У поєднанні з воєнним станом та вимогою сучасної адміністрації бути більш цифровою, відкритою і стійкою до зовнішніх елементів впливу це означає, що в центрі практичних спорів опиняються якість електронного повідомлення, надійність цифрових доказів, фіксація часу отримання документів, а також відмежування особистої провини від збоїв, спричинених безпековими чи організаційними обставинами.

Дисциплінарна відповідальність у державній службі є легітимною лише тоді, коли вона поєднує службову дисципліну з процедурною справедливістю. Українське законодавство вже містить ключові елементи такого балансу: визначені підстави проступку, диференційовані санкції, винятковість звільнення, обов'язок отримати пояснення, доступ до матеріалів справи, представництво і судовий контроль, однак воєнний стан, цифровізація внутрішнього документообігу та зростання антикорупційних стандартів висувають нові вимоги: рішення повинні бути більш мотивованими, доказування більш технологічно надійним, а механізми захисту викривачів реально інтегрованими у дисциплінарну процедуру.

Список використаних джерел

1. Задоя І. І. Особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Правова позиція*. 2024. № 2 (43). С. 106–110. <https://doi.org/10.32782/2521-6473.2024-2.21>.
2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 12.06.2026).
3. Про адміністративну процедуру : Закон України від 17.02.2022 р. № 2073-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2073-20#Text> (дата звернення: 12.06.2026).
4. Шаповалова К. Г. Класифікація гарантій соціального захисту державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: Право*. 2024. Вип. 86, ч. 3. С. 62–68. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.9>. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2025/01/11-2.pdf>.

СИНЯВСЬКА Олена Юхимівна,

д.ю.н., проф.,

професорка кафедри правоохоронної діяльності

Харківського національного університету

внутрішніх справ

(м. Харків, Україна)

АНТИКОРУПЦІЙНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Питання забезпечення доброчесності та формування антикорупційної культури в системі публічної служби України набувають особливого значення в сучасних умовах. Повномасштабна війна та воєнний стан крім негативного впливу на економіку та суспільство створили нові виклики для державного управління, пов'язані із необхідністю оперативного прийняття управлінських рішень, значним обсягом міжнародної фінансової та гуманітарної допомоги, реалізацією оборонних закупівель, відновленням критичної інфраструктури та забезпеченням стабільного функціонування органів державної влади. У таких умовах особливого значення набувають питання доброчесності публічних службовців, прозорості діяльності державних органів та ефективності механізмів запобігання корупції. Дійсно, за результатами всеукраїнського опитування «Публічна служба в Україні: ваша точка зору» (2025) понад половини респондентів (52,1% серед публічних службовців) підтвердили тенденцію зростання суспільного запиту на доброчесну поведінку та нетерпимість до корупції з боку публічних службовців протягом періоду повномасштабної війни (з 24.02.2022 р.)¹.

Як зазначається в Рекомендації щодо публічної доброчесності, яка була прийнята Радою Організації економічного співробітництва та розвитку 26 січня 2017 року, доброчесність є життєво важливою для державного управління, захисту суспільних інтересів та зміцнення таких фундаментальних цінностей, як відданість плюралістичній демократії, заснованій на верховенстві права та повазі до прав людини. В даному документі визначається, що «публічна доброчесність стосується послідовного узгодження та дотримання спільних етичних цінностей, принципів і норм для підтримки та пріоритетності суспільних інтересів над приватними інтересами в державному секторі» [1]. Принцип доброчесності, який передбачає спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмову від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень, є одним із принципів державної служби згідно з Законом України «Про державну службу» [2].

Доброчесність тісно пов'язана з антикорупційною культурою публічного службовця. Одночасно, формування антикорупційної культури є одним із ключових напрямів державної антикорупційної політики. Антикорупційна культура може розглядатися як сукупність цінностей, правових знань, морально-етичних установок, моделей поведінки та професійних стандартів, спрямованих на формування негативного

¹ <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-civik-2018/zvit2025/zvit-nads-2-2025.pdf> (на с.11 – QR-код, за яким можна ознайомитися з результатами опитування)

ставлення до корупції та нетерпимості до будь-яких її проявів. Вона є важливою складовою професійної компетентності публічного службовця та невід'ємним елементом доброчесної публічної служби. Необхідність формування антикорупційної культури обумовлюється тим, що навіть найбільш досконале антикорупційне законодавство не здатне забезпечити ефективне запобігання корупції без внутрішньої готовності посадових осіб дотримуватися етичних стандартів та діяти в інтересах суспільства. Саме тому у сучасних умовах особливого значення набуває не лише вдосконалення законодавчої бази, а й формування відповідної системи професійних та моральних цінностей у сфері публічної служби.

Проблема корупції в Україні залишається надзвичайно актуальною. За результатами соціологічного дослідження, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова у лютому–березні 2025 року, 79 % респондентів висловили недовіру державному апарату та чиновникам [3]. Такий рівень недовіри значною мірою пов'язаний із численними корупційними скандалами останніх років, що стосувалися оборонних закупівель, гуманітарної допомоги, державних тендерів та використання бюджетних коштів тощо. Таким чином, незважаючи на певний прогрес у сфері антикорупційної політики, такі показники свідчать про наявність значних проблем у сфері забезпечення доброчесності публічної служби та формування ефективної антикорупційної культури.

Як уже зазначалося, в умовах воєнного стану корупційні ризики значно зростають. Це обумовлено кількома чинниками. По-перше, під час війни значно збільшується обсяг державних закупівель, пов'язаних із забезпеченням обороноздатності держави та функціонування критичної інфраструктури. По-друге, спрощення окремих адміністративних процедур та наявність дискреційних повноважень можуть створювати додаткові можливості для зловживань. По-третє, психологічне навантаження на публічних службовців, кадровий дефіцит та необхідність прийняття термінових рішень також впливають на ефективність системи запобігання корупції. Водночас саме в умовах війни суспільство особливо гостро реагує на прояви корупції, оскільки будь-які зловживання у сфері оборони чи використання міжнародної допомоги безпосередньо впливають на національну безпеку держави. Саме тому формування антикорупційної культури публічних службовців повинно розглядатися як один із пріоритетних напрямів державної політики.

Як зазначають зарубіжні партнери, зміцнення доброчесності публічної служби становить складне завдання, яке передбачає дещо більше, ніж звичайну вимогу до працівників дотримуватися особистих та професійних етичних стандартів. Без етичної культури та відповідної системи управління доброчесністю на організаційному рівні державні службовці можуть зіткнутися з перешкодами, які заважатимуть їм діяти доброчесно на індивідуальному рівні, попри всі їхні зусилля [4].

Важливу роль у формуванні антикорупційної культури відіграє діяльність Національного агентства з питань запобігання корупції.

Основними напрямками діяльності НАЗК є реалізація антикорупційної стратегії, здійснення контролю за дотриманням антикорупційного законодавства, проведення антикорупційних експертиз, організація навчальних програм та формування стандартів доброчесної поведінки. Значну увагу НАЗК приділяє проведенню освітніх заходів для державних службовців, розробленню методичних рекомендацій та впровадженню механізмів антикорупційного комплаєнсу в органах державної влади.

Одним із ключових елементів формування антикорупційної культури є професійна етика публічних службовців. Етичні стандарти публічної служби мають базуватися на принципах законності, прозорості, політичної нейтральності, відповідальності, неупередженості та служіння суспільству. Саме етична культура формує внутрішні обмеження щодо можливості вчинення корупційних правопорушень та сприяє підвищенню довіри громадян до державних інституцій. Нормативно-правову основу етичної поведінки публічних службовців в Україні становлять закони України «Про запобігання корупції» [5], «Про державну службу» [2] та Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [6].

Важливим механізмом забезпечення доброчесності є функціонування системи фінансового контролю та електронного декларування. Електронне декларування сприяє забезпеченню прозорості доходів та майнового стану посадових осіб, а також дозволяє здійснювати контроль за можливими конфліктами інтересів. Водночас ефективність такого механізму залежить не лише від наявності відповідних правових норм, а й від реальної готовності посадових осіб дотримуватися принципів доброчесності. Так, за даними NGL.media, майже 46 тис. українських держслужбовців «декларують бездомність» упродовж щонайменше двох років, а за 2025 рік – понад 64 тис. посадовців [7]. Одночасно, Національне агентство з питань запобігання корупції щороку перевіряє лише близько 1200 декларацій із приблизно 630 тис. поданих [8]. Такі декларації не відображають майновий стан декларантів, порушуючи саму сутність публічного декларування. А відсутність перевірок навіть таких невідповідностей підриває дієвість фінансового контролю і підриває довіру населення до публічних службовців.

Окремої уваги заслуговує роль цифровізації у запобіганні корупції. Впровадження електронного урядування, автоматизація адміністративних процедур, розвиток електронних сервісів та мінімізація безпосереднього контакту між громадянами і посадовими особами сприяють зниженню корупційних ризиків. Використання цифрових технологій дозволяє забезпечити прозорість діяльності органів державної влади, підвищити ефективність контролю та зменшити можливості для зловживань.

У контексті формування антикорупційної культури важливим є також врахування міжнародного досвіду. Значний інтерес для України становить досвід країн із традиційно низьким рівнем корупції, зокрема держав

Північної Європи. У таких країнах ефективність запобігання корупції забезпечується не лише системою правових механізмів, а й високим рівнем довіри до державних інституцій, розвиненою етичною культурою та нетерпимістю суспільства до корупційних проявів [див., наприклад, 9]. Європейські стандарти доброчесності публічної служби ґрунтуються на принципах відкритості, підзвітності, професіоналізму та політичної нейтральності. Важливу роль у формуванні таких стандартів відіграють рекомендації Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD), а також принципи належного врядування SIGMA. Зазначені документи визначають доброчесність як одну з ключових складових ефективного державного управління та наголошують на необхідності формування етичної інфраструктури публічної служби.

Не менш важливим є питання формування етичного лідерства в органах державної влади. Саме керівники державних органів мають демонструвати приклад доброчесної поведінки, дотримання етичних стандартів та нетерпимості до корупції. Наявність ефективного етичного лідерства сприяє формуванню відповідної організаційної культури та підвищує рівень професійної відповідальності державних службовців.

Крім того, важливим напрямом формування антикорупційної культури є професійне навчання та підвищення кваліфікації державних службовців. Освітні програми мають бути спрямовані не лише на ознайомлення із законодавством у сфері запобігання корупції, а й на формування практичних навичок етичної поведінки, запобігання конфлікту інтересів та прийняття доброчесних управлінських рішень.

Отже, антикорупційна культура є важливою складовою сучасної системи публічної служби та необхідною умовою ефективного функціонування державного управління. В умовах воєнного стану формування антикорупційної культури набуває особливого значення, оскільки саме від рівня доброчесності державних службовців значною мірою залежить ефективність використання державних ресурсів, міжнародної фінансової та гуманітарної допомоги, рівень довіри громадян до влади, стан забезпечення життєдіяльності країни під час дії воєнного стану, а також успішність повоєнного відновлення України.

Формування антикорупційної культури потребує комплексного підходу, який має поєднувати вдосконалення законодавства, розвиток етичної інфраструктури, професійне навчання, цифровізацію публічного управління та формування суспільної нетерпимості до корупції. Лише за умови поєднання правових, організаційних та морально-етичних механізмів можливо забезпечити становлення доброчесної публічної служби та ефективну реалізацію антикорупційної політики держави.

Список використаних джерел

1. OECD (2023). Recommendation of the Council on Public Integrity. OECD Legal Instruments. URL: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0435>.

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

3. Оцінка ситуації в країні, довіра до соціальних інститутів, політиків, посадовців та громадських діячів, ставлення до виборів під час війни, віра в перемогу (лютий–березень 2025р.). URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-sytuatsii-v-kraini-dovira-do-sotsialnykh-instytutiv-politykiv-posadovtsiv-ta-gromadskykh-diiachiv-stavlennia-do-vyboriv-pid-chas-viiny-vira-v-peremogu-liutyiberezen-2025r>. (дата звернення: 29.05.2026).

4. Добросесність та етика в публічній сфері. URL: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_13_final_UKR.pdf (дата звернення: 29.05.2026).

5. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>.

6. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text>.

7. Ночують під тином. Десятки тисяч українських держслужбовців не вказують жодної нерухомості у своїх деклараціях. URL: <https://ngl.media/2026/04/13/nochuyut-pid-tynom/> (дата звернення: 29.05.2026).

8. Понад 64 тисяч держслужбовців декларують «бездомність» – ЗМІ. URL: <https://ua.korrespondent.net/ukraine/4870585-ponad-64-tysiach-derzhsluzhbovtiv-deklaruuit-bezdomnist-zmi> (дата звернення: 29.05.2026).

9. Синявська О. Ю. Добросесність державних службовців як основа запобігання корупції: досвід Фінляндії. *Реформування публічної служби в Україні: здобутки, виклики та перспективи* : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. до 10-ї річниці прийняття Закону України «Про державну службу» (м. Харків, 10 груд. 2025 р.). Харків : НЮУ імені Ярослава Мудрого, 2026. С. 107-112. URL: <https://nauka.nlu.edu.ua/nauka/vnd/zbirnyku-naukovyh-konferenczij/>.

СОПІЛКО Ірина Миколаївна,

д.ю.н., проф.,

професорка кафедри державно-правових дисциплін

Донецького державного університету внутрішніх справ

(м. Кропивницький, Україна)

ПСИХОЕМОЦІЙНА СТІЙКІСТЬ І ЗДОРОВ'Я ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ: НОРМАТИВНІ СТАНДАРТИ ТА МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

В умовах повномасштабної збройної агресії Російської Федерації проти України та запровадженого правового режиму воєнного стану особливої актуальності набуває забезпечення стабільного функціонування системи публічного управління. Державні службовці як учасники публічно-правових відносин та носії управлінських повноважень забезпечують безперервність діяльності органів державної влади, реалізацію державної політики та надання публічних послуг, що зумовлює підвищені вимоги до їхньої професійної підготовки. У цих умовах ключового значення набуває психологічна стійкість як здатність до саморегуляції емоційного стану, адаптації до стресових ситуацій і збереження працездатності в умовах підвищеного психоемоційного навантаження. Водночас стрімкі суспільно-політичні зміни, трансформаційні процеси в системі державного управління та євроінтеграційний курс України ускладнюють адаптацію службовців до нових умов професійної діяльності, що підсилює актуальність дослідження їхньої психологічної стійкості.

За даними досліджень, близько 75 % публічних службовців демонструють високий або середній рівень професійного вигорання, при цьому високий рівень емоційного виснаження фіксується у 18–39 % працівників [1], що свідчить про актуальність проблеми збереження їхнього психічного здоров'я та професійної працездатності. У зв'язку з цим доцільно насамперед визначити сутність поняття психологічної стійкості та її значення для професійної діяльності публічного службовця. Психологічна стійкість (резильєнтність) розглядається як здатність особи долати життєві труднощі, зберігаючи, відновлюючи або підтримуючи психічне здоров'я, особистісну цілісність і соціальні зв'язки [2].

Питання психоемоційної стійкості державних службовців активно досліджується в українській науці. М. Весельська зазначає, що в умовах воєнного стану психологічна стійкість (резилієнтність) публічних службовців потребує особливої уваги та екологічного ставлення [3]. А. Войтенко розглядає психологічну стійкість як динамічний процес адаптації, що дозволяє знайти новий баланс і розвиватися позитивно у процесі змін [4]. О. Поліщук підкреслює, що психологічна стійкість є ключовим фактором адаптивності та збереження емоційної стабільності державних службовців [5].

Щодо нормативно-правового регулювання, то основою є Конституція України (ст. 49), яка гарантує право на охорону здоров'я [6]. Ці положення конкретизовані в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, що закріплює принципи створення належних умов праці [7].

Визначальним актом сучасного етапу став Закон України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні» від 15.01.2025 № 4223-IX. Закон визначає психічне здоров'я як стан благополуччя, за якого людина реалізує потенціал, справляється з труднощами та продуктивно працює. Він вводить поняття психологічного благополуччя, інших проблем психічного здоров'я та встановлює обов'язок органів влади створювати

умови для профілактики та підтримки [8].

Додаткове значення мають Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджені наказом НАДС від 05.08.2016 № 158 [9], а також програма НАДС «Психоемоційна стійкість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у кризових умовах» (наказ НАДС від 29.08.2025 № 118-25) [10].

Механізми підтримки включають профілактику та навчання, організаційну психологічну підтримку на робочому місці (ст. 33 Закону № 4223-IX), міжсекторну співпрацю з Всеукраїнською програмою ментального здоров'я «Ти як?» та організаційно-правові гарантії [8; 11].

Незважаючи на наявність нормативної бази, її реалізація стикається з низкою проблем: недостатнім фінансуванням, кадровим дефіцитом, стигматизацією звернення по допомогу та нерівномірним регіональним охопленням програм. На думку О. Поліщук, саме ці фактори суттєво знижують ефективність підтримки психологічної стійкості [5].

Для подолання виявлених недоліків пропонується:

По-перше, посилити ресурсне та кадрове забезпечення. Необхідно збільшити кількість сертифікованих фахівців через розширення програм підготовки психологів для державної служби та ширше залучення спеціалістів з реєстру Національної комісії з питань психічного здоров'я.

По-друге, запровадити обов'язковий моніторинг та звітність. НАДС доцільно розробити типову форму річної звітності органів щодо реалізації програм психосоціальної підтримки (відповідно до ст. 33 Закону № 4223-IX) та проводити регулярний аудит ефективності цих програм.

По-третє, боротися зі стигматизацією. Потрібно проводити системні інформаційні кампанії серед керівного складу та рядових службовців, включити модулі з психоемоційної стійкості в обов'язкові програми підвищення кваліфікації та запровадити анонімне консультування без фіксації в особових справах.

По-четверте, розширити регіональне охоплення. Разом з обласними державними адміністраціями розробити та впровадити місцеві програми підтримки, особливо для службовців прифронтових та деокупованих територій. Ефективним інструментом може стати партнерство з громадськими організаціями.

По-п'яте, запровадити оцінку психоемоційного стану при атестації та конкурсах на посади, не як фільтр, а як основу для індивідуальних планів професійного розвитку та підтримки.

Відтак психологічна підготовка публічних службовців повинна бути орієнтована на розвиток здатності протидіяти впливу негативних чинників службової діяльності, зокрема високого рівня напруженості, підвищеної відповідальності, ризику, потенційної небезпеки, обмеженості часу, невизначеності та непередбачуваних ситуацій. Роль психоемоційної стійкості є вкрай важливою, адже саме вона забезпечує ефективність державного управління в умовах війни. Існуюча нормативно-правова база

має певні недоліки, простежується брак повноцінного моніторингу та ресурсного забезпечення. А тому вдосконалення законодавства, посилення фінансування та активне залучення наукового співтовариства є одним з найважливіших завдань на сьогодні.

Список використаних джерел

1. Примак Т. С. *Феномен професійного вигорання публічного службовця* : презентаційні матеріали. Київ, 2025.
2. Камжиян, О. А., Каткова, Т. А. Особливості психологічної стійкості особистості. *Тенденції розвитку психології та педагогіки: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 1-2 листоп. 2019 р.)*. Київ. 2019. С. 15–19.
3. Весельська М. Психологічна стійкість публічних службовців в умовах воєнного стану. *Політичне життя*. 2023. № 2. С. 45–52.
4. Войтенко А. Б. Психологічна стійкість державних службовців в умовах викликів та соціально-економічного розвитку. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. № 1. С. 112–118.
5. Поліщук О. В. *Психологічна стійкість в діяльності державного службовця* : кваліфікаційна робота. Полісся, 2024.
6. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
7. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Офіційний вебпортал Верховної Ради України*.
8. Про систему охорони психічного здоров'я в Україні : Закон України від 15.01.2025 р. № 4223-IX. *Офіційний вебпортал Верховної Ради України*.
9. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : затв. наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. *Офіційний вебпортал Верховної Ради України*.
10. Безбар'єрні комунікації в публічному управлінні : загальна короткострокова програма, погоджена наказом Національного агентства України з питань державної служби від 29.08.2025 р. № 118-25. *Портал управління знаннями НАДС*.
11. Національне агентство України з питань державної служби. *Психологічна підтримка та розвиток психологічної стійкості публічних службовців : методичні рекомендації*. Київ : НАДС, 2024.

СПАСЕНКО Вікторія Олександрівна,
к.ю.н., доц.,
доцентка кафедри адміністративного права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

ОСКАРЖЕННЯ ВІДМОВИ ВИЩОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ СУДДІВ УКРАЇНИ У ДОПУСКУ ДО СУДДІВСЬКОЇ СЛУЖБИ: КЛЮЧОВІ ПІДХОДИ ВЕРХОВНОГО СУДУ

Чинним законодавством встановлено, що за результатами кваліфікаційного оцінювання Вища кваліфікаційна комісія суддів України ухвалює мотивоване рішення про підтвердження або про непідтвердження здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у відповідному суді.

Суддя (кандидат на посаду судді), який не згодний із рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України щодо його кваліфікаційного оцінювання, може оскаржити це рішення в порядку, передбаченому Кодексом адміністративного судочинства України, зокрема до Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду [1].

Рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, ухвалене за результатами проведення кваліфікаційного оцінювання, може бути оскаржене та скасоване виключно з таких підстав:

1) склад членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, який провів кваліфікаційне оцінювання, не мав повноважень його проводити;

2) рішення не підписано будь-ким із складу членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, який провів кваліфікаційне оцінювання;

3) суддя (кандидат на посаду судді) не був належним чином повідомлений про проведення кваліфікаційного оцінювання – якщо було ухвалено рішення про непідтвердження здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у відповідному суді з підстав неявки для проходження кваліфікаційного оцінювання;

4) рішення не містить посилання на визначені законом підстави його ухвалення або мотивів, з яких Комісія дійшла відповідних висновків [1].

Варто звернути увагу, що межі судового контролю є чітко визначеними. Як впливає з практики Верховного Суду, він не здійснює повторну оцінку кандидата на відповідність критеріям доброчесності чи компетентності. Натомість суд перевіряє:

- чи діяла ВККС у межах своїх повноважень;
- чи є рішення обґрунтованим, тобто чи наведені в ньому конкретні підстави та мотиви для ухваленого висновку;
- чи не є висновки Комісії довільними або такими, що ґрунтуються на припущеннях.

Наприклад, у справі №990/380/25 Верховний Суд відмовив у задоволенні позову, оскільки погодився, що сумнів у доброчесності кандидата був обґрунтованим – зокрема, через розбіжності в декларації, не пояснене походження коштів, отримання субсидії за наявності великих активів тощо [2].

Приміром, у справі № 990/416/25 кандидата на посаду судді визнано

таким, що не підтвердив здатності здійснювати правосуддя через наявність у його досьє даних, які викликали обґрунтований сумнів у доброчесності. Одним із ключових питань були джерела походження коштів [3].

У справі № 990/458/25 кандидата на посаду судді визнано таким, що не підтвердив здатності здійснювати правосуддя через неспростовані сумніви у доброчесності. Підставами стали три епізоди, один з яких — недекларування офісного приміщення, що безпосередньо вказує на приховування активів [4].

Таким чином, можна підсумувати, що Верховний Суд не здійснює переоцінку обставин, встановлених Вищою кваліфікаційною комісією суддів України, а перевіряє лише дотримання процедури, повноту дослідження матеріалів досьє та обґрунтованість мотивів, з яких пояснення кандидата були відхилені. Подібна практика Верховного Суду є усталеною та підтверджує, що обґрунтований сумнів у доброчесності кандидата є самостійною та достатньою підставою припинення його участі в конкурсі або відмови у внесенні рекомендації.

Список використаних джерел

1. Про судоустрій та статус суддів : Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. *Голос України*. 2016. № 132-133.
2. Рішення Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 09.03.2026 р. (№990/380/25). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/134909530>.
3. Рішення Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 09.03.2026 р. (№990/416/25). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/134814024>.
4. Рішення Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 03.02.2026 р. (№990/458/25). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/133764569>.

ТОВСТОЛУЖСЬКИЙ Олег Володимирович,
старший викладач кафедри загальновійськових дисциплін
Військово-юридичного інституту
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
суддя у відставці;
КРІПАК Роман Олександрович,
курсант 2 курсу навчання першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти
Військово-юридичного інституту
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

ДОБРОЧЕСНА ПУБЛІЧНА СЛУЖБА В УКРАЇНІ: ВІД ФОРМАЛЬНА ПОТРЕБА ДО ІНСТИТУЦІЙНОГО ПРАГМАТИЗМУ

В Україні створення добросовісної державної служби має вирішальне значення для підтримання національної безпеки, зміцнення довіри до державних інститутів та ефективного використання державних ресурсів. Це вимагає трансформації системи державного управління, яка також пов'язана зі створенням цілісності, нібито створеної «урядом і суспільством на рівних». Питання виникає через розбіжність у часі між українськими та міжнародними посольствами; уряди повинні серйозно ставитися до тих, хто не має дипломатичних контактів з іноземними державами. Які наслідки цього?

Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року є основним джерелом цього принципу [1]. Він містить керівні принципи фінансового управління та етичні принципи для осіб, яким дозволено обіймати офіційні посади, а Закон про державну службу від 10 грудня 2015 року встановлює кадрові та організаційні процеси, а також вимоги до професійної та політично неупередженої діяльності [2].

Концепція добросовісності в сучасному державному управлінні виходить за межі простих етичних якостей чиновника. Вона також включає в себе низку взаємопов'язаних факторів.

Вперше цей принцип було закріплено в Законі України «Про запобігання корупції», прийнятому 14 жовтня 2014 року, який встановлює етичні стандарти та фінансовий контроль для осіб, уповноважених виконувати державні функції [1]. Тим часом, закон про державну службу України встановлює кадрові та організаційні процеси, а також забезпечує професійну та політично неупереджену діяльність [2].

Чесність у сучасних демократичних країнах не обмежується моральним виглядом посадової особи, а також включає в себе низку взаємопов'язаних юридичних, професійних та етичних стандартів. Сюди входять принципи суспільного інтересу, неупередженості, прозорості, підзвітності, відповідальності, дотримання верховенства права, а також вплив законодавства, механізмів інституційного контролю, практики управління або суспільних очікувань на державне управління [3]. Таким чином, чесність вважається насамперед необхідною для ефективного управління та стабільних державних інститутів.

За традицією, право людини на дотримання доброчесності є вродженим і необхідним, а система антикорупційного моніторингу забезпечує прозорість та передбачає покарання за порушення. Однак сучасність показує, що офіційних заяв про чесність, неупередженість чи прозорість недостатньо для забезпечення дотримання вимог. Тому часто виникає неясність між нормою та реальним функціонуванням інституту державної служби, що вимагає не декларативних вимог, а складних інституційних змін.

Корупція є системною інституційною отрутою, яка підриває довіру до

держави, деморалізує суспільство та руйнує професійну етику. Коли закон, правосуддя або державні послуги стають приватними механізмами замість того, щоб слідувати закону (іншими словами: громадяни втрачають довіру до своїх інститутів), злочин розглядається як «краще, ніж підкорятися законам»; а неформальні рішення проблем натомість розробляються за допомогою «опортуністичної» поведінки, а не дотримання верховенства закону.

Розвиток нелегальних патронажно-клієнтських мереж є потенційно небезпечним результатом, оскільки дозволяє громадянам вирішувати свої проблеми поза офіційним правовим полем. У цьому сценарії держава поступово втрачає вплив на справедливість і примус, а право замінюється неформальними «концепціями», що може призвести до соціальної трансформації в рамках моделі «держава всередині реальності». Це також може статися в країнах, де уряд повністю відірвався від суспільства і покладається на інститути лівих або правих для підтримки своїх функцій, що призводить до формалізації соціальних структур.

Незважаючи на значний прогрес в антикорупційній політиці, електронному декларуванні та механізмах фінансового контролю, нинішній структурі державної служби в Україні бракує інституційної послідовності та підзвітності. Натомість це створює умови для негативного кадрового відбору, а не для відновлення доброчесності [4].

Революція Гідності призвела до швидкого розширення антикорупційного сектору та посилення громадського контролю. Однак у деяких випадках цей дисбаланс виник, оскільки громадська увага до дій чиновників була зосереджена на негативних прикладах, що призвело до ослаблення довіри до реформ. У результаті нестабільного суспільного сприйняття корупції політики почали віддавати перевагу шантажу, а не легалізації, що призвело до підвищення рівня корупції.

Це змусило уряди запровадити м'яку політику щодо більш поширених випадків корупції. Крім того, напевно чи існує якийсь офіційний конфесіоналізм (ставлення до відповідальності, коли...

Окремим питанням є надмірна бюрократія, яка впливає на механізми фінансового контролю. Останнім часом державна політика змістила акцент із заохочення моральної поведінки на посилення адміністративного та фінансового контролю. Той факт, що електронні декларації перевіряються, свідчить про те, що значна частина заявлених правопорушень зумовлена не корупційним умислом, а технічними неточностями, складністю процедур та недосконалістю механізмів обробки інформації; Результати комплексних перевірок декларацій у більшості випадків свідчать про порушення та невідповідності. Протягом перших чотирьох місяців 2026 року лише системи повного аудиту все ще були задіяні [5].

У результаті механізм фінансового контролю часто розглядається як такий, що становить скоріше адміністративний ризик, ніж сприяє відповідальності за механічні несправності.

Незважаючи на важливість прозорості діяльності державної служби,

серйозною проблемою є незахищеність репутації. Діяльність фахівців може бути дискредитована без достатніх доказів або через відсутність ефективних механізмів підтримки їхньої репутації та захисту від політичного впливу.

У таких ситуаціях державному службовцю не залишається іншого вибору, окрім як ризикнути втратити свій професійний авторитет через потенційну шкоду, заподіяну будь-якими відомими та неодноразовими порушеннями. Ця ситуація завдає шкоди як мотивації нинішніх співробітників, так і прагненню майбутніх кандидатів на державну службу, які хочуть професійно вдосконалюватися.

Кадрова сфера особливо схильна до кризових явищ, які характеризуються високим рівнем відповідальності, значним психоемоційним напруженням, репутаційними ризиками, недостатнім матеріальним забезпеченням. Це призвело до непропорційної плінності кадрів у судовій системі серед працівників судів, а також до міграції працівників, які перейшли з судової системи до приватного сектору, не зберігши свого статусу зайнятості [6].

Перехід від відвертого реформаторського руху до більш прагматичного підходу до професійної поведінки вимагає створення «добросовісної поведінки» як найбільш розумної моделі професії, яка вимагає складної взаємозалежності між ефективним управлінням та неминучістю зовнішнього впливу.

Підвищення репутації державної служби за рахунок конкурентоспроможної заробітної плати, запровадження соціальних та пенсійних пільг, а також медичного страхування вважається найважливішою реформою. Соціальні гарантії мають забезпечити, щоб працівники усвідомлювали: порушення закону тягне за собою не лише втрату роботи, а й значних професійних та соціальних переваг.

Не менш важливо створити систему захисту професійної репутації. Більше того, ці системи мають збалансувати потенційний захист державних службовців від необґрунтованих звинувачень з безумовною підтримкою свободи слова, різноманітності думок та права суспільства регулювати дії влади. Захист репутації не повинен використовуватися як засіб цензури чи переслідування журналістів та громадських діячів.

Вкрай важливо модернізувати систему доброчесності, яка передбачає впровадження ризик-орієнтованих механізмів контролю, цифрових інструментів моніторингу конфлікту інтересів, автоматизованих перевірок доброчесності та повного автозаповнення електронних декларацій на основі інтеграції державного реєстру.

Для досягнення прагматизму важливо створити професійну культуру, що поважає внутрішню мотивацію. Таким чином, службова етика, антикорупційна культура, управління конфліктом інтересів та ціннісне функціонування є важливими аспектами, які необхідно включити до системи навчання та підвищення кваліфікації співробітників.

Зосередивши увагу на ефективних інституційних механізмах, таких як

якісне державне обслуговування, сучасні цифрові технології, високі етичні стандарти та професійний захист персоналу; всі ці елементи складають основу для дійсно ефективного державного управління та національної безпеки в Україні. Якісні державні послуги не повинні обмежуватися простими моральними категоріями або декларативними принципами: за своєю суттю «якісні державні функції» повинні забезпечувати «достатньо міцну інституційну структуру» для належного управління соціальним тиском, спрямованим на корупцію та інші проблеми.г порушень, включаючи державне фінансування, де це необхідно, адекватну кадрову підтримку з відповідними правовими та захисними заходами, зберігаючи при цьому культурну організаційну практику.

Список використаних джерел

1. Про запобігання корупції. Документ 1700-VII від 14.10.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>.
2. Про державну службу. Документ 889-VIII від 10.12.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
3. Конституція України. Документ 254к/96-ВР від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.
4. Про засади державної антикорупційної політики на 2021-2025 роки. Документ 2322-IX від 20.06.2022. URL: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2022/08/Antykoruptsiyna-strategiya-na-2021-2025-rr.pdf>.
5. Звіт про результати повних перевірок декларацій за 4 місяці 2026 року : Офіційні дані НАЗК. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/novyny/povni-perevirky-deklaratsiy-za-4-misyatsi-2026-roku-nazk-vyyavylo-porushennya-na-ponad-1-3-mlrd-grn/>.
6. Щорічна доповідь про стан забезпечення незалежності суддів в Україні за 2025 рік. URL: <https://hcj.gov.ua/news/na-sayti-vrp-oprylyudneno-shchorichnu-dopovid-pro-stan-zabezpechennya-nezalezhnosti-suddiv-v-0>.

ТОКАР Петро Танасійович,
начальник Головного управління Національної поліції
в Харківській області, к.ю.н.,
генерал поліції третього рангу
(м. Харків, Україна);
КРИЦАК Іван Васильович,
помічник начальника ГУНП в Харківській області,
к.ю.н., доцент;
професор кафедри права та суспільних наук
Вінницького фінансово-економічного університету
(за сумісництвом)
підполковник поліції
(м. Харків, Україна)

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ: ВІД ЛЮДИНОЦЕНТРИЗМУ ДО ДУХОВНО-ЦІННІСНОЇ ПАРАДИГМИ

Присвячується пам'яті Вчителя, академіка Олексія Олексійовича Погрібного (17.08.1950 – 25.05.2011). Людина живе доти, доки живе пам'ять про неї (з вдячністю від І. В. Кріцака).

Приємно те, що після таких світил науки адміністративного права, як Ю. П. Битяк для нас відкриваються нові прізвища знаних науковців-адміністративістів – Валерій Костянтинівч Колпаків зі знаменитою працею: «Морфологія адміністративного права», Анатолій Іванович Берлач з його блискучими доповідями, Тетяна Олександрівна Коломоєць з її енциклопедичними знаннями, енергією/ентузіазмом та завзятістю й прекрасна Олена Юхимівна Синявська з її щирістю наукових доповідей, яка вмє достукатись до людських сердець. Дякуємо Вам шановні професори за невтомну працю (І. В. Кріцак).

Державна служба має відповідати найвищим критеріям ефективності, серед яких особливе місце займають блискавична швидкість, точність, ясність, доступність і лаконічність державних рішень. Саме оперативність та виваженість їх прийняття є надзвичайно важливими складовими професійної діяльності державного службовця. Для цього необхідні ґрунтовні знання, колосальний кругозір, міждисциплінарність, постійне самовдосконалення та здатність комплексно аналізувати суспільні процеси. Водночас важливо не лише раціонально оцінювати ситуацію, а й духовно відчувати перспективу розвитку подій, розуміти, які управлінські рішення матимуть реальний позитивний результат, а які будуть приречені на невдачу або не принесуть очікуваного ефекту. Саме тому державний службовець має щораз глибше занурюватися у найрізноманітніші складні та важливі категорії суспільного життя, щоб уникати поверховості мислення, стратегічно й тактично бачити майбутнє, мислити глобально та знаходити найбільш ефективні шляхи розвитку держави, суспільства й окремих напрямів діяльності (П. Т. Токар).

Актуальність розроблення наукової теми і проблеми публічної служби з духовно-ціннісних позицій. На сьогодні у Національній бібліотеці України імені В. І. Вернадського нараховується понад 800 наукових фахових статей присвячених публічній службі, які потребують свого ретельного перечитання та відповідного наукового аналізу. Розглядаючи феномен публічної служби, доцільно звернутися до самого змісту понять «публічний» і «служіння». Ще в римському праві розрізняли публічне та приватне право, а тому публічна діяльність завжди пов'язувалася зі здійсненням повноважень від імені держави та в інтересах суспільства. Водночас, служба є значно ширшим поняттям, ніж просто виконання посадових обов'язків, адже передбачає, насамперед, такі етичні якості як: вірність, відповідальність, честь, моральність і готовність служити своїй державі та народові вірою і правдою, денно і нічно, 24×7. Неабияке значення у процесах ефективності здійснення державними службовцями своїх функцій і завдань має вміння та бажання належним чином тримати молитовний фронт. У цьому контексті заслуговує на увагу духовно-ціннісний вимір публічної служби, який може стати важливим чинником формування гуманізму, доброчесності та

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

відповідального ставлення до людини. Як бачимо, концепція людиноцентризму/егоїзму не виконала свого месіанського значення, адже початково закладено хибний наріжний камінь в основу побудови державо-та правотворення.

Нами пропонується трьохскладова сутність «богоцентризм-людиноцентризм-державоцентризм» та концепт «Дух-Душа-Тіло» на протигагу біосоціальної сутності людини з дарвіністською хибною теорією. У цьому контексті, на сьогодні понад 250 наукових праць І. В. Кріцака побачили світ. Майже за чотири десятиліття молитовної практики, ми щоразу застосовуємо/віднаходимо нові прийоми творення молитви Богові. Зараз ми зосереджуємось на практичному богослов'ї, творення багатьох молитов перед початком робочого дня, задля захисного залізного купола, який допоможе проривати нові бар'єри новизни. За останні десятиліття, нами побудований 1 повноцінний аудиторний Університетський Храм у ХНУВС (*який чудом вцілів після чергового ракетного удару*) та облаштовано 5 кімнатних молитовних кімнат типу Храму, де велика кількість найрізноманітніших православних ікон. Щоранку твориться близько 2-х годинна молитва, яка так необхідна в умовах нинішньої російсько-української війни. Є відповідно свої плоди і результати. В цьому аспекті є багато чого досліджувати та розвивати/експериментувати у плані науки.

Вважаємо, що ми повинні, подібно як у мусульманській культурі, всі стати на молитву досвіт сонця, допоки розпочнеться повноцінний робочий день, щоб захистити себе від ворожих нападків. Ніколи не знаємо, в умовах постійних тотальних тривог, що може трапитись у секунду, коли обірветься наше життя від ворожої ракети чи дрона, що особливо відчувається у прифронтовому Харкові. Без досвідченого духівника, спілкування з багатьма православними старцями, духоносними особами, монахами і монахинями монастирів нам багато не зрозуміти, як слід правильно молити/просити Бога про помилування і допомогу, щоб Спаситись. Ми бачимо численну кількість Церков і в кожній присутній свій дух, своя атмосфера. Лише тисячолітня практика православ'я на наших землях відкриває щось особливе всередині нас, коли відчуваєш, яка з багатьох правд ближча до Істини, до істини в останній інстанції – Бога. Справді, Істина у останній інстанції – це звичайно Бог. До ідеї Бога пробігали усі видатні філософи/митці. Вони у своїх міркуваннях раціонального, приходили до чогось набагато більшого, аніж просто буттєве чи трансцендентне.

Звідси, однією з таких ідей є посилення духовної складової через створення молитовних кімнат, домових Храмів у державних установах, розвиток таких напрямів як бібліотерапія, іконотерапія, біблеїстика та інших форм духовної підтримки, спрямованих на моральне зміцнення публічних службовців. Актуальність таких підходів зумовлюється сучасними викликами, серед яких корупція, цинізм, зверхність, жорстокість та інші негативні прояви, що потребують не лише правового,

а й духовно-морального осмислення. Саме тому поняття публічної служби доцільно досліджувати крізь призму духовності та цінностей, адже поєднання професіоналізму з високими моральними орієнтирами здатне сприяти утвердженню більш людяної, справедливої та відповідальної моделі державного управління.

Інституційні та правові виклики розвитку публічної служби в Україні. За 30 років незалежності України система державного управління продовжує трансформуватися і постійно шукає модель публічної служби, яка б відповідала країні. Ця безперервність зумовлена здебільшого такими факторами, як невизначеність цілей політичних змін в українському суспільстві та багатовимірність українського суспільства. Водночас, можна вважати, що фундаментальною причиною продовження трансформації є нестабільність і конфліктність соціального та культурного середовища, сформованого національною моделлю публічної служби. Не можливо побудувати сильну, економічно розвинену та демократичну країну без компетентних державних службовців і належного управління. Публічна служба має бути створена як інституція, що вимагає від своїх членів певного рівня професіоналізму й неупередженості, засвідчуючи глибинні знання права [1, с. 169].

Є. Курінний зауважує, що з початку здобуття Україною своєї незалежності на референдумі 1 грудня 1991 року одним з актуальних питань, що потребують розв'язання, залишається необхідність ефективного функціонування державно-владного апарату, яка своєю чергою, вимагає підготовки досконалого й дієвого законодавства, норми якого не лише передбачали б новітню модель складників вітчизняної бюрократії, а й містили чіткі та зрозумілі правила щодо прийняття, проходження й звільнення з чинних різновидів публічної служби. На жаль, ані за мирного функціонування української держави, ані за умов воєнного лихоліття в більшості українських громадян не існує вагомих та об'єктивних підстав для ствердження про вирішення означеної проблеми. Навпаки, ті виявлені численні факти зловживань, казнокрадства й корупції з боку вітчизняного чиновництва всіх владних рівнів і професійних представництв, про які з невітійною постійністю повідомляється громадському загалу в умовах триваючої вже понад 51 місяця широкомасштабної російсько-української війни, є не меншим небезпечним викликом і загрозою для українського суспільства й держави, ніж безперервний наступальний тиск ворога на лініях зіткнення [2, с. 59].

Доброчесність у сфері діяльності публічних службовців. Тема доброчесності завжди була важливою та актуальною на публічній службі, однак нова хвиля уваги до неї відбувалася саме під час військової агресії росії проти України. Не викликає сумніву, що особливо в цих умовах, безумовною необхідністю є дотримання принципів доброчесності, законності, патріотизму, політичної неупередженості у проходженні публічної служби. Публічний службовець – це особа, яка виступає від імені держави, основна місія якого – служіння суспільним інтересам. Тому його

манера поведінки, мова спілкування, зовнішній вигляд, моральні якості вказують на відповідність його займаної посади, а будь-які його аморальні вчинки, помилки є чинниками дестабілізації суспільства, що створюють негативну репутацію як конкретному публічному службовцю, так і публічній службі загалом [3, с. 72]. Слушно зауважує професорка Харківського національного університету внутрішніх справ О. Ю. Синявська, що однією з найважливіших проблем сучасного державотворення залишається питання доброчесності та протидії корупції. Ще свого часу професор О. М. Головка висловив думку: скільки б суспільство не боролось з корупцією виключно правовими засобами, повністю подолати її неможливо, а тому необхідно звертатися до вищих цінностей і моральних пріоритетів. У цьому контексті особливо цінним є досвід Фінляндії, наведений Оленою Юхимівною [4, с. 109–110]. Так, фінська модель державної служби ґрунтується не лише на законності, прозорості, запобіганні конфлікту інтересів та обов'язковому декларуванні, а й на високих етичних стандартах, де доброчесність державного службовця є визначальною умовою перебування на посаді. Важливу роль відіграє репутаційний механізм: загроза втрати доброго імені часто стає більш дієвим запобіжником корупції, ніж будь-яке покарання. У фінському суспільстві факт хабарництва або недоброчесної поведінки супроводжується значним суспільним осудом, широким висвітленням у медіа та фактичним закриттям перспектив подальшої кар'єри. Водночас, основою діяльності державної служби залишаються надійність, професійна компетентність, відкритість, незалежність та об'єктивна лояльність до держави, посади й закону, а не до конкретних політичних осіб. Саме тому фінський досвід переконливо засвідчує, що ефективна протидія корупції неможлива без утвердження культури доброчесності, моральної відповідальності, суспільного осуду недостойної поведінки та орієнтації на високі духовні й етичні цінності.

Доброчесність державних службовців (Integrity of civil servants) у Фінляндії – доброчесність на посаді є ключовою складовою боротьби з корупцією. Фінська Конституція вимагає, щоб державна служба та будь-яке здійснення публічних повноважень ґрунтувалися на законі. Встановлені жорсткі правила щодо сумісництва, конфлікту інтересів, обов'язкове декларування інтересів. Обов'язок надавати публічне обґрунтування рішень підвищує прозорість та довіру до управління і запобігає упередженому та партійному прийняттю рішень. На низький рівень корупції та добропорядності у державній службі впливає тиск колег та порівняння з ними: у такій невеликій спільноті державних службовців, як у Фінляндії, загроза зіпсованої репутації зазвичай призводить до відставки. У фінській державній службі присутній такий феномен як публічний сором – коли когось спіймали на хабарництві, суспільне засудження є значним: людина запам'ятовується лише за проступок, а всі попередні досягнення зникають. Шляхи до кращих посад закриті. Крім того, оскільки випадки корупції рідкісні, вони отримують значну увагу в

медіа, а судові рішення можуть бути суворими. Лояльність у фінській державній службі реалізується через так звану об'єктивну лояльність до формальної посади та ієрархії. Лояльність поділяється на суб'єктивну або персоналізовану форму лояльності, зокрема політичну, тоді як об'єктивна лояльність зберігається незалежно від змін уряду або керівництва державних установ. Більшість державних службовців зберігають свої посади після парламентських або місцевих виборів та змін у верхньому керівництві урядових агентств. Лояльність підкреслюється у формальній та незалежній позиції державної служби та її ієрархічному статусі. В уряді було впроваджено управління, засноване на цінностях. Результати двох фінських опитувань показали, що найціннішими є такі цінності, як надійність, професійна компетентність, відкритість та незалежність [4, с. 109-110].

Соціокультурні чинники формування та розвитку моделі публічної служби. О. Суший привертає увагу до трьох аспектів дослідження державного управління із застосування соціокультурної методології. *Перший* – функціонування інституційних практик державного управління в соціокультурному контексті у звуженому розумінні останнього поняття, коли державне управління та соціокультурний контекст існують і взаємодіють як ніби самостійні відокремлені сутності. Тут належить виявити впливи «малого» соціокультурного контексту (засоби масової інформації, громадська думка, публічні виступи громадян). *Другий* – функціонування інституційних практик державного управління в соціокультурному контексті в розширеному розумінні останнього поняття. Тут державне управління постає як інституція керівна, яка цей соціокультурний контекст унормовує, задає йому «правила гри», багато в чому контролює. *Третій* – функціонування державного управління, як і будь-якого соціального інституту, «усередині себе», тобто коли цей інститут є для себе самого певним соціокультурним контекстом (середовищем), що спрямовує певні соціокультурні впливи на самого себе, а не лише назовні. За такого розгляду державне управління з його практиками постає як самоорганізований інститут, тобто певною мірою внутрішньо замкнутий [5, с. 63-64]. За цим підходом може розглядатися й соціокультурний аспект формування, функціонування, трансформації моделей публічної служби. Аналіз праць низки українських науковців підтвердив це припущення: дослідники, які застосовують соціокультурний підхід для вивчення моделей публічної служби, неодмінно звертаються до якогось з описаних вище аспектів [6, с. 58].

Так, Є. Грайнер як один з основних критеріїв, які впливають на особливості формування моделі державної служби, розглядає специфіку історичного розвитку відповідної країни включно з розвитком національної науки та практик державотворення, досвіду запозичення чи впливу інших держав у процесі державного управління. Привернуто увагу до того, що історичні, політичні, соціальні, економічні й культурні умови відрізняються в кожній країні, і це формує унікальне суспільство, що впливає й на

діяльність державних службовців [7, с. 112]. Це, зокрема, і зумовлює вплив конкретного для держави соціокультурного контексту на її модель публічної служби [6, с. 59].

Іноземні автори, Л. Джонстон, Дж. Фенвік (*L. Johnston, J. Fenwick*) наголошують – для того, щоб забезпечити майбутню ефективність державної служби, яка постійно змінюється, фахівці з місцевого самоврядування та керівники державних установ можуть впроваджувати підходи, що базуються на цінностях, які враховують потреби планування кадрового складу та є більш доступними для громад, яким вони служать. *По-перше*, спільне з користувачами розроблення орієнтованих на людину державних послуг, спрямованих на задоволення реальних потреб. *По-друге*, сприяння ефективному врядуванню з метою налагодження партнерських відносин та розподілу фінансових ризиків державної служби у пошуку стійких рішень для складних реальних викликів. *По-третє*, використання технологій, що базуються на даних, що надають інформацію для прийняття рішень у сфері державних послуг щодо показників ефективності та напрямків вдосконалення. *По-четверте*, надзвичайно важливим є інвестування в навчання та безперервну освіту для сприяння постійному професійному розвитку та нарощуванню потенціалу, щоб забезпечити державних службовців навичками, необхідними для інновацій. Нарешті, для забезпечення гендерної рівності, різноманітності та інклюзивності у стратегіях набору персоналу до державної служби необхідний більш збалансований підхід до суперечливих практик «догляду» та «контролю». Автори аналізують результати своїх спільних діалогів щодо інновацій у сфері державних послуг з місцевими політичними лідерами та об'єднаними органами влади як корисний інструмент для політиків та практиків у створенні державної служби майбутнього, що відповідатиме поставленим завданням. Вони розглядають це питання через призму роздумів: «Як нам набирати та утримувати персонал державної служби, здатний виконувати поставлені завдання, і як це буде виглядати?» [8].

Якою має бути державна кадрова політика у сфері публічної служби. Служба в узагальненому розумінні сприймається як один із видів оплачуваної професійної діяльності людей, у якій зацікавлене суспільство [9, с. 118]. Відповідно, службовець – «це особа, яка працює за найняття у в різних галузях розумової праці, а служити – значить нести, виконувати службу; робити щось для когось, виконувати чийсь волю, накази, спрямовувати свою діяльність на чийсь користь» [10, с. 30]. Інші автори характеризують службу як «професійну діяльність певного контингенту службовців – щодо організації виконання та практичної реалізації повноважень державних, громадських та інших соціальних структур» [11, с. 9].

Так, ефективність державного управління безпосередньо залежить від якості кадрового потенціалу, професійного рівня, доброчесності та мотивації державних службовців. Формування сучасної державної

кадрової політики є одним із ключових чинників стабільності системи публічного управління та запорукою реалізації реформ у сфері державної служби. З огляду на виклики євроінтеграції, діджиталізації управлінських процесів і посилення ролі публічних інститутів, актуальним постає питання удосконалення механізмів управління персоналом та підвищення інституційної спроможності кадрових структур держави [12, с. 14].

Державна кадрова політика – це цілеспрямована діяльність держави, спрямована на формування, розвиток і використання кадрового потенціалу публічної служби відповідно до стратегічних цілей суспільного розвитку. Її реалізація спирається на принципи професіоналізму, доброчесності, відкритості та підзвітності [13].

Особливе місце серед інституцій займає Центр оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби, який реалізує сучасну модель добору кадрів, засновану на компетентнісному підході. Його діяльність забезпечує об'єктивність і прозорість конкурсних процедур, дозволяючи оцінити не лише знання та досвід претендентів, а й їхні управлінські, комунікативні та етичні компетенції. Таким чином, формування кадрового потенціалу держави набуває системного характеру, орієнтованого на якість, ефективність і відповідність працівників сучасним викликам публічного управління [12, с. 15].

Важливою складовою інституційної системи виступають заклади післядипломної освіти, зокрема регіональні центри підвищення кваліфікації державних службовців, які забезпечують принцип безперервного професійного розвитку. Їхня діяльність сприяє адаптації державних службовців до нових законодавчих, організаційних і технологічних змін. У цьому контексті система професійного навчання перетворюється на динамічну платформу для формування сучасної управлінської культури, розвитку лідерства та інноваційного мислення [14].

Сучасний етап розвитку державної кадрової політики України супроводжується низкою складних викликів, що визначають необхідність глибокої трансформації механізмів управління персоналом у системі публічної служби. Одним з найгостріших викликів залишається високий рівень плинності кадрів, особливо серед молодих фахівців, які, потрапляючи на державну службу, часто стикаються з бюрократичними обмеженнями, низькою заробітною платою та відсутністю чітких кар'єрних перспектив. Це призводить до втрати інтелектуального потенціалу, знань і навичок, а також створює дисбаланс у кадровому складі, коли досвідчені працівники змушені компенсувати нестачу нових компетентних кадрів [12, с. 16].

Другим серйозним викликом є недостатній рівень цифрової компетентності державних службовців, що обмежує ефективне використання сучасних інформаційних технологій у роботі державних органів. Попри впровадження електронного документообігу та окремих цифрових сервісів, багато управлінців продовжують діяти за інерційними,

паперовими схемами, що сповільнює процеси ухвалення рішень і знижує оперативність комунікацій. Ця проблема особливо відчутна на місцевому рівні, де відсутність технічного забезпечення та цифрових навичок персоналу гальмує розвиток електронного врядування [15].

Ще однією проблемою, що вимагає системних рішень, є слабка інтеграція сучасних HR-технологій у державне управління. У багатьох установах кадрова робота все ще базується на традиційних методах обліку, планування та контролю персоналу, без використання інноваційних інструментів аналітики, прогнозування та оцінки потенціалу працівників. Відсутність єдиної електронної бази даних про державних службовців та неузгодженість процедур кадрового менеджменту між різними рівнями влади створюють ризики дублювання функцій, неефективності та неузгодженості управлінських рішень [12, с. 16].

Стратегічні напрями модернізації державної (публічної) служби в Україні. Д. Г. Хрипунов та С. О. Шевченко на основі аналізу багатьох наукових джерел пропонують такі шляхи вирішення ключових проблем розвитку державної (публічної) служби в Україні:

1. Подолання кадрового дефіциту через міграцію, релокацію та конкуренцію з приватним сектором.

1.1. Формування конкурентної кадрової політики. Для цього необхідно переорієнтувати кадрову політику на принципи «repeople, not war», що широко застосовуються у приватному секторі. Це передбачає створення чітких і прозорих траєкторій кар'єрного зростання, запровадження системи гнучких контрактів, розширення можливостей горизонтальної мобільності між органами влади, створення банку талантів на державній службі.

1.2. Підвищення соціальної привабливості публічної (державної) служби. Вона має розглядатися як престижна професія. У цьому контексті необхідним є забезпечення розвитку державних програм житлової підтримки, удосконалення системи соціального страхування службовців та комунікаційних механізмів, підвищення іміджу та репутації державної служби.

1.3. Залучення зовнішніх експертів. Запровадження контрактних програм та fellowship-програм для аналітиків, IT-спеціалістів, кризових менеджерів та інших фахівців.

2. Підвищення мотивації службовців та подолання дисбалансу між відповідальністю, навантаженням і винагородою.

2.1. Модернізація системи оплати праці. Важливим є перехід від застарілої тарифно-надбавкової системи до гнучкої моделі, де ключову роль відіграють ринковий індикатив зарплат, результативність виконання індивідуальних планів, складність і ризикованість посадових функцій.

2.2. Створення системи нематеріальної мотивації публічних (державних) службовців. Мотивація не зводиться до зарплати. У світовій практиці основними факторами є змістовність роботи, визнання, участь у прийнятті рішень. На цій підставі набувають актуальності питання щодо

розвитку системи наставництва, стимулювання інноваційності та творчих ініціатив публічних службовців, запровадження дієвої системи внутрішнього преміювання, рейтингів, конкурсів, проєктів тощо. З огляду на це вважаємо, що доцільно забезпечувати результативне впровадження Стратегії людського розвитку.

2.3. Зменшення бюрократичного навантаження на публічних (державних) службовців. Електронні системи управління, цифрові документи й автоматизація процесів дозволять зменшити руйнівальне для мотивації навантаження на таких службовців.

3. Подолання нестачі лідерського потенціалу середньої ланки управління.

3.1. Побудова системи leadership pipeline. Необхідно створити комплексну систему розвитку управлінців, що включає школу керівників середньої ланки, компетентнісні профілі для управлінців, програми ротації для набуття міжсекторального досвіду, наставництво від провідних управлінців.

3.2. Підтримка управлінських soft skills. У сучасному публічному управлінні найбільше значення мають управління командами, стратегічне мислення, аналітична спроможність, кризові комунікації. Програми професійного розвитку мають змістити акцент із «знаннєвих» курсів на компетентнісні та поведінкові тренінги.

4. Усунення ресурсних обмежень громад та підсилення публічної служби на місцях.

4.1. Диверсифікація джерел фінансування. Громади мають отримати можливість залучати міжнародну технічну допомогу, створювати фонди місцевого розвитку, брати участь у міжмуніципальних проєктах, а також користуватися державною підтримкою у формі субвенцій на інституційну спроможність.

4.2. Спільні кадрові офіси громад (shared services). Це сучасна модель, яку застосовують у ЄС, зокрема громади спільно фінансують юридичну, кадрову, ІТ-підтримку, створюються спільні центри набору та навчання персоналу й оптимізуються витрати та підвищується якість.

4.3. Міжмуніципальна інтеграція. Об'єднання ресурсів дозволяє формувати професійні команди, розвивати спільні стратегії та зменшувати тягар на малі громади.

5. Підвищення стійкості публічної служби до викликів воєнного стану.

5.1. Інституційна адаптивність. Слід розробити моделі роботи органів влади в умовах загрози безпеці, порушення логістики, відключення джерел живлення критичної інфраструктури, релокації її об'єктів (зокрема, держустанов). Це включає створення мобільних управлінських команд, резервних офісів, стійких ІТ-систем.

5.2. Психологічна стійкість кадрів. Збройна агресія РФ різко збільшила стресове навантаження на українців-пересічних громадян і державних службовців. У цьому контексті набувають актуальності питання щодо такого: запровадження програм ментального здоров'я; проведення

тренінгів з психологічної витривалості; підтримки для публічних (державних) службовців у зонах ризику.

5.3. Цифрова й тактична готовність. У воєнний час критичними є кіберзахист, робота зі спеціальними інформаційними системами, швидке прийняття рішень, кризові комунікації. Це має стати частиною професійної підготовки службовців [16, с. 188–190].

Радимо для прочитання:

Кирилюк І. М., Тележенко Д. О., Радченко Т. А. Інституційні основи та механізми реалізації державної кадрової політики в системі публічної служби України. *Економічний простір*. 2025. № 207. С. 13–17. DOI: 10.30838/EP.207.13-17.

Висновки. Узагальнюючи викладене, слід констатувати, що сучасна публічна служба України перебуває на етапі глибокої трансформації, зумовленої воєнними викликами, потребами державотворення, кадровими проблемами, цифровізацією та необхідністю утвердження високих стандартів доброчесності. Ефективна модель публічної служби має поєднувати професіоналізм, компетентність, інноваційність, стратегічне мислення та безперервний розвиток кадрового потенціалу із духовно-моральними цінностями, відповідальністю, честю та служінням суспільству. Особливого значення набувають соціокультурні чинники, формування культури доброчесності, підвищення престижу державної служби, розвиток сучасної кадрової політики та впровадження інноваційних підходів до підготовки персоналу. Лише гармонійне поєднання професійної майстерності, доброчесності, духовності та інноваційного розвитку здатне забезпечити становлення ефективної, справедливої системи публічної служби в Україні.

Слід відзначити, що впродовж останніх років, щонайменше понад 5-ти років, ми послідовно відстоюємо ідею створення кримінологічних інноваційних, науково-дослідних центрів при ГУНП в областях, де поліцейська наука перебувала б у тісній взаємодії з практикою, адже лівова частка правоохоронних функцій сьогодні покладається саме на поліцію. Водночас, у низці регіонів успішно функціонують регіональні центри підвищення кваліфікації (за професоркою Т. О. Коломоєць), що актуалізує питання співвідношення їхньої діяльності з науково-дослідними та інноваційними кримінологічними центрами, які ми пропонуємо запровадити на регіональному рівні. Такі центри могли б ґрунтовно вивчати особливості культури регіону, виявляти кращих фахівців і тренерів для проведення тренінгів, лекцій та практичних занять, забезпечуючи безперервний обмін знаннями між наукою та практикою. Це складна й багатогранна робота, що потребує представництва фахівців із різних сфер діяльності, тісної взаємодії з відповідними службами, щоденної аналітичної та інформаційної роботи. Лише за таких умов можна очікувати реальних результатів і практичних здобутків. Водночас питання оптимальної моделі взаємодії таких центрів залишається відкритим і потребує подальшого наукового осмислення та практичного обговорення.

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

Список використаних джерел

1. Нинюк І. І., Нинюк М. А. Реформа публічної служби в Україні: досвід інших країн. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2024. Т. 35 (74), № 1. С. 169-173. <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2024.1/29>.
2. Курінний Є. Окремі питання уніфікації законодавства про публічну службу в Україні. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ*. 2025. № 3. С. 59-65. <https://doi.org/10.32782/2078-3566-2025-3-07>.
3. Сорокіна Н. Г., Тарасенко Т. М. Актуалізація принципу доброчесності на публічній службі в умовах сучасних викликів і загроз. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2023. № 2 (37). С. 71-77. <https://doi.org/10.32782/2310-9653-2023-2.9>.
4. Синявська О. Ю. Доброчесність державних службовців як основа запобігання корупції: досвід Фінляндії. Реформування публічної служби в Україні: здобутки, виклики та Р45 перспективи : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. до 10-ї річниці прийняття Закону України «Про державну службу» (м. Харків, 10 груд. 2025 р.). Харків : НЮУ імені Ярослава Мудрого, 2026. С. 107-112.
5. Суший О. До методологічних засад соціокультурної парадигми державного управління: від казуальності до контекстуальності. *Ефективність державного управління*. 2012. Вип. 30. С. 58-65.
6. Дрешпак В. М. Сучасна українська модель публічної служби в контексті соціокультурної парадигми. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2021. № 2 (29). С. 56–62. <https://doi.org/10.32836/2310-9653-2021-2.9>.
7. Грайнер Є. В. Формування української моделі державної служби із врахуванням досвіду зарубіжних країн. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2015. Вип. 1. С. 104–115.
8. Johnston L., Fenwick J. New Development: Public Service Innovation. *Public Money & Management*. 2025. Vol. 45, No. 2. P. 151-156. <https://doi.org/10.1080/09540962.2024.2362873>.
9. Попович Є. В., Попович І. В., Россіхін В. В. Співвідношення понять «державна служба» та «публічна служба»: сучасні підходи та трактування. *Dictum Factum*. 2025. № 2 (18). С. 116-122. <https://doi.org/10.32703/2663-6352/2025-2-18-116-122>.
10. Аналітична довідка Вищого адміністративного суду України про вивчення та узагальнення практики розгляду адміністративними судами спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби від 01 лютого 2009 року. *Вищий адміністративний суд*. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/n0006760-09/>
11. Надобко С. В. Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про банки і банківську діяльність : дис. к.ю.н. : 12.00.07.

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

Харків, 2016. 198 с.

12. Кирилук І. М., Тележенко Д. О., Радченко Т. А. Інституційні основи та механізми реалізації державної кадрової політики в системі публічної служби України. *Економічний простір*. 2025. № 207. С. 13-17. <https://doi.org/10.30838/EP.207.13-17>.

13. Білоус С. П., Биковець Н. П. Напрями реалізації державної кадрової політики. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету : зб. наук. пр.* 2021. № 1–2(278–279). С. 53-58. URL: <https://surl.luh.chmsce>.

14. Пархоменко-Куцевіл О. І. Проблеми системи управління людськими ресурсами державної служби України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2023. № 13. С. 97-102. <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2023.13.97>.

15. Гринчишин І. М., Перетятко Л. А. Управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування: сучасні тренди та виклики. *Ефективна економіка*. 2021. № 11. <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.11.19>.

16. Хрипунов Д. Г., Шевченко С. О. Вплив адміністративної реформи на процес проходження державної й публічної служби в Україні. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2025. Вип. 2 (23). С. 182-191. <https://doi.org/10.52363/2414-5866-2025-2-21>.

УМРИХІНА Ірина Олександрівна,
д-рка філософії у галузі права, доц.,
завідувачка кафедри адміністративно-правових дисциплін
факультету підготовки фахівців
для підрозділів превентивної діяльності НПУ
Донецького державного університету внутрішніх справ
(м. Кропивницький, Україна)

ПРАВА ЛЮДИНИ В КООРДИНАТАХ ЦИФРОВОЇ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ: ВІД АВТОНОМІЇ ОСОБИ ДО ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій та глобальна цифровізація суспільних відносин зумовили фундаментальну зміну середовища, у якому існують та реалізуються права і свободи людини. Сьогодні ми є свідками формування нової цифрової реальності, де класичні правові інститути стикаються з викликами, які неможливо було передбачити ще кілька десятиліть тому. Цифрова епоха не просто додає нові інструменти до життя людини, вона змінює саму онтологію людського буття, переносючи значну частину соціальної, політичної та економічної активності у віртуальний простір. Це вимагає від юридичної науки та практики не лише адаптації чинних норм, а й розробки цілісної концепції

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

цифрового конституціоналізму, яка б гарантувала захист людської гідності в умовах панування алгоритмів та великих даних.

Однією з найбільш гострих проблем сучасності є трансформація права на приватність. У цифрову епоху приватність перестає бути просто правом «залишити особу в спокої» і перетворюється на складний механізм контролю над персональними даними. Масове збирання інформації через соціальні мережі, пошукові системи та «розумні» пристрої створює ризик формування прозорого суспільства, де кожна дія людини фіксується та аналізується. Це породжує небезпеку алгоритмічного профілювання, коли на основі цифрового сліду особи приймаються рішення про її благонадійність, кредитну здатність або навіть професійну придатність. У такому контексті право на забуття та право на цифрову автономію стають ключовими елементами захисту особистості від нових форм технологічного деспотизму [1, с. 19-22]

Паралельно з цим, серйозних викликів зазнає свобода вираження поглядів. З одного боку, інтернет надав кожній людині безпрецедентну можливість бути почутою на глобальному рівні, демократизуючи доступ до інформації. З іншого боку, ми бачимо зворотний бік цього процесу: поширення дезінформації, мови ворожнечі та маніпулятивні технології впливу на свідомість через соціальні алгоритми. Виникає складна правова дилема: як забезпечити вільний обмін ідеями, не допускаючи при цьому руйнування демократичних інститутів через фейкові новини та цифрову пропаганду. Питання відповідальності великих технологічних платформ, які фактично виконують функції публічних регуляторів контенту, залишається одним із найбільш дискусійних у сучасному публічному праві.

Окрему увагу слід приділити проблемі впровадження штучного інтелекту в систему державного управління та правосуддя. Автоматизація прийняття рішень обіцяє швидкість та ефективність, проте вона приховує загрозу алгоритмічної дискримінації. Коли рішення про права людини приймає «чорна скринька» алгоритму, виникає питання прозорості та справедливості. Тому в сучасну систему прав людини має бути імплементовано право на людське втручання - гарантію того, що будь-яке юридично значуще рішення може бути переглянуте людиною, а не лише машиною.

Процеси загальної цифровізації закономірно трансформують і внутрішню архітектуру державної влади, що актуалізує питання цифровізації публічної служби. Перехід до концепції «держави у смартфоні» та автоматизація адміністративних процедур істотно оптимізують взаємодію між інститутами влади та громадянським суспільством, мінімізуючи корупційні ризики та бюрократичні бар'єри. Водночас переведення публічно-службових відносин у цифровий формат (електронний документообіг, дистанційні робочі місця службовців, алгоритмізоване оцінювання їхньої ефективності) висуває нові вимоги до кібербезпеки та захисту службової інформації. Окрім того, виникає

потреба у дотриманні балансу між технологічною модернізацією державного апарату та збереженням особистих прав і професійних гарантій самих публічних службовців, які також стають об'єктами цифрового моніторингу й алгоритмічного контролю з боку держави.

Крім того, не можна ігнорувати проблему цифрового розриву, оскільки відсутність доступу до інтернету в сучасному світі автоматично стає перешкодою для реалізації фундаментальних прав на освіту, працю та охорону здоров'я, що дає підстави розглядати право на доступ до мережі як невід'ємну умову забезпечення людської свободи [2, с. 72-75].

Завершуючи, варто підкреслити, що захист прав людини в цифрову епоху потребує нового балансу між технологічним прогресом, безпекою та індивідуальною свободою. Держави мають відійти від реактивної моделі регулювання, коли закони лише наздоганяють технології, і перейти до проактивного формування правового середовища, заснованого на людиноцентризмі. Тільки через міжнародну співпрацю та встановлення універсальних етико-правових стандартів ми зможемо гарантувати, що цифровізація слугуватиме розвитку людства, а не стане інструментом придушення його фундаментальних свобод. Розбудова правової держави у XXI столітті неможлива без визнання того, що людина в цифровому просторі має бути так само захищеною, як і в реальному світі.

Список використаних джерел

1. Разметаєва Ю. С. Цифрові права людини та проблеми екстратериторіальності в їх захисті. *Право та державне управління*. 2020. № 4: 18-23. URL: <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.4.2>.
2. Луков П. Систематизація проблем застосування штучного інтелекту в системі публічного управління. *Публічне управління: концепції, парадигма, розвиток, удосконалення*. 2025. № 13. С. 70–76. <https://doi.org/10.31470/2786-6246-2025-13-70-76>.

ФЕДЧИШИН Сергій Анатолійович,
д.ю.н., проф.,
професор кафедри адміністративного права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЄВРОПЕЇЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ (ПРАВОВИЙ АСПЕКТ)

В умовах реформування державної служби в Україні на шляху впровадження європейських стандартів важливого значення набуває як теоретичний аналіз понятійно-категоріального апарату у сфері європеїзації державної служби, так і з'ясування її значення, видів,

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

напрямів, досвіду реалізації в державах-членах Європейського Союзу та ін. У свою чергу, предмет правових досліджень зосереджується на правовому вимірі європеїзації державної служби, європейських правових джерел, які врегульовують питання державної служби, особливостях впливу європейського права на організацію та функціонування національних державних служб, правовий статус державних службовців тощо.

Поняття «європеїзація державної служби» є відносно новим та за сучасних умов набуває все більшого поширення у сфері державного управління, науковому, експертному середовищі. Однак, сьогодні відсутня єдність думок щодо розуміння сутності європеїзації державної служби, її ознак, напрямків реалізації тощо, що не в останню чергу зумовлюється власне складністю предмету аналізу. Теорія європеїзації державного управління та державної служби, як і виникнення європейського адміністративного простору, хоч і привертає сьогодні увагу багатьох учених, однак «питання впливу процесів інтеграції на національні системи державного управління та державної служби – незважаючи на різнобічні точки зору на цю проблему – в основному залишаються без відповіді. На сьогодні ніхто не може сказати з упевненістю, де вплив ЄС на національні системи управління починається і де він закінчується» [1, с.1].

Значну увагу проблематиці європеїзації адміністративного права в Україні приділяє О. Р. Радишевська, яка підготувала низку ґрунтовних праць та сформувала авторське бачення сутності такої європеїзації, її ознак, видів тощо. Вчена дійшла висновку, що поняття «європеїзація адміністративного права України» слід розкривати як систематичний процес впливу (його правових наслідків) положень європейського адміністративного права, що створюються міжнародними та інтеграційними утвореннями і їхніми державами-членами (ЄС, РЄ, ОБСЄ, ЄСПЛ, Судом ЄС, Венеціанською комісією РЄ, Програмою SIGMA), на розвиток адміністративного права України як галузі права і законодавства, юридичної науки та навчальної дисципліни шляхом упровадження європейських ідей і поглядів, правових уявлень, теорій і концепцій, ціннісних орієнтацій, стандартів і принципів, взірцевих моделей у правотворчому, правозастосовному, правозахисному, правотлумачному діяльності суб'єктів публічної адміністрації й адміністративних судів з урахуванням особливостей вітчизняної правової системи, юридичної практики, правової ідеології, культури та правосвідомості [3, с.20].

Вчена наголошує на комплексності європеїзації адміністративного права, яка розкривається через констатацію правових наслідків у площинах: галузі права, адміністративно-правовій доктрині; законопроектній діяльності й чинному адміністративному законодавстві; правозастосовній діяльності суб'єктів публічної адміністрації; правозахисній діяльності адміністративних судів; навчальній дисципліні; науці адміністративного права. Підкреслюється, що ключовою категорією, яка визначає вектор європеїзації, є «європейське адміністративне право».

При цьому, відзначається, що європеїзація адміністративного права має стадійність, циклічність, інтенсивність та є перманентним явищем, оскільки виступає в різних аспектах і формах, застосовує множинні інструменти впливу, а також інтенсифікується з настанням певних подій або фактів: вступ до міжнародних або інтеграційних утворень, підписання міжнародних договорів тощо [3, с.20]; вирізняється такими характеристиками як: динамічність, стадійність, системність, полісуб'єктність, багаторівневність, територіальність, наднаціональність, взаємозалежність, дискреційність, дихотомічність, що вказують на загальноєвропейський вектор розвитку національного адміністративного права і права міжнародних та інтеграційних утворень (їхніх держав-членів) [2, с.84-85].

Як бачимо, європеїзація адміністративного права не зводиться до трансформації виключно цієї галузі вітчизняного права та її джерел, адже має більше площин. Подібну точку зору виголошує Ю. Л. Юринець, на думку якої поняття «європеїзація» адміністративного права (як і права взагалі) значно ширше, ніж адаптація, оскільки європеїзація не обмежується формальним включенням норм права «європейського типу» у національне законодавство України, а передбачає також наполегливе впровадження європейського стилю правового мислення та європейської практики правотворчої й правозастосовної діяльності публічної адміністрації, побудову, поширення й інституціоналізацію офіційних і неофіційних практик, правил, процедур та норм, які визнані та імplementовані у процесах публічного управління ЄС та Ради Європи, з урахуванням ролі суспільної самоорганізації та впливу зворотних зв'язків на прийняття управлінських рішень [4, с. 85].

Враховуючи системні зв'язки адміністративного права та державної служби як його правового інституту, наведені висновки науковців можуть бути застосовані і відносно предмету нашого дослідження. Аналогічним чином європеїзація державної служби у правовому вимірі характеризується низкою площин, як-то європеїзація: а) правового інституту державної служби та його джерел (інституційно-правова площина; наведений аспект розглядається автором у матеріалах цієї доповіді та її висновках); б) застосування джерел правового інституту учасниками державно-службових відносин (правозастосовна площина); в) правозахисної діяльності у сфері державної служби (правозахисна площина); г) адміністративно-правової науки, в частині дослідження проблематики державної служби (доктринально-правова площина); г) окремої навчальної дисципліни або складової адміністративного права (дидактична площина) та ін.

Підсумовуючи викладене та з урахуванням напрацювань науковців, запропонуємо поняття «європеїзації державної служби України у правовому вимірі». Її слід визначати як процес удосконалення правового інституту державної служби України під впливом європейського права (ЄС, Ради Європи, ОБСЄ, ЄСПЛ, Суду ЄС та ін.) шляхом упровадження

закріплених ним європейських стандартів державної служби. Наведене визначення відтворює широкий підхід до сприйняття європеїзації державної служби як правового інституту, оскільки його модернізація відбувається під впливом усіх складових європейського права. У вузькому ж розумінні така європеїзація пов'язується із впливом виключно права ЄС (первинного та вторинного) шляхом упровадження передбачених ним стандартів державної служби ЄС, а відповідно не охоплює впливу права Ради Європи, ОБСЄ та інших міжнародних організацій, їх органів та інституцій тощо. У вузькому сенсі «європеїзація правового інституту державної служби» ототожнюється із поняттям «ЄС-изації правового інституту державної служби».

За широкого сприйняття європеїзація державної служби України у правовому вимірі характеризується як комплексний та багатовимірний процес системного наближення правового інституту державної служби України до європейських стандартів, сформованих у межах права ЄС, Ради Європи, ОБСЄ та інших європейських організацій, їх органів та інституцій тощо. Цей процес реалізується через поєднання імперативних та рекомендаційних інструментів впливу, включно із міжнародними договорами, практикою європейських судових інституцій, а також інструментами «м'якого» права («soft» law) та програмами інституційного розвитку, зокрема SIGMA, що зумовлює багаторівневу та поліцентричну трансформацію державної служби. Впровадження європейських стандартів відбувається з урахуванням національної специфіки державотворення та на основі конституційної моделі взаємодії міжнародного і внутрішньодержавного права, має інституційно-наскрізний характер та спричиняє зміни нормативного регулювання, що дозволяє розглядати європеїзацію державної служби як окремий, інтеграційно зумовлений різновид її реформування.

Список використаних джерел

1. Колісніченко Н. М. Європейська державна служба між традицією та реформуванням. *Державне будівництво*. 2007. № 1 (2). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2007_1%282%29__45 (дата звернення: 05.06.2026)
2. Радишевська О. Р. Адміністративне право України в умовах європеїзації: монографія. Київ: Талком, 2020. 720 с.
3. Радишевська О. Р. Європеїзація адміністративного права України: питання теорії та практики: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Київ, 2021. 35 с.
4. Юринець Ю. Л. Європеїзація адміністративного права України: теоретико-методологічні засади. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2015. № 4. С. 80-87.

ШЕВЧУК Олександр Михайлович,
д.ю.н., проф.,
професор кафедри адміністративного права
та адміністративної діяльності
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

ІНСТИТУЦІЙНІ ТА ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОБРОЧЕСНОСТІ У МИТНІЙ СЛУЖБІ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ

Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом 2014 року закріплює необхідність утвердження принципів належного врядування, верховенства права, прозорості та протидії корупції як фундаментальних засад реформування системи публічного управління [1]. Відповідно до положень ст. 3 Угоди, верховенство права, належне врядування, антикорупційна політика та інституційна спроможність визначаються як ключові елементи демократичного розвитку та співробітництва між сторонами [1]. Зазначені положення формують концептуальну основу становлення доброчесної публічної служби митних органів. У Главі 5 «Митні та торговельні питання» Угоди про асоціацію передбачено необхідність модернізації митної системи, забезпечення прозорості митних процедур, спрощення міжнародної торгівлі та впровадження ефективних антикорупційних механізмів, що безпосередньо корелює із забезпеченням доброчесності посадових осіб митних органів [1].

Національна стратегія доходів до 2030 року визначає серед ключових проблем функціонування митної системи недостатній рівень доброчесності та наявність корупційних ризиків у сфері митного адміністрування. У підрозділі 4.2.2 «Митна служба» передбачено необхідність формування доброчесного кадрового потенціалу, удосконалення системи внутрішнього контролю, впровадження антикорупційних механізмів, а також цифровізації митних процедур з метою мінімізації впливу людського фактора [2]. У контексті євроінтеграційних процесів Україна здійснює системне реформування правового механізму забезпечення доброчесності в митних органах.

Нормативно-правову основу забезпечення доброчесності становлять Конституція України, Митний кодекс України, Закони України «Про державну службу» та «Про запобігання корупції», а також підзаконні нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України та Державної митної служби України. Закон України «Про запобігання корупції» визначає організаційно-правові засади функціонування національної антикорупційної системи та формує нормативні підвалини доброчесної поведінки публічних службовців. Відповідно до ст.1 зазначеного Закону, корупція визначається як використання службових

повноважень або пов'язаних із ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди [3]. Закон також передбачає механізми запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (розділ V), обмеження щодо отримання подарунків (стаття 23), фінансовий контроль та електронне декларування (розділ VII), що є ключовими інструментами забезпечення доброчесності публічної служби [3].

Так, згідно зі ст. 4 Закону України «Про державну службу», одним із базових принципів державної служби визначено доброчесність, що передбачає спрямованість діяльності державного службовця на захист публічних інтересів та недопущення пріоритету приватного інтересу під час виконання службових повноважень [4].

Важливу роль у забезпеченні доброчесності в митних органах відіграє Антикорупційна програма Державної митної служби України на 2023–2025 роки, затверджена наказом Державної митної служби України від 31.05.2023 № 236. У програмі ідентифіковано основні корупційні ризики у кадровій сфері, недостатню ефективність внутрішнього контролю та необхідність формування доброчесного кадрового складу. Документ передбачає комплекс заходів щодо підвищення рівня доброчесності, удосконалення процедур запобігання конфлікту інтересів, впровадження перевірок доброчесності, а також підвищення прозорості кадрових процедур [5].

У митній сфері доброчесність має важливе значення з огляду на високий рівень корупційних ризиків у посадових осіб митних органів, пов'язаних із здійсненням митного контролю та митним оформлення товарів. У зв'язку з цим законодавством передбачено спеціальні механізми контролю діяльності посадових осіб митних органів. Зокрема, стаття 572-2 Митного кодексу України [6] встановлює заходи контролю доброчесності, включаючи перевірку доброчесності та моніторинг способу життя [7], а також визначає інституційний механізм оцінювання корупційних ризиків як складову системи запобігання корупції [8], та дотримання Кодексу етичної поведінки посадових осіб Держмитслужби України та Правил етичної поведінки посадових осіб Держмитслужби України [9].

Попри нормативне вдосконалення, сучасний стан правового забезпечення доброчесності в митних органах характеризується низкою системних правових проблем. Серед них слід виокремити фрагментарність нормативного регулювання, що зумовлює розпорошеність правових норм у різних актах, а також недостатню врегульованість окремих процедур перевірки доброчесності на законодавчому рівні. Проблемним залишається також низький рівень ефективності механізмів дисциплінарної та адміністративної відповідальності посадових осіб митних органів за порушення принципів доброчесності. Крім того, недостатній рівень матеріального забезпечення працівників митної служби зберігає можливість виникнення корупційних ризиків при здійсненні митних процедур.

Порівняльно-правовий аналіз свідчить, що в державах-членах Європейського Союзу забезпечення доброчесності митних органів реалізується через комплексні механізми прозорості, цифровізації та внутрішнього контролю. Так, у Польщі широко застосовуються електронні системи митного оформлення, що суттєво знижує корупційні ризики у митній сфері. У Німеччині функціонує розвинена система професійної підготовки та внутрішнього аудиту. У Франції діють спеціалізовані підрозділи внутрішньої безпеки, що здійснюють контроль за дотриманням службової етики митних органів та антикорупційного законодавства.

Таким чином, правові та інституційні механізми забезпечення доброчесності в митних органах України становлять основу національної антикорупційної системи, однак їх ефективність обмежується фрагментарністю нормативного регулювання, недостатньою узгодженістю контрольних процедур та недосконалістю механізмів юридичної відповідальності. Існуючі інституційні механізми забезпечення доброчесності в митних органах України залишаються недостатньо ефективними та демонструють системну неспроможність забезпечити належний рівень запобігання корупційним проявам, що зумовлено фрагментарністю інституційної архітектури, дублюванням повноважень, слабкою координацією між суб'єктами контролю та формальним характером значної частини внутрішніх антикорупційних процедур.

У цьому контексті актуалізується необхідність системного вдосконалення законодавства шляхом уніфікації підходів до запобігання конфлікту інтересів, посилення внутрішнього контролю та підвищення ефективності юридичної відповідальності у цій сфері. В умовах євроінтеграції пріоритетного значення набуває імплементація європейських стандартів доброчесності, що передбачають системні процеси прозорості, цифровізації митних процедур та мінімізацію людського фактора при здійсненні митних процедур. Подальша гармонізація національного митного законодавства з правом ЄС сприятиме підвищенню ефективності митної служби, зниженню корупційних ризиків та зміцненню довіри до державних інституцій.

Список використаних джерел

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: міжнародний документ від 27. 06. 2014 р. № 984_011. *Офіційний вісник України*. 2014. № 75. Ст. 2125.
2. Про схвалення Національної стратегії доходів до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.12.2023 р. № 1218-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1218-2023-%D1%80#Text>
3. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. Ст.2056.
4. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст.43.

5. Антикорупційна програма Державної митної служби України на 2023–2025 роки : наказ Державної митної служби України від 31.05.2023 р. № 236 // Офіційний вебпортал Державної митної служби України. URL: <https://customs.gov.ua/antikoruptionsiina-programa>.

6. Митний кодекс України від 13.03.2012 р. № 4495-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 44-45. № 46-47. № 48. Ст.552.

7. Деякі питання проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів : постанова Кабінету Міністрів України від 29.04.2025 р. № 487. *Офіційний вісник України*. 2025. № 43. Ст. 2940.

8. Про проведення оцінювання корупційних ризиків у діяльності Державної митної служби України : наказ Державної митної служби України від 14.11.2025 р. № 1506. URL: <https://customs.gov.ua/documents/pro-provedennia-otsiniuvannia-koruptsiinikh-rizikiv-u-diialnosti-derzhavnoyi-mitnoyi-sluzhbi-ukrayini-631>.

9. Про затвердження змін до Кодексу етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та Правил етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України: наказ Державної митної служби України від 16.10.2025 р. № 1248. *Офіційний веб-сайт Державної митної служби України*. URL: <https://customs.gov.ua/documents>.

ШЕВЧУК Оксана,

*доцентка кафедри адміністративного права та судочинства
Західноукраїнського національного університету
(м. Тернопіль, Україна);*

КРИНИЦЬКИЙ Олександр,

*представник Уповноваженого Верховної Ради
з прав людини у Тернопільській області
(м. Тернопіль, Україна)*

ЗАХИСТ ПРАВ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ФУНКЦІЇ ТА ПОВНОВАЖЕННЯ УПОВНОВАЖЕНОГО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (далі – Уповноважений, або Омбудсмен) діє відповідно до керівних принципів, викладених у Законі України «Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини» (Закон № 776/97-ВР). [1] Метою парламентського контролю є захист прав і свобод усіх людей, закріплених у Конституції, законах України та міжнародних договорах, а також запобігання порушенням або їх відновлення після їх вчинення шляхом надання підтримки та керівництва особам, які зазнають таких порушень. [3] Конституційна гарантія безперервності повноважень підкреслює важливість збереження

Уповноваженим своїх повноважень незалежно від того, чи оголошено в Україні надзвичайний чи воєнний стан.

Секретаріат Уповноваженого у 2021 році зазнав значних структурних змін у рамках посилення своєї здатності вирішувати виклики, що виникають через поточні проблеми, пов'язані з ситуацією в Україні [4]. Прикладом посилення структурних можливостей секретаріату є створення Національного управління з моніторингу прав громадян, які постраждали від скоєння агресії проти України, який включає чотири департаменти: Департамент з прав внутрішньо переміщених осіб; Департамент з прав осіб, які були насильно переміщені за межі території України; Департамент з прав громадян, які постраждали від збройного конфлікту; Департамент з прав громадян, які постраждали від окупації. Ця координація здійснюватиметься під егідою Уповноваженого з прав громадян, які постраждали від збройного конфлікту проти України [2].

Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII встановлює правовий статус ВПО. Згідно з міжнародними стандартами УВКБ ООН, ВПО – це окремі особи або групи осіб, які залишають або тікають зі своїх домівок або місць постійного проживання внаслідок збройного конфлікту, ситуації загального насильства та/або порушень прав людини. ВПО мають ті ж права та свободи, що й усі інші громадяни України, а дискримінація щодо ВПО на підставі їхнього статусу переміщеної особи заборонена.

Кабінет Міністрів України схвалив Стратегію державної політики щодо внутрішнього переміщення до 2025 року (далі – «Стратегія»). Вона містить основні принципи комплексного підходу до вирішення питань, пов'язаних із внутрішнім переміщенням, з основною упором на зміцнення місцевого самоврядування. Для реалізації Стратегії було затверджено Оперативний план, одним із ключових заходів якого є розробка та впровадження Місцевих цільових програм (МЦП) для допомоги внутрішньо переміщеним особам (ВПО) [2].

Для розуміння інституційної ролі Уповноваженого необхідно передусім оцінити масштаби вимушеного переміщення станом на серпень 2025 року. Як зазначає Міністерство соціальної політики, станом на серпень 2025 року в Україні офіційно зареєстровано 4 589 390 ВПО. 847 150 осіб, або приблизно п'ята частина цієї кількості, були дітьми. 223 601 особа, або приблизно двадцята частина ВПО, були особами з інвалідністю. 1 307 616 осіб, або приблизно третина ВПО, були пенсіонерами [2].

Як свідчить вищезазначена категорія, більшість ВПО є одними з найбільш вразливих осіб і потребують не лише гуманітарної допомоги, але й комплексних довгострокових рішень для їхньої інтеграції в приймаючі громади. Найбільшими потребами ВПО протягом 2025 року є: ліки, робота та доступ до житла, згідно зі Звітом про внутрішнє переміщення (раунд 21) Міжнародної організації з міграції. Окрім вищезазначеного, ВПО мають труднощі з доступом до продуктів харчування, засобів гігієни, одягу, а

також медичних та психосоціальних послуг [3].

Опитування УВКБ ООН щодо захисту (червень 2025 року) визначає, що основними потребами ВПО є психосоціальна безпека; захист майнових прав; доступ до соціальної підтримки/послуг; та доступ до можливостей працевлаштування. Виходячи з чисельності населення Донецької, Дніпропетровської та Луганської областей відповідно (14,8%, 12,8% та 7,45% ВПО), ці цифри слугують основою для розуміння того, як розподіл та відповідальність за допомогу ВПО через соціальні послуги можуть відрізнятись в межах регіону.

Проведений аналіз дозволяє дійти висновків, що роль Уповноваженого є критично важливою у встановленні нейтральної та незалежної оцінки ефективності систем, що надають допомогу ВПО у підтримці влади у провадженні зазначених рекомендацій, крім того існують суттєві недоліки численних ІКП, що працюють на місцевому рівні.

Список використаних джерел

1. Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини: Закон України від 23 грудня 1997 р. № 776/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 20. Ст. 99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>.
2. Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини «Місцеві програми підтримки ВПО: аналіз ефективності та перспективи». Київ : Офіс Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, березень 2026. URL: <https://ombudsman.gov.ua/uk/shchorichni-ta-specialni-dopovidi> (дата звернення: 05.05.2026).
3. Шевчук О., Кузь Т. Правове забезпечення інформаційної безпеки процесу надання електронних адміністративних послуг. *Актуальні проблеми правознавства*. 2021. Vol. 1, no. 1. Р. 59–65. URL: <https://appj.wunu.edu.ua/index.php/appj/article/view/1150>.
4. Mentukh Nataliya, Shevchuk Oksana, Verbitska Mariana, Kuz Tetiana. Ensuring Information Security: Comparative Legal Aspect. *Central European Management Journal*. 31 (2023): 3.

ШИШКАРЬОВА Олена Геннадіївна,
старший викладач кафедри адміністративно-правових дисциплін
факультету підготовки фахівців
для підрозділів превентивної діяльності НПУ
Донецького державного університету внутрішніх
(м. Кропивницький, Україна)

ДОБРОЧЕСНІСТЬ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОЇ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

В умовах сучасних трансформацій українського суспільства, євроінтеграційних процесів та реформування системи державного

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

управління особливого значення набуває проблема забезпечення доброчесності у сфері публічної служби. Саме доброчесність виступає ключовою умовою формування довіри громадян до державних інституцій, підвищення ефективності діяльності органів влади та запобігання корупційним проявам. Сучасна публічна служба потребує не лише професійних і компетентних фахівців, а й посадових осіб із високими моральними якостями, здатних діяти в інтересах суспільства та держави.

Україна знаходиться в процесі запровадження доброчесності в сферу публічного управління, оскільки це демонструє готовність країни до інтеграційних і глобалізаційних процесів. Особливо актуальним є процес інтеграції до безпекових міжнародних організацій і спільнот. Саме у сфері безпеки доброчесність є показником, який демонструє публічну політику країни в протидії будь-яким загрозам та готовність активно протидіяти їм [1, с. 6]. Отже, доброчесність у сфері публічного управління є не лише етичною вимогою до діяльності посадових осіб, а й важливою передумовою зміцнення державних інституцій, підвищення рівня суспільної довіри та забезпечення національної безпеки. Її утвердження сприяє формуванню прозорої, відповідальної та ефективної системи публічної служби, здатної відповідати сучасним викликам і міжнародним стандартам. В умовах євроінтеграційних та безпекових процесів доброчесність виступає показником зрілості державного управління та готовності України до повноцінної взаємодії з міжнародною спільнотою на засадах відкритості, законності та відповідальності.

Поняття «доброчесність» має глибоке семантичне та культурне коріння. Воно є поєднанням двох базових понять — «добро» і «чесність», які у своїй сутності відображають фундаментальні моральні орієнтири, необхідні для діяльності кожного українського чиновника. Доброчесність постає не лише як професійна якість, а як ідеал людського життя, спрямованого до добра, спра-ведливості та честі. Уявлення про сутність доброчесності та шляхи її досягнення завжди були частиною філософської проблематики, відображаючи культурні уявлення про належну поведінку людини в суспільстві. У сучасному контексті, відповідно до чинного законодавства, публічний службовець зобов'язаний бути добрим у ставленні до громадян, яким він надає послуги, та максимально чесним у виконанні своїх обов'язків, особливо у сфері реалізації державних і місцевих коштів. Такий підхід формує не лише правову, а й моральну відповідальність службовця перед суспільством [2, с. 28]. Відтак, доброчесність є не лише професійним стандартом діяльності публічного службовця, а й важливою моральною цінністю, що поєднує у собі принципи добра, чесності, справедливості та відповідальності. Її дотримання забезпечує належне виконання службових обов'язків, сприяє зміцненню довіри громадян до органів влади та формуванню позитивного іміджу державної служби. У сучасних умовах доброчесність повинна стати невід'ємною складовою професійної культури публічних службовців і важливою передумовою ефективного та прозорого публічного управління.

Доброчесність державного службовця – це морально-етична складова діяльності державного службовця, яка визначає «червоні» кордони його поведінки. Доброчесність у поведінці державного службовця передбачає не тільки відповідальне ставлення до виконання службових чи представницьких повноважень, але і здатність на основі аналізу та самокритичного оцінювання своєї діяльності (беручи до уваги і моральну свідомість) відповідати за її результат, бути відповідальним і обов'язковим у загальножиттєвих і ділових стосунках [3, с. 86]. Таким чином, доброчесність державного службовця є важливою морально-етичною основою його професійної діяльності, що визначає межі належної поведінки та рівень відповідальності перед суспільством. Вона проявляється не лише у сумлінному виконанні службових повноважень, а й у здатності критично оцінювати власні дії, усвідомлювати їх наслідки та нести відповідальність за прийняті рішення. Дотримання принципів доброчесності сприяє формуванню високих стандартів професійної етики, зміцненню авторитету державної служби та підвищенню довіри громадян до органів влади.

Відтак, на підставі вищезазначеного, можна зробити висновок, що доброчесність є фундаментальною основою ефективної публічної служби та важливим чинником демократичного розвитку держави. Вона поєднує у собі морально-етичні та правові засади діяльності публічного службовця, визначаючи його професійну поведінку, рівень відповідальності та здатність діяти в інтересах суспільства. У сучасних умовах реформування системи державного управління та євроінтеграційних процесів утвердження принципів доброчесності набуває особливого значення, адже сприяє зміцненню довіри громадян до органів влади, підвищенню ефективності публічного управління та запобіганню корупційним проявам. Саме формування високих стандартів професійної етики, правосвідомості та відповідального ставлення до виконання службових обов'язків є необхідною умовою побудови прозорої, відкритої та результативної системи публічної служби в Україні.

Список використаних джерел

1. Булгакова О. В. Доброчесність як інструмент забезпечення ефективності публічного врядування. *Центральноукраїнський вісник права та публічного управління*. 2025. С. 5-13
2. Бондар Н. А., Гетьман І. Ю. Доброчесність як принцип державної служби: концептуальний та правовий аналіз. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. № 62. С. 26-13.
3. Корчак Н. М. Доброчесність як інструмент розвитку правосвідомості публічних службовців в умовах реформування державної служби. *Аспекти публічного управління*. 2023. № 28. С. 82-88.

ШОПІНА Ірина Миколаївна,
д.ю.н., проф.,
професорка кафедри адміністративно-правових дисциплін
Львівського державного університету внутрішніх справ
(м. Львів, Україна)

ПРОБЛЕМИ ЕТИЧНОГО ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Активне використання інформаційних технологій у сфері освіти потребує усвідомлення тих наслідків, які можуть тягнути за собою застосування тих чи інших цифрових інструментів для формування особистості майбутнього публічного службовця. Як справедливо зазначають з цього приводу І. М. Гарсія-Лопес і Л. Трухільйо-Ліньян, інтеграція генеративного штучного інтелекту (GenAI) в освіту глибоко змінила процеси викладання та навчання, створюючи як можливості, так і виклики, що потребують термінової уваги. У контексті безпрецедентного розвитку технологій необхідно розуміти етичні, регуляторні та педагогічні наслідки, що супроводжують ці інновації [1]. Для сфери публічної служби такі наслідки можуть охоплювати виникнення ризиків порушення принципів законності, об'єктивності та неупередженості під час прийняття управлінських рішень, зниження рівня професійної автономії та критичного мислення майбутніх публічних службовців, загрозу формування залежності від алгоритмічних систем під час виконання професійних завдань, а також небезпеку неправомірного використання персональних даних та інформації з обмеженим доступом.

На наш погляд, це зумовлює необхідність формування принципів етичного використання штучного інтелекту у сфері підготовки публічних службовців, які слід розуміти як системно організовану сукупність нормативних і ціннісних засад впровадження та застосування технологій штучного інтелекту в освітній, науковій, організаційній та службовій діяльності з метою забезпечення правомірності, безпечності, ефективності та гуманістичної спрямованості користування такими технологіями.

Принцип прозорості використання ШІ в освітній діяльності знаходить свій прояв у існуванні вимог щодо обов'язкового надання інформації про форми використання ШІ під час виконання всіх навчальних, наукових, науково-методичних та інших робіт, які здійснюються у закладах освіти. При цьому така прозорість має супроводжувати як діяльність здобувачів освіти, так і науково-педагогічних (педагогічних) працівників. Заслугує на увагу, що редакції деяких наукових журналів вже запровадили політику щодо прозорості використання інструментів ШІ під час написання фахових наукових статей. Як приклад можна навести науковий фаховий журнал «Соціально-правові студії», в якому запроваджено і оприлюднено Політику використання генеративного ШІ, що базується на

відповідальному використанні технологій ШІ у науковій діяльності, метою якої є забезпечення чесності, прозорості та достовірності наукових публікацій, що розміщуються у журналі [6]. На наш погляд, така практика заслуговує широкого використання не лише в сфері науково-видавничої, а і в інших видах наукової та освітньої діяльності.

Сутність принципу відповідальності полягає в тому, що, з огляду на відсутність суб'єктності штучного інтелекту, всі правові наслідки використання цієї технології покладаються на людину. Саме користувач несе відповідальність за можливі порушення авторських прав, спотворення відомостей та даних, що можуть породжувати наукову фальсифікацію, а також інші порушення академічної доброчесності, права інтелектуальної власності тощо. У майбутньому законі про штучний інтелект уявляється доцільним особливу увагу приділити відповідальності користувачів за порушення правил використання ШІ. При цьому така відповідальність, на нашу думку, має носити не лише академічний характер, відповідно до Закону України «Про академічну доброчесність», а й включати інші види відповідальності, зокрема, адміністративну, дисциплінарну та матеріальну.

Сутність принципу доброчесності полягає у свідомому виконанні користувачами ШІ вимог законодавства України, а також локальних правових актів закладу освіти, в яких визначено підстави, умови та форми роботи з ШІ, які можуть бути використані в освітній, науково-дослідній та науково-технічній діяльності. Вимога доброчесності передбачає, що користувачі ШІ ознайомлені з існуванням правил та стандартів (як загальних, так і локальних) і прагнуть виконувати їх, отримуючи необхідні для них результати. При цьому академічна доброчесність здобувача освіти органічно пов'язана із доброчесністю його професійної діяльності у системі публічної служби.

Принцип безпеки обумовлює необхідність дотримуватися стандартів безпечної поведінки під час інформаційної діяльності, зокрема, це стосується зменшення ризику несанкціонованого оприлюднення інформації з обмеженим доступом, ризиків прийняття необґрунтованих управлінських рішень на основі помилкового аналізу, здійсненого інструментами ШІ (як відомо, останнім притаманні так звані галюцинації або марення, подолання яких розробниками поки не дало позитивних результатів).

Принцип обмеженості застосування ШІ має своєю метою попередження ризиків депрофесіоналізації осіб, задіяних в освітніх процесах. Це у першу чергу стосується здобувачів освіти, неконтрольоване та безвідповідальне використання якими засобів штучного інтелекту може призвести до спотворення результатів їх освітньої діяльності. Однак у групі ризику залишаються і науково-педагогічні (педагогічні) працівники, які можуть бути вимушені вдаватися до використання інструментів ШІ під час рутинної діяльності. Зокрема, великий обсяг рутинної діяльності цієї категорії осіб складає постійне

оновлення науково-методичної бази освітнього процесу, а також підготовка різноманітних форм звітності, які постійно змінюються. З огляду на існування останнього ризику хотілось би сказати, що, на жаль, постійні оновлення вимог центральних органів виконавчої влади, до сфери управління яких знаходяться заклади освіти, призводить до ситуацій, коли викладачі протягом навчального року по 3-4 рази переробляють великі обсяги методичного забезпечення у зв'язку зі змінами вимог до оформлення методичних документів. Така робота носить не змістовний, а виключно механічний характер, займає багато часу, потребує концентрації уваги і відволікає осіб науково-педагогічного та педагогічного складу від підвищення своєї професійної майстерності, підготовки до навчальних занять, здійснення власних наукових досліджень. Те саме стосується постійного продукування нових форм звітності. Щорічно науково-педагогічні та педагогічні працівники заповнюють десятки таблиць, в яких наводять однакову інформацію (їх персональні дані, номери дипломів та атестатів, дати присудження їм вчених звань та наукових ступенів, стаж їх роботи, наявність наукових публікацій тощо). При цьому структура подання таких відомостей постійно змінюється, що вимагає заповнювати нові документи. Заслугує на увагу, що порівняти результати заповнення означених таблиць за різні роки на централізованому рівні не уявляється можливим, оскільки змінюється як форма та зміст таких даних, так і способи їх подання, до того ж такі таблиці заповнюються переважно у форматі текстових документів. На нашу думку, така політика уявляє собою імітацію підвищення якості освітньої діяльності, перевантажує осіб науково-педагогічного та педагогічного складу (особливо тих з них, хто має сотні наукових публікацій, які треба постійно вносити у нові таблиці за новими правилами) і утворює ризики застосування інструментів ШІ без належного контролю внаслідок перевантаженості викладачів.

Отже, принцип обмеженості застосування ШІ у сфері освіти має передбачати встановлення розумного обсягу навчального навантаження, пов'язаного з підготовкою письмових робіт здобувачами освіти, а також скасування практики постійних змін форм методичної та звітної документації, що здійснюється за формальними ознаками і жодним чином не впливає на якість освітніх процесів.

Хотілося б сказати, що до принципів етичного використання штучного інтелекту у сфері освіти слід також віднести принципи ефективності, захисту персональних даних, подвійного людського контролю (за процесом і за результатами використання ШІ). На нашу думку, ці принципи мають знайти своє закріплення у законі про штучний інтелект та у нормах освітнього законодавства, що сприятиме їх ефективному впровадженню у структуру освітніх процесів.

На підставі проведеного аналізу можна зробити висновок, що розроблення і впровадження принципів етичного використання ШІ у підготовці публічних службовців є нині надзвичайно важливим. Це

виступає передумовою попередження загроз та ризиків неконтрольованого використання ШІ здобувачами освіти, науково-педагогічними (педагогічними) працівниками, а також адміністрацією закладів освіти. Запропоноване нами розуміння системи принципів етичного використання ШІ включає принципи прозорості використання ШІ в освітній діяльності, відповідальності, доброчесності, безпеки, обмеженості застосування ШІ, ефективності, захисту персональних даних, подвійного людського контролю (за процесом і за результатами використання ШІ).

Список використаних джерел

1. García-López I. M., Trujillo-Liñán L. Ethical and regulatory challenges of Generative AI in education: a systematic review. *Frontiers in Education*. 2025. Vol. 10. Art. 1565938. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1565938>.
2. Політика використання генеративного ШІ. URL: <https://sls-journal.com.ua/uk/ai> (дата звернення: 11.06.2026).

ЯНЮК Наталія Володимирівна,

к.ю.н., доц.,

доцентка кафедри адміністративного та фінансового права

Львівського національного університету

імені Івана Франка,

(м. Львів, Україна)

ПРОЗОРІСТЬ ПРОЦЕДУР НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ: НОВІ ВИКЛИКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Кардинальні зміни вітчизняного інституту державної служби розпочалися з прийняття у 2015 році нового базового Закону України «Про державну службу». 1 травня минула десята річниця, з часу набрання ним чинності. Закон став відображенням європейських підходів та якісного оновлення у формуванні державної служби. У Законі викладена чітка позиція щодо відмови від адміністративно-командного впливу і заполітизованості при прийнятті та просуванні по службі. Новелою стало закріплення принципу прозорості державної служби, який спрямований на відновлення довіри з боку населення до органів державної влади. Згідно з п.9 ст.4 Закону України «Про державну службу» державна служба має діяти з дотриманням цього принципу, що означає «відкритість інформації про діяльність державного службовця, крім випадків, визначених Конституцією та законами України».

Новим Законом запроваджувалися кардинальні зміни у багатьох сферах державної служби, зокрема: прийняття на посади державної служби, професійного навчання державних службовців, просування по службі, дисциплінарного провадження та ін. Зміни зумовлені тим, що на

державній службі лежить конституційний обов'язок самої держави щодо «утвердження і забезпечення права і свободи людини», як зазначено у ст.3 Конституції України. Саме державні службовці мають створювати умови та забезпечувати реалізацію прав і свобод людини і громадянина, а в певних випадках сприяти позасудовому захисту особи – шляхом розгляду адміністративних скарг. Ці службовці опосередковують відносини пересічних громадян і представників бізнесу з державним органом. Найчастіше підставою виникнення таких відносин є: реалізація прав і свобод особи, виконання особою обов'язків (у тому числі й поширені в умовах воєнного стану вимоги мобілізації, реєстрації за місцем проживання і т.п.), а також подання звернень, питому частку серед яких займають саме скарги. Звертаючись до органу публічної влади, особа очікує на прозорість дій органу і хоче знати порядок вирішення її справи та свої гарантії. Натомість непрозорість дій окремого державного службовця може породити недовіру до всього органу публічної влади. В умовах воєнного стану деякі ситуації негативно позначаються на відносинах громадян з органами публічної влади, тому важливим завдання є відновлення авторитету влади.

Біла книга (Комісія ЄС, 2001), визначала принципи європейського врядування і важливість комплексного їх застосування [1]. Саме поєднання відкритості, ефективності, відповідальності, системності і послідовності дій органі публічної влади, пропорційності при прийнятті адміністративних актів допоможе повернути втрачену довіру. З'явилися нові законодавчі ініціативи, спрямовані на посилення прозорості в діяльності органів влади. Водночас, покладаючи завдання на державних службовців, держава має створити прозорі умови для їх служби. Принцип прозорості має враховуватися при процедурах, які відбуваються на державній службі й учасниками яких є державні службовці. Окрему увагу варто звернути на конкурс і щорічне оцінювання, оскільки вони безпосередньо стосуються професіоналізму державної служби. Ці процедури позначаються на мікрокліматі в самому колективі, впливають на корпоративну культуру і командний дух, а це позитивно позначається на роботі всього органу та оперативності прийняття рішень.

Конкурсна процедура була основною для призначення на посаду державної служби. Зокрема у ст.21 Закону України «Про державну службу» визначено, що «вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу». При цьому було застереження про те, що «прийняття на посади державної служби без проведення конкурсу забороняється, крім випадків, передбачених цим Законом». У п.3 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби [2] серед принципів проведення конкурсу названо – прозорість. Умови та етапи конкурсу були прописані в нормативному акті. Попри критичні зауваження щодо такої складової конкурсу, як співбесіда, серйозних зауважень до нього не було. Хоча у судовій практиці зустрічалися деякі справи, які

стосувалися порушення порядку конкурсу, але сама конкурсна процедура не заперечувалася.

У 2020 році з метою запобігання поширенню коронавірусної інфекції проведення конкурсів було призупинено. Призначення на державну службу відбувалося за спрощеною процедурою й надавалися широкі права суб'єкту призначення чи керівнику державної служби при формуванні службового корпусу. У подальшому конкурси не були відновлені через воєнні дії в Україні. Згідно із Законом № 2259-IX від 12 травня 2022 р.[3] були внесені зміни до ст.10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», зокрема зазначено: «без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад». Законом також встановлювалися обмеження щодо переведення відповідних державних службовців на інші посади державної служби.

Важливою подією для державної служби стало 29 квітня цього року, коли проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення проведення конкурсів та удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби» прийняли за основу [4]. Закон має відновити конкурси, що є ключовим питанням прийняття до складу Європейського Союзу. Закон також покликаний врегульовувати переваги прийняття на державну службу кандидатів, які мають статус ветеранів війни відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Не менш важливим завданням є встановлення чітких критеріїв та порядку проведення щорічного оцінювання діяльності державних службовців, оскільки це пов'язано із забезпеченням прозорості службової кар'єри, преміювання на державній службі, присвоєння чергового рангу і т.п.. Як свідчить судова практика, у таких справах часто виникають спори, оскільки негативна оцінка за результати оцінювання є підставою звільнення з державної служби. І хоча згідно з ч.8 ст.44 Закону України «Про державну службу» державний службовець має право висловити свої зауваження з цього приводу, проте цьому праву кореспондує дискреція, а не обов'язок, суб'єкта призначення чи керівника державної служби врахувати такі зауваження. При вирішенні таких спорів Верховний Суд вважає, що у разі, коли «з державним службовцем не проводилася оціночна співбесіда, під час якої він міг скористатися можливістю спростувати чи підтвердити виставлені йому бали шляхом надання пояснень та підтверджуючих документів, а також за відсутності наведених у заповненій формі щодо результатів виконання завдань державним службовцем, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В», ...будь-яких обґрунтувань виставлених балів, суб'єкт призначення задля прийняття правомірного рішення стосовно такого державного службовця повинен скористався усіма передбаченими законом механізмами та

інструментами, як наприклад, заслуховування пояснень відповідного державного службовця» [5]. Негативна оцінка діяльності має характер втручального акта і потребує обґрунтування з боку того, хто його прийняв.

Важливою є пропозиція про відновлення моделі повторного оцінювання, яка первинно існувала за ст.44 Закону України «Про державну службу», але без достатніх для цього підстав була скасована Законом Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади від 19 вересня 2019 р. [6]. Законопроектом № 13478 від 15.07.2025 р. знову передбачено, що «у разі отримання державним службовцем негативної оцінки не раніше ніж через три місяці проводиться повторне оцінювання результатів його службової діяльності» [4]. Водночас отримання державним службовцем негативної оцінки на повторному оцінюванні є підставою звільнення його із державної служби.

Інтеграційні процеси в Україні ставлять перед державними службовцями багато завдань, що вимагає злагодженої і професійної діяльності, у тому числі й щодо імплементації *acquis communautaire*. Процедури призначення на посаду, просування по службі, оцінювання, присвоєння рангів та інші процедури на державній службі мають бути максимально прозорими, що стане бар'єром для корупційних ризиків чи впливу приватного інтересу при формуванні корпусу професійної державної служби. Варто сподіватися, що законодавець врахує ці моменти і пришвидшить прийняття змін до закону про державну службу.

Список використаних джерел

1. European Governance A White Paper. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/doc_01_10.
2. Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 р. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#Text>.
3. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану : Закону України від 12.05.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2259-20#Text>.
4. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення проведення конкурсів та удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/56817>; blob:<https://itd.rada.gov.ua/d56bd2c3-82ac-4b24-aeb5-49c02a3c15ea>.
5. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі №140/318/21 від 26 січня 2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108696620>.
6. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади : Закон України від 19.09.2019 р. № 117-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-20#n339>.

Трибуна Молодого Вченого

АЛЛАХВЕРДІЄВА Рая Шакір кизи,
студентка факультету прокуратури,
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

ВІДНОВЛЕННЯ ІНСТИТУТІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ НА ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ У 2014-2026 РОКАХ

Питання відновлення інститутів публічної влади на територіях України, звільнених від окупації, набуває особливого значення в умовах сучасних державотворчих процесів. Актуальність цієї тематики зумовлена тим, що станом на 2026 рік триває активна фаза реінтеграції деокупованих громад, що потребує ґрунтовного наукового аналізу попереднього досвіду та визначення ефективних напрямів подальшого вдосконалення правового регулювання. Збройна агресія Російської Федерації проти України, яка розпочалася у 2014 році та набула повномасштабного характеру у 2022 році, спричинила значні людські втрати, руйнування критичної інфраструктури, тимчасову окупацію частини територій і масштабні міграційні процеси. За оцінками експертів, станом на червень 2023 року прямі збитки інфраструктурі України перевищили 150 млрд доларів США, що істотно ускладнило функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування. Сутність досліджуваної проблематики полягає у необхідності комплексного правового аналізу механізмів відновлення системи публічного управління на деокупованих територіях, оцінці їх ефективності, виявленні нормативних суперечностей та формуванні рекомендацій щодо вдосконалення законодавчої бази. Особливої уваги потребують питання взаємодії між центральними органами влади та органами місцевого самоврядування, забезпечення безперервності надання публічних послуг, відбудови інфраструктури та врахування реальних потреб територіальних громад.

Відновлення системи публічної влади після деокупації є складним багаторівневим процесом, що охоплює організаційні, правові, соціально-економічні та безпекові аспекти. До першочергових заходів належать відновлення діяльності органів місцевого самоврядування, створення та функціонування військових адміністрацій, відновлення роботи територіальних органів центральних органів виконавчої влади, а також забезпечення ефективного функціонування правоохоронних органів і судової системи.

Нормативно-правову основу державної політики у сфері відновлення становлять ключові законодавчі акти. Зокрема, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо засад державної регіональної політики та політики відновлення регіонів і територій» від 9

липня 2022 року № 2389-IX запровадив комплексний підхід до планування відбудови [1], визначив систему стратегічних документів та закріпив поняття функціональних типів територій, серед яких важливе місце займають території відновлення. Важливим інструментом реалізації державної політики стало Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2022 року № 1219-р «Про затвердження плану дій органів виконавчої влади з відновлення деокупованих територій територіальних громад» [2]. Цей документ передбачає здійснення комплексу невідкладних заходів, спрямованих на забезпечення життєдіяльності населення, відновлення інфраструктури та організацію надання базових публічних послуг.

Аналіз практики функціонування системи публічного управління в умовах відновлення деокупованих територій свідчить, що провідна роль у цьому процесі належить органам місцевого самоврядування. Саме вони забезпечують організаційну та інституційну основу для координації надання адміністративних, соціальних, освітніх та гуманітарних послуг населенню, а також виступають ключовим суб'єктом у процесах швидкого реагування на потреби територіальних громад. У сучасних умовах їх діяльність набуває комплексного характеру, поєднуючи функції відновлення управлінських структур, забезпечення базових потреб населення та формування передумов для довгострокового розвитку територій. Водночас, незважаючи на наявні позитивні напрацювання у сфері післявоєнного та постокупаційного відновлення, практична реалізація відповідних механізмів супроводжується низкою системних проблем правового та організаційного характеру. Однією з ключових є недостатній рівень узгодженості між окремими нормативно-правовими актами, які регулюють процеси відбудови та просторового розвитку. Зокрема, спостерігається певна фрагментарність та дублювання положень між Законом України «Про засади державної регіональної політики» та Законом України «Про регулювання містобудівної діяльності». Така нормативна неузгодженість ускладнює формування цілісної системи планування відновлення територій, призводить до дублювання містобудівної та регіональної документації, а також знижує ефективність реалізації відбудовчих проєктів на місцевому рівні. Окрему проблему становить відсутність уніфікованих та чітко закріплених критеріїв віднесення територій до категорії тих, що потребують відновлення або пріоритетної реконструкції. У чинному правовому полі такі критерії часто формуються ситуативно або на підставі підзаконного регулювання, що створює ризики неоднозначного тлумачення та застосування норм права. Як наслідок, виникає загроза суб'єктивізму при прийнятті управлінських рішень, що може впливати на розподіл ресурсів, черговість реалізації відновлювальних заходів та загальну ефективність державної політики у сфері реінтеграції територій [3].

Суттєвими викликами залишаються також недостатній рівень координації між різними рівнями влади, обмеженість кадрових і фінансових ресурсів, а також складність визначення актуальних потреб громад у зв'язку з масовими переміщеннями населення. Представлений у 2022 році План

відновлення України (Ukraine Recovery Plan) має переважно рамковий характер і потребує подальшої деталізації та офіційного затвердження.

Важливим чинником зміцнення інституційної спроможності на деокупованих територіях є активне залучення громадськості та міжнародних партнерів до процесів планування й реалізації відбудовчих заходів. Такий підхід відповідає принципам належного врядування, забезпечує прозорість і підзвітність діяльності органів влади, сприяє розвитку цифрових сервісів та посиленню антикорупційних механізмів, що є необхідними передумовами сталого розвитку територіальних громад.

Отже, узагальнення досвіду відновлення інститутів публічної влади на деокупованих територіях України у 2014-2026 роках свідчить про формування системного підходу до реалізації державної політики у цій сфері. Прийняття спеціального законодавства створило необхідні правові передумови для ефективної організації процесів відбудови та забезпечення життєдіяльності населення. Водночас наявні нормативні колізії, недостатня конкретизація критеріїв віднесення територій до категорії відновлення та обмеженість ресурсного забезпечення зумовлюють потребу подальшого вдосконалення правового регулювання. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробленням єдиної методології оцінки потреб громад, посиленням координації між різними рівнями влади, гармонізацією законодавства та впровадженням європейських стандартів публічного управління. Ефективне відновлення інститутів публічної влади є ключовою передумовою реінтеграції деокупованих територій, зміцнення державності та забезпечення сталого розвитку України.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо засад державної регіональної політики та політики відновлення регіонів і територій : Закон України від 09.07.2022 р. № 2389-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2389-20#Text> (дата звернення: 11.04.2026).
2. Про затвердження плану дій органів виконавчої влади з відновлення деокупованих територій територіальних громад : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30.12.2022 р. № 1219-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1219-2022-p#Text> (дата звернення: 11.04.2026).
3. Звіт «Відновлення інститутів публічної влади на деокупованих територіях у 2014–2023 роках: аналіз досвіду та потреб громад». URL: <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2023/07/zvit-vidnovlennya-pravky-12-12.pdf>.

Науковий керівник: к.ю.н., доц., доцентка кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Ковтун М. С.

АНДРОЩУК Анастасія Русланівна,
 аспірантка 2-го року навчання денної форми
 Навчально-наукового інституту права
 Київського національного університету імені Тараса Шевченка
 (м. Київ, Україна)

ПРАВОВА ПОЗИЦІЯ КАСАЦІЙНОГО АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДУ У СКЛАДІ ВЕРХОВНОГО СУДУ ЩОДО РОЗГЛЯДУ СПРАВ ПРО ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Повномасштабна збройна агресія російської федерації проти України зумовила фундаментальну перебудову в секторі безпеки та оборони. Попри інтенсивне оновлення військового службового законодавства, залишається низка викликів та проблем, що потребують чіткого осмислення та вирішення. Новелізація профільного законодавства про мобілізаційну підготовку та військову службу має базуватися на вивченні практики судів, яка висвітлює наявні правові прогалини.

Станом на червень 2026 року пріоритетна увага Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду у справах цієї категорії зосереджена на розгляді публічно-правових спорів щодо мобілізаційних процедур, проходження військово-лікарської комісії, звільнення з військової служби, належного грошового та соціального забезпечення військовослужбовців тощо [1].

У вітчизняному військово-службовому науковому дискурсі наголошується, що обмеження прав військовослужбовців допускаються лише у випадках, прямо передбачених законом, а будь-які сумніви щодо правомірності дій суб'єктів владних повноважень повинні тлумачитися з урахуванням принципу пропорційності [2, с. 45].

На нашу думку, доцільно виокремити ключові проблемні питання щодо військової служби, які висвітлено в правових позиціях колегій суддів Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду, які є важливими для формування єдності судової практики:

- призов на військову службу під час мобілізації;
- реалізація військовозобов'язаними права на відстрочку від призову на військову службу;
- взяття на військовий облік особи, раніше виключеної з нього (у зв'язку зі зміною граничного віку перебування в запасі або за станом здоров'я);
- проходження військової служби;
- звільнення з військової служби;
- дисциплінарна відповідальність військовослужбовців;
- соціальний захист і пенсійне забезпечення військовослужбовців та членів їх сімей.

Пропонуємо розглянути детальніше основні категорії справ щодо

мобілізації та проходження військової служби:

1. Справи щодо розгляду спорів про мобілізаційну підготовку та мобілізацію.

Як зазначає О. В. Скрипнюк, мобілізаційні заходи повинні здійснюватися із суворим дотриманням конституційного принципу законності та правової визначеності [3, с. 301]. На нашу думку, мобілізаційні процеси мають базуватися також на принципі верховенства права. Відповідно до статті 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. У цьому контексті особливої актуальності набуває людиноцентричний підхід.

Аналіз практики Верховного Суду свідчить, що суди переважно здійснюють процесуальний контроль, перевіряючи правомірність дій суб'єктів владних повноважень. Необхідність забезпечення балансу між конституційним обов'язком захисту Вітчизни та дотримання прав громадян під час мобілізації зумовило формування позиції Верховного Суду, згідно з якою порушення окремих процедурних аспектів мобілізації не є безумовною підставою для звільнення особи, яка підлягала призову на військову службу за законом (постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 05.02.2025 року у справі №160/2592/23) [1].

Водночас право на відстрочку не діє автоматично, а має бути підтверджене відповідними документами, тобто наголошено на необхідності вчинити активні дії щодо надання документів до моменту набуття статусу військовослужбовця. Оцінка наданих документів має здійснюватися уповноваженими органами з дотриманням принципів законності та обґрунтованості (постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 17.07.2024 року у справі №380/7792/23) [1].

2. Справи щодо розгляду спорів про проходження військової служби.

Як слушно констатує В. Шлапак, за відсутності єдиного концептуального підходу до розуміння правового статусу військовозобов'язаних та військовослужбовців, судова практика стає ключовим інструментом подолання фрагментарності військового службового законодавства [4].

Верховний Суд акцентує, що підстави для звільнення повинні належним чином перевірятися командування, адже недотримання встановленої законодавством процедури є вагомою підставою для визнання відповідного рішення протиправним [1].

Окремої уваги заслуговують справи щодо оскарження висновків військово-лікарських комісій. У таких спорах суди, як правило, не здійснюють самостійну оцінку медичних показників, проте перевіряють дотримання процедури проведення медичного огляду, повноту дослідження стану здоров'я особи та обґрунтованість прийнятого

рішення. Судовий контроль у цій сфері спрямований на недопущення порушення прав військовозобов'язаних та військовослужбовців [1].

Важливе значення має практика Верховного Суду щодо виплати грошового забезпечення військовослужбовцям. Так, у зразковій справі № 640/13029/22 Верховний Суд підтвердив право щодо отримання військовослужбовцями додаткової винагороди, передбаченої постановою Кабінету Міністрів України № 168. Акцентовано увагу на необхідності забезпечення рівності соціальних гарантій військовослужбовців незалежно від особливостей проходження ними служби (постанова Верховного Суду від 29.08.2024 року у справі №640/13029/22) [1].

У зразковій справі №380/19324/23 Верховний Суд дійшов висновку щодо необхідності врахування усіх передбачених законодавством надбавок та премій при визначенні розміру пенсійного забезпечення (постанова Верховного Суду від 23.05.2024 року у справі №380/19324/23). Фахівці наголошують на екзистенційній ролі належного рівня соціального забезпечення військовослужбовців для ефективного функціонування сектору безпеки та оборони держави [2, с. 336].

Таким чином, Касаційний адміністративний суд у складі Верховного Суду приділяє особливу увагу справам щодо мобілізаційних заходів, призову, проходження та звільнення з військової служби, звільнення з військової служби, а також належного грошового та соціального забезпечення військовослужбовців та членів їх сімей тощо. Важливість рішень цієї категорії справ полягає у забезпеченні єдності правозастосування, захисті конституційних прав громадян та формуванні орієнтирів для суб'єктів правотворчої діяльності щодо усунення наявних законодавчих колізій.

Список використаних джерел

1. Огляд судової практики Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду у справах щодо військової служби: прийняття на службу, проходження служби, звільнення зі служби. Рішення, внесені до ЄДРСР, за 2019-2025 роки / Упоряд.: управління аналітичної та правової роботи КАС ВС. Київ, 2026. 40 с.
2. Битяк Ю. П., Гаращук В. М., Дьяченко О. В. Адміністративне право України : підручник. Харків : Право, 2021. 392 с.
3. Скрипнюк О. В. Конституційне право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2020. 672 с.
4. Шлапак В. Правовий статус військовозобов'язаного в Україні в умовах правового режиму воєнного стану. *Публічне управління і право: історія, теорія, практика*. 2024. Вип. 4. С. 28-35.

Науковий керівник: д.ю.н., професор кафедри службового та медичного права Київського національного університету імені Тараса Шевченка Проневич О. С.

БЕРЕЖНИЙ Павло Євгенович,
*студент 2-го курсу факультету прокуратури
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)*

ПУБЛІЧНА СЛУЖБА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: КЛЮЧОВІ ВИКЛИКИ ТА ПОВОЄННІ ОРІЄНТИРИ РЕФОРМУВАННЯ

Публічна служба в Україні в період дії воєнного стану функціонує в умовах одночасного впливу кількох складних чинників: безпекових ризиків, кадрового дефіциту, потреби у швидкому прийнятті управлінських рішень, цифровій трансформації та необхідності збереження стандартів законності й професійності. За таких умов саме публічна служба забезпечує безперервність діяльності держави, реалізацію управлінських функцій, надання адміністративних послуг і підтримання довіри громадян до інституцій. Тому питання її адаптації до умов війни та визначення повоєнних перспектив реформування набувають особливого значення.

Нормативною основою сучасної моделі державної служби залишається Закон України «Про державну службу», який закріплює принципи професіоналізму, політичної неупередженості, доброчесності, ефективності та рівного доступу до служби [1]. Водночас повномасштабна війна зумовила необхідність оперативного перегляду окремих процедур та інструментів кадрового забезпечення. Саме тому важливе значення мав Закон України № 2259-IX, яким було врегульовано особливості функціонування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування у період дії воєнного стану [2]. Його поява засвідчила, що в екстремальних умовах держава змушена поєднувати стабільність інституцій із гнучкістю правового регулювання.

Одним із головних викликів воєнного стану став кадровий. Частина службовців була евакуйована, мобілізована або змушена змінити місце проживання, а на окремих територіях діяльність органів влади була істотно ускладнена чи тимчасово припинена. У цих умовах законодавець допустив спрощені механізми призначення на посади публічної служби, що дало змогу швидше заповнювати вакансії та забезпечувати виконання невідкладних повноважень [2; 3]. Разом із тим така спрощеність має оцінюватися не лише як позитивний антикризовий інструмент, а і як тимчасовий виняток із загальних конкурсних засад. Повоєнне відновлення системи має ґрунтуватися на поверненні до прозорих, конкурентних та передбачуваних процедур вступу на службу.

Інший вагомий виклик пов'язаний із необхідністю збереження належної якості управлінських рішень в умовах підвищеного навантаження на органи державної влади та місцевого самоврядування. Воєнний стан вимагає від службовця не лише знання законодавства, а й уміння працювати в кризовій ситуації, швидко комунікувати, адаптуватися до нових форматів роботи, у

тому числі дистанційних, та нести підвищену відповідальність за результати діяльності. Тому реформа публічної служби не може обмежуватися лише зміною нормативних процедур. Вона повинна охоплювати розвиток управлінської спроможності, професійного навчання, психологічної стійкості та етичних стандартів поведінки публічного службовця.

Окремої уваги потребує цифровізація публічної служби. В умовах війни саме цифрові рішення забезпечили відносну безперервність управлінських процесів, електронний документообіг, віддалену взаємодію та швидший доступ громадян до послуг. Національне агентство України з питань державної служби справедливо розглядає реформу державної служби як процес, що поєднує інституційне оновлення, розвиток професійного корпусу та модернізацію механізмів управління [6]. У повоєнний період цифровізація повинна перейти від антикризового інструменту до сталої основи нової моделі публічної служби, де пріоритетами будуть безпечні дані, прозорі процедури, зручні сервіси та підзвітність управління.

Суттєвим напрямом реформування є також оновлення служби в органах місцевого самоврядування. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 02.05.2023 № 3077-IX заклав нову нормативну основу для модернізації цього сегмента публічної служби [4]. Його значення особливо зростає в умовах війни та майбутнього відновлення громад, оскільки саме на місцевому рівні концентрується значний обсяг практичних завдань: забезпечення базових послуг, координація гуманітарної допомоги, взаємодія з внутрішньо переміщеними особами, відбудова інфраструктури. Відтак посилення кадрової спроможності місцевого самоврядування слід розглядати як одну з ключових передумов успішного повоєнного розвитку України.

Не менш важливою є проблема справедливої та зрозумілої оплати праці публічних службовців. У 2025 році було ухвалено Закон № 4282-IX щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад [5]. Його значення полягає в тому, що реформа оплати праці має підвищити прогнозованість, внутрішню логіку та прозорість системи винагороди. Для повоєнного періоду це особливо актуально, оскільки конкурентна та структурована оплата праці є однією з умов утримання професійних кадрів на публічній службі, зниження корупційних ризиків і підвищення мотивації до якісного виконання службових обов'язків.

Повоєнні перспективи реформування публічної служби доцільно пов'язувати щонайменше з кількома базовими орієнтирами. По-перше, має відбутися поступове згортання надзвичайних кадрових механізмів і повернення до повноцінних конкурсних процедур як гарантії професійності та рівного доступу. По-друге, необхідно інституційно посилити систему професійного навчання, щоб службовці були готові працювати в умовах відновлення, євроінтеграції та післякризового управління. По-третє, слід продовжувати гармонізацію підходів до державної служби з європейськими стандартами належного врядування, прозорості та орієнтації на людину. По-четверте, важливо забезпечити кадрове відновлення деокупованих і

постраждалих територій, де потреба у компетентних управлінцях буде особливо високою.

Отже, публічна служба в умовах воєнного стану довела свою критичну роль для функціонування держави, але водночас виявила низку системних проблем, які потребують вирішення. Серед них - залежність від надзвичайних кадрових рішень, нерівномірна інституційна спроможність органів влади, потреба в сучасному навчанні, цифровій безпеці та оновленні мотиваційних механізмів. Повоєнне реформування має спиратися не лише на відновлення довоєнних процедур, а на формування більш стійкої, професійної, цифрово зрілої та людиноорієнтованої моделі публічної служби. Саме така модель здатна забезпечити ефективне врядування в період відбудови та довгострокового розвитку України.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/889-19> (дата звернення: 18.04.2026).
2. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану : Закон України від 12.05.2022 № 2259-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2259-20> (дата звернення: 18.04.2026).
3. Державна служба в умовах війни / Національне агентство України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/derzhavna-sluzhba-v-umovakh-viiny> (дата звернення: 18.04.2026).
4. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 02.05.2023 № 3077-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3077-20> (дата звернення: 18.04.2026).
5. Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад : Закон України від 11.03.2025 р. № 4282-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/4282-20> (дата звернення: 18.04.2026).
6. Реформа державної служби / Національне агентство України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/reforma-derzhavnoyi-sluzhbi> (дата звернення: 18.04.2026).

Науковий керівник: к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Ковтун М. С.

БОЙЦУН Христина Юріївна
здобувачка вищої освіти на бакалаврському рівні
юридичного факультету
Хмельницького університету управління
та права імені Леоніда Юзькова
(м. Хмельницький, Україна)

ВІДКРИТІ ДАНІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЗОРОСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В ЦИФРОВУ ДОБУ

Цифрова доба створює нові виклики для системи публічного управління, пов'язані з необхідністю швидкого реагування на суспільні потреби, обробки великих масивів інформації та забезпечення відкритості діяльності органів влади. Водночас вона відкриває значні можливості для модернізації управлінських процесів. Відкриті дані виступають важливим ресурсом, що дозволяє розвивати інтелектуальні системи, електронні сервіси та інноваційні рішення. Їхнє застосування сприяє підвищенню ефективності прийняття управлінських рішень, забезпеченню прозорості діяльності органів влади та формуванню довіри громадян до державних інституцій.

За своєю суттю відкриті дані є публічною інформацією, що надається у вільному доступі для всіх охочих без обмежень на використання та повторне поширення. Їхня роль у сфері публічного управління тісно пов'язана з поняттям прозорості, яке традиційно визначається як відкритість діяльності органів влади та доступність інформації про ухвалені рішення, процедури й результати їх реалізації. Вона забезпечує громадянам доступ до повної й достовірної інформації про функціонування державних інституцій та створює умови для їх участі у процесах прийняття рішень. У політичній науці прозорість розглядається як необхідна передумова демократичного врядування, адже її відсутність обмежує громадський контроль і сприяє поширенню корупційних практик. [1, ст. 9]. Саме тому відкриті дані розглядаються як ключовий інструмент забезпечення прозорості публічного управління, що дозволяє підвищити підзвітність влади та зміцнити довіру суспільства до державних інституцій.

Серед ключових інструментів забезпечення прозорості у сфері публічних фінансів та державних закупівель варто виділити систему Prozorro, яка запровадила принцип «аби всі бачили все» та забезпечила відкритий доступ до інформації про тендери й контракти [2]. Її доповнює платформа Dozorro, що створює можливості для громадського моніторингу та оцінки проведених закупівель, дозволяючи громадянам і організаціям виявляти порушення та сприяти підвищенню ефективності використання бюджетних коштів [3]. Разом ці інструменти формують екосистему прозорих закупівель, яка значно зменшує корупційні ризики та підвищує довіру суспільства до процесів державного управління.

Важливе значення для розвитку відкритих даних у сфері фінансів та управління мають також платформи Є-data, Open Budget та проєкт DREAM. Система Є-data функціонує як офіційний державний вебпортал, що забезпечує доступ до інформації про рух бюджетних коштів, фінансові операції розпорядників та одержувачів державних ресурсів [4]. На його основі функціонує платформа Open Budget, яка дозволяє аналізувати доходи й видатки державного та місцевих бюджетів, а також відстежувати їх виконання [5]. Це створює умови для більшої підзвітності органів влади

та підвищує рівень громадського контролю.

Окремо варто виділити проєкт DREAM, спрямований на прозоре управління інфраструктурними інвестиціями [6]. Він забезпечує відкритість даних про планування, фінансування та реалізацію будівельних проєктів, що дає змогу мінімізувати ризики зловживань і підвищити ефективність використання коштів. У поєднанні ці платформи формують єдину систему відкритості у сфері фінансів та інфраструктури, яка не лише забезпечує доступ до актуальної інформації, але й сприяє формуванню культури прозорості та довіри до органів влади.

З розвитком цифрових платформ виникає комплекс викликів, пов'язаних із інформаційною та кібернетичною безпекою. Зростає ризик зовнішніх втручань, порушення стабільності цифрової інфраструктури та несанкціонованого доступу до даних. Використання електронного документообігу, попри його переваги у прозорості та оптимізації процесів, потребує належного рівня захисту. Додатковою проблемою є інформаційна асиметрія: нерівний доступ до ресурсів і різний рівень цифрової грамотності обмежують можливості окремих груп користуватися електронними послугами [1, ст. 33-34]. Водночас перспективи розвитку цифрових платформ пов'язані з інтеграцією державних систем, удосконаленням механізмів громадського контролю та розширенням аналітичних інструментів, що сприятиме ефективнішому управлінню й зміцненню довіри суспільства до влади.

Таким чином, відкриті дані в умовах цифрової доби виступають не лише технічним ресурсом, а й стратегічним інструментом забезпечення прозорості та підзвітності публічного управління. Вони створюють можливості для громадського контролю, сприяють зменшенню корупційних ризиків і формують нову культуру взаємодії між державою та суспільством.

Сучасні цифрові платформи та перспективи розвитку відкритих даних у комплексі демонструють, що прозорість стає ключовою умовою демократичного врядування. Подальше вдосконалення цієї системи дозволить не лише підвищити ефективність управлінських процесів, але й зміцнити довіру громадян до державних інституцій, що є визначальним чинником сталого розвитку України в цифрову епоху.

Список використаних джерел

1. Латишев М. В. Прозорість і підзвітність публічної влади в умовах цифрової трансформації державного управління : робота на здобуття кваліфікаційного ступеня магістра : спец. 281 Публічне управління та адміністрування / наук. кер. С. О. Байрак ; Волинський національний університет імені Лесі Українки. Луцьк, 2025. 56 с. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/30342> (дата звернення: 11.06.2026).

2. Prozorro. *Публічні закупівлі України* | Prozorro. URL: <https://prozorro.gov.ua/uk> (дата звернення: 11.06.2026).

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

3. DOZORRO. *Громадський контроль держзакупівель*. URL: <https://dozorro.org/> (дата звернення: 11.06.2026).

4. Платформа Є-data: *офіційний вебпортал публічних фінансів України*. URL: <https://edata.gov.ua/> (дата звернення: 11.06.2026).

5. Портал «Бюджет для громадян». *Open Budget – Державний вебпортал бюджету для громадян*. URL: <https://openbudget.gov.ua> (дата звернення: 11.06.2026).

6. DREAM. *DREAM*. URL: <https://dream.gov.ua/ua> (дата звернення: 11.06.2026).

Науковий керівник: к.п.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, економіки, статистики та цифрових технологій Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова Федорчук О. С.

БОНДАРЕНКО Аліна Олексіївна,
студентка 2-го курсу, 4-ї групи факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені
Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

КЛАСИФІКАЦІЯ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ

Державна служба як інститут публічного управління є фундаментальним елементом функціонування держави, від ефективності якого безпосередньо залежить якість надання публічних послуг, реалізація державної політики та забезпечення прав громадян. Водночас питання оплати праці державних службовців залишається одним із найбільш дискусійних у сфері трудового та адміністративного права, оскільки безпосередньо визначає рівень мотивації, доброчесності та професіоналізму кадрового складу державних органів. Ключовою проблемою, яка тривалий час залишалася невирішеною в українській системі державного управління, була відсутність чіткої, науково обґрунтованої залежності між складністю посади, обсягом повноважень та відповідальності державного службовця – з одного боку, і рівнем його заробітної плати – з іншого. Традиційна система характеризувалася надмірною часткою преміальних виплат у структурі заробітної плати, що відкривало широкі можливості для суб'єктивного впливу керівника на матеріальне становище підлеглих, породжувало корупційні ризики та деформувало стимулюючу функцію оплати праці [1, с. 156]. Запровадження системи класифікації посад покликане усунути ці системні вади, проте практична реалізація реформи потребує ґрунтовного наукового осмислення.

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

Питання оплати праці державних службовців активно досліджується у вітчизняній правовій науці. О. К. Любимов виокремлює низку системних проблем, зокрема низку частку посадового окладу у структурі заробітної плати, відсутність об'єктивних механізмів оцінювання результативності та непрозорість преміювання, і наполягає на необхідності посилення контролю за преміальними виплатами через запровадження відкритих реєстрів для службовців категорії «А» [1, с. 159]. О. А. Соколова системно аналізує принципи оплати праці державних службовців, виокремлюючи достатність рівня оплати, гарантованість виплат, заборону дискримінації, диференціацію та встановлення мінімального розміру посадового окладу як взаємопов'язані засади єдиного правового інституту [6, с. 155]. О. М. Ярошенко акцентує на концепції гідної праці та наголошує, що оплата праці державного службовця має виконувати відтворювальну і стимулюючу функції, забезпечуючи не лише гідний рівень життя службовця, а й конкурентоспроможність державної служби на ринку праці [7, с. 456]. Спільним знаменником цих досліджень є висновок про необхідність структурної реформи системи оплати праці на основі об'єктивних критеріїв класифікації посад.

Правовою основою класифікації посад державної служби є Закон України «Про державну службу», який у статті 6 закріплює поділ посад на категорії «А», «Б» і «В» залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень, ступеня відповідальності та необхідного рівня кваліфікації [3]. Водночас сама по собі категоризація є лише загальною рамкою; вона не забезпечує диференціації оплати праці всередині категорій з урахуванням реальної складності конкретної посади. Саме для подолання цієї прогалини запроваджено систему класифікації посад на основі сімей і рівнів.

Ця система передбачає, що кожна посада державної служби належить до певної сім'ї – групи посад, об'єднаних спільними функціональними напрямками діяльності, – та до певного рівня, що відображає складність і відповідальність роботи. Постановою Кабінету Міністрів України «Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад» затверджено Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад, який визначає 27 сімей посад – від «Адміністративного керівництва» до «Цивільного захисту та охорони праці» – та дев'ять рівнів посад [5]. Перші три рівні є керівними і охоплюють посади категорій «А» і «Б», четвертий-шостий – керівні посади категорії «Б», а сьомий -дев'ятий – фахові посади категорії «В»: вищий, середній та початковий [5]. Ще раніше Національне агентство України з питань державної служби затвердило власний Каталог типових посад у межах експериментального проекту, що поклало початок системній роботі з класифікації [4].

Принципово важливою новелою стала реформа структури заробітної плати, закріплена в оновленій редакції статті 50 Закону України «Про державну службу» та деталізована постановою Кабінету Міністрів України

«Питання оплати праці державних службовців на основі класифікації посад». Відповідно до неї заробітна плата поділяється на сталу та варіативну складові. Стала заробітна плата охоплює посадовий оклад, надбавку за вислугу років і надбавку за ранг та є фіксованою гарантованою виплатою. Варіативна складова – місячна або квартальна премія та премія за результатами щорічного оцінювання – залежить від особистого внеску службовця та не може перевищувати 30 відсотків фонду сталої заробітної плати за рік [3]. Такий підхід кардинально змінює попередню модель, за якої премії подекуди становили понад 50 % заробітної плати і фактично слугували інструментом управлінського маніпулювання [1, с. 156].

Для ілюстрації логіки нової системи показовим є такий випадок: посада головного спеціаліста відділу правового забезпечення міністерства належить до сім'ї «Правове забезпечення» і VII (вищого) фахового рівня у державному органі другого типу, юрисдикція якого поширюється на всю територію України. Класифікаційний код такої посади матиме вигляд «19-VII-1.2», а посадовий оклад визначається відповідно до схеми, затвердженої постановою «Питання оплати праці державних службовців на основі класифікації посад» для цього рівня та типу органу [2]. Натомість аналогічна посада в районній державній адміністрації (третій рівень юрисдикції) отримає нижчий оклад, що відображає меншу складність і масштаб повноважень. Таким чином, класифікаційний підхід забезпечує внутрішню диференціацію оплати праці, якої раніше бракувало.

Важливим аспектом є питання надбавки за ранг. Стаття 39 Закону України «Про державну службу» встановлює дев'ять рангів: службовцям категорії «А» присвоюються ранги 1-3, категорії «Б» – 3-6, категорії «В» – 6-9 [3, ст. 39]. Розміри надбавок за ранги у державних органах, що провели класифікацію посад, визначено у діапазоні від 200 гривень (9-й ранг) до 1000 гривень (1-й ранг) [2]. Хоча ці суми виглядають символічними на тлі загального фонду оплати праці, вони відіграють важливу роль як стимул до тривалої та результативної служби, формуючи культуру довгострокової відданості державній службі.

Попри суттєвий прогрес реформи, низка проблем залишається невирішеною. Процес класифікації посад є трудомістким і нерівномірним: органи, що ще не провели класифікацію, продовжують застосовувати стару схему оплати, що породжує паралельне існування двох систем і порушує принцип рівності в оплаті праці [2; 6, с. 157]. Критерії оцінювання особистого внеску для цілей преміювання залишаються значною мірою суб'єктивними: попри затвердження Типового положення про преміювання, конкретний розмір премії все одно встановлюється керівником державної служби [3], що зберігає ризики непрозорого заохочення. Рівень посадових окладів у багатьох органах досі не є конкурентоспроможним порівняно з приватним сектором, що обумовлює відплив кваліфікованих кадрів та «старіння» державного апарату [7, с.

457].

У підсумку, окремої уваги потребує розробка об'єктивних вимірюваних показників результативності для кожної сім'ї посад, що дасть змогу прив'язати варіативну частину заробітної плати до реальних досягнень, а не до суб'єктивної оцінки керівника. Доцільним є також запровадження щорічного зіставлення рівня оплати праці на типових посадах державної служби з рівнем оплати у приватному секторі як обов'язкового елементу бюджетного планування – механізм, вже закріплений у статті 51 Закону України «Про державну службу», однак такий, що потребує дієвих процедур практичного втілення [3].

Запровадження системи класифікації посад державної служби є важливим кроком до формування прозорої, справедливої та конкурентоспроможної системи оплати праці в Україні. Поділ заробітної плати на сталу й варіативну складові, диференціація посадових окладів за сім'ями, рівнями та типами органів, упорядкування преміювання – усі ці заходи спрямовані на подолання системних вад попередньої моделі, яка породжувала корупційні ризики й демотивувала службовців. Разом із тим ефективність реформи залежатиме від повноти охоплення всіх органів класифікацією, розробки об'єктивних критеріїв оцінювання результативності та забезпечення реальної конкурентоспроможності державної служби на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Любимов О. К. Проблемні питання оплати праці державних службовців та напрямки їх вирішення. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2018. № 2 (36). С. 154-162.

2. Питання оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році : постанова Кабінету Міністрів України від 29.12.2023 р. № 1409. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1409-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.04.2026).

3. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 15.04.2026).

4. Про затвердження Каталогу типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад : наказ Нац. агентства України з питань держ. служби від 18.12.2020 р. № 246-20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0246859-20> (дата звернення: 15.04.2026).

5. Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад : постанова Кабінету Міністрів України від 23.10.2023 № 1109. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1109-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.04.2026).

6. Соколова О. А. Принципи оплати праці державних службовців як системне юридичне явище. *Право та інновації*. 2016. № 4 (16). С. 155-161.

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

7. Ярошенко О. М. Гідна оплата праці як один із важливих факторів матеріального заохочення державних службовців. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 5. С. 455-460.

Науковий керівник: к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого М. С. Ковтун

ВАСІЛЬЄВА Діана Олександрівна,
здобувачка вищої освіти на бакалаврському рівні
юридичного факультету Хмельницького університету
управління та права імені Леоніда Юзькова
(м. Хмельницький, Україна)

ПРИНЦИП СУБСИДІАРНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ: ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

У сучасних умовах реформування публічної влади в Україні особливого значення набуває впровадження ефективних механізмів управління, що відповідають європейським стандартам. Одним із таких механізмів є принцип субсидіарності, який передбачає передачу повноважень на найближчий до громадян рівень влади. Його реалізація є важливою складовою децентралізації та демократизації публічного управління.

Принцип субсидіарності виступає однією з ключових основ сучасної правотворчості та організації публічної влади, визначаючи доцільний рівень реалізації владних повноважень у межах багаторівневої системи управління. Зокрема, він бере свій початок із ідей соціальної справедливості, відповідно до якої кожен учасник суспільних відносин – держава, органи місцевого самоврядування та громадяни – здатний виконувати власну функцію задля досягнення спільного блага. Соціальна справедливість при цьому виступає основою демократичної держави та забезпечує баланс інтересів у суспільстві. Згідно з принципом субсидіарності, здійснення влади має бути максимально наближеним до громадян. Держава повинна втручатися лише тоді, коли можливості нижчих рівнів є недостатніми. Якщо ж питання може бути ефективно вирішене на місцевому рівні, перевага надається саме йому. Принцип ґрунтується на визнанні автономії особистості та її гідності. Різні форми суспільної організації – від сім'ї до держави – мають діяти в інтересах людини, а соціальні спільноти виконують посередницьку роль між індивідом і владою.

У сучасній правотворчості принцип субсидіарності виконує декілька важливих функцій:

- нормативну – визначає правові межі компетенції органів влади на різних рівнях;

- захисну – забезпечує захист прав громад та територіальних одиниць від надмірного втручання центральної влади;

- інституційну – стимулює розвиток інституцій місцевого самоврядування через делегування їм правотворчих повноважень [4].

Значення принципу субсидіарності пов'язане з різними підходами до його розуміння та особливостями застосування в національному праві. В українській юридичній науці сформувалися два основні підходи до розуміння принципу субсидіарності:

- перший – європейський. Він переважно досліджується в контексті права ЄС, а також у документах Ради Європи, де субсидіарність пов'язують із місцевим самоврядуванням і розглядають як один із базових елементів європейської правової системи, що визначає розподіл повноважень між рівнями влади та закріплює пріоритет максимально наближеного до громадян рівня управління.

- другий – національний. Він стосується впровадження та застосування принципу субсидіарності в Україні, особливо в умовах муніципальної реформи, що активізувалася з 2014-2015 років. З цього часу принцип почали розглядати як важливу складову сучасного українського конституціоналізму та організації публічної влади.

Принцип субсидіарності має глибоке історичне підґрунтя, сформоване в межах європейської політико-правової традиції. В Європі ідея субсидіарності має давню історію і пов'язана з католицькою традицією, згідно з якою суспільство має втручатися у справи людини тільки коли дії родини та регіональної релігійної громади виявляються неефективними. Принцип субсидіарності є одним із наріжних каменів законодавства Європейського Союзу і базовою вимогою Європейської хартії про місцеве самоврядування [2]. Сучасне нормативне оформлення цього принципу відбулося в праві Європейського Союзу, зокрема в Договорі про заснування Європейської Спільноти, де визначено, що Союз здійснює свої повноваження лише у тих випадках і в такому обсязі, коли цілі не можуть бути досягнуті на рівні держав-членів, але можуть бути ефективніше реалізовані на рівні Союзу.

В Україні принцип субсидіарності поступово закріплюється в законодавстві та реалізується на практиці, насамперед у межах реформи децентралізації. Його зміст проявляється в нормативно-правових актах, які регулюють організацію публічної влади, бюджетні відносини та розвиток регіонів. У сукупності вони спрямовані на розширення повноважень територіальних громад і посилення ролі місцевого самоврядування. До таких актів належить Конституція України, Бюджетний кодекс України, Закони України «Про місцеве самоврядування в Україні» та «Про засади державної регіональної політики» тощо. Принцип субсидіарності варто уважати не лише одним з принципів сучасного українського конституціоналізму, але й однією з його цінностей. Він є важливим елементом аксіологічного підґрунтя подальшої розбудови та удосконалення системи захисту прав людини в Україні [1].

Отже, Україна, маючи власний досвід у формуванні законодавства у сфері місцевого самоврядування, мусить обов'язково враховувати й зарубіжний досвід, який базується на ідеї основоположного принципу місцевого самоврядування – принципу субсидіарності [3]. Подальший розвиток системи публічної влади в Україні має бути спрямований на поглиблення децентралізаційних процесів та реальне закріплення субсидіарності в практиці управління. Це дозволить забезпечити більш ефективний розподіл повноважень між рівнями влади, підвищити якість управлінських рішень і наблизити їх до потреб громадян.

Список використаних джерел

1. Барвіненко В. Д. Роль принципу субсидіарності у захисті прав людини в Україні. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2022. № 58. С. 8-10. URL: http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc58/58_2022.pdf#page=8.
2. Мошак О. В. Правовий зміст принципу субсидіарності в умовах євроінтеграції України. Одеса. 2017. № 3. С. 35-48. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7fddd113-9775-4a37-8255-a39f60c1d92e/content>.
3. Наливайко Л. Р., Ковбаса Ю. В. Принцип субсидіарності як один із головних принципів діяльності органів місцевого самоврядування. 2015. С. 28-31. URL: <https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/2032/1/16.pdf>.
4. Ніколенко Л. М. Децентралізація нормопроєкування: імплементація принципу субсидіарності в правотворчості. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2025. С. 173-178. URL: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/328914/318646>.

Науковий керівник: д-рка філософії з права, доцентка кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова Владовська К. П.

БАТУТІН Олександр,
аспірант кафедри державно-правових дисциплін
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна
(м. Харків, Україна)

ЩОДО РОЗУМІННЯ ДИСКРЕЦІЇ ТА ЇЇ МЕЖ

Упродовж багатьох років проблематика судового розсуду (дискреції) залишається в центрі уваги вітчизняних та закордонних науковців, правозахисників і практиків, які мають відмінні погляди на зміст цього

терміна, його класифікацію та межі застосування.

У світі існує чимало доктрин щодо застосування меж дискреції. Більшість правників погоджується з тим, що дискреційними повноваженнями при прийнятті рішень наділені не лише суб'єкти владних повноважень, а й суди під час розгляду певних категорій справ. Ба більше, цей перелік органів не є вичерпним. *«Дискреція» є словом французького походження, вперше використане у 1705 р., та має багато визначень. Словник іншомовних слів під словом «дискреція» розуміє вирішення посадовою особою або державним органом певного питання на власний розсуд [1]. Відповідно до ж до англійського словника слово «розсуд» перекладається на сучасну англійську мову як «discretion» (представляти, передавати на чийсь розсуд, на розсуд будь-кого, діяти на власний розсуд) [2].*

Поняття дискреції також визначено в таких нормативних актах як Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи № R (80)2 від 11 березня 1980 року та «Методології проведення антикорупційної експертизи», затвердженої наказом Міністерства юстиції України від 24.04.2017 № 1395/5.

Вибір посадовою особою певного рішення в межах її дискреційних повноважень обмежується низкою важливих факторів:

нормативно-правова база: посадовець має діяти виключно в межах тих можливостей, які прямо або опосередковано закріплені в законодавстві.

Призначення закону: дискреційні повноваження надаються для ефективного вирішення конкретних завдань. Якщо прийняте рішення не відповідає меті, заради якої було прийнято закон, або виходить за межі його сфери застосування, це розцінюється як зловживання повноваженнями.

Фундаментальні правові засади: принцип верховенства права є ключовим обмежувачем дискреції. Це означає, що будь-яке рішення посадовця повинно бути законним, відповідати принципу пропорційності, мати належне обґрунтування та не допускати дискримінації.

Фундаментальними принципами є верховенство права, що охоплює законність, правову визначеність, заборону свавілля, доступ до правосуддя, дотримання прав людини, заборону дискримінації та рівність перед законом. Окрім цього, важливими є принципи поділу влади, правової та демократичної держави, а також справедливості і розумності. Ці засади відіграють подвійну роль: вони встановлюють межі для дискреційних повноважень органів публічної влади та водночас є підґрунтям для їхньої реалізації.

Втім чи не найважливішим «обмежувачем» свободи розсуду державної влади є принцип верховенства права, закріплений ст. 8 Конституції України.

Відповідно до рекомендацій, розроблених Венеційською комісією у «Доповіді про правовладдя» (CDL-AD (2011)003rev), цей принцип

вважається фундаментальним і загальноєвропейським стандартом, який покликаний регулювати та обмежувати прояви демократичної влади [3].

Також його можна розглядати як «властивість організації та функціонування держави» [4]. Таким чином, верховенство права слугує фундаментальною основою для всіх дій та рішень органів державної влади. Згідно з поглядами С. Головатого, принцип верховенства права слід розглядати не лише як загальновизнаний принцип, але й як «мегапринцип», що інтегрує в себе інші універсальні принципи, які, в свою чергу, є його невід'ємними компонентами [4, с. 162].

При цьому потрібно зазначити, що через елементи (складники) верховенства права розкривається сутність цього принципу. По-перше, це законність (ієрархічна вищість правових приписів). Її слід розуміти як: прозору, зрозумілу та демократичну процедуру надання юридичної сили правовим актам; вимогу неухильного дотримання приписів права; обов'язок суб'єкта владних повноважень діяти виключно на підставі та в межах повноважень, визначених Конституцією і законами; вимогу суворого дотримання норм міжнародного права; а також як принцип невідворотності відповідальності за порушення правових приписів. По-друге, юридична визначеність є ключовим фактором у зміцненні довіри до державних інституцій. Вона включає доступність законів, обов'язковість їх дотримання та їх послідовне й передбачуване застосування. Важливо формулювати зміст закону чітко і зрозуміло, уникати його зворотної дії, визначати межі дискреційних повноважень та порядок їх реалізації. Державні органи мають виконувати взяті на себе зобов'язання, включно з обіцянками, відповідно до принципу виправданих (легітимних) очікувань громадян. По-третє, заборона свавілля визнає важливість дискреційних повноважень у виконанні функцій державних органів, проте вимагає, щоб їх реалізація відбувалася без проявів свавілля. По-четверте, доступ до правосуддя в незалежних і безсторонніх судах є невід'ємною частиною принципу верховенства права. Він забезпечує гарантії оскарження дій і рішень влади, передбачає існування незалежного і неупередженого суду, надає можливість отримати правову допомогу та досягти фактичного виконання судового рішення. По-п'яте, вимога дотримання прав людини щонайменше передбачає реальне існування цих прав і механізмів їх гарантування. Тому їх перелік закріплено у правових документах, зокрема в Європейській конвенції з прав людини. І на кінець, по-шосте, заборона дискримінації та забезпечення рівності перед законом передбачають усунення дискримінаційних положень у законодавстві, створення рівних умов для його застосування для всіх осіб, а також відсутність груп із спеціальними юридичними привілеями.

Список використаних джерел

1. Бирик С. П. Словник іншомовних слів / С. П. Бирик, Г. М. Сята. Х. : Консум, 2006. 380 с.;
2. Discretion. URL.: <https://english-online.org.ua/dictionary/discretion>;

3. Доповідь про правовладдя (CDL-AD (2011) 003rev). Ухвалено Венеційською Комісією на 86-му пленарному засіданні (Венеція, 25–26 березня 2011 року). *Право України*. 2019. № 11. С. 14-38. URL: [file:///C:/Users/38050/Downloads/default%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/38050/Downloads/default%20(1).pdf), с. 35;

4. Головатий С. Верховенство права (правовладдя): як його тлумачить Венеційська комісія. *Право України*. 2011. № 10. С. 154-184. С. 159.

Науковий керівник: д.ю.н., професорка кафедри державно-правових дисциплін юридичного факультету Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна Кагановська Т. Є.

ГОНЧАРЕНКО Михайло Миколайович,
майор юстиції, співробітник
Служби безпеки України
(м. Київ, Україна)

ПУБЛІЧНА СЛУЖБА В УМОВАХ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ЗАГРОЗ: ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Функціонування публічної служби в сучасних умовах здійснюється під впливом нових викликів, зумовлених трансформацією безпекового середовища України. Повномасштабна збройна агресія рф засвідчила, що поряд із традиційними воєнними загрозами дедалі більшого значення набувають інформаційні загрози, спрямовані на дестабілізацію діяльності органів державної влади, підрив авторитету державних інституцій, зниження рівня суспільної довіри до публічної влади та ускладнення реалізації державної політики.

На нормативному рівні інформаційна безпека визначена одним із пріоритетних напрямів забезпечення національної безпеки України. Так, відповідно до Стратегії національної безпеки України, затвердженої Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020, серед актуальних загроз національній безпеці визначено інформаційні загрози, деструктивний інформаційний вплив та інформаційні операції, що використовуються як інструмент послаблення держави, підриву суспільної стабільності та зниження довіри до державних інституцій [1].

Подальший розвиток зазначені положення отримали у Стратегії інформаційної безпеки України, затвердженій Указом Президента України від 28 грудня 2021 року № 685/2021. Ця Стратегія визначає, що одним із пріоритетів державної політики є протидія дезінформації, інформаційно-психологічним впливам, маніпулюванню суспільною свідомістю, а також забезпечення стійкості інформаційного простору України. Акцентується увага на необхідності розвитку системи стратегічних комунікацій,

міжвідомчої взаємодії, формування ефективної державної інформаційної політики та зміцнення спроможності держави реагувати на сучасні інформаційні загрози [2].

Водночас Концепція забезпечення національної системи стійкості, затверджена Указом Президента України від 27 вересня 2021 року № 479/2021, визначає забезпечення стійкості державних інституцій одним із ключових напрямів державної політики. У Концепції йдеться про необхідність підтримання спроможності органів державної влади та інших суб'єктів сектору безпеки і оборони безперервно виконувати покладені на них функції, своєчасно реагувати на кризові ситуації та забезпечувати безперервність державного управління в умовах виникнення загроз різного характеру, у тому числі інформаційних [3].

Тож, аналіз зазначених стратегічних документів свідчить, що держава на нормативному рівні визнає інформаційні загрози одним із ключових чинників, які впливають на стан національної безпеки, ефективність державного управління та стійкість функціонування державних інституцій.

Особливості функціонування в умовах сучасних інформаційних загроз зумовлюють необхідність оцінки чинного адміністративно-правового регулювання державної служби з позиції його відповідності сучасним безпековим викликам. Так, основним нормативно-правовим актом, що визначає правові та організаційні засади державної служби, є Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [4].

Водночас сучасні інформаційні загрози істотно змінюють умови здійснення службової діяльності. Поширення дезінформації, інформаційно-психологічні впливи, спрямовані на дискредитацію органів державної влади та їх посадових осіб, безпосередньо впливають на процес реалізації публічно-владних повноважень. За таких умов виникає потреба у розвитку адміністративно-правових механізмів, які б забезпечували належне виконання службових повноважень в умовах сучасних інформаційних викликів.

В цьому контексті окремої уваги потребує питання професійної компетентності державного службовця. Відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про державну службу» професійна компетентність визначається як здатність особи в межах визначених посадових повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні й ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків [4]. Закон не конкретизує зміст професійної компетентності державного службовця з урахуванням сучасних інформаційних викликів, але визначає професійне навчання одним із основних напрямів забезпечення професійного розвитку державних службовців, що здійснюється з метою набуття і вдосконалення професійних знань, умінь і навичок (ст. 48) [4]. А організаційні засади професійного навчання визначені Положенням про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та

депутатів місцевих рад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106 [5].

Відповідно до абз. 3 п. 9 зазначеного Положення зміст загальних програм підвищення кваліфікації охоплює питання державного управління та місцевого самоврядування, запобігання корупції, державної служби, європейської та євроатлантичної інтеграції, забезпечення прав і свобод людини, рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, забезпечення кібербезпеки, підвищення рівня володіння іноземною мовою, застосування міжнародного гуманітарного права в умовах збройного конфлікту, забезпечення післявоєнного відновлення та розвитку України, а також інші питання, визначені державними, регіональними та місцевими програмами і стратегіями [5].

Аналіз зазначеної норми свідчить, що законодавець цілком обґрунтовано відніс забезпечення кібербезпеки до числа пріоритетних напрямів професійного навчання державних службовців. Водночас, зміст Положення не передбачає окремого нормативного акценту на питаннях реалізації державної інформаційної політики, забезпечення інформаційної безпеки, протидії дезінформації, здійснення стратегічних комунікацій та діяльності органів державної влади в умовах сучасних інформаційних загроз.

При цьому зазначимо, що ототожнення понять «кібербезпека» та «інформаційна безпека» є юридично необґрунтованим. Відповідно до Закону України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України» від 5 жовтня 2017 року № 2163-VIII, кібербезпека спрямована на захист життєво важливих інтересів людини, суспільства і держави під час використання кіберпростору, забезпечення сталого функціонування інформаційно-комунікаційних систем та нейтралізацію кіберзагроз. Натомість, Стратегія інформаційної безпеки України [2] розглядає інформаційну безпеку значно ширше, охоплюючи питання протидії дезінформації, інформаційно-психологічним впливам, маніпулюванню суспільною свідомістю, розвитку стратегічних комунікацій, забезпечення інформаційної стійкості суспільства та реалізації державної інформаційної політики.

Таким чином, кібербезпека та інформаційна безпека є взаємопов'язаними, проте самостійними складовими системи національної безпеки, які мають різний предмет правового регулювання та різні механізми забезпечення. Якщо кібербезпека орієнтована насамперед на захист інформаційно-комунікаційної інфраструктури та інформаційних ресурсів від технічних загроз, то інформаційна безпека охоплює суспільні відносини, пов'язані із захистом інформаційного простору держави, протидією деструктивним інформаційним впливам, забезпеченням достовірної офіційної комунікації та реалізацією державної інформаційної політики.

У зв'язку з цим доцільним видається доповнення абз. 3 п. 9 Положення про систему професійного навчання державних службовців,

голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 № 106 положеннями щодо включення до змісту загальних програм підвищення кваліфікації питань реалізації державної інформаційної політики, забезпечення інформаційної безпеки, здійснення стратегічних комунікацій та діяльності органів державної влади в умовах сучасних інформаційних загроз. Запровадження такого підходу сприятиме підвищенню спроможності органів публічної влади виконувати покладені на них функції в умовах сучасного інформаційного протистояння.

Список використаних джерел

1. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року «Про Стратегію національної безпеки України» : Указ Президента України від 14.09.2020 р. № 392/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020#Text> (дата звернення: 10.06.2026).
2. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 15 жовтня 2021 року «Про Стратегію інформаційної безпеки» : Указ Президента України від 28.12.2021 р. № 685/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/685/2021#Text> (дата звернення: 10.06.2026).
3. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 року «Про запровадження національної системи стійкості» : Указ Президента України від 27.09.2021 р. № 479/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/479/2021#Text> (дата звернення: 10.06.2026).
4. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 10.06.2026).
5. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 р. № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.06.2026).

ДАНИЛЕВСЬКА Олена Юріївна,
здобувачка вищої освіти магістерського рівня
спеціальність D4 Публічне управління та адміністрування
Державного податкового університету
(м. Ірпінь, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ АНТИКРИЗОВИХ PR-КОМУНІКАЦІЙ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В УМОВАХ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

Введення в Україні правового режиму воєнного стану 24 лютого 2022 р.. кардинально змінило умови функціонування системи державних комунікацій. Органи публічної влади опинилися перед безпрецедентним комунікативним викликом: необхідністю одночасно протидіяти російській дезінформації, підтримувати суспільну стійкість, забезпечувати оперативне інформування населення та зберігати інформаційну безпеку в умовах активних бойових дій.

Антикризові PR-комунікації в таких умовах набувають стратегічного виміру – вони є не лише інструментом управління репутацією, а й елементом національної безпеки. Разом з тим теоретичне осмислення цього феномена суттєво відстає від практики, що зумовлює актуальність наукового дослідження.

Теоретичні засади антикризових комунікацій закладені у концепції «золотого часу» кризової відповіді та суміжних підходах до інтегрованих комунікацій. Вітчизняна наукова традиція представлена дослідженнями Г. Почепцова, В. Іванова, О. Зернецької у сфері стратегічних комунікацій та інформаційних операцій [1].

Суттєвий внесок у розмежування понять «стратегічні комунікації» та «комунікативні стратегії» зробив О. С. Меленко, який простежує еволюцію їхнього співвідношення в контексті діяльності органів публічної влади [2]. Прикладний вимір проблематики висвітлено у практичному посібнику зі стратегічних комунікацій для безпечових і державних інституцій, де систематизовано інструменти та принципи комунікаційної діяльності в умовах безпечових викликів [3, с. 45-67].

Питання інформаційної безпеки держави в умовах гібридної агресії детально розглянуто в монографії Ю. О. Горбань [4].

Водночас специфіка PR-комунікацій органів публічної влади в умовах саме правового режиму воєнного стану залишається малодослідженою. Переважна більшість наукових праць присвячена миротворчим операціям або надзвичайним ситуаціям природного характеру, тоді як комунікативна практика воюючої держави потребує окремого концептуального осмислення.

Правовий режим воєнного стану, закріплений у Законі України «Про правовий режим воєнного стану» [5], суттєво трансформує конституційний баланс між правом громадян на інформацію та вимогами державної безпеки. Стаття 8 зазначеного закону надає право тимчасово обмежувати свободу слова та інформаційну діяльність, що визначає особливі умови для PR-комунікацій [4]. Додаткові обмеження та механізми регулювання інформаційної сфери у воєнний час передбачені також Законом України «Про основи національного спротиву» [6] та указами Президента України щодо введення і продовження воєнного стану.

У цьому контексті виокремлюються такі специфічні характеристики антикризових комунікацій органів публічної влади в умовах воєнного стану:

- домінування цифрових платформ: Telegram-канали (Офіс Президента України, ДСНС, ЗСУ), Facebook, YouTube стали основними каналами урядових комунікацій – їх сукупна аудиторія перевищила 10 млн підписників протягом перших місяців повномасштабного вторгнення;

- принцип «проактивної прозорості»: свідомий вибір влади публічно комунікувати навіть незручні факти (відступи, втрати), що формувало довіру громадян і контрастувало з практикою авторитарної дезінформації противника;

- персоніфікація комунікації: ключову роль у кризових комунікаціях відіграли перші особи держави (Президент України Володимир Зеленський) та регіональних військових адміністрацій, що забезпечувало символічну легітимацію повідомлень;

- операційна безпека (OPSEC) як комунікативний фільтр: баланс між інформаційною відкритістю та необхідністю захисту даних про переміщення військ, інфраструктуру, плани операцій;

- протидія дезінформації як самостійний напрям: Центр стратегічних комунікацій та інформаційної безпеки, Ukrinform, МЗС утворили розгалужену систему спростування фейків у режимі реального часу [7].

Аналіз практики органів місцевого самоврядування (Харківська, Полтавська, Миколаївська ОВА) засвідчив, що ефективність антикризових комунікацій на субнаціональному рівні визначається: швидкістю реакції; уніфікованістю повідомлень з центральними органами; наявністю резервних каналів комунікації при знеструмленні інфраструктури.

Показовим є кейс комунікації під час масованих ракетних обстрілів: алгоритм «повітряна тривога – підтвердження ракетної загрози – відбій – зведення про наслідки» відтворювався з мінімальним часовим проміжком, що формувало передбачуваний комунікативний ритм і знижувало паніку серед населення.

Окремої уваги заслуговує питання інституційної спроможності суб'єктів кризових комунікацій. Як зазначається у практичному посібнику зі стратегічних комунікацій для безпекових і державних інституцій, ефективна кризова комунікація потребує не лише наявності комунікаційних інструментів, а й чітко визначених процедур прийняття рішень, кваліфікованого персоналу та заздалегідь опрацьованих сценаріїв реагування [3, с. 112]. Українська практика засвідчила, що органи, які мали затверджені комунікаційні протоколи до початку повномасштабного вторгнення, демонстрували вищу якість і послідовність публічних повідомлень порівняно з тими, що формували свої підходи вже в умовах активної фази конфлікту.

Не менш важливим є питання взаємодії між рівнями публічної влади в умовах кризи. Децентралізація, що активно впроваджувалася в Україні у 2014-2021 рр., з одного боку, підвищила спроможність територіальних

громад до самоорганізації та оперативного реагування, а з іншого – створила певні ризики розбалансування єдиного комунікаційного простору. Досвід Полтавської та Харківської областей свідчить, що вертикальна координація комунікацій між ОВА, органами місцевого самоврядування та центральними органами виконавчої влади є вирішальним чинником забезпечення узгодженості публічних повідомлень та запобігання поширенню суперечливої інформації [4, с. 97].

Антикризові PR-комунікації органів публічної влади в умовах воєнного стану набувають системоутворюючого значення для підтримання соціальної стійкості та легітимності влади. Українська практика 2022–2025 рр. демонструє ефективну модель, що поєднує швидкість цифрових комунікацій, персоніфікованість, проактивну прозорість та системну протидію дезінформації.

Перспективними напрямками подальших досліджень є: розробка нормативних стандартів кризових комунікацій для органів виконавчої влади; вивчення міжнародного досвіду (Ізраїль, Фінляндія, країни Балтії); аналіз психологічних ефектів тривалих кризових комунікацій на аудиторію.

Список використаних джерел

1. Почепцов Г. Г. Стратегічні комунікації: стратегічні комунікації у політиці, державному управлінні та бізнесі. Київ : Альтерпрес, 2008. 216 с.
2. Меленко О. С. Стратегічні комунікації і комунікативні стратегії: еволюція співвідношення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 2. С. 342–346. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-2/168>.
3. Стратегічні комунікації для безпекових і державних інституцій : практичний посібник / Л. Компанцева, О. Заруба, С. Череватий, О. Акульшин ; за заг. ред. О. Давліканової, Л. Компанцевої. Київ : ТОВ «ВІСТКА», 2022. 278 с. URL: http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Book_28-06-2022_web-3.pdf.
4. Горбань Ю. О. Інформаційна безпека України в умовах гібридної агресії. Київ : НІСД, 2023. 184 с.
5. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 28. Ст. 250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19> (дата звернення: 01.06.2025).
6. Про основи національного спротиву : Закон України від 16.07.2021 р. № 1702-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 43. Ст. 361. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1702-20> (дата звернення: 01.06.2025).
7. Центр стратегічних комунікацій та інформаційної безпеки : офіційний сайт. URL: <https://spravdi.gov.ua> (дата звернення: 01.06.2025).

Науковий керівник: к.ю.н., доцент кафедри фінансового та податкового права Державного податкового університету Боднарчук О. І.

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

ДЕМЧУК Анастасія Анатоліївна
*студентка 2-го курсу, 12-ї групи факультету прокуратури
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)*

ІНСТИТУЦІЙНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Цифровізація є одним із ключових чинників модернізації державного управління, що безпосередньо впливає на функціонування публічної служби [1, ст. 2]. У сучасних умовах вона виступає не лише як впровадження інформаційних технологій, а як системний процес реформування державних інституцій, управлінських процедур та кадрової політики. Інституційна трансформація публічної служби в умовах цифровізації означає комплекс змін у структурі, функціях та механізмах діяльності органів державної влади, спрямованих на підвищення ефективності, прозорості та доступності державних послуг [5, ст. 6].

Однією з основних передумов трансформації є необхідність адаптації держави до нових суспільних потреб. Громадяни очікують швидкого отримання послуг, прозорості рішень та зменшення бюрократії. Саме тому цифровізація сприяє переходу від традиційної адміністративної моделі управління до сервісної держави, де основним завданням публічної служби є забезпечення якісного обслуговування населення та реалізація державної політики на основі сучасних цифрових інструментів [1, ст. 4. 3, ст. 29].

Важливим напрямом цифровізації публічної служби є розвиток електронного урядування, яке забезпечує використання інформаційно-комунікаційних технологій у роботі державних органів. Впровадження електронного документообігу, електронних реєстрів та автоматизованих систем управління дозволяє скоротити час виконання управлінських процедур, підвищити контроль за діяльністю посадових осіб та зменшити вплив людського фактору [4, ст. 17]. Одним із практичних проявів цифровізації є розвиток електронних послуг та державних платформ, що спрощують доступ громадян до адміністративних сервісів [4, ст. 8]. Цифровізація змінює роль публічного службовця та вимоги до його професійної компетентності [1, ст. 48]. Якщо раніше основний акцент робився на виконанні нормативних процедур, то сьогодні важливими стають цифрові навички, здатність працювати з інформаційними системами, аналізувати дані та забезпечувати ефективну комунікацію з громадянами. Це потребує розвитку системи навчання та підвищення кваліфікації державних службовців, впровадження сучасних програм підготовки кадрів та формування цифрової культури в державному секторі [5, ст. 14].

Водночас цифрова трансформація публічної служби вимагає

удосконалення нормативно-правового забезпечення. Законодавство повинно регулювати використання електронних документів, цифрового підпису, електронної ідентифікації, а також гарантувати захист персональних даних. Особливої актуальності набувають питання кібербезпеки, адже розширення електронних систем створює ризики несанкціонованого доступу та витоку інформації [2, ст. 22]. Окремим аспектом трансформації є розвиток відкритості та прозорості державної влади через використання відкритих даних. Це сприяє громадському контролю, зменшенню корупційних ризиків та підвищенню довіри населення до державних інституцій. Завдяки цифровим технологіям держава отримує можливість розвивати електронну демократію через електронні петиції, консультації з громадськістю та цифрові механізми участі громадян у процесах управління [5, ст. 29]. Разом з перевагами цифровізація має і певні проблеми. До них належать нерівний доступ громадян до цифрових послуг, недостатній рівень цифрової грамотності населення та ризики технічних збоїв. Тому цифрова трансформація повинна супроводжуватися заходами з цифрової інклюзії та навчання громадян користуванню електронними сервісами [4, ст. 33].

Отже, цифровізація публічної служби в Україні вже не є лише технічним оновленням, а виступає глибоким інституційним перетворенням, що змінює саму логіку взаємодії держави і громадянина. Відбувається поступовий перехід від бюрократичної, процедурно орієнтованої моделі до гнучкої сервісної системи, у центрі якої знаходяться потреби людини, швидкість і якість надання послуг.

При порівнянні українського досвіду із практиками розвинених країн, варто зазначити, що Україна рухається у напрямку, характерному для держав Європейського Союзу, де активно розвиваються електронне урядування та цифрові сервіси. Зокрема, за рівнем впровадження онлайн-послуг і державних цифрових платформ Україна поступово наближається до таких країн, як Естонія чи Данія, які вважаються лідерами цифрової держави. Водночас відмінністю залишається потреба у зміцненні інституційної спроможності, підвищенні цифрової грамотності населення та забезпеченні стабільної кібербезпеки.

Таким чином, подальший розвиток цифровізації в Україні має бути спрямований не лише на розширення технологічних можливостей, а й на забезпечення їх доступності, надійності та правової визначеності. Лише за умов комплексного підходу інституційна трансформація публічної служби зможе забезпечити формування ефективної, прозорої та конкурентоспроможної держави, здатної функціонувати на рівні провідних світових стандартів.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
2. Про електронні довірчі послуги : Закон України від 05.10.2017 р. №

2155-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2155-19#Text>.

3. Коломоець Т. О. Публічна служба в Україні: теорія і практика : навч. посіб. Київ, 2018. URL: <https://lnk.ua/r8onoH0ZY>.

4. Концепція розвитку електронного урядування в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/649-2017-%D1%80#Text>.

5. Стратегія цифрової трансформації України / Міністерство цифрової трансформації України. URL: <https://lnk.ua/w843HdC5k>.

Науковий керівник: к.ю.н., доц., доцентка кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Спасенко В. О.

ЄРМОЛЬЄВА Каріна Артурівна,
аспірантка кафедри службового та медичного права
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)

ЦИФРОВІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФІЛАКТИЧНИХ ЩЕПЛЕНЬ В УКРАЇНІ ТА ДЕРЖАВАХ-ЧЛЕНАХ ЄС

Удосконалення національної системи охорони здоров'я в умовах глобалізаційних викликів і поглиблення євроінтеграційних процесів України потребує пошуку нових підходів до управління системою імунізації. Профілактичні щеплення є дієвим інструментом стримування інфекційних хвороб та забезпечення епідемічного благополуччя населення. Водночас ефективність управління цим процесом у сучасних умовах безпосередньо залежить від точності, швидкості, верифікованості та транскордонної сумісності медичних даних. Крім того, актуальним на сьогодні є гармонізація законодавства України та вітчизняної інфраструктури охорони здоров'я із вимогами Європейського простору даних про охорону здоров'я.

До початку цифрової трансформації система обліку профілактичних щеплень в Україні здійснювалась із використання паперових носіїв інформації, зокрема шляхом заповнення журналів обліку та карт профілактичних щеплень, що обмежувало оперативність управління медичними даними та супроводжувалось високим ризиком технічних помилок, дублювання чи втрати інформації. Актуальність цієї проблеми зросла після пандемії COVID-19, коли держави, серед яких як Україна, так і держави-члени Європейського Союзу були змушені швидко адаптувати механізми електронного обігу профілактичних щеплень, цифрових сертифікатів та інформаційного супроводу населення.

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

Цифрова трансформація кардинально змінила наявну систему через інтеграцію відповідних функціональних модулів до Електронної системи охорони здоров'я (далі – ЕСОЗ) [1]. Сучасний стан цифровізації вакцинації в Україні характеризується переходом на електронні медичні записи. Дані про кожну процедуру вносяться лікарем або середнім медичним персоналом в медичну систему, що підключена до центрального компонента ЕСОЗ, що, у свою чергу, дозволило накопичити масив верифікованих записів про імунізацію як за Календарем щеплень, так і за рекомендованими чи епідемічними показаннями. Інтеграція ЕСОЗ із державним порталом і застосунком «Дія» надала громадянам безперешкодний доступ до власної історії профілактичних щеплень у реальному часі, що мінімізувало ризик втрати медичних документів, особливо в умовах масового переміщення населення [2].

Важливим кроком у розвитку української цифрової інфраструктури став повний відхід від ручного збору статистичних таблиць. Завдяки реалізації угод про інформаційну взаємодію між Національною службою здоров'я України та Центром громадського здоров'я було сформовано автоматизовану систему обміну деперсоніфікованими медичними даними [3]. На основі отриманої інформації були розроблені аналітичні дашборди національного масштабу, що відображають реальне охоплення вакцинацією. Разом із цим, національна система цифровізації охорони здоров'я все ще перебуває на стадії розвитку, інтеграції складських систем із клінічними записами для відстеження «холодового ланцюга» у реальному часі та верифікації даних пацієнтів, які були щеплені до впровадження ЕСОЗ. Зокрема однією із проблем є нерівномірний рівень цифрової інфраструктури в різних регіонах держави, особливо в сільській місцевості. Окремим проблемним аспектом також залишається питання захисту персональних даних пацієнтів, оскільки реєстри вакцинації містять значний обсяг конфіденційної медичної інформації.

У державах-членах ЄС підхід до цифровізації ґрунтується на концепції Інформаційних систем імунізації. Відповідні системи інтегровані з електронними медичними картками пацієнтів і системами електронного рецепта, що створює єдиний цифровий простір медичної інформації. У державах-членах ЄС було сформовано кілька моделей функціонування Інформаційних систем імунізації. Зокрема перша модель є централізованою, що передбачає існування єдиного національного реєстру щеплень, інтегрованого із загальнодержавним ідентифікаційним кодом громадянина, така система функціонує у Данії, Нідерландах, Швеції, Норвегії та Фінляндії. Дані в такій системі оновлюються миттєво, а сама платформа автоматично генерує та надсилає пацієнтам сповіщення про необхідність отримання наступної дози вакцини. Друга модель – децентралізована (регіональна), функціонує в Італії та Німеччині. У цих державах облік ведеться на рівні окремих земель чи провінцій із подальшою консолідацією даних на національному рівні [4].

Сучасний вектор розвитку охорони здоров'я в ЄС, що спирається на

успішний досвід впровадження Цифрових COVID-сертифікатів, спрямований на створення Європейської цифрової карти вакцинації під егідою глобальної програми EU4Health [5]. Метою зазначеного проекту є забезпечення безпечного транскордонного обміну даними про щеплення через загальноєвропейську платформу. Впровадження цієї технології дозволяє громадянам будь-якої категорії держави-члена ЄС оперативно підтверджувати свій імунізаційний статус під час навчання, працевлаштування тощо.

Таким чином, сучасний етап розвитку системи охорони здоров'я в Україні характеризується активним впровадженням цифрових технологій у процеси управління медичними послугами, зокрема у сфері організації профілактичних щеплень. Досвід держав-членів ЄС свідчить про значний потенціал електронних систем у забезпеченні контролю за вакцинацією населення, підвищенні доступності медичних послуг та вдосконаленні управлінських процесів.

В Україні цифровізація організації профілактичних щеплень вже демонструє позитивні результати та є одним із основних інструментів підвищення ефективності вакцинальних програм, створення єдиного інформаційного простору у сфері охорони здоров'я, оперативного обміну інформацією між медичними закладами, забезпечення контролю охоплення населення вакцинацією, однак потребує подальшого розвитку цифрової інфраструктури, удосконалення механізмів захисту персональних даних та розширення електронних сервісів для населення.

Список використаних джерел

1. Цифрова трансформація охорони здоров'я: підсумки 2025 року. *Електронна система охорони здоров'я в Україні*. 2025. URL: <https://ehealth.gov.ua/2025/12/30/tsyfrova-transformatsiya-ohorony-zdorov-ya-pidsumky-2025-roku/> (дата звернення: 23.05.2026).
2. Взаємодія ЕСОЗ з іншими державними системами та реєстрами. *Міністерство охорони здоров'я України*. URL: <https://moz.gov.ua/uk/vzayemodiya-esoz-z-inshimi-derzhavnimi-sistemami-ta-reyestrami> (дата звернення: 23.05.2026).
3. ЦГЗ та НСЗУ підписали угоду про обмін даними щодо вакцинації. *Центр громадського здоров'я МОЗ України*. 2026. URL: <https://phc.org.ua/news/cgz-ta-nszu-pidpisali-ugodu-pro-obmin-danimi-schodo-vakcinacii> (дата звернення: 23.05.2026).
4. Derrough T., Olsson K., Gianfredi V. et al. Immunisation Information Systems – useful tools for monitoring vaccination programmes in EU/EEA countries. *Eurosurveillance*. 2017. Vol. 22. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5434883/> (дата звернення: 23.05.2026).
5. Regulation (EU) 2021/522 of the European Parliament and of the Council of 24 March 2021 establishing a Programme for the Union's action in the field of health (EU4Health Programme). *Official Journal of the European Union*. 2021. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal->

content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2021. 107.01. 0001.01.ENG (дата звернення: 23.05.2026).

Науковий керівник: д.ю.н., професорка кафедри службового та медичного права Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка Мацелюх І. А.

ЄФІМЕНКО Галина Євгенівна,
аспірантка кафедри адміністративного права
Національного університету імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ В ЕПОХУ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Новітня історія доводить, що сучасне суспільство пройшло складний шлях становлення інституту прав людини. Концепція прав людини зазнала трансформації у період XIX-XXI ст. під впливом політичних, економічних та соціальних чинників, зазнала змін у зв'язку з інтенсифікацією технологічного прогресу. В умовах дії вищезазначених факторів сформувалася ідея четвертого покоління прав людини, яка засновується на засадах автономії особистості, непорушності фундаментальних прав людини та розширеного підходу до визначення їх спектру продиктованого потребами глобалізованого та технологічного соціуму. Цифрова трансформація вплинула на розвиток соціальних відносин вивівши їх на якісно новий рівень та змінила уявлення про обсяг позитивних зобов'язань держави у сфері прав людини.

Статтею 3 Конституції України [1] визначено роль держави, як ключового гаранта реалізації прав людини. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Вона відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. З огляду на дане твердження, позитивний обов'язок держави забезпечувати свободу та недоторканність особи в умовах, коли розвиток технологій та діджиталізація соціальних відносин дозволяють вчиняти юридично значущі дії у віртуальному просторі, є беззаперечним. Тому питання кореляції належного забезпечення правопорядку та захисту державою в особі уповноважених нею інституцій, прав людини, її законних інтересів та можливості зберігати автономію, не втратити своєї актуальності навіть за умови цифрової трансформації суспільства. Інститут прав людини, як в традиційному його розумінні так і у вимірі цифрових правовідносин, потребує належного правового забезпечення, особливо в контексті надання можливості кожному заявляти про свої права та потребу їх захисту у віртуальному просторі.

Місце позитивного обов'язку держави діяти в інтересах її громадян в системі гарантій прав людини розкривається через запропоновану П. М.

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

Рабіновичем концепцію прав людини, у її доповненій версії [2, с. 8]. Так даний інститут засновується на тому, що права людини, це не просто невід'ємні, природні властивості індивіда, а багатогранне правове явище яке може тлумачитися, як модель допустимої поведінки; невід'ємна можливість вимоги отримання певних (як матеріальних так і нематеріальних) благ адресована іншим індивідам та державі; встановленої свободи та врешті-решт як сукупність правовідносин в системі людина-держава, що забезпечують індивіду можливість діяти на власний розсуд. У свою чергу гарантії реалізації зазначених можливостей з боку держави та право вимагати від неї вчинення позитивних дій на їх забезпечення, формують адміністративно-правовий статус особи. Найбільш повно визначити адміністративно-правовий статус особи можна як комплекс правових зв'язків особи з державою, які існують у формі законодавчо визначених взаємних прав та обов'язків, держави та фізичної особи, які реалізуються з метою забезпечення публічного інтересу [3, с.137].

Адміністративно-правовий статус особи передбачає наявність в неї широкого спектру прав та обов'язків у публічній сфері, гарантом ефективної реалізації яких виступають державні інституції. В цьому аспекті державна служба як публічна, професійна, політично неупереджена структура, метою діяльності якої є практичне виконання завдань і функцій держави відіграє ключову роль у процесі забезпечення реалізації законних інтересів громадян. Виходячи з системного аналізу положень ЗУ «Про державну службу» вихідною засадою функціонування служби є забезпечення пріоритету прав і свобод людини і громадянина відповідно до Конституції України, що визначають зміст та спрямованість діяльності державного службовця під час виконання завдань і функцій держави [4]. Так публічна служба є унікальним інститутом, що дозволяє втілювати основні адміністративно-управлінські функції держави у практичній площині, та є неодмінним елементом, що забезпечує публічний порядок та дотримання прав і свобод людини. Без активних дій здійснюваних уповноваженими державою суб'єктами – державними службовцями, адміністративний апарат є нічим іншим аніж декларативною системою, функціонування якої є номінальним [5, с. 119].

З огляду на зазначене, діючи на виконання завдань держави, публічна служба, як комплексний інститут, виступає (в особі її фахівців) тим самим суб'єктом, якому адресована вимога вчинення належних дій державою задля забезпечення законних інтересів громадян. Можливість реалізувати дану вимогу шляхом звернення і є тим самим практичним виявом забезпечення гарантій адміністративно-правового статусу громадянина за рахунок позитивного обов'язку держави реагувати на їх запит та діяти в їх інтересах. Саме ця система правовідносин, яка формує механізми комунікації між приватними особами та державою, владно-управлінські повноваження якої реалізуються уповноваженими нею суб'єктами (зокрема держслужбовцями), складає основу стабільного правопорядку.

Так провідне місце у формуванні якісного діалогу громадськості та уповноважених діяти від імені держави суб'єктів посідають ідеї е-демократії. Поняття електронної демократії виникло ще наприкінці ХХ ст. [6] та набуло

нормативного закріплення й детальної правової регламентації у Рекомендації Рес (2004) 15 Комітету міністрів країн-членів Ради Європи [7]. Змістовними складовими поняття е-демократії слугують: демократизація та підвищення рівня прозорості прийняття рішень органами публічної влади; посилення значення громадської ініціативи та залучення громадян до прийняття рішень на всіх рівнях адміністрування; покращення рівня реагування органів влади на запити громадськості та створення можливостей для публічного обговорення, участі громадян у прийнятті рішень з найважливіших питань.

Найбільш розповсюдженими формами електронної демократії нині є: електронне голосування; електронні звернення, консультації та ініціативи; е-петиції; електронні опитування; бюджети участі та віртуальний контроль за діяльністю органів влади. Вищезазначені складові мають виняткове значення для реалізації виконавчої функції державної служби та демократизації діалогу громадян та суб'єктів адміністрування в епоху стрімкої цифровізації.

Відмітимо, що високий потенціал, як засіб комунікації громадян та держави, що дозволяє ефективно та оперативно висвітлювати запити, які потребують вирішення та стосуються нагальних питань реалізації прав громадян у публічній сфері, є саме система електронних петицій. Формування ефективного діджитал-діалогу у системі публічного управління, може спростити комунікацію громадянин-держава та гарантувати повне та всебічне задоволення інтересів громадян, шляхом гарантування можливості вільно висловлювати вимогу до держави вчинити дії спрямовані на забезпечення реалізації їх запиту. Можливість прямої колективної вимоги адресованій органам виконавчої влади щодо гарантій та захисту прав і свобод громадян шляхом використання інструментів електронної демократії, значним чином підвищують рівень автономії учасників публічних відносин та дозволяє уповноваженим органам державної влади об'єктивно оцінювати існуючі потреби та створювати ефективні, релевантні реальним потребам гарантії прав учасників публічних відносин.

У підсумку зазначимо, що цифрова трансформація суспільних відносин та формування нового погляду на права людини та їх гарантії стали важливим поштовхом для розвитку позитивних зобов'язань держави по відношенню до її громадян. Уповноважені державою суб'єкти публічних відносин, на яких покладено обов'язок забезпечення пріоритету прав і свобод людини і громадянина, такі як державна служба, отримали нові інструменти відкритого діалогу з громадськістю з використанням засобів е-демократії, що дозволяють створювати додаткові гарантії реалізації прав і свобод громадян, які якнайбільш точно відповідають реально існуючим потребам. Водночас громадськість отримала достатньо високий рівень автономії та можливість вільної вимоги забезпечення своїх законних інтересів, а також контролю за діяльністю держави у публічній сфері. Таким чином процес цифрової трансформації послужив каталізатором розвитку позитивних зобов'язань держави у сфері прав людини та сприяв розвитку потенціалу використання цифрових технологій задля їх забезпечення у діяльності державної служби.

Список використаних джерел

1. Конституція України : Закон Укоаїни від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.
2. Рабінович П. М. Права людини та їх юридичне забезпечення (Основи загальної теорії права та держави) : навч. посіб. К., 1992. 154 с.
3. Лазур Я.В. Права людини у сфері публічного управління: до постановки питання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. Вип. 35. Ч. II. Т. 2. С. 136-139. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/bitstreams/487c84a1-ab23-472c-ae3e-ea4f35450d80/download>.
4. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#top>.
5. Попович І. М., Попович Є. М., Россіхін В. В. Співвідношення понять «державна служба» та «публічна служба»: сучасні підходи та трактування. *DICTUM FACTUM*. 2025. № 2 (18). С. 117-122. URL: <https://df.duit.in.ua/index.php/dictum/article/view/438/392>.
6. E-democracy. Andrew Chadwick. Britanica. URL: <https://www.britannica.com/topic/e-democracy>.
7. The Council of Europe: guardian of Human Rights, Democracy and the Rule of Law for 700 million citizens Portal. URL: https://www.coe.int/t/dgap/democracy/Activities/Key-Texts/Recommendations/00Rec_2004_15e-gov_en.asp.

Науковий керівник: д.ю.н., проф., професор кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Лученко Д. В.

ІВАНОВА Леся Миколаївна,
курсант Полтавського ліцею з посиленою
військово-фізичною підготовкою ім. В. Грицаєнка
(м. Полтава, Україна)

КАДРОВИЙ РЕЗЕРВ ДЛЯ ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЙ: РОЛЬ МОЛОДІ З ВІЙСЬКОВОЮ ПІДГОТОВКОЮ У ВІДНОВЛЕННІ ПРАВОПОРЯДКУ

Процес деокупації тимчасово загарбаних територій України та їх подальша всеохоплююча реінтеграція в єдине правове і політичне поле держави є одним із найскладніших інституційних викликів сучасності. Тривале перебування окремих регіонів під контролем окупаційних адміністрацій зумовило не лише глибоку деструкцію місцевої критичної та соціальної інфраструктури, але й повну руйнацію легітонної системи органів публічної влади, тотальний правовий хаос, деформацію засад

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

місцевого самоврядування та цілеспрямоване викривлення правосвідомості громадян через агресивну пропаганду агресора. Ефективне та оперативне відновлення державного суверенітету на звільнених землях безпосередньо залежить від наявності професійного, патріотично налаштованого, психологічно загартованого та стійкого кадрового потенціалу. Формування такого управлінського базису в умовах триваючого або щойно завершеного конфлікту потребує залучення нових, нетипових для мирного часу категорій службовців, які здатні оперативно діяти в екстремальних і дестабілізованих умовах перехідного періоду.

У зв'язку з цим особливої наукової та практичної актуальності набуває дослідження ролі вмотивованої молоді, яка вже має первинну військову підготовку – зокрема, випускників військових ліцеїв, які свідомо пов'язують свій подальший шлях із правовою наукою та практичною юриспруденцією. Поєднання засад класичних правових знань із високою військовою дисципліною та розумінням безпекових протоколів здатне закласти надійний фундамент для формування якісно нової генерації державних службовців і працівників правоохоронних органів.

Правовий механізм подолання управлінського вакууму на звільнених територіях базується на системі чинних нормативно-правових актів України. Базовим орієнтиром у цьому процесі є експериментальний проєкт «Резерв відновлення», запроваджений Постановою Кабінету Міністрів України № 524 під безпосередньою координацією Національного агентства України з питань державної служби (НАДС) та Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України. Ця ініціатива довела свою практичну доцільність: за офіційними даними Міністерства розвитку громад та територій України, станом на кінець 2025 року кадровий резерв налічував понад 3 200 зареєстрованих осіб, готових до виконання службових обов'язків безпосередньо у звільнених регіонах.

Проте практичне розгортання повноцінних органів публічної влади та відновлення верховенства права стикається з унікальним комплексом взаємопов'язаних викликів, які умовно можна класифікувати за трьома основними векторами:

1. Безпекові ризики високої інтенсивності. До них відносяться критичний рівень мінної небезпеки (замінування полів, адміністративних будівель, житлового сектору), загрози з боку прихованих диверсійно-розвідувальних груп, а також перманентні артилерійські, ракетні обстріли та атаки безпілотних літальних апаратів на деокуповані громади.

2. Інституційні трансформації перехідного періоду. Потреба у гнучкому розмежуванні повноважень та координації дій між тимчасовими органами влади – військовими адміністраціями – та класичними органами місцевого самоврядування після стабілізації безпекової ситуації. Це вимагає від кадрів чіткого розуміння специфіки військового командування та адміністративного права одночасно [1].

3. Соціально-правова деструкція. Нагальна потреба у вирішенні масових майнових, сімейних та гуманітарних спорів у цивілізованому

правовому полі України. З огляду на це, стандартний відбір кадрів на цивільну службу, побудований за класичними бюрократичними лекалами мирного часу, виявляється недостатньо адаптованим до реальних потреб деокупованих територій. Там від посадовця вимагається не лише знання чинного законодавства, але й висока мобільність, володіння навичками цивільного захисту та готовність до фізичного і психологічного самозахисту.

Випускники військових ліцеїв, які обирають правничий профіль для здобуття вищої освіти, володіють специфічним, інтегрованим набором професійних та особистісних компетентностей, що є дефіцитними серед цивільних кандидатів. Їхні ключові переваги вбачаються у таких стратегічних аспектах:

1. Психологічна стійкість та сувора дисциплінованість.

Багаторічний досвід проживання в умовах казарменого розпорядку, внутрішнього наряду, чітке розуміння ієрархії, субординації та неухильного виконання наказів мінімізують ризики дезорганізації під час виконання завдань в умовах гуманітарної чи безпекової кризи. Така молодь адаптована до високих фізичних та емоційних навантажень, не піддається паніці й здатна ухвалювати виважені рішення в умовах обмеженого часу.

2. Спеціальні базові тактико-безпекові навички. Отримані у військовому ліцеї базові знання з мінно-вибухової безпеки, базової вогневої підготовки, топографії, орієнтування на місцевості, радіозв'язку та тактичної медицини дозволяють молодим фахівцям безпечно пересуватися та працювати на територіях, щойно звільнених від ворога. Це суттєво знижує ризик травматизму серед персоналу та зменшує навантаження на державні органи охорони правопорядку й підрозділи ДСНС.

3. Високі морально – патріотичні якості. Процес виховання у військових ліцеях орієнтований на безкомпромісну відданість Україні, повагу до Конституції. Це виступає надійним внутрішнім антикорупційним фільтром та запобіжником проти деструктивного інформаційно-психологічного впливу з боку ворога [5].

Таким чином, поєднання військового загартування із майбутньою канонічною правничою освітою (зокрема, у стінах провідного юридичного вишу країни – Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого) дозволяє сформувати фахівця нового зразка. Це вже не просто класичний чиновник, а безпосередній захисник правопорядку та державності на вразливих територіях.

Механізми інтеграції випускників до системи відновлення владних інститутів має здійснюватися через модернізовані державні платформи та цільові програми. Пропонується впровадити декілька дієвих траєкторій інтеграції:

По-перше, доцільно використовувати потенціал цих осіб при формуванні апаратів новостворених військово-цивільних або військових

адміністрацій на рівні районів та міст. Завдяки знанням військової справи, структури Збройних Сил України та правоохоронних органів, вони здатні стати ефективними комунікаторами між силовими структурами та цивільним населенням громади, забезпечуючи швидкий обмін інформацією та належний рівень безпеки [4]. Залучення молоді до органів соціального захисту та надання правової допомоги на деокупованих територіях дозволить пришвидшити процеси верифікації та надання допомоги ветеранам, військовослужбовцям та особам, які постраждали від окупації. Спільний військовий досвід та розуміння специфіки служби створюють значно вищий рівень взаємної довіри між населенням та представниками влади. Окрім того, НАДС вже впровадило 17 спеціалізованих програм підвищення кваліфікації для роботи в умовах перехідного періоду [4]. Залучення молоді, студентів-правників до цих освітніх онлайн-модулів ще на етапі навчання у виші дозволить їм вийти на ринок праці повністю готовими до практичних викликів деокупованих регіонів.

Для перетворення потенціалу молоді з військовою підготовкою на реальний інструмент відновлення правопорядку необхідна системна синергія між закладами вищої освіти, Міністерством оборони, Мінреінтеграції та НАДС. Важливо розуміти, що молодий фахівець, який пройшов шлях від ліцеїста до дипломованого юриста, потребує чіткої траєкторії кар'єрного зростання у публічному секторі. Це вимагає створення нормативно закріплених преференцій. Крім того, критично важливим аспектом є правова просвіта місцевого населення деокупованих територій. Молоді юристи з військовим досвідом можуть виступати в ролі правових волонтерів, які допомагають громадянам відновлювати втрачені документи, реєструвати пошкоджене майно в державних реєстрах та отримувати компенсації. Такий підхід дозволить одночасно вирішити два завдання: забезпечити громади якісною первинною юридичною допомогою та надати молодим фахівцям безцінний практичний досвід [7].

Роль молоді з військовою підготовкою у відновленні правопорядку на деокупованих територіях України є стратегічним чинником забезпечення національної безпеки на регіональному та загальнодержавному рівнях. Поєднання мілітарної дисципліни з фундаментальними юридичними знаннями створює унікальний тип публічного службовця — кризового менеджера права, здатного ефективно діяти в умовах високої невизначеності та безпекових ризиків. З метою практичної оптимізації цього процесу на державному рівні пропонується

1. Внести зміни до чинного порядку формування Кадрового резерву відновлення, передбачивши надання додаткових балів під час конкурсного відбору або спрощений порядок зарахування для випускників військових ліцеїв, які здобули вищу правничу освіту ступеня «бакалавр» чи «магістр» [3].

2. Запровадити спільну цільову програму між Національним

юридичним університетом імені Ярослава Мудрого та НАДС щодо підготовки фахівців для органів юстиції, судової системи та місцевого самоврядування деокупованих територій із залученням молоді, яка має досвід військової підготовки або статус ветерана війни [5].

3. Створити постійно діючі студентські правові місії (юридичні клініки) під патронатом провідних ЗВО юридичного профілю, які здійснюватимуть регулярні виїзди на звільнені території для надання первинної правової та гуманітарної допомоги населенню, що одночасно слугуватиме практичним стажуванням для майбутніх публічних службовців.

Список використаної літератури

1. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 28. Ст. 250.

2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

3. Про реалізацію експериментального проекту щодо створення резерву працівників державних органів для роботи на деокупованих територіях України : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.05.2023 р. № 524. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: rada.gov.ua (дата звернення: 10.06.2026).

4. Алюшина Н. Резерв працівників державних органів для роботи на деокупованих територіях України. *Національне агентство України з питань державної служби*. 2023. URL: nads.gov.ua (дата звернення: 10.06.2026).

5. Деякі проблеми кадрового забезпечення органів державної влади на деокупованих територіях України. *Збірник наукових праць Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*. Харків: Право, 2023. URL: nlu.edu.ua (дата звернення: 10.06.2026).

6. Мінрозвитку представило результати експериментального проєкту з формування кадрового резерву працівників держорганів для роботи на деокупованих територіях. *Міністерство розвитку громад та територій України*. 2025. URL: mindev.gov.ua... (дата звернення: 10.06.2026).

7. Система формування кадрового резерву публічної служби України: виклики воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 53. URL: economyandsociety.in.ua (дата звернення: 10.06.2026).

Науковий керівник: викладач Полтавського ліцею з посиленою військово-фізичною підготовкою ім. В. Грицаєнка Орлов О. В.

КАПЕЦЬ Олександр Олександрович

*аспірант кафедри адміністративного права
та адміністративної діяльності*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)*

ВИЗНАЧЕННЯ СТАТУСУ ПОСАДОВИХ ОСІБ СЛУЖБ СУПРОВОДУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ: ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОБОВ'ЯЗКИ

Законодавче визначення публічної служби характеризується як 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 [1]. Ключовою сферою публічної служби є військова служба, що передбачає діяльність осіб з метою захисту національної безпеки та оборони, територіальної цілісності та недоторканності, забезпечення дотримання прав військовослужбовців та виконання ними певних обов'язків в межах організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій, які регулюються Конституцією України, Статутами Збройних Сил України та іншими нормативно-правовими актами.

Складовою військової служби в межах організаційно-розпорядчих функцій є діяльність у сфері захисту прав військовослужбовців та членів їх сімей.

На теперішній час таку діяльність здійснюють представники підрозділів цивільно-військового співробітництва Збройних Сил України відповідно до Положення про службу супроводу військовослужбовців та членів їх сімей в системі Міністерства оборони України (далі - Положення) [1].

Згідно Положенню, фахівці служби супроводу допомагають бійцям вирішувати соціальні та побутові питання і не залишають їх сам на сам із труднощами; підтримують військовослужбовців у всьому, що стосується підготовки документів, оформленню виплат, вирішенню побутових питань чи координації з іншими спеціалістами [3].

Важливими сферами діяльності є зокрема виявлення та оцінка соціальних потреб (проблем) військовослужбовців, які потребують соціального захисту, інформування військовослужбовців про їх право на безоплатне отримання медичної послуги, пов'язаної із забезпеченням реалізації їх права на біологічне батьківство (материнство) відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»; надання консультацій військовослужбовцям щодо порядку проходження військово-лікарської експертизи, направлення на проведення оцінювання повсякденного функціонування особи, направлення на лікування за кордон, можливості безоплатного протезування, грошових виплат під час перебування на лікуванні та реабілітації, права на відпустку та з інших питань їх соціального захисту. Критично важливим є вирішенні проблемних питань соціального захисту членів сімей військовослужбовців, які загинули (померли), захоплені в полон або заручниками, а також інтерновані в нейтральні держави або безвісно відсутні; сприяння в отриманні документів, необхідних для

виплати грошового забезпечення, призначення пенсії, одноразової грошової допомоги, і отриманні посвідчень, які надають право на отримання пільг, установлених законодавством; надання роз'яснень членам сімей осіб, які загинули (померли), надання актуальної інформації про перебування в полоні (примусовій ізоляції), зниклих безвісти за особливих обставин [4, с. 23-24].

Перелік функціональних обов'язків дають підстави характеризувати фахівців соціального супроводу як суб'єктів публічної служби, а саме - посадових осіб в системі сектору національної безпеки та оборони. Здебільшого, до такого переліку відносять посадових осіб зі спеціальним статусом – військових посадових осіб, які обіймають штатні посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або які спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків згідно з Положенням [5]. Законодавець визначив, що служба супроводу створюється в органі військового управління (органі управління), з'єднанні, військовій частині (бригаді, полку, батальйоні (дивізіоні) окремому батальйоні, загоні), вищому військовому навчальному закладі, військовому навчальному підрозділі закладу вищої освіти, навчальній військовій частині (центрі), закладі, установі, організації, базі, закладі охорони здоров'я, що перебуває у підпорядкуванні керівника складової сил безпеки і оборони на базі структурних підрозділів за рахунок штатних посад за відповідними напрямками роботи у межах штатної чисельності відповідних підрозділів [6].

Однак в практичній діяльності долучаються також і фахівці цивільного спрямування – державні службовці, які виконують функціональні обов'язки на підставі конкурсу та укладення договорів в межах трудового законодавства.

Звертаю увагу, що дана служба, що діє на теперішній час в межах цивільно-військового співробітництва, створена в умовах повномасштабного вторгнення для координації соціальних сфер військового управління – юридичної, фінансової, медичної, капеланської, психологічної підтримки в межах повноважень таких посадових осіб [2, с. 247].

В подальшому, з метою ефективного забезпечення прав військовослужбовців та членів їх сімей, необхідне чітке юридичне та практичне розмежування діяльності між цивільно-військовим співробітництвом та соціальним забезпеченням та встановлення самостійності служби супроводу, як окремого складового підрозділу в діяльності органу військового управління [7, с. 76-77].

Список використаних джерел

1. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. № 2747-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15?find=1&text=%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0#w1_1 (дата звернення 19.05.2025).

2. Kapets O. O. Philosophical interpretation of the role and status of military personnel of the Armed Forces of Ukraine as a component of civil-military relations. *Current Challenges in the Development of Law and Public Management and Administration* (March 4–5, 2026. Riga, the Republic of Latvia): International scientific conference. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2026. 264 pages.

3. Положення про службу супроводу військовослужбовців та членів їх сімей в системі Міністерства оборони України : Постанова Кабінету Міністрів України від 29.01.2025 р. № 59. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0213-25#Text> (дата звернення 19.05.2025).

4. Капець О. О. Роль служби супроводу як складової частини соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей. Україна сьогодні і завтра: правові трансформації на шляху до ЄС : матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної студентсько-аспірантської наукової конференції (м. Львів, 12 груд. 2025 р.) / Львівський національний університет імені Івана Франка. Юридичний факультет. Львів, 2025. С. 125.

5. Про військовий обов'язок та військову службу : Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12/ed20260412#Text> (дата звернення 19.05.2025).

6. Деякі питання впровадження діяльності служб супроводу військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, поліцейських та членів їх сімей : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.08.2024 р. № 948. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/948-2024-%D0%BF#Text> (дата звернення 19.05.2025).

7. Капець О. О. Розуміння поняття супроводу військовослужбовців як складової частини цивільно-військових відносин в системі військового та адміністративного права. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права*: матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції, м. Кременчук 2025. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2025. С. 259–260.

Науковий керівник: д.ю.н., проф., професор кафедри адміністративного права та адміністративної діяльності Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, член-кореспондент НАПрН України Настюк В. Я.

КУЗИК Анна Євгенівна,
студентка 2-го курсу, 10-ї групи,
факультету прокуратури
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

ДЕКЛАРУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ В ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ: АНАЛІЗ ДІЄВОСТІ ТА НЕДОЛІКІВ

Інститут електронного декларування в Україні сформований як ключовий елемент превентивної антикорупційної політики, спрямований на забезпечення прозорості майнового стану публічних службовців та підвищення рівня їх підзвітності. Нормативну основу цього механізму становить Закон України «Про запобігання корупції», який закріплює обов'язок подання декларацій, визначає їх зміст і встановлює процедури фінансового контролю.

Змістовне навантаження декларування визначається ст. 45 Закону, яка передбачає обов'язок відображення широкого кола відомостей про активи, доходи, витрати та фінансові зобов'язання декларанта і членів його сім'ї [1]. Така конструкція спрямована на формування повної картини майнового стану особи, що потенційно дозволяє виявляти невідповідність між офіційними доходами та фактичними активами. Водночас сам факт подання декларації не має самостійного антикорупційного значення без належного механізму перевірки державою.

Функції фінансового контролю покладені на Національне агентство з питань запобігання корупції, яке відповідно до ст. 11 Закону формує та реалізує державну антикорупційну політику, а також здійснює перевірку декларацій та моніторинг способу життя [1]. Саме поєднання цих інструментів мало б забезпечити виявлення невідповідності між задекларованими активами та реальним рівнем життя.

Однак практична реалізація цих повноважень виявляє низку системних проблем. Передусім ідеться про формалізацію перевірки декларацій, яка значною мірою зводиться до технічного співставлення даних із відкритими реєстрами. Такий підхід не дозволяє встановити фактичний контроль над активами, особливо у випадках використання номінальних власників або складних корпоративних структур. У результаті система реагує переважно на очевидні порушення, залишаючи поза увагою більш складні корупційні практики.

Другою проблемою є обмежена спроможність системи до охоплення всього масиву декларацій. Масовість декларування обумовлює застосування вибіркового підходу до перевірок, що суперечить самій ідеї невідворотності контролю. У таких умовах декларування втрачає превентивний характер, оскільки ризик викриття не сприймається як реальний для більшості суб'єктів.

Третій аспект стосується недосконалості моделі юридичної відповідальності. Кримінальна відповідальність за декларування недостовірної інформації передбачена ст. 366-2 Кримінальним кодексом України [2], однак її застосування залежить від встановлення значного розміру розбіжностей. Це створює ситуацію, за якої часткове приховування активів фактично не тягне кримінально-правових наслідків. Адміністративна відповідальність, передбачена ст. 172-6

Кодексом України про адміністративні правопорушення [3], не компенсує цього недоліку через обмежений превентивний ефект санкцій. Таким чином, між цими видами відповідальності формується простір фактичної безкарності.

Окремо слід звернути увагу на концептуальну проблему декларування як механізму саморозкриття. Система передбачає, що особа самостійно повідомляє про свій майновий стан, тоді як корупційна поведінка за своєю природою є прихованою. За відсутності ефективних інструментів перевірки це призводить до ситуації, коли достовірність декларації залежить від добросовісності декларанта, що суперечить самій ідеї контролю.

У таких умовах декларування поступово трансформується у формальну процедуру, що забезпечує публічність даних, але не гарантує їх достовірності. Це свідчить про необхідність переосмислення його ролі у системі запобігання корупції.

Підвищення ефективності декларування можливе за умови переходу від формального до змістовного фінансового контролю. Це передбачає, зокрема, розширення доступу НАЗК до фінансової інформації, інтеграцію різних державних реєстрів, а також активне використання інструменту моніторингу способу життя як доповнення до перевірки декларацій. Важливим є також перегляд моделі відповідальності, спрямований на усунення дисбалансу між адміністративними та кримінальними санкціями, що дозволить підвищити стримуючий ефект системи.

Отже, декларування в Україні залишається необхідним елементом антикорупційної політики, однак його ефективність обмежується інституційними та концептуальними недоліками. Без забезпечення реального контролю за достовірністю задекларованих даних і невідворотності відповідальності цей інструмент не здатний повною мірою виконувати свою превентивну функцію, що визначає напрям його подальшого вдосконалення.

Список використаних джерел

1. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 29.04.2026).
2. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. URL: rada.gov.ua (дата звернення: 29.04.2026).
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: rada.gov.ua (дата звернення: 29.04.2026).

Науковий керівник: к.ю.н., доц., доцентка кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Спасенко В. О

ЛАЗОРЕНКО Юрій Олександрович,
*аспірант кафедри службового та медичного права
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)*

ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ СТАТУС ІНШИХ УЧАСНИКІВ ПУБЛІЧНО-ПРАВОВИХ СПОРІВ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: СИСТЕМНІ ПРОГАЛИНИ ЗАКОНОДАВСТВА

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що ефективність адміністративного судочинства у справах щодо проходження державної служби визначається не лише процесуальним статусом основних сторін – державного службовця як позивача та органу державної влади як відповідача, – а й повнотою участі інших суб'єктів, без яких всебічний розгляд справи є неможливим. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. [1] відносить до учасників справи, поряд зі сторонами, третіх осіб та органи й осіб, яким законом надано право звертатися до суду в інтересах інших осіб, а до інших учасників судового процесу – свідків, експертів, спеціалістів і перекладачів. Дослідження публічно-правових спорів у сфері державної служби [2; 3] свідчить про те, що процесуальний статус кожної з цих категорій учасників є або законодавчо невизначеним, або таким, що суттєво обмежує їхні реальні можливості впливу на результат провадження. Це є системною вадою законодавства, а не сукупністю окремих недоліків.

Першою категорією «інших учасників» є професійні спілки. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. [4] наділяє їх правом представляти інтереси своїх членів у судах, а стаття 53 Кодексу адміністративного судочинства України [1] закріплює процесуальну форму реалізації цього права – звернення до адміністративного суду в інтересах іншої особи. Попри наявність нормативного підґрунтя, участь профспілок як суб'єктів адміністративного процесу у справах про державну службу залишається вкрай низькою. Це явище має системний характер: первинні профспілкові організації в державних органах, як правило, не мають власного юридичного персоналу, здатного кваліфіковано вести адміністративні справи, і нерідко перебувають у фактичній залежності від керівництва органу, який є одночасно стороною у спорі та роботодавцем. Закон № 1045-XIV не містить прямої вказівки на поширення його норм щодо судового представництва на публічно-правові спори у сфері державної служби, що породжує колізію між трудо-правовою термінологією цього закону та публічно-правовою природою відповідних спорів. Усунення цієї колізії потребує внесення до Закону № 1045-XIV відповідних змін, а також законодавчого закріплення обов'язку профспілки завчасно повідомляти

члена профспілки про намір звернутися до суду в його інтересах як гарантії реалізації принципу диспозитивності.

Найбільш концептуально складним є процесуальний статус Національного агентства України з питань державної служби (НАДС). Цей орган поєднує подвійну правову природу: з одного боку, він є суб'єктом владних повноважень, що може виступати відповідачем у справах щодо власних рішень; з іншого – є єдиним органом, уповноваженим офіційно тлумачити законодавство про державну службу та здійснювати функціональне управління нею, що зумовлює його інституційну відповідальність за однакове застосування відповідного законодавства. У спорах між службовцем і органом-роботодавцем НАДС, як правило, не є стороною, натомість є носієм нормативно-методологічного знання щодо правомірності оскаржуваних рішень. На відміну від Національного агентства з питань запобігання корупції, щодо якого частина третя статті 49 Кодексу адміністративного судочинства України [1] прямо передбачає право залучення як третьої особи у справах про захист викривачів, НАДС позбавлене аналогічного інструменту впливу на судову практику у сфері державної служби. Цю прогалину пропонується усунути шляхом доповнення статті 13 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII [2] нормою, яка б наділяла НАДС правом брати участь у справах щодо державної служби як орган, уповноважений надавати висновок щодо застосування відповідного законодавства, а також закріплення права суду залучати НАДС як третю особу у справах про поновлення на посаді, скасування результатів конкурсу та оскарження дисциплінарних рішень.

Участь прокурора у справах щодо державної служби перебуває на порозі кардинальної трансформації. Конституційна основа представницької функції прокурора – стаття 131-1 Конституції України – обмежує можливість його участі у судовому провадженні поза сферою кримінального права і вимагає спеціального обґрунтування підстав такої участі у кожній конкретній справі. Частина третя статті 23 Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 р. [5] закріплювала серед підстав представництва інтересів держави в суді нездійснення або неналежне здійснення їх захисту суб'єктом владних повноважень. Однак така підстава є одним із різновидів обмежень права на звернення до адміністративного суду, допустимість яких у сучасних умовах потребує переосмислення [6]. Рішенням Конституційного Суду України від 03.12.2025 р. № 6-р(II)/2025 [7] зазначену підставу визнано неконституційною як таку, що не відповідає вимозі юридичної визначеності як складнику принципу верховенства права та надає прокурору дискрецію, межі якої не визначені законом чітко і зрозуміло; при цьому конституційною визнано збережену підставу – відсутність уповноваженого органу, а також процесуальні гарантії частини четвертої статті 23 Закону. Починаючи з 1 січня 2027 року, коли неконституційні приписи втратять чинність, прокурор буде позбавлений права ініціювати

або підтримувати судові справи щодо незаконних призначень, порушення конкурсних процедур або порядку проходження державної служби, посиляючись на бездіяльність НАДС або суб'єкта призначення. Оскільки НАДС як уповноважений орган існує, підстава «відсутності органу» у справах про державну службу є незастосовною, а відтак підстави для прокурорського представництва у службово-правових спорах після 2027 року набудуть по суті виключного характеру. У перехідний період до набрання чинності рішенням КСУ відповідна норма продовжує діяти, проте вже позбавлена конституційної легітимності, що відкриває можливість для учасників справ оспорювати допустимість участі прокурора, безпосередньо посиляючись на рішення КСУ.

Окремої уваги заслуговує процесуальний статус третіх осіб та експертів з питань права. Відповідно до частини сьомої статті 28 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. [2], оскарження рішення конкурсної комісії не зупиняє призначення переможця конкурсу на посаду. Це породжує системну проблему: переможець, призначений на посаду після відкриття провадження, набуває безпосереднього процесуального інтересу у результаті справи, однак механізм його обов'язкового залучення як третьої особи законодавчо не закріплений, що призводить до ухвалення судових рішень без участі особи, правовий статус якої ці рішення безпосередньо визначають. Усунення цієї прогалини потребує доповнення статті 28 Закону № 889-VIII нормою про обов'язкове залучення переможця конкурсу як третьої особи у разі оскарження рішення конкурсної комісії іншим кандидатом. Поряд із цим залишається системно недооціненим інститут експерта з питань права, передбачений статтею 69 Кодексу адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. [1]: справи про державну службу містять складні питання тлумачення оціночних законодавчих понять – «суттєвість» впливу конкурсних порушень на результат відбору, «невиконання посадових обов'язків» як підстава дисциплінарної відповідальності, – вирішення яких потребує доктринального аналізу. Системне запровадження цього інституту в адміністративних судах сприяло б забезпеченню єдності судової практики.

Таким чином, аналіз процесуального статусу «інших учасників» публічно-правових спорів у сфері державної служби засвідчує, що чинне законодавство України містить системні прогалини, які унеможливають їхню реальну та ефективну участь у судовому провадженні. Виявлені прогалини відображають загальну ваду законодавчої концепції, за якою публічно-правовий спір у сфері державної служби розглядається виключно як двосторонній конфлікт між службовцем і роботодавцем, тоді як насправді він зачіпає значно ширше коло учасників та суспільних інтересів. Реалізація запропонованих заходів – доповнення статті 13 Закону № 889-VIII щодо НАДС, внесення змін до Закону № 1045-XIV щодо профспілок, закріплення в Кодексі адміністративного судочинства України механізму обов'язкового залучення НАДС за аналогією з НАЗК,

доповнення статті 28 Закону № 889-VIII щодо переможця конкурсу як третьої особи, а також законодавче врегулювання перехідного статусу прокурора у зв'язку з рішенням КСУ від 03.12.2025 р. № 6-р(II)/2025 – дозволить забезпечити повноту та справедливість судового розгляду справ щодо проходження державної служби і сприятиме утвердженню реального, а не декларативного судового захисту прав у цій сфері.

Список використаних джерел

1. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15> (дата звернення: 10.06.2026).
2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 10.06.2026).
3. Лазоренко Ю.О. Службовий спір як різновид публічно-правового спору у сфері державної служби. *Право і суспільство*. 2025. № 2. С. 256–264. URL: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.2.34> (дата звернення: 10.06.2026).
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 10.06.2026).
5. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18> (дата звернення: 10.06.2026).
6. Берlach А. І. Обмеження права на звернення до адміністративного суду та їх допустимість. Адміністративне судочинство України: питання теорії і практики : монографія / редкол.: М.І. Смокович (голова), О.Р. Радишевська, В.М. Кравчук, Н.В. Богашева. Київ : Компанія BAITE, 2025. С. 180–190. URL: https://court.gov.ua/storage/portal/supreme/rizne/Monograf_Admin_sud_vo.pdf (дата звернення: 10.06.2026).
7. Рішення Конституційного Суду України від 03.12.2025 р. № 6-р(II)/2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v006p710-25> (дата звернення: 10.06.2026).

Науковий керівник: д.ю.н., професор, заслужений юрист України, завідувач кафедри службового та медичного права ННІ права Київського національного університету імені Тараса Шевченка Берlach А. І.

МАКЕЄВ Сергій Олександрович,
аспірант кафедри адміністративного права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

СТАБІЛЬНІСТЬ ЯК ПРИНЦИП ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

Ціннісний та концептуальний базис державної служби в Україні значною мірою формується завдяки нормативно врегульованим принципам – вихідним ідеям, що покладені в основу організації та функціонування державної служби та є наскрізними для всього правового інституту. Безпосередньо це стосується такого важливого принципу як стабільність, належне закріплення змісту та реалізація якого наближає державну службу в Україні до європейських стандартів. Вагомого значення цей принцип набуває у контексті розбудови професійної, політично неупередженої та доброчесної державної служби в Україні, у якій забезпечуються гарантії прав осіб, які звільняються з державної служби.

«Стабільність» розглядається як один із основних європейських принципів або стандартів державної служби. Зокрема, Б. М. Шевчук зазначає, що стандарти публічної служби в Європейському Союзі ґрунтуються на системі ключових принципів, до яких належить у тому числі стабільність (поряд із верховенством права, патріотизмом, професійністю, політичною нейтральністю, доброчесністю та ін.) [6, с.3-5]. Дослідниця І. А. Ісаєнко робить висновок, що сучасна професійна служба у Європейському Союзі у обов'язковому порядку передбачає порядок з іншим достатню захищеність та стабільність, які впорядковуються відповідно до організації європейського адміністративного простору [2, с.81].

Держави-члени Європейського Союзу та Ради Європи, впроваджуючи європейські стандарти, врегульовують стабільність як принцип державної (публічної, цивільної) служби у профільних законах (у тих чи інших модифікаціях та текстуальному вираженні). Наприклад, відповідно до ст. 18 Закону Болгарії «Про державного службовця» від 27.08.1999 р. «проходження державної служби спирається на принципи законності, лояльності, відповідальності, стабільності, політичної нейтральності та ієрархічної підлеглості». При цьому, засаді стабільності у болгарському законі приділяється окрема стаття – ст. 81 «Стабільність»: «службові правовідносини державного службовця не можуть бути зміненими в односторонньому порядку, окрім як у випадках і у порядку, передбачених цим законом» [7]. «Стабільність кадрів службовців» визначена як один із принципів публічної служби у Законі Грузії «Про публічну службу» від 27.10.2015 р. [8] тощо.

Відносно державної служби в Україні принцип стабільності закріплюється та визначається у п. 10 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. Він розкривається як *«призначення державних службовців безстроково, крім випадків, визначених законом, незалежність персонального складу державної служби від змін політичного керівництва держави та державних органів»* [1]. Як слідує із формально-юридичного аналізу принцип стабільності охоплює дві

основні складові з такими умовними назвами – «безстроковість призначення» та «незалежності персонального складу». У свою чергу, на нашу думку, у межах принципу стабільності слід виділяти ще й третю пов'язану складову – як-то «вичерпність підстав для припинення державної служби» (вона хоч і не є текстуально нормативно закріпленою, але безпосередньо слідує із положень Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р.). Як слушно акцентують В. П. Тимошук та А. М. Школик у межах характеристики стабільності як принципу державної служби, «звільнення державних службовців має здійснюватися лише у передбачених законом випадках, які виключають можливості політичного або іншого суб'єктивного тиску на службовця» [4, с.28].

Таким чином, з нашої позиції, доцільно виокремлювати такі три складові принципу стабільності державної служби в Україні: а) *«безстроковість призначення»* – призначення державних службовців безстроково, крім випадків, визначених законом (ст.ст. 4, 43 Закону України «Про державну службу»); б) *«незалежності персонального складу»* – незалежність персонального складу державної служби від змін політичного керівництва держави та державних органів; зміна керівників або складу державних органів, керівників державної служби в державних органах та безпосередніх керівників не може бути підставою для припинення державним службовцем державної служби на займаній посаді з ініціативи новопризначених керівників (ст.ст. 4, 83 Закону України «Про державну службу»); в) *«вичерпність підстав для припинення державної служби»* – державні службовці можуть бути звільнені з державної служби виключно з тих підстав, що визначені законом (ст. 83 Закону України «Про державну службу»).

Принцип стабільності безпосередньо пов'язаний із професіоналізмом, політичною неупередженістю, доброчесністю та іншими засадами державної служби. Принагідно наголосимо й на вагомому значенні принципу стабільності для регулювання припинення державної служби. Цей принцип не лише впорядковує відносини щодо припинення державної служби (визначає гарантії прав осіб, які звільняються зі служби, засади їх захищеності тощо), а й закладає перспективи для подальшого реформування державної служби відповідно до європейських стандартів розбудови меритократичної моделі.

В. К. Колпаков, проводячи морфологічний аналіз принципів державної служби у світлі європейських стандартів, підкреслює, що «стабільність служби гарантує інституційну пам'ять і передбачуваність кадрових рішень»; «вона означає продумані правила кар'єрного руху, захист від необґрунтованих звільнень, узгодженість посадових структур, наступність політик та процедур»; «стабільність не заперечує гнучкості, але вимагає, щоб зміни відбувалися у правовій формі і з дотриманням процедурних гарантій» [3, с.161]. Н. М. Корчак обґрунтовує, що в умовах реалізації принципу стабільності публічні службовці можуть працювати без

побоювань бути звільненими лише через зміни в політичному керівництві чи внаслідок адміністративних рішень. Така стабільність дозволяє службовцям виконувати свої обов'язки професійно та ефективно, забезпечуючи безперервність державного управління і мінімізуючи ризики, пов'язані з частими змінами кадрів. Принцип стабільності передбачає, що персональний склад публічної служби залишається незалежним від політичних змін, що відбуваються в країні. Це дозволяє публічним службовцям зберігати неупередженість у своїй діяльності, здійснювати дії відповідно до законодавства та інтересів громадян, а не під тиском політичних амбіцій. Стабільність кадрового складу також сприяє формуванню професійного середовища, що підвищує ефективність роботи державних органів і зміцнює довіру суспільства до публічної служби [5, с.208].

Підсумовуючи, зазначимо, що стабільність є однією з фундаментальних засад сучасної державної служби, яка відповідає європейським стандартам. Зміст цього принципу з огляду на його нормативне впорядкування в Україні доцільно розкривати через три взаємопов'язані складові: безстроковість призначення державних службовців, незалежність персонального складу державної служби від змін керівництва (політичного та адміністративного), а також вичерпність законодавчо визначених підстав для припинення державної служби. Таке комплексне сприйняття принципу стабільності державної служби забезпечує належний рівень правової визначеності та захищеності державних службовців, унеможливляє свавільне припинення службових правовідносин і створює необхідні передумови для функціонування професійної, політично неупередженої та доброчесної державної служби в Україні відповідно до європейських стандартів.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII, зі змін. та доп. *Офіційний вісник України*. 2016. № 3. Ст. 149.
2. Ісаєнко І. А. Європейський вимір державної служби : дис. ... канд. держ. упр. Дніпро, 2018. 218 с.
3. Правове регулювання публічної служби: між національною традицією та європейськими стандартами: колективна монографія / за заг. ред. Т. О. Коломоєць, С. А. Федчишина. Одеса: Гельветика, 2026. 886 с.
4. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України: монографія / за заг. ред. В. П. Тимощука, А. М. Школика. Київ: Конус-Ю, 2007. 735 с.
5. Публічне адміністрування: навч. посіб. / [А. І. Берлач, Н. А. Литвин, І. А. Мацелюх та ін.]; за заг. ред. А. І. Берлача, Н. А. Литвин. Київ: Дакор, 2025. 556 с.
6. Шевчук Б. М. Європейські стандарти публічної служби та правовий статус службовців органів місцевого самоврядування. *Демократичне врядування*. 2008. Вип. 2. С. 3-5.

7. Law of Bulgaria «On State Servant»: of 27.08.1999, Nr. 67/1999. URL: <https://aref.government.bg/sites/default/files/2023-03/%D0%97%D0%90%D0%9A%D0%9E%D0%9D%20%D0%97%D0%90%20%D0%94%D0%AA%D0%A0%D0%96%D0%90%D0%92%D0%9D%D0%98%D0%AF%20%D0%A1%D0%9B%D0%A3%D0%96%D0%98%D0%A2%D0%95%D0%9B.pdf> (дата звернення: 25.05.2026).

8. Law of Georgia «On Public Service» of 27.10.2015. № 4346-IS. URL: <https://matsne.gov.ge/en/document/download/3031098/1/en/pdf> (дата звернення: 05.09.2025).

Науковий керівник: д.ю.н., професор, професор кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Федчишин С. А.

МАХНО Аліна Анатоліївна,
аспірантка кафедри службового та медичного права
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)

ПАРЛАМЕНТСЬКА СЛУЖБА ЯК ВИД ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ: ПРОБЛЕМА ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ

Упродовж останніх років у науковому та експертному середовищі активно дискутується питання щодо пошуку оптимального варіанту правового регулювання публічної служби в Апараті Верховної Ради України (далі – Апарат ВРУ). Актуальність такої дискусії обумовлена кількома факторами. По-перше, чинний Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 [1] не повною мірою враховує та відображає усю специфіку публічної служби в органі законодавчої влади [2, с. 1]. По-друге, обґрунтовується необхідність орієнтації на досвід демократичних держав, у яких ухвалено законодавство, що відокремлює правове регулювання публічної служби в органі законодавчої влади від регламентації публічної служби у органах інших гілок влади [2, с. 2]. З огляду на це постає потреба поглибленого аналізу відносно нового для українського законотворення концепту «парламентська служба», а також з'ясування його місця в сучасній системі публічної служби.

Одним з перших документів, у якому закріплювалася рекомендація європейських інституцій створити в Україні систему відокремленої парламентської служби, є Доповідь та Дорожня карта щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України, підготовлена Місією Європейського Парламенту з оцінки потреб, 2015-2016 років (рекомендація № 41) [3, с. 50]. Важливо відзначити, що Місія Європейського Парламенту формулює назву цього

виду публічної служби саме як «парламентська державна служба», тобто цим поняттям не охоплюється патронатна служба у парламенті та діяльність працівників, які виконують функції з обслуговування. Відповідно, запропонований термін відображає вузький підхід до розуміння відокремленої парламентської служби.

На виконання рекомендації № 41 Місії Європейського Парламенту суб'єкти законодавчої ініціативи пропонують забезпечити нормативну регламентацію публічної служби в Апараті ВРУ шляхом ухвалення окремого закону. Зокрема, у грудні 2020 року у парламенті було зареєстровано проєкт Закону «Про парламентську службу» № 4530 [4] та альтернативний до нього проєкт Закону «Про особливості служби в Апараті Верховної Ради України» № 4530-1 [5]. Альтернативний законопроект № 4530-1 було знято з розгляду у січні 2021 року, тож нараз єдиною законодавчою ініціативою щодо врегулювання функціонування парламентської служби залишається законопроект № 4530. Важливо наголосити, що у зазначених законодавчих ініціативах закріплено ширше тлумачення концепту парламентської служби, оскільки запропоновано включати до змісту цього поняття не лише державних службовців, як це наголошено Місією Європейського Парламенту, але також і патронатну службу та діяльність працівників, які виконують функції з обслуговування (стаття 3 законопроекту № 4530; статті 1, 3 законопроекту № 4530-1).

Таким чином, є підстави стверджувати, що у випадку імплементації моделі парламентської служби, запропонованої Місією Європейського Парламенту, парламентська служба (як парламентська державна служба) буде виступати видом державної служби (цивільна державна служба в органі законодавчої влади). Водночас у разі імплементації моделі, закріпленої у положеннях законопроекту № 4530, парламентська служба не може бути зведена суто до державної служби, що дає певні підстави характеризувати її як окремий вид публічної служби (хоча така позиція може бути дискусійною).

Окрім неможливості достеменно визначити місце парламентської служби в системі публічної служби, дискусійними залишаються й інші положення законопроекту № 4530, зокрема:

1. Під парламентськими службовцями у тексті законопроекту розуміються три категорії посад – державні службовці, патронатні службовці та працівники, які виконують функції з обслуговування (стаття 3 законопроекту № 4530). Водночас на підставі комплексного аналізу положень законопроекту Головне науково-експертне управління Апарату ВРУ відзначило, що особливості правового регулювання парламентської служби та правового статусу парламентських службовців переважно стосуються саме державних службовців [6, с. 3], відповідно статус інших двох категорій посад значною мірою залишається поза увагою. У зв'язку з цим постає питання про вичерпність запропонованого регулювання та відповідність назви

законопроєкту його змісту. Фактично законопроєкт відтворює ідею про окреме регулювання саме парламентською державної служби, про що йшлося у рекомендації № 41 Місії Європейського Парламенту.

2. До тексту законопроєкту було висловлено зауваження Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України щодо неузгодженості його положень із загальноєвропейськими тенденціями і кращими практиками розвитку державної служби та врахування основних принципів і стандартів, закріплених у Рекомендації №R (2000) 6 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо статусу публічних службовців в Європі [7, с. 4].

3. У законопроєкті залишається невирішеною проблема подвійного впливу на секретаріати комітетів Верховної Ради України [8].

Проте, незважаючи на ці дискусійні аспекти, законопроєкт № 4530 містить низку перспективних положень, які дозволять привести українське законодавство у відповідність до європейських стандартів, а саме:

1. Закріплення на рівні законодавства положення про політичну неупередженість парламентських державних службовців (стаття 5 законопроєкту № 4530). Відповідне положення сприяє втіленню в українській практиці законотворчості Індикаторів для демократичних парламентів (зокрема, індикатора 1.5) [9].

2. Законопроєктом врегульовано утворення Служби управління персоналом Апарату Верховної Ради та покладення на неї додаткових повноважень, окрім тих, які передбачені Законом України «Про державну службу» (стаття 13 законопроєкту № 4530). Запровадження такої норми дає можливість реалізувати рекомендацію № 38 Місії Європейського Парламенту, яка стосується створення цілковито оновленої сучасної кадрової служби [3, с. 50].

3. Законопроєкт закріплює норму щодо необхідності визначення обов'язків парламентських патронатних службовців у відповідних посадових інструкціях (стаття 32 законопроєкту № 4530). Наразі вимога щодо затвердження цих інструкцій не передбачена чинним законодавством. Тому ухвалення законопроєкту в цій редакції дозволить виконати рекомендацію № 42 Місії Європейського Парламенту [3, с. 51].

Висновки. Таким чином, необхідність ухвалення закону про парламентську службу вже давно є вимогою часу. Зареєстрований у парламенті законопроєкт № 4530 значною мірою зорієнтований на приведення українського законодавства у цій сфері до рекомендацій європейських інституцій. Водночас окремі його положення потребують доопрацювання, оскільки не повною мірою враховують європейські стандарти. Крім того, положення законопроєкту щодо концептуальних засад парламентської служби як правового інституту є дещо суперечливими, що не лише не розв'язує проблему визначення його місця в системі публічної служби, а, навпаки, посилює потребу у проведенні наступних наукових розвідок цієї проблематики.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>. (дата звернення: 30.05.2026).
2. Пояснювальна записка до проєкту Закону України «Про парламентську службу» від 21.12.2020 р. № 4530. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/5003>. (дата звернення: 30.05.2026).
3. Доповідь та Дорожня карта щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України, підготовлена Місією Європейського парламенту з оцінки потреб. Вересень 2015 – Лютий 2016. URL: <https://www.europarl.europa.eu/resources/library/media/20160301RES16508/20160301RES16508.pdf>. (дата звернення: 30.05.2026).
4. Проєкт Закону про парламентську службу (реєстр. № 4530 від 21.12.2020). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/5003> (дата звернення: 30.05.2026).
5. Проєкт Закону про особливості служби в Апараті Верховної Ради України (реєстр. № 4530-1 від 29.12.2020). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/5128>. (дата звернення: 30.05.2026).
6. Висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України на проєкт Закону України «Про парламентську службу» (реєстр. № 4530 від 21.12.2020). URL: <https://itd.rada.gov.ua/e18612cd-808f-48dd-8ac4-39e9a86f054d>. (дата звернення: 30.05.2026).
7. Висновок Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України до Європейського Союзу на проєкт Закону про парламентську службу (реєстр. № 4530 від 21.12.2020). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/5003>. (дата звернення: 31.05.2026).
8. Реформа Апарату Верховної Ради України: реформа Парламенту чи державного управління? Лабораторія законодавчих ініціатив. 2025. URL: <https://parlament.org.ua/analytics/reforma-aporatu-vru/>. (дата звернення: 31.05.2026).
9. Indicator: 1.5 Administrative capacity and independence. Indicators for Democratic Parliaments. URL <https://www.parliamentaryindicators.org/indicators/effective/administrative-capacity-and-independence>. (дата звернення: 31.05.2026).

Науковий керівник: д.ю.н., проф., професор кафедри службового та медичного права Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка Проневич О. С.

МАХНО Владислав Анатолійович,
 аспірант 4-го року навчання
 кафедри службового та медичного права
 Начвчально-наукового інститут права
 Київського національного університету
 імені Тараса Шевченка
 (м. Київ, Україна)

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО КВОТУВАННЯ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В КРАЇНАХ ПІВДЕННОЇ АМЕРИКИ

Сучасний вектор розвитку вітчизняного правового дискурсу зумовлений специфічним статусом України як кандидата на вступ до Європейського Союзу та необхідністю адаптації національного законодавства до високих принципів європейської спільноти. Це означає, що забезпечення гендерного паритету в органах публічної служби перестає бути питанням лише внутрішнього імперативу держави, а перетворюється на юридичне зобов'язання, виконання якого може вирішити подальшу долю нашої країни.

Для реалізації задекларованої високої мети доцільним буде вивчення та потенційне запозичення міжнародного досвіду. У цьому контексті практика забезпечення гендерного паритету в країнах Південної Америки може бути корисною. Компаративний аналіз латиноамериканської політики гендерного паритету дозволяє сформулювати для України систему рекомендацій, які потенційно дозволять пришвидшити та спростити шлях нашої держави до ЄС. Більш детально зупинимось на аналізі національного законодавства окремих країн регіону, а саме Перу, Аргентини, Чилі та Бразилії.

Перу належить до держав із законодавчо встановленими гендерними квотами як на рівні добору членів парламенту, так і на субнаціональному рівні. В законодавчому органі Перу 54 із 130 місць, тобто 42%, займають саме жінки. Такі високі показники пояснюються тим, що під час виборів до Конгресу застосовується квота з цільовим показником 50%. В той же час із поточного складу парламенту жодна з політичних партій не застосовує добровільних партійних квот, а додаткові фінансові стимули для партій прямо не передбачені. Нормативна конструкція перуанської моделі ґрунтується не лише на формальній вимозі паритетного представництва, а й на правилі чергування статей у списку кандидатів. У виборчому законодавстві вказано, що список має складатися з 50% жінок або чоловіків із використанням відповідного чергування [1].

Історично перуанське виборче право поступово підвищувало квотний стандарт: гендерні квоти були включені до національного законодавства ще 1997 року, які з роками тільки збільшувались. На виборах 2000 року діяла квота в 25%, а законодавство 2019 року вже містило норму про 40%

місць у списках. Заплановано, що під час виборів у 2031 році буде застосована квота у розмірі 50%, що має забезпечити абсолютний гендерний баланс [1]. Така система допомогла Перу посісти доволі високу рейтингову позицію в звіті Global Gender Gap Report (далі - GGGR) за 2025 рік, де зайняла 57 місце загалом та 51 за рівнем політичної залученості жінок. Цікаво, що за критерієм участі в парламентській діяльності ця держава посіла аж 19 місце, в той час як за критерієм відсотку жінок в уряді - 122 [2]. Подібний контраст викликає запитання та вказує на потребу більш детального вивчення подібних феноменів.

Іншою країною для аналізу є Аргентина, яка має двопалатний парламент, а система гендерного квотування передбачає відповідні позитивні дії на всіх рівнях політичної залученості громадян. В ній поєднуються законодавчо встановлені гендерні квоти для нижньої та верхньої палат парламенту, а також на субнаціональному рівні. Водночас в цій країні застосовуються добровільні партійні квоти. Як результат, у нижній палаті жінки займають 109 із 257 місць (42%), а у верхній - 33 із 72 місць (46%). Таких показників вдалося досягнути завдяки квотній нормі в 50% [3]. За результатами такої національної політики GGGR в 2025 році присвоїв Аргентині 27 позицію в світовому рейтингу політичної залученості жінок [2].

Важливим елементом дотримання будь-яких приписів є санкція за їх невиконання. Особливою рисою аргентинської моделі відповідальності за невиконання гендерної складової при формуванні списків виборців є наступне: якщо список не відповідає вимогам щодо порядку розміщення кандидатів, відповідний уповноважений орган має повідомити партію і надати їй 48 годин для усунення неточностей, а у випадку ігнорування цієї вимоги - самостійно розмістити кандидатів у належних позиціях [3].

На субнаціональному рівні Аргентина також має розвинені квотні правила. У більшості провінцій та в Автономному місті Буенос-Айрес списки мають складатися з 50% жінок і 50% чоловіків із дотриманням принципу чергування, у провінціях Вогняна Земля (Терра-дель-Фуего) і Тукуман діє 30-відсоткова квота для жінок. В Катамарці муніципальні квоти відсутні [3].

Іншою державою аналізованого регіону є Чилі - країна з двопалатним парламентом, у якій одночасно застосовуються законодавчо встановлені квоти та добровільні партійні квоти. Станом на першу половину 2026 року в нижній палаті парламенту жінки займають 52 із 155 місць (34%), а у верхній - 16 із 50 місць (32%). Такі результати стали можливими завдяки встановленому квотному орієнтиру в 40%. Нормативна конструкція чилійської моделі базується на вимозі, щоб частка жодної зі статей не перевищувала 60% серед висунутих кандидатів у парламентських виборах. Важливо, що на субнаціональному рівні законодавчі квоти не застосовуються [4].

Окремо необхідно зосередити увагу на системі добровільних партійних квот, оскільки вони також можуть мати відчутний вплив на

гендерне представництво в органах публічної служби. Станом на початок літа 2026 року у парламенті такий тип позитивних дій застосовують Християнсько-демократична партія (20% квота для жінок у виборчих списках), Партія за демократію (40%) та Соціалістична партія Чилі (не більше 60% для кожної статі у списках і не більше 70% для представників однієї статі серед парламентських мандатів). Важливо наголосити, що ці положення не завжди послідовно виконувалися на практиці. У площині фінансового стимулювання чилійське законодавство передбачає, що політичні партії можуть отримувати додаткові державні субсидії залежно від кількості жінок, обраних до парламенту, а також інші фінансові переваги [4]. В результаті застосування такої розгалуженої системи гендерних квот Чилі посідає 22 місце в рейтингу GGGR 2025, а за індексом залученості жінок до політики - 10 [2].

Останньою країною для аналізу є Бразилія, у якій одночасно діють законодавчо встановлені квоти для нижньої палати та на субнаціональному рівні, а також добровільні партійні квоти. У нижній палаті жінки займають 93 із 513 місць (18%), тоді як у верхній - 16 із 81 місця (20%). Для нижньої палати та субнаціонального рівня встановлено цільовий показник в 30% для представників кожної статі. Що цікаво, для верхньої палати законодавчо зафіксованої квоти не передбачено, але відсоток жінок там більший [5].

Нормативна конструкція бразильської моделі ґрунтується на поєднанні кандидатської квоти та фінансово-організаційних стимулів. Конституційно й законодавчо закріплено, що партії мають забезпечувати мінімум 30% і максимум 70% кандидатів кожної статі. Серед стимулюючих аспектів можна назвати те, що з коштів Спеціального фонду виборчого фінансування та партійного фонду на виборчі кампанії жіночих кандидаток має спрямовуватися щонайменше 30% відповідних ресурсів пропорційно до їх кількості [5].

Отже, аналіз моделей гендерного квотування та стану реалізації гендерної політики у Перу, Аргентині, Чилі та Бразилії дає підстави стверджувати, що держави Латинської Америки виробили один із найбільш інституційно розвинених підходів до забезпечення гендерного балансу у сфері публічної служби. Спільною рисою більшості досліджених країн є використання законодавчо встановлених гендерних квот, які зорієнтовані на досягнення високих та амбітних результатів. Також в окремих випадках високих показників вдається досягати за допомогою добровільних партійних квот. Дані Global Gender Gap Report 2025 додатково підтверджують, що країни Латинської Америки загалом демонструють доволі високі результати у сфері національної гендерної політики в цілому і щодо залученості жінок і чоловіків до сфери публічної служби в особливості. Водночас важливо наголосити на тому, що GGGR здійснює рейтингування саме за відсотком жінок у парламенті, уряді тощо, що є лише показником гендерного балансу та співвідношення представників обох статей. Це вказує на необхідність внесення змін в

методологію рейтингування та проведення додаткових досліджень, які б акцентували увагу на реальній можливості жінок і чоловіків реалізовувати свої права у сфері публічної служби.

Список використаних джерел

1. Gender Quotas Database. Peru. International IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=175> (дата звернення: 21.05.2026).
2. Global Gender Gap Report 2025. Weforum. https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf (дата звернення: 21.05.2026).
3. Gender Quotas Database. Argentina. International IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=11> (дата звернення: 21.05.2026).
4. Gender Quotas Database. Chile. International IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=45> (дата звернення: 21.05.2026).
5. Gender Quotas Database. Brazil. International IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=32> (дата звернення: 21.05.2026).

Науковий керівник: д.ю.н., проф., професор кафедри службового та медичного права Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка Мацелюх І. А.

МАХОВИК Анна Олексіївна,
аспірантка 2-го року навчання
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)

ПРАВОВИЙ СТАТУС МЕДИЧНОГО КАПЕЛАНА ЯК СУБ'ЄКТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ

Повномасштабна збройна агресія РФ проти України актуалізувала необхідність трансформації національної системи охорони здоров'я та впровадження біоетичного, цілісного підходу до лікування пацієнтів, що передбачає одночасну турботу про їхній фізичний і духовний стан. Як зазначають О. Трофимлюк та К. Москалюк, робота з впровадження медичного капеланства велася ще до повномасштабної війни, проте після лютого 2022 року актуальність інституалізації посади значно зросла [1]. Важливим стало запровадження цілісного підходу до надання медичної

допомоги, при цьому врахувавши і фізичні, і духовні аспекти стану пацієнтів.

Медичний капелан (капелан в охороні здоров'я) - це фахівець із вищою богословською освітою, який здійснює духовну (душпастирську) опіку пацієнтів, їхніх родин та персоналу закладів охорони здоров'я.

Правовий статус капелана регулюється низкою нормативно-правових актів. Зокрема Цивільний кодекс у статті 287 закріплює право пацієнта на допуск до нього священнослужителя. Закон України "Про свободу совісті та релігійні організації" регулюють питання проведення богослужінь та обрядів у лікарнях і госпіталях [2]. Також статус медичного капелана врегульовано через накази Міністерства охорони здоров'я України. Наказ МОЗ №138 від 25.01.2023 року вніс зміни до Довідника кваліфікаційних характеристик професій, офіційно затвердивши вимоги до посад "капелан в охороні здоров'я" та "помічник капелана" [3]. Наказ МОЗ №958 від 26.05.2023 вніс спеціальність "Клінічне душпастирство" до Номенклатури спеціальностей професіоналів з вищою немедичною освітою. Наказ МОЗ №1407 від 09.09.2025 року затвердив Положення про капеланську діяльність у сфері охорони здоров'я, яке визначило принципи організації душпастирської опіки та умови доступу капеланів до закладів охорони здоров'я [7].

Також варто зазначити, що діяльність капеланів додатково регламентується документами, розробленими професійною спільнотою. Важливим є Професійний стандарт "Капелан в охороні здоров'я" [8], що визначає перелік трудових функцій, знань та вмінь, які є критично важливими для фахівця.

Етичний кодекс капелана в охороні здоров'я України декларує основні принципи професійної діяльності, норм поведінки та відповідальності перед пацієнтами, медичною спільнотою та релігійними організаціями.

Окремо варто зупинитися на положеннях 2.3.19 Етичного кодексу капелана [9]. Тут зазначається обов'язок капелана зберігати таємницю про стан здоров'я та діагноз пацієнта або підопічного, що є професійною таємницею. Проте автори цілком слушно продовжили формулювання обов'язку, що також капелан має зберігати іншу конфіденційну інформацію, довірену їм пацієнтами, крім випадків, передбачених законодавством. Правовий статус капелана має в особі унікальне поєднання трьох видів професійної таємниці, з якими він зустрічається у своїй професійній діяльності. З одного боку мова йде про медичну таємницю, з іншого боку - це таємниця сповіді. Проте також капелан працює з військовими, а отже має зберігати в таємниці відомості, які мають значення для обороноздатності держави.

Також Кодекс дозволяє проведення наукових досліджень. Але у пункті 8.2.6 міститься обов'язок зберігати конфіденційність всіх учасників досліджень та повідомляти про будь-які обмеження цієї конфіденційності.

Отже, до основних прав, яким наділений капелан можна віднести: право здійснювати духовне керівництво пацієнта, отримувати доступ до

пацієнта, консультувати медичних працівників та керівництво закладу з духовно-релігійних питань для покращення якості допомоги, право на законний захист власних морально-етичних переконань та особистої гідності.

Водночас капелан зобов'язаний зберігати конфіденційність щодо інформації про стан здоров'я, діагноз пацієнта та інші відомості, що становлять предмет лікарської таємниці. Він має забезпечувати душпастирську опіку, дотримуватися міжконфесійної терпимості (поважати релігійні переконання віруючих інших конфесій та право на свободу світогляду невіруючих, не допускаючи прозелітизму чи нав'язування власних цінностей). Також належним чином вести документацію, сприяти лікуванню, а в надзвичайних ситуаціях бути готовим здійснити базові заходи з надання домедичної допомоги.

Чинне законодавство не визначає чіткий перелік обставин, коли медичний капелан зобов'язаний або має право розкривати важливі для суспільства дані. Частина 5 статті 3 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» встановлює заборону вимагати від священнослужителів відомості, які були одержані при сповіді. Також за статтею 65 Кримінально процесуального кодексу не можуть бути допитані як свідки ні медичні працівники, щодо відомостей одержаних під час виконання посадових обов'язків, ні священнослужителі. Капелани окремо не зазначаються, але за змістом їх повноважень і основної діяльності вони також мають отримувати цю гарантію.

З іншого боку виникає колізія, коли медичний капелан може дізнатися про вже скоєний злочин чи про можливе скоєння. Це створює очевидну нормативну колізію між обов'язком збереження конфіденційності та інтересами публічної безпеки в разі отримання капеланом інформації про готування або вчинення злочину. Дана тема є дуже чутливою і не знаходить консенсусу в суспільстві. Іноземний досвід також дуже різний. До прикладу Верховний суд Канади встановив, що релігійні розмови не мають автоматичного імунітету. Кожен випадок суд розглядає індивідуально за так званим «тестом Вігмора». Суд оцінює чи дійсно розмова була конфіденційною, чи події стосуються суспільного інтересу і що важливіше для правосуддя в конкретній справі. З справи *R v Gruenke* можна зробити важливі висновки. Для того, щоб інформація була захищена, між сторонами має існувати чітка, недвозначна домовленість або взаємне розуміння, що розмова є конфіденційною. Правовий захист надається лише тим повідомленням, які здійснюються з релігійною або духовною метою, наприклад сповідь. Також суд оцінює і доходить висновку щодо суб'єктивних очікувань та поведінки сторони. Якщо сторони вірили і поводитися так, ніби це таємниця, то в такому разі потрібен їй захист, в тому числі і з сторони суду. Проте, якщо особа збиралася до поліції, щоб повідомити про свій злочин після розмови з священнослужителем, то інформацію можна розкривати. З іншого боку, подібна судова практика може вплинути на довіру між людиною та

священнослужителем чи капеланом. Також пастори можуть сприймати подібні справи як втручання у релігійні справи.

Отже, інституціональне становлення медичного капеланства в Україні є складним і важливим процесом. На законодавчому рівні варто приділити питанню професійної таємниці капелана. Окрему увагу заслуговують питання законної можливості розкриття суспільно важливої інформації. Особливу увагу слід приділити нормативному закріпленню виняткових, чітко визначених обставин (як-от безпосередня загроза життю третіх осіб або вчинення найважчих злочинів проти національної безпеки), за яких розкриття суспільно важливої інформації капеланом поза межами сповіді буде законним та етично виправданим.

Список використаних джерел

1. Трофимлюк О., Москалюк К. Медичне капеланство в Україні: нормативні засади та перспективи всебічного впровадження. *Труди Київської Духовної Академії*. 2025. № 25 (197). С. 331-340.
2. Про свободу совісті та релігійні організації : Закон України від 23 квітня 1991 року № 987-XII (зі змінами) / Верховна Рада України. URL: [https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/987-12#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/987-12#Text) (дата звернення: 10. 06. 2026).
3. Про затвердження змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 78 «Охорона здоров'я» : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 25 січ. 2023 р. № 138. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0138282-23#Text>.
4. Бистрицька Е. В, Костюк Л. В. Процеси інституалізації медичного капеланства в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Історичні науки*. 2024. Т. 35 (74). № 4.
5. R. v. Gruenke. [1991] 3 S.C.R. 263. Supreme Court of Canada. 24 October 1991. Case No. 21410. URL: <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/item/802/index.do>
6. Про внесення змін до Переліку посад професіоналів з вищою немедичною освітою : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 30.09.2022 р. № 1782 / Міністерство охорони здоров'я України.
7. Про затвердження Положення про капеланську діяльність у сфері охорони здоров'я : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 09.09.2025 р. № 1407 / Міністерство охорони здоров'я України.
8. Професійний стандарт «Капелан в охороні здоров'я» / Національне агентство кваліфікацій. URL: <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/ kapelan-v-ohoroni-zdorova> (дата звернення: 10. 06. 2026).
9. Етичний кодекс капелана в охороні здоров'я України (проект) / Громадська організація «Асоціація капеланів в охороні здоров'я України». 2021. URL: https://orthodox-medical.org.ua/images/stories/News/2021/2021_11_26_Kapelani_etika_kodecs.pdf (дата звернення: 12.06.2026).

Науковий керівник: д.ю.н., проф., професорка кафедри службового та медичного права Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка Мацелюх І. А.

НАУМЧУК Олександра Антонівна,
студентка 2-го курсу факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ МОВНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті 10 Конституції України зазначено, що державною мовою є українська [1]. Відповідно, саме вона застосовується у всіх публічних сферах суспільного життя, включно з діяльністю органів державної влади та місцевого самоврядування. Використання державної мови у сфері публічного управління не лише забезпечує зрозумілість та доступність державних послуг, а й виконує важливу функцію формування національної ідентичності та єдності.

Державні службовці є ключовими носіями публічної влади. Тому обов'язок володіння державною мовою та її застосуванням під час виконання службових повноважень прямо передбачений Законом України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» (ч. 1 ст. 9) [2]. Невиконання цього обов'язку розглядається як порушення мовного законодавства й тягне за собою юридичну відповідальність.

Контроль за дотриманням вимог щодо застосування державної мови здійснює Уповноважений із захисту державної мови та його представники. У разі виявлення порушення мовного законодавства, настає адміністративна відповідальність передбачена у статтях 188-52 та 188-53 Кодексу України про адміністративні правопорушення [3]. Санкції охоплюють попередження або накладення штрафу, залежно від характеру та повторюваності порушення. Вони застосовуються, якщо службовець під час виконання своїх обов'язків відмовляється використовувати державну мову, переходить на іншу мову попри вимогу громадянина, або здійснює службове листування не державною мовою.

Хоча законом передбачені механізми, необхідно зрозуміти, чи є вони дієвими на практиці. Відповідно до річних звітів Уповноваженого із захисту державної мови кількість звернень громадян щодо порушень мовного законодавства в органах державної влади та місцевого самоврядування змінювалась. Для порівняння у 2023 році це було 176 звернень (4,8% від загальної кількості), у 2024 р. – 56 (2,4%) [4], а в звіті за 2025 рік кількість звернень зросла – 102 звернення, що становить 3,5% від загальної кількості. Така динаміка певною мірою є позитивною, адже показує

зацікавленість громадян у отриманні послуг українською. Водночас кількість постанов про адміністративні правопорушення, винесених щодо службовців цих органів, залишається критично малою: 22 у 2023 році, 18 у 2024-му та 30 у 2025-му – і це на тлі сотень зафіксованих звернень. Характерно, що у 2025 році з 30 постанов щодо представників органів влади лише у 2 випадках було застосовано штраф (3400 грн), у 4 – попередження, тоді як 24 провадження закрито на підставі п. 7 ст. 247 КУпАП у зв'язку із закінченням двомісячного строку притягнення до відповідальності [5]. Такий стан говорить про структурну неефективність чинного механізму відповідальності: короткий процесуальний строк і переважне застосування м'яких санкцій не забезпечує належного превентивного та карального впливу.

Таким чином, дотримання мовного законодавства державними службовцями є ключовою умовою належного функціонування публічної влади. Диспропорція між кількістю звернень громадян і реально застосованими санкціями, переважання м'яких заходів впливу та закриття значної частини проваджень через завершення процесуальних строків вказує на системні прогалини у правозастосуванні. Подолання зазначених недоліків потребує комплексного підходу, а саме: подовження строку притягнення до адміністративної відповідальності, підвищення розміру санкцій, а також посилення інституційного потенціалу Уповноваженого із захисту державної мови. Лише за умов реального, а не декларативного забезпечення відповідальності публічних службовців можливе утвердження української мови як дієвого інструменту публічного управління та чинника національної єдності в умовах збройної агресії проти України.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 13.05.2026).
2. Про забезпечення функціонування української мови як державної : Закон України від 25.04.2019 р. № 2704-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19> (дата звернення: 13.05.2026).
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/8073-10> (дата звернення: 13.05.2026).
4. Річний звіт Уповноваженого із захисту державної мови за 2024 рік. Київ, 2025. 341 с. URL: <https://mova-ombudsman.gov.ua/storage/app/sites/14/%D0%97%D0%B2%D1%96%D1%82%202023/zvit-2024-1.pdf> (дата звернення: 13.05.2026).
5. Річний звіт Уповноваженого із захисту державної мови за 2025 рік. Київ, 2026. 202 с. URL: <https://mova->

ombudsman.gov.ua/storage/app/sites/14/uploaded-files/ricnii-zvit-2025.pdf
(дата звернення: 13.05.2026).

Науковий керівник: к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Ковтун М. С.

НЕЧМОГЛОД Альона,
студентка факультету прокуратури
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ

У сучасному суспільстві державна служба займає ключову роль, адже саме через діяльність державних службовців відбувається реалізація функцій держави, дотримується виконання законів, забезпечується правопорядок і гарантується захист прав та свобод громадян [1]. Ефективність роботи органів державної влади значною мірою визначається професійністю, компетентністю та відповідальністю осіб, які працюють у системі державної служби. У процесі розвитку України як демократичної та правової держави особливої важливості набуває питання визначення правового статусу державних службовців. Цей статус регламентує їхнє місце в системі державного управління, встановлює права, обов'язки, гарантії виконання службових обов'язків, а також види правової відповідальності. Актуальність дослідження цієї теми зумовлена тим, що державна служба в Україні перебуває у стадії постійних реформ. Сучасне суспільство потребує висококваліфікованих службовців, здатних ефективно виконувати свої завдання, діяти в інтересах громади та неухильно дотримуватись принципів законності, відкритості й доброчесності. Правове регулювання діяльності державних службовців здійснюється відповідно до положень Конституції України, Закону України «Про державну службу», антикорупційного законодавства та інших нормативно-правових документів [1; 2].

Державна служба являє собою особливий вид професійної діяльності, що полягає у виконанні завдань та реалізації функцій, покладених на державу. Її основною метою є забезпечення ефективного функціонування органів державної влади та впровадження державної політики у різноманітних сферах суспільно-політичного і соціально-економічного життя [5].

Згідно зі статтею 1 Закону України «Про державну службу»,

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

державна служба визначається як публічна, професійна і політично неупереджена діяльність, спрямована на практичне виконання завдань і обов'язків, покладених на державу [2]. Державний службовець, відповідно до законодавства, є громадянином України, який обіймає посаду в органі державної влади, отримуючи за це заробітну плату з коштів державного бюджету, а також виконує встановлені законодавством службові повноваження. Організація державної служби базується на певному переліку фундаментальних принципів. Згідно зі статтею 4 Закону України «Про державну службу», до таких відносяться принцип верховенства права, дотримання законності, професіоналізм, патріотизм, політична неупередженість, прозорість та доброчесність. Ці принципи виступають базисом у формуванні ефективної системи державного управління [2]. Одним із ключових принципів є рівний доступ громадян до державної служби. Відповідно до статті 38 Конституції України, кожен громадянин має рівне право на доступ до участі у роботі органів державної влади через зайняття посад у системі державної служби [1].

Правовий статус державного службовця охоплює комплекс його прав, які гарантуються державою з метою забезпечення належного виконання покладених на нього службових обов'язків. Ці права формують основу для ефективної діяльності службовців і спрямовані на дотримання принципів законності, ефективності та соціальної справедливості [5]. Відповідно до статті 7 Закону України про державну службу, державний службовець володіє низкою прав, серед яких особливе значення мають такі аспекти: повага до його честі та гідності, створення належних умов праці, справедлива оплата праці, доступ до професійного навчання та можливість кар'єрного зростання. Ці гарантії є невід'ємною частиною його статусу [2]. Одне з ключових прав державного службовця - це право на повагу до його честі та гідності. Виконуючи свої професійні обов'язки, службовець має бути захищений від незаконних дій, образ або безпідставних звинувачень. Дотримання цього права формує високий рівень довіри між державою та її представниками. Ще одним важливим аспектом є забезпечення належних умов праці. Це передбачає оснащення робочих місць необхідними технічними ресурсами, гарантування безпеки на робочому місці, а також забезпечення справедливої та своєчасної оплати праці, що відповідає складності й відповідальності виконуваних завдань. Окреме місце серед прав державного службовця займає право на професійне навчання та підвищення кваліфікації. У сучасних умовах, що характеризуються стрімкими змінами у законодавстві та розвитку державних інституцій, безперервне вдосконалення професійних компетенцій є необхідністю для забезпечення ефективного функціонування державної служби. Право на кар'єрне зростання також відіграє важливу роль у системі прав державних службовців. Просування по службі має базуватися на об'єктивних критеріях, таких як

рівень професійної підготовки, досвід роботи та результати службової діяльності. Застосування цих критеріїв сприяє забезпеченню конкурентоспроможності та справедливості в системі державної служби.

Державний службовець, окрім прав, має значну низку обов'язків, які регулюються законодавством України. Стаття 8 Закону України «Про державну службу» визначає, що державний службовець повинен дотримуватися Конституції та законів України, діяти в межах власних повноважень і сумлінно виконувати свої посадові обов'язки [2]. Згідно зі статтею 19 Конституції України, державні органи та їх посадові особи зобов'язані діяти виключно на підставі, в межах своїх повноважень та відповідно до порядку, визначеного Конституцією й законами України [1]. Одним із ключових зобов'язань є дотримання принципу політичної нейтральності. Державні службовці не можуть використовувати своє службове становище для підтримки політичних партій або окремих політиків. Особливо важливим є обов'язок щодо запобігання корупції. Відповідно до вимог Закону України «Про запобігання корупції», державні службовці мають надавати декларації про доходи, а також уникати конфлікту інтересів [4]. Ще одним вагомим обов'язком є збереження державної таємниці та іншої інформації з обмеженим доступом.

Для ефективного виконання професійних обов'язків держава забезпечує державних службовців певними гарантіями [6]. Однією з ключових гарантій є стабільність роботи на державній службі. Службовця неможливо звільнити з посади без вагомих підстав, які чітко визначені законодавством, що також регулює порядок припинення трудових відносин [2]. Державним службовцям надається належне матеріальне забезпечення, право на всебічний соціальний захист, оплачувану відпустку та пенсійну підтримку. Окрім цього, вони мають можливість захистити свої законні права шляхом судового розгляду.

Правовий статус державного службовця охоплює не лише права та соціальні гарантії, але й зобов'язання щодо дотримання юридичної відповідальності. Дисциплінарна відповідальність застосовується у випадках порушення службової дисципліни або невиконання посадових обов'язків [5]. Адміністративна відповідальність настає за вчинення адміністративних правопорушень. Зокрема, глава 13-А Кодексу України про адміністративні правопорушення встановлює покарання за адміністративні правопорушення, пов'язані з корупцією [3]. Кримінальна відповідальність передбачена за такі дії, як отримання хабарів, фальсифікація службових документів, перевищення повноважень чи зловживання владою. Юридична відповідальність є ключовим механізмом контролю за дотриманням законності та підтриманням дисципліни у сфері державної служби.

Попри реалізацію низки реформ, система державної служби в Україні досі стикається з численними викликами. Однією з ключових

проблем залишається корупція, яка істотно знижує ефективність державного управління та спричиняє втрату довіри громадян до інституцій влади [4]. Додатково, серед проблем слід відзначити недостатній рівень матеріального забезпечення окремих категорій державних службовців, надмірну бюрократизацію адміністративних процесів, а також брак належної професійної підготовки кадрів. Для підвищення ефективності функціонування державної служби необхідно продовжувати системні реформи у сфері державного управління. Зокрема, слід зосередитися на підвищенні рівня професійної освіти державних службовців, забезпеченні прозорості діяльності органів влади та впровадженні дієвих заходів для протидії корупції [6].

Отже, правовий статус державного службовця в Україні є багатогранною та фундаментальною категорією адміністративного права. Він охоплює комплекс прав, обов'язків, гарантій і видів юридичної відповідальності, які визначають функціональну позицію державного службовця в системі державного управління. Роль державного службовця полягає у забезпеченні ефективного функціонування державного апарату, реалізації нормативно-правових актів та захисті прав і свобод громадян. З огляду на важливість їхньої діяльності, до осіб, які обіймають посади у сфері державної служби, висуваються суворі вимоги щодо професійної компетентності, високого рівня відповідальності та моральної доброчесності.

Список використаних джерел

1. Конституція України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80?utm_source (дата звернення: 10.05.2026).
2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19?utm_source (дата звернення: 10.05.2026).
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10?utm_source (дата звернення: 10.05.2026).
4. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18?utm_source (дата звернення: 10.05.2026).
5. Адміністративне право України : підручник / Ю. П. Битяк. (кер. авт. кол.), І. М Балакарева, І. В. Бойко та ін.; за заг. ред. Ю. П. Битяка. Харків : Право, 2021.
6. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2020.

Науковий керівник: к.ю.н., доц., доцентка кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Ковтун М. С.

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

НІКОЛАЙЧУК Марія Сергіївна
 здобувачка вищої освіти на магістерському рівні
 юридичного факультету Хмельницького університету
 управління та права імені Леоніда Юзькова
 (м. Хмельницький, Україна)

ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ ІНСТИТУЦІЙ НА ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ УКРАЇНИ

В умовах війни відбулося переосмислення ролі публічної служби: із механізму адміністративного управління вона трансформувалася у важливий елемент забезпечення стабільності держави, підтримання довіри суспільства та зміцнення соціальної єдності. У кризових обставинах, зокрема під час евакуаційних заходів, обстрілів та виконання гуманітарних завдань, саме публічні службовці забезпечували безперервність виконання державних функцій [1].

Одними з перших суб'єктів, які повертаються на деокуповані території після відновлення контролю України над ними, є саме публічні службовці. Їхня діяльність має ключове значення для відновлення функціонування державної влади, забезпечення правопорядку, надання адміністративних і соціальних послуг населенню, а також реалізації державної політики реінтеграції звільнених територій. Саме через діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, працівників військових адміністрацій та інших суб'єктів публічної служби забезпечується фактичне відновлення системи публічного управління після завершення окупації.

Важливе значення у цьому контексті має розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2022 року № 1219-р «Про затвердження плану дій органів виконавчої влади з відновлення деокупованих територій територіальних громад». Цим актом затверджено комплекс заходів, спрямованих на відновлення життєдіяльності звільнених територій та повернення повноцінного функціонування державних інституцій. Фактично документ визначає алгоритм дій органів державної влади після деокупації та окреслює основні напрями відновлення системи управління на відповідних територіях.

Положення Плану передбачають відновлення діяльності органів виконавчої влади та їх територіальних підрозділів, забезпечення кадрової спроможності державних органів, відновлення надання публічних послуг, функціонування інформаційних систем і державних реєстрів, а також координацію діяльності органів влади під час реалізації заходів з відновлення територіальних громад. Таким чином, хоча зазначене розпорядження безпосередньо не регулює порядок проходження публічної служби, воно створює організаційно-правові засади для діяльності суб'єктів публічної служби на деокупованих територіях та

визначає їхню роль у процесі відновлення державного управління і забезпечення життєдіяльності населення [2].

Відновлення деокупованих територій є комплексним процесом повернення України до здійснення повного суверенного управління на територіях, які перебували під тимчасовою окупацією. Цей процес охоплює не лише відновлення територіальної цілісності у фактичному та правовому вимірах, а й забезпечення функціонування системи публічної влади, поновлення адміністративних механізмів та створення умов для нормальної життєдіяльності населення.

Досвід Херсонської області демонструє особливу роль суб'єктів публічної служби у відновленні державного управління після деокупації. Одними з перших на звільнені території повертаються представники органів державної влади, військових адміністрацій та інших публічних інституцій, адже саме через їх діяльність забезпечується відновлення функціонування держави, реалізація владних повноважень та надання публічних послуг населенню тощо.

Практичний досвід управління Херсонщиною в умовах війни був представлений під час заходу «Kherson Today: Civilian Resilience in Wartime» у Палаті громад Парламенту Великої Британії. Представники Херсонської обласної військової адміністрації акцентували увагу на необхідності забезпечення безперервності роботи органів влади, прийняття управлінських рішень у кризових умовах та координації діяльності різних суб'єктів публічного управління.

Після звільнення Херсона державні установи стали не лише адміністративними центрами, а й осередками взаємодії держави з громадянами. Зокрема, поряд із підрозділами Національної поліції було організовано роботу мобільного пункту Головного сервісного центру МВС, що дозволило забезпечити доступ населення до адміністративних послуг та необхідної інформації. Такий приклад демонструє, що діяльність публічних службовців на деокупованих територіях спрямована не лише на формальне відновлення роботи органів, а й на фактичне повернення державної присутності та відновлення довіри громадян до публічних інституцій.

Таким чином, досвід Херсонщини підтверджує, що в умовах війни та після деокупації суб'єкти публічної служби виконують не лише традиційні адміністративні функції, а й забезпечують стійкість системи державного управління, організацію відновлювальних процесів та безперервність реалізації державної політики [3–5].

Важливо зазначити, що перехідний етап має визначатися з урахуванням конкретних обставин, зокрема тривалості тимчасової окупації, наявності спроможних органів місцевого самоврядування, повернення вимушених переселенців та відновлення достовірних демографічних даних. У випадках, коли негайний перехід до повноцінного місцевого самоврядування є неможливим, функції управління можуть тимчасово здійснювати військові адміністрації як проміжний механізм

забезпечення стабільності та безперервності публічної влади.

Водночас діяльність таких органів потребує належного контролю та відкритості, оскільки ефективність управління на деокупованих територіях безпосередньо пов'язана із рівнем довіри населення до представників влади. Саме тому важливим є здійснення моніторингу роботи державних інституцій, у тому числі із залученням громадського сектору, що сприятиме підвищенню прозорості їх діяльності та мінімізації корупційних ризиків. Додатковим інструментом відновлення громад може стати міжмуніципальне співробітництво, яке дозволяє спільно вирішувати проблеми декількох територій, ефективніше використовувати ресурси та забезпечувати обмін управлінським досвідом. При цьому після початку повномасштабного вторгнення така взаємодія переважно мала ситуативний характер і була спрямована на надання гуманітарної допомоги та підтримку відновлення пошкоджених об'єктів. У подальшому для забезпечення сталого розвитку деокупованих громад доцільним є формування механізмів довгострокового співробітництва, що передбачатиме системний обмін інформацією та спільне планування відновлювальних заходів [6].

Відновлення деокупованих територій є складним і багаторівневим процесом, невід'ємною складовою якого є ефективна діяльність суб'єктів публічної служби. Саме від їхньої професійності, організованості та здатності приймати своєчасні управлінські рішення залежить не лише відновлення роботи державних інституцій, а й фактичне повернення державної присутності на звільнених територіях. В умовах воєнних викликів публічні службовці виконують значно ширший спектр завдань, ніж у звичайний період, забезпечуючи безперервність функціонування органів влади, координацію відновлення громад, надання адміністративних і соціальних послуг та реалізацію державної політики в умовах постійної безпекової невизначеності.

Особливість діяльності суб'єктів публічної служби на звільнених територіях полягає у необхідності поєднання оперативного відновлення управління з урахуванням реального стану громад, наслідків окупації, кадрових проблем та обмежень щодо швидкого переходу до повноцінного місцевого самоврядування. У таких умовах військові адміністрації виступають важливим тимчасовим механізмом забезпечення стабільності публічного управління, а належний контроль за їх діяльністю є необхідною умовою прозорості, підзвітності та формування довіри населення до органів влади.

Сучасні умови вимагають від суб'єктів публічної служби не лише виконання визначених законодавством повноважень, а й високого рівня адаптивності, відповідальності та здатності діяти в кризових ситуаціях. Їх ефективна діяльність є однією з ключових передумов успішної реінтеграції деокупованих територій, відновлення повноцінного функціонування громад та забезпечення стійкості системи публічного управління в умовах воєнного стану.

Список використаних джерел

1. Фенич Я. В. Повоєнна модернізація публічної служби: від викликів до інституційних змін. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. Ужгород : ДВНЗ «УжНУ», 2025. Т. 3. Вип. 90. С. 404 – 409. URL <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/342174/330061>
2. Про затвердження плану дій органів виконавчої влади з відновлення деокупованих територій територіальних громад : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30.12.2022 р. № 1219-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1219-2022-%D1%80#Text>
3. Досвід Херсонщини у сфері кризового управління представили у Парламенті Великої Британії. URL: <https://khoda.gov.ua/news/dosvid-khersonshchyny-u-sferi-kryzovoho-upravlinnia-predstavyly-u-parlamenti-velykoi-brytanii>
4. Деокупація Херсона. Стабілізаційні заходи. URL: <https://mvs.gov.ua/news/deokupaciia-xersona-stabilizaciini-zaxodi-mvs-ukrayini>
5. Презентація результатів дослідження «Оцінка стану публічних послуг у деокупованих громадах: Херсонська область». URL: https://www.rada.gov.ua/preview/anonsy_podij/251374.html
6. Відновлення інститутів публічної влади на деокупованих територіях у 2014–2023 роках: аналіз досвіду та потреб громад. URL: <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2023/07/zvit-vidnovlennya-pravky-12-12.pf>

Науковий керівник: д-рка філософії з права, доцентка кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова Влодовська К. П.

ОЛІЙНИК Данііл Павлович
студент групи ННІ 5-ПДдср-24-6
Харківського національного університету
внутрішніх справ
(м. Харків, Україна)

КАДРОВИЙ РЕЗЕРВ ДЛЯ ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЙ: МЕХАНІЗМИ ЗАЛУЧЕННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

Відновлення публічної служби на деокупованих територіях України є одним із ключових елементів реінтеграції цих територій у правовому полі нашої держави та забезпечення надання адміністративних послуг населенню та зміцнення національної безпеки в умовах воєнного стану. Кадровий дефіцит у державних органах на звільнених територіях

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

спричинений руйнуванням інфраструктури, міграцією (а також смертями) фахівців та необхідністю швидкого відновлення управлінських процесів. Для вирішення цієї проблеми запроваджено спеціальні механізми формування кадрового резерву. Ситуація ускладнюється ще й тим, що частина колишніх посадовців або виїхала за кордон, або скомпрометувала себе співпрацею з окупаційною адміністрацією, а отже питання кадрового заміщення постає особливо гостро.

Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) відповідно до законодавства відіграє провідну і основну роль у формуванні та координації кадрового резерву. Постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2023 року «Про реалізацію експериментального проєкту щодо створення резерву працівників державних органів для роботи на деокупованих територіях України» затверджено Порядок реалізації відповідного проєкту [1]. Метою створення резерву є забезпечення районних, обласних військових адміністрацій, військових адміністрацій населених пунктів та інших державних органів, які утворені або відновили роботу на деокупованих територіях, кваліфікованим персоналом для практичного виконання завдань і функцій держави [1, п. 2].

Кадровий резерв працівників для роботи у закладах освіти на деокупованих територіях України формується на добровільних засадах. До нього за власним бажанням можуть увійти особи, які вільно володіють державною мовою, мають відповідну освіту та професійні навички, установлені законодавством для педагогічних працівників [2, п. 5, 8]. Зарахування кандидатів до цього резерву здійснюється на підставі поданої анкети та комплекту необхідних документів через автоматизовані системи або безпосередньо до відповідного органу управління освітою [2, п. 9].

Після подання документів місцевий орган управління у сфері освіти або відповідальна особа здійснює розгляд поданої інформації, перевіряє відповідність професійної підготовки кандидата визначеним напрямом роботи та ухвалює рішення щодо його зарахування до резерву [2, п. 11]. При цьому особлива увага приділяється рівню професійної компетентності особи, її здатності забезпечувати належний освітній процес, а також відповідності встановленим вимогам у сфері педагогічної діяльності.

Окремо Порядком формування кадрового резерву працівників для роботи у закладах освіти на деокупованих територіях України визначено категорії осіб, які мають пріоритетне право на призначення на посади у заклади освіти, що функціонують на деокупованих територіях. До таких осіб належать ветерани війни, внутрішньо переміщені особи, особи, які раніше працювали у відповідних закладах освіти до тимчасової окупації території, а також особи, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України [2, п. 16]. Такий підхід спрямований не лише на забезпечення закладів освіти

кваліфікованими педагогічними працівниками, а й на підтримку осіб, які зазнали негативних наслідків війни та тимчасової окупації територій України.

Формування Резерву відновлення ґрунтується на принципах добровільності, відкритості та забезпечення рівних можливостей для всіх кандидатів. Законодавством передбачено, що добір осіб до резерву має здійснюватися з дотриманням засад законності, політичної неупередженості, недискримінації та доброчесності. Варто зазначити, що зазначені принципи узгоджуються із загальними засадами державної служби, визначеними Законом України «Про державну службу», зокрема принципами професіоналізму, доброчесності, політичної неупередженості та забезпечення рівного доступу громадян до державної служби [3, ст. 4]. Після включення особи до резерву керівництво відповідного державного органу на деокупованій території отримує можливість розглянути кандидатуру для подальшого призначення на посаду. Такий механізм сприяє оперативному кадровому забезпеченню органів державної влади та створює умови для швидкого відновлення системи державного управління на звільнених територіях [1, п. 5, 12].

Важливим складником функціонування Резерву відновлення є професійна підготовка та адаптація осіб, які залучаються до роботи на деокупованих територіях. Законодавством передбачено проведення для таких осіб заходів з підвищення кваліфікації, професійного навчання, участі у конференціях, семінарах, тренінгах та інших формах самоосвіти. Особлива увага приділяється питанням реалізації законодавства, відновлення діяльності органів державної влади, забезпечення прав і свобод громадян, а також організації роботи в умовах воєнного та післявоєнного періоду [1, п. 14].

Відсутність достатньої кількості висококваліфікованих фахівців з досвідом роботи в умовах воєнного стану та реінтеграції, на жаль, залишається актуальною проблемою [4, ст 43-48].

Таким чином, кадровий резерв для деокупованих територій є дієвим інструментом відновлення публічної служби. Ефективність його функціонування залежить від чіткого законодавчого регулювання, прозорих механізмів залучення, системної професійної адаптації та постійного моніторингу результатів. Водночас навіть найдосконаліша система відбору не дасть результату, якщо держава не забезпечить реальні гарантії безпеки та гідне матеріальне забезпечення для тих, хто погоджується працювати на деокупованих територіях.

Список використаних джерел

1. Про реалізацію експериментального проекту щодо створення резерву працівників державних органів для роботи на деокупованих територіях України : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.05.2023 р. № 524. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/524-2023-п#Text>.

2. Про затвердження Порядку формування кадрового резерву

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

працівників для роботи у закладах освіти на деокупованих територіях України : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.10.2023 р. № 1112. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1112-2023-%D0%BF#Text>.

3. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

4. Федчишин С. А. Деякі проблеми кадрового забезпечення органів державної влади на деокупованих територіях України: контекст державної служби // Державне будівництво та місцеве самоврядування. 2022. Вип. 43. С. 39-51. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/02d91d86-a0a2-40d2-b071-a6ee8873f935/content>.

Науковий керівник: д.ю.н., проф., професорка кафедри правоохоронної діяльності ХНУВС Синявська О. Ю.

ОЛІЯРНИК Вікторія Ігорівна,
здобувачка вищої освіти, 3-го курсу
ННІ права та правоохоронної діяльності,
Львівського державного університету внутрішніх справ
(м. Львів, Україна)

ТРАНСФОРМАЦІЯ ІНСТИТУТУ ЗАСТОСУВАННЯ ЗБРОЇ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ ЯК ВИКЛИК ДЛЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Збройна агресія російської федерації проти України, що супроводжується введенням правового режиму воєнного стану, кардинально змінила умови несення служби особовим складом Національної поліції України. В умовах активних бойових дій, масштабних порушень громадського порядку, вчинення терористичних актів, питання застосування вогнепальної зброї поліцейським, постає доволі гостро та набуває нових характеристик. Порядок застосування, підстави та обмеження застосування вогнепальної зброї, поліцейським є чітко регламентованим у статті 46 Закону України «Про Національну поліцію». Водночас норми вказаної статті були сформовані законодавцем в умовах мирного часу, та певною мірою не відповідають викликам сьогодення.

Відповідно до статті 46 Закону України «Про Національну поліцію», а саме частини 1 цієї статті, застосування вогнепальної зброї є найбільш суворим заходом примусу [1]. Законодавець встановлює вичерпний перелік підстав застосування вогнепальної зброї поліцейським, зокрема захист поліцейського, членів його сім'ї та інших осіб від загрози життю чи здоров'ю; звільнення заручників; відбиття нападів на об'єкти, що охороняються; затримання осіб, які вчинили тяжкі або особливо тяжкі злочини, чинять збройний опір чи намагаються втекти; зупинка

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

транспортного засобу, що створює небезпеку; а також припинення польоту безпілотного повітряного судна, яке становить загрозу або використовується для вчинення правопорушення. Варто зазначити, що важливою гарантією при застосуванні поліцейським вогнепальної зброї, з перерахованих вище підстав, є обов'язок поліцейського попередити особу про намір її застосування та надати можливість припинити протиправні дії. Частина 6 даної статті передбачає можливість застосування вогнепальної зброї поліцейським без попередження лише у випадках: коли при спробі особи, яку затримує поліцейський із вогнепальною зброєю в руках, наблизитися до нього, скоротивши визначену ним відстань, чи доторкнутися до зброї; у разі збройного нападу, а також у разі раптового нападу із застосуванням бойової техніки, транспортних засобів або інших засобів, що загрожують життю чи здоров'ю людей; якщо особа, затримана або заарештована за вчинення особливо тяжкого чи тяжкого злочину, втікає із застосуванням транспортного засобу; якщо особа чинить збройний опір; для припинення спроби заволодіти вогнепальною зброєю [1].

На нашу думку, стаття сконструйована, таким чином, що включає у себе деталізований перелік підстав, але більшість із яких передбачає здійснення оцінки поліцейським самотійно. У мирний час, поліцейські діють у визначеному законом порядку. Їм дозволено застосовувати такі заходи примусу, які фізичний вплив (сила), спеціальні засоби (кийки, кайданки, засоби сльозогінної та дратівної дії тощо), вогнепальна зброя [2]. Проте, в умовах правового режиму воєнного стану виникає значно вищий ризик службової недбалості, через підвищений рівень небезпеки, стресу, що може призвести до заподіяння істотної шкоди інтересам держави та суспільства. З іншого боку, невизначеність підстав застосування зброї в умовах воєнного стану може породжувати самообмеження поліцейських, коли страх юридичної відповідальності перешкоджає правомірному застосуванню вогнепальної зброї. У даному контексті недостатня визначеність підстав підтверджується не лише теоретичними положеннями, а й практикою. Зокрема, після теракту у Києві, 18 квітня 2026 року, суспільного розголосу набули дії поліцейських, які не застосували вогнепальну зброю, та фактично не захистили цивільних осіб від озброєного нападу [3]. Водночас важливо звернути увагу, на іншу сторону даного аспекту, зокрема на приклад справи патрульних поліцейських Хмельницького 2016 року, коли застосування вогнепальної зброї для припинення протиправного посягання правопорушника на життя цивільних осіб згодом стало підставою для притягнення до кримінальної відповідальності поліцейських [3]. Даний приклад чітко ілюструє проблематику правомірності застосування вогнепальної зброї, як і в мирний час так і в умовах дії воєнного стану.

М. Я. Кузики зазначає, що у всіх випадках дії працівника поліції підлягають оцінці зі сторони як безпосереднього керівництва, так і органів прокуратури, що впливає із положень частини 10 статті 46 Закону, в якій

зазначено, що поліцейський зобов'язаний у письмовій формі повідомляти свого керівника про застосування вогнепальної зброї, а також негайно повідомити свого керівника про активне застосування вогнепальної зброї, який, у свою чергу, зобов'язаний поінформувати центральний орган управління поліції та відповідного прокурора [4, с.38].

На підставі проведеного аналізу, можна констатувати те, що законодавство про застосування вогнепальної зброї потребує певних змін. По перше доцільним, у даному контексті, є запровадження окремого підзаконно нормативно-правового акту, що визначав деталізований та розширений порядок застосування вогнепальної зброї в умовах воєнного стану. Додатковим аспектом до даної інструкції, стане проходження поліцейським спеціального курсу який є адаптованим до умов воєнного стану, що проводитиметься із залученням поліцейських, які безпосередньо несуть службу в зонах активних бойових дій. По друге важливим нововведенням, буде створення обов'язкової психологічної підтримки поліцейських після застосування зброї в умовах воєнного стану та формування реєстру таких випадків з аналітичною метою.

Підсумовуючи, варто зазначити, що інститут застосування вогнепальної зброї в умовах воєнного стану вимагає трансформації та більшої адаптації до викликів сьогодення. Внесення змін та прийняття нових підзаконно нормативно-правових актів, дозволить чітко розмежовувати межі правомірності застосування вогнепальної зброї поліцейськими. Дані зміни будуть слугувати не тільки як своєрідний гарант захисту цивільного населення, а й захисту поліцейських безпосередньо під час виконання своїх службових обов'язків.

Список використаних джерел

1. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 19.05.2026).
2. Волков Ю. М., Поливанюк В. Д. Проблемні питання застосування вогнепальної зброї працівниками національної поліції під час виконання службових обов'язків. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. № 4. С. 86–89. URL: <https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/3223/1/8.pdf> (дата звернення: 19.05.2026).
3. Тікати чи стріляти? Чому київський теракт змусив згадати резонансну справу хмельницьких патрульних. URL: <https://vsim.ua/Podii/tikati-chi-strilyati-chomu-kiyivskiy-terakt-zmusiv-zgadati-rezonansnu--11993862.html> (дата звернення: 19.05.2026).
4. Кузик М. Я. Про порядок застосування зброї працівниками Національної поліції: поняття, зміст підстави та нормативно-правові аспекти реалізації. *Національна академія внутрішніх справ*. С. 37–40. URL: <https://elar.navs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4756a59e-5377->

4d2d-9d5b-b990066af0f1/content (дата звернення: 19.05.2026).

Науковий керівник: к.ю.н., доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін ННІ права та правоохоронної діяльності Львівського державного університету внутрішніх справ Лепіш Н. Я.

ОЛЬШЕВСЬКИЙ Петро Миколайович,
аспірант кафедри службового та медичного права
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)

РОЛЬ АПАРАТУ СУДУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ДОСТУПУ ДО ПРАВОСУДДЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В умовах воєнного стану доступ до правосуддя забезпечується не лише суддею, а й апаратом суду як організаційним ядром повсякденної роботи суду. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» покладає на апарат організаційне забезпечення роботи суду, а на керівника апарату персональну відповідальність за належне забезпечення судового процесу та функціонування ЄСІТС, зокрема ЄСІТС забезпечує електронне діловодство, електронні справи, відеоконференції, Єдиний державний реєстр судових рішень, веб-портал судової влади та єдиний контакт-центр. Отже, апарат суду фактично виступає інституцією безперервності правосуддя: він підтримує комунікацію з учасниками, цифрову інфраструктуру, обіг справ і відкритість судової влади [1].

Апарат являє собою певну організаційну сукупність посад чи/та підрозділів, є самостійним допоміжним органом в певній структурній організації, адже забезпечує виконання певної діяльності – здійснює консультативні або обслуговуючі функції [2].

Закон України «Про судоустрій і статус суддів» додатково підкреслює, що кожному гарантується захист його прав і свобод у розумні строки незалежним і безстороннім судом, а доступність правосуддя забезпечується відповідно до Конституції та законів України, таким чином питання доступу до правосуддя не зводиться лише до процесуального статусу судді: воно включає прийняття і маршрутизацію документів, інформування сторін, організацію засідань, ведення електронної справи, доступ до рішень і безперервність адміністративної підтримки, таким чином ці функції покладаються на апарат суду [1].

Нормативна модель ролі апарату суду в Україні є достатньо виразною. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» прямо визначає, що організаційне забезпечення роботи суду здійснює його апарат, який очолює керівник апарату, таким чином Керівник апарату несе

персональну відповідальність за належне організаційне забезпечення суду, суддів і судового процесу, а також за функціонування Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи [1].

Працівники апарату суду за своїм правовим статусом підпорядковуються законодавству про державну службу з урахуванням спеціальних особливостей системи правосуддя, а керівник апарату призначає і звільняє працівників апарату, застосовує до них заохочення і дисциплінарні стягнення, таким чином доступ до правосуддя має не лише процесуальний, а й кадрово-організаційний вимір: стабільність, компетентність і дисципліна апарату прямо впливають на реальну доступність суду для особи.

У ширшому інституційному контексті апарат суду є складовою єдиної системи забезпечення функціонування судової влади, до якої входять суди, Вища рада правосуддя, Державна судова адміністрація України, Національна школа суддів України та інші органи системи правосуддя. Саме на Державну судову адміністрацію покладено виконання рішень про утворення, реорганізацію чи ліквідацію судів, а також передбачає механізм призначення тимчасово виконуючого обов'язки керівника апарату новоутвореного суду для забезпечення його старту та представництва як юридичної особи. Водночас закон називає необхідність забезпечення доступності правосуддя однією з підстав утворення, реорганізації чи ліквідації суду.

Цифровий вимір доступу до правосуддя сьогодні закріплений у статті 15-1 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», зокрема ЄСІТС забезпечує електронне діловодство, централізоване зберігання документів, електронний архів, електронний обмін документами, відеоконференції в реальному часі, віддалений доступ користувачів, аудіо- і відеофіксацію засідань, ведення Реєстру судових рішень, функціонування веб-порталу судової влади та єдиного контакт-центру. Закон також передбачає безоплатну реєстрацію осіб у системі не пізніше наступного робочого дня, електронний підпис для процесуальних дій, переведення паперових документів у електронну форму не пізніше наступного дня після їх надходження і вимогу захисту ЄСІТС комплексною системою захисту інформації. Отже, сучасний апарат суду це вже не лише канцелярія у класичному розумінні, а адміністратор гібридної паперово-електронної інфраструктури правосуддя [1].

Окрему грань доступу до правосуддя становить відкритість судових рішень. Закон України «Про доступ до судових рішень» визначає, що рішення суду проголошується прилюдно, кожен має право на доступ до судових рішень, а самі рішення підлягають оприлюдненню в електронній формі не пізніше наступного дня після виготовлення і підписання, за винятками, встановленими законом. Державна судова адміністрація України забезпечує ведення Єдиного державного реєстру судових рішень, а судові рішення, внесені до Реєстру, є відкритими для безоплатного цілодобового доступу на офіційному веб-порталі судової влади України, а

таким чином апарат суду несе постійну відповідальність за правильність внесення, своєчасність публікації, дотримання режиму анонімізації та підтримання довіри до цифрової відкритості судової влади.

Як зазначає Смокович І. М., забезпечення здійснення правосуддя судами та уможливлення реальної доступності до правосуддя, особливо в умовах дії правового режиму воєнного стану, є складним багатоаспектним питанням, що передбачає широкий спектр заходів і засобів, завдяки яким: а) кожен має не лише реальну можливість звернутися до судових органів, а й дієво скористатися перевагами процедури судового розгляду та отримати належний захист своїх прав; б) забезпечується реалізація конституційної вимоги щодо сталої системності правового порядку в організації та діяльності органів державної влади, зокрема й судових органів як державних інституцій, наділеними виключними владними повноваженнями у механізмі держави у сфері здійснення правосуддя [3].

Воєнний стан радикально підсилює роль апарату суду як механізму безперервності судочинства, Закон України «Про правовий режим воєнного стану» визначає сам режим як особливий правовий режим функціонування державних органів в умовах збройної агресії, а спеціальний закон про судоустрій передбачає, що у разі неможливості здійснення правосуддя з об'єктивних причин під час воєнного стану може бути змінено територіальну підсудність справ на інший суд; якщо Вища рада правосуддя не може реалізувати це повноваження, його здійснює Голова Верховного Суду, таким чином апарат суду повинен забезпечити не лише «звичайний» рух документів, а й швидку передачу інформації, переналаштування маршрутів комунікації, підтримання актуальності відомостей для сторін, супровід передачі справ і пояснення громадянам, де саме їхня справа продовжує розглядатися.

Таким чином можна виділити наступні проблеми:

по-перше, доступ до правосуддя дедалі більше залежить від цифрової спроможності апарату суду, бо електронне діловодство, електронна справа, відеоконференції, контакт-центр і портал уже вбудовані в саму законодавчу модель судової адміністрації;

по-друге, відкритість має поєднуватися з кібербезпекою та захистом персональних даних, оскільки закон прямо вимагає захисту ЄСІТС та одночасно встановлює обов'язок відкритого публікування рішень із дотриманням правил нерозголошення чутливої інформації.

по-третє, у воєнний час апарат суду має діяти у логіці стійкості до зовнішніх шоків, а сучасні міжнародні стандарти публічного адміністрування прямо пов'язують якість державного управління з цифровізацією, користувацькою орієнтованістю, відкритістю, підзвітністю та інституційною стійкістю.

Роль апарату суду у забезпеченні доступу до правосуддя в умовах воєнного стану є системоутворюючою, оскільки якщо суддя є носієм функції правосуддя, то апарат суду є носієм функції організаційної

доступності правосуддя, саме апарат забезпечує прийняття й рух документів, цифровий обіг, контакт із учасниками справи, підготовку засідань, підтримку відеоконференцій, роботу Реєстру рішень, виконання рішень про зміну підсудності та щоденну сервісну присутність суду для громадянина, також воєнний стан не скасовує право на судовий захист, а тому підвищує значення адміністративної стійкості суду.

Список використаних джерел

1. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 12.06.2026).
2. Дрозд О. Ю., Сорока Л. Місце і роль апарату суду в організаційному забезпеченні діяльності суду. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2023. № 61. С. 126–129. <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2023.61.25>. URL: <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc61/25.pdf>.
3. Смокович М. І. Здійснення правосуддя в умовах воєнного стану: до питання законодавчих змін. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 70. С. 450–455. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.70.72>. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/05/74.pdf>.

Науковий керівник: д.ю.н., проф., заслужений юрист України, завідувач кафедри службового та медичного права Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка Берlach А. І.

ПЕТРЕНКО Дмитро,
студент факультету прокуратури,
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

РЕФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ТА ВОЄННОГО СТАНУ: СУЧАСНИЙ СТАН, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Публічна служба є основою державного управління, адже саме державні службовці щодня виконують закони, надають адміністративні послуги громадянам і забезпечують нормальну роботу органів влади. Сьогодні цей інститут розвивається в надзвичайно складних умовах: з одного боку, Україна активно готується до вступу в Європейський Союз і намагається впроваджувати європейські стандарти управління, а з іншого – з 24 лютого 2022 року публічна служба працює в умовах

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

повномасштабної війни. Багато службовців були мобілізовані до ЗСУ, частина виїхала за кордон, а ті, хто залишився, часто працюють під обстрілами, дистанційно та з великим навантаженням. Реформа державної служби, започаткована у 2015 році, запровадила конкурсний відбір, політичну нейтральність та антикорупційні механізми, проте війна змусила спростити деякі процедури, прискорити цифризацію та вирішувати гострі кадрові проблеми. Сьогодні публічна служба є однією з найважливіших складових державного управління, тому ми розуміємо, що служба в органах державної влади – це професійна діяльність осіб, які займають посади в органах публічної влади, здійснюють владні повноваження або надають публічні послуги з метою реалізації публічного інтересу. Саме тому, я вважаю, що теоретичні засади публічної служби потребують особливої уваги в сучасних умовах європейської інтеграції та воєнного стану. Також слід додати, що основними видами публічної служби вважаються державна служба, служба в органах місцевого самоврядування, політична, патронатна та спеціалізована служба. Також велике значення мають принципи публічної служби: верховенство права, політична нейтральність, професіоналізм, прозорість, доброчесність та рівність доступу [1]. Однак на практиці ці принципи часто порушуються через політичний вплив, патронат і кадрові проблеми, що є серйозною проблематикою для сучасної публічної служби в Україні.

Повномасштабне вторгнення РФ 24 лютого 2022 року кардинально змінило роботу публічної служби в Україні. З перших днів війни в країні діє правовий режим воєнного стану, який вніс серйозні корективи в організацію та щоденну діяльність державних службовців. Масова мобілізація працівників публічної служби до Збройних Сил України та підрозділів територіальної оборони призвела до суттєвого кадрового голоду в регіональних та місцевих органах влади. Через це в регіонах, особливо на місцях, виник гострий кадровий дефіцит. Додатково багато кваліфікованих фахівців виїхали за кордон, що ще більше ускладнило ситуацію з кадрами. Щоб держава продовжувала працювати, Уряд і Верховна Рада швидко внесли зміни до законодавства. Було дозволено тимчасово призначати людей на посади без конкурсу на період воєнного стану (з обов'язковим конкурсом після його скасування), скоротили строки розгляду документів. Значно прискорилося цифризація: службовці масово перейшли на дистанційну та гібридну роботу, активно використовують систему «Дія» та електронний документообіг. Працівників, які забезпечують оборону, економічну стабільність і базові послуги населенню, почали бронювати від мобілізації. Водночас війна створила нові проблеми. Зросли корупційні ризики при розподілі гуманітарної допомоги, закупівлях і бронюванні. Службовці працюють під постійним стресом, обстрілами та в умовах інформаційної війни, що сильно впливає на їхню мотивацію та психологічний стан.

Для порівняння, у Ізраїлі, країні, яка постійно живе в умовах воєнної загрози, публічна служба має потужну систему резерву та чіткі механізми

заміщення працівників, яких мобілізували. Там держава заздалегідь готує кадровий резерв і швидко перерозподіляє обов'язки, що дозволяє мінімізувати збої в роботі органів влади. В Україні ж такі механізми поки що працюють слабше, і війна яскраво це продемонструвала. Антикорупційне законодавство в Україні продовжує діяти навіть під час воєнного стану. Головним законом залишається Закон України «Про запобігання корупції» [2]. Він встановлює для державних службовців заборони на отримання подарунків, чіткі правила врегулювання конфлікту інтересів, обмеження щодо сумісництва посад та обов'язкове щорічне електронне декларування доходів. Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК) продовжує свою роботу: перевіряє декларації службовців, проводить моніторинг способу життя, здійснює антикорупційну експертизу нормативних актів і розглядає повідомлення про можливі порушення. У воєнний час НАЗК адаптувало деякі процедури, але перевірки декларацій високопосадовців та контроль за розподілом гуманітарної допомоги залишаються пріоритетними напрямками. Україна активно намагається відповідати європейським стандартам. Рекомендації SIGMA та принципи ОЕСР наголошують на необхідності сильної merit-based системи (добір кадрів за заслугами), деполітизації публічної служби та високого рівня підзвітності. Наша держава продовжує впроваджувати ці стандарти навіть в умовах війни.

Порівнюючи з Ізраїлем, там антикорупційна система вважається однією з найефективніших серед країн, які постійно перебувають у стані воєнної загрози. Також там діє незалежний Державний контролер (State Comptroller), який має широкі повноваження перевіряти не тільки декларації, а й ефективність використання бюджетних коштів. Крім того, існує спеціальний підрозділ поліції з боротьби з корупцією (Lahav 433), який активно розслідує справи проти високопосадовців. На відміну від України, в Ізраїлі антикорупційні органи мають вищий рівень незалежності від політичного впливу і швидше реагують на порушення, що дозволяє підтримувати відносно низький рівень корупції навіть у складних умовах.

Підводячи підсумок, можна сказати, що публічна служба України за останні роки пройшла досить серйозний шлях реформування. З 2015 року вдалося запровадити конкурсний відбір, посилити антикорупційні правила та активно розвивати цифровізація. Особливо вражає те, що служба витримала випробування повномасштабною війною – органи влади продовжували працювати навіть у найскладніших умовах. Однак війна також чітко показала слабкі місця: серйозний кадровий дефіцит, залишковий патронат, низьку мотивацію працівників і високі корупційні ризики. На мою думку, для подальшого розвитку публічної служби потрібно прийняти новий Закон «Про публічну службу», який об'єднає державну і муніципальну службу за єдиними правилами. До того ж важливо повністю завершити цифризацію управління кадрами, створити надійний стратегічний кадровий резерв з урахуванням воєнних ризиків, реально посилити політичну нейтральність і професіоналізм. Окрім цього,

Україні треба активно продовжувати впроваджувати європейські стандарти SIGMA, щоб наблизитися до членства в ЄС.

Реформування публічної служби сьогодні – це не просто технічне завдання, а важлива умова як нашої перемоги у війні, так і успішного майбутнього в Європейському Союзі.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

2. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>.

Науковий керівник: к.ю.н., доц., доцентка кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Ковтун М. С.

САМОХІНА Богдана Сергіївна,
курсант 101 (ПД)-БкННІПФПКП

Донецького державного університету внутрішніх справ
(м. Кропивницький, Україна)

ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ІНСТРУМЕНТИ ПРОТИДІЇ ВИГОРАННЮ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Російська військова агресія проти України радикально змінила умови функціонування системи державного управління, висунувши підвищені вимоги до кадрового потенціалу органів державної влади та місцевого самоврядування. У цих екстремальних обставинах публічні службовці опинилися під впливом хронічного стресу, зумовленого загрозою життю, ненормованим робочим днем та необхідністю оперативного вирішення надскладних завдань. Як обґрунтовано зазначає дослідниця О. С. Загоруйко, у теперішніх реаліях особливого значення набуває формування готовності майбутніх управлінців до збереження професійного та особистісного здоров'я, що є критично важливим чинником забезпечення стабільності інституційного апарату держави в цілому [1, с. 88]. Постійне перебування у зоні високої відповідальності без належної психологічної підтримки неминуче запускає руйнівні процеси емоційного виснаження.

Аналіз сутності професійного вигорання (professional burnout) у сфері публічної служби дозволяє структурувати його як складний синдром. Згідно з науковими узагальненнями В. В. Філіппової, цей феномен безпосередньо пов'язаний із хронічним стресом на робочому місці та охоплює такі складові, як психоемоційне виснаження, деперсоналізація і суттєве зниження самооцінки професійної ефективності [2, с. 14]. У період воєнних дій психоемоційна напруга

посилюється «кризою невизначеності», руйнуванням звичних алгоритмів діяльності та прямим зіткненням із людським горем. Практичні посібники з психосоціальної підтримки наголошують, що тривалий вплив стрес-факторів воєнного часу має кумулятивний (зростання або збільшення шляхом послідовного додавання) характер, провокуючи у держслужбовців симптоми хронічної втоми, порушення сну, труднощі у прийнятті рішень та деформацію міжособистісних комунікацій у колективах [3, с. 8].

Емпіричні (отримано шляхом експерименту, на практиці, засноване на досвіді, спостереженні) дослідження динаміки вигорання серед державних службовців у період воєнного стану демонструють загрозливі тенденції, що вимагають впровадження інструментів формування резильєнтності (здатність людини успішно адаптуватися до стресу). Статистичні зрізи, наведені у працях В. О. Козлової, підтверджують, що значна частина опитаних службовців перебуває у стані високої психоемоційної напруги, причому рівень резильєнтності (психологічної стійкості) у багатьох працівників оцінюється як середній або низький, що суттєво знижує загальну ефективність праці [4, с. 61]. На противагу інструментам жорсткого адміністративного контролю, на перший план виходить концепція «турботи про персонал». Оцінка специфіки діяльності службовців (зокрема, на прикладі фахівців соціальної сфери) доводить, що найбільшого деструктивного впливу зазнають працівники через щоденну інтенсивну взаємодію з великою кількістю вразливих верств населення та ВПО [5, с. 47]. У цьому контексті базовими інструментами протидії вигоранню на організаційному рівні стають: створення безпечного середовища, чіткий розподіл навантаження та впровадження програм тренінгів.

Водночас подолання вигорання неможливе без активації особистісних навичок саморегуляції. Результати аналізу стресостійкості персоналу, представлені А. П. Кравченко, свідчать, що ефективними індивідуальними інструментами є техніки когнітивно-поведінкової саморегуляції, раціональне управління часом (тайм-менеджмент) та методики швидкого психологічного розвантаження в кризових ситуаціях [6, с. 52]. Важливо, щоб керівництво установ не сприймало психологічну стійкість підлеглих як суто їхнє особисте завдання. Організаційна культура має трансформуватися у бік сервісності та емпатії: від розробки методичних рекомендацій до створення комплексної системи постійного моніторингу психоемоційного стану працівників [3, с. 14].

Отже, основними інструментами протидії вигоранню публічних службовців під час війни мають стати: побудова гнучких моделей психосоціальної підтримки на робочому місці, регулярне проведення тренінгів із формування резильєнтності, оптимізація робочих процесів для запобігання перевантаженню, а також легітимізація культури звернення за професійною психологічною допомогою всередині державних інституцій.

На мій погляд, головним викликом у протидії вигоранню публічних службовців сьогодні є подолання «синдрому замовчування» проблеми на управлінському рівні. Існує хибна думка, що під час війни висловлення психологічної втоми чи професійного виснаження є проявом слабкості або непатріотичності, що змушує службовців працювати на межі самознищення. Справжня стійкість державного апарату будується на системному ресурсозбереженні: коли керівник бачить у працівнику людину, яка потребує відновлення для подальшого якісного виконання обов'язків. Вважаю, що впровадження інституту сертифікованих внутрішніх тренерів із психосоціальної підтримки в кожній державній установі та цифровізація інструментів швидкої оцінки стресу є тими кроками, які допоможуть зберегти кадровий потенціал. Якщо державна служба зможе продемонструвати стандарти емпатії до власного персоналу, загальна стійкість системи управління лише посилиться.

Список використаних джерел

1. Загоруйко О. С. Особливості формування готовності майбутніх публічних службовців до збереження професійного здоров'я. *Організаційно-управлінське, економічне та правове забезпечення розвитку соціоекосистем в умовах глобальних викликів* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 15-16 травня 2025 р.). Полтава : ЛНУ ім. Тараса Шевченка, 2025. С. 88–91.
2. Філіппова В. В. Психологічні особливості професійного вигорання державних службовців в умовах воєнного стану : кваліфікаційна робота магістра : спец. 053 «Психологія». Миколаїв : ЧНУ ім. Петра Могили, 2023. 82 с.
3. Психосоціальна підтримка публічних службовців в умовах кризи: практикум для тренерів / уклад. О. М. Іванова, В. П. Криворучко. Чернігів : НУ «Чернігівська політехніка», 2023. 64 с.
4. Козлова В. О. Особливості формування стресостійкості публічних службовців в умовах надзвичайних ситуацій : магістерська дисертація : спец. 281 «Публічне управління та адміністрування». Дніпро : УМСФ, 2026. 105 с.
5. Могильова М. В. Професійне вигорання працівників органів місцевого самоврядування в умовах тривалого стресу : магістерська робота : спец. 053 «Психологія». Миколаїв : ЧНУ ім. Петра Могили, 2025. 78 с.
6. Кравченко А. П. Копінг-стратегії як чинник попередження емоційного виснаження персоналу організацій : магістерська робота : спец. 053 «Психологія». Миколаїв : ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. 91 с.

Науковий керівник: викладач кафедри адміністративно-правових дисциплін ФФППДНПУ Донецького державного університету внутрішніх справ Чепеляк В. С.

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

САФОНОВ Дмитро Вячеславович,
*студент 4-го курсу факультету юстиції
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)*

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

Повномасштабні бойові дії в Україні та запровадження правового режиму воєнного стану спричинили докорінну трансформацію системи публічного адміністрування, актуалізувавши пошук ефективних моделей виконання судових рішень. У цих екстремальних умовах стійкість Державної виконавчої служби (далі – ДВС) визначається не лише стабільністю нормативної бази, а й адаптивністю її адміністративно-правових засобів. Останні постають не просто як технічні інструменти, а як складна система правових регуляторів, що мають забезпечити баланс між інтересами держави, правами стягувачів та необхідністю оперативного реагування на безпекові виклики. Саме через призму заходів адміністративного примусу та специфічних процедурних обмежень, притаманних воєнному стану, розкривається фундаментальна роль інструментарію ДВС у забезпеченні правопорядку [1].

Аналіз сутності категорії «адміністративно-правові засоби» у контексті функціонування ДВС вимагає виходу за межі суто інструментального підходу. Традиційна тріада способів регулювання - приписи, заборони та дозволи, - що лежить в основі методології професора В. К. Колпакова [2], у сфері виконавчого провадження набуває специфічного імперативного забарвлення. Приписи тут трансформуються у процесуальні обов'язки державного виконавця щодо відкриття провадження та вчинення виконавчих дій; заборони реалізуються через механізми накладення арешту на майно та кошти боржника; а дозволи (диспозитивність) обмежуються чіткими межами дискреції, що забезпечує стабільність цивільного обороту. Таке функціональне призначення засобів корелюється з доктринальними підходами професора Ю. П. Битяка, який акцентує увагу на тому, що адміністративно-правовий статус органів державної влади має бути детермінований чітким нормативним алгоритмом реалізації їхніх повноважень від імені держави [3]. Відтак, засоби забезпечення діяльності ДВС слід розглядати як синтез нормативних установчих елементів та динамічних процедур примусу.

Розвиток доктринальних підходів до розуміння правового інструментарію дозволяє розширити класичну тріаду за рахунок включення до її структури джерел права, індивідуальних актів публічної адміністрації та процедурних механізмів, як це пропонують В. Галуцько, В. І. Олефір та М. П. Пихтін [4]. Таке розширене трактування є критично

важливим для ДВС, оскільки жоден припис чи заборона не можуть бути реалізовані поза межами визначеної адміністративної процедури. У зв'язку з цим, особливої ваги набуває позиція професора Д. В. Лученка, який розглядає процедуру як форму життя правового засобу, що гарантує прозорість та законність владної діяльності [5]. На наше переконання, саме синергія функціональних методів (за Колпаковим) та процедурних форм (за Лученком) становить цілісний механізм забезпечення діяльності ДВС. Це дозволяє не просто структурувати управлінський вплив, а й забезпечити його верифікованість через чіткий алгоритм виконавчих дій, що є особливо актуальним в умовах цифровізації юстиції та обмежень воєнного стану.

Функціональне призначення адміністративно-правових засобів полягає у переведенні абстрактних приписів закону в площину практичної реалізації виконавчих дій. Розвиваючи підхід доцентки С. А. Подоляки, ці засоби слід трактувати як методи безпосереднього втілення завдань виконавчого провадження через конкретні управлінські рішення та процедурні акти [6]. Особливої уваги у цьому контексті заслуговує позиція А. М. Комзюка щодо системного характеру адміністративного примусу. Рациональне поєднання заходів переконання та примусу, у відповідності до компетенції державного виконавця, є базовою умовою результативності виконання рішень суду [9]. В умовах правового режиму воєнного стану цей баланс зміщується в бік посилення оперативності та імперативності засобів, що вимагає чіткої верифікації кожного кроку суб'єкта владних повноважень з метою недопущення свавілля та забезпечення правової визначеності.

У системі примусового виконання рішень адміністративно-правові засоби набувають вираженої правозахисної спрямованості. Спираючись на положення Н. В. Троцюк, цей інструментарій слід розглядати як сукупність прийомів діяльності органів публічної влади, що забезпечують реальну реалізацію права на захист через механізм відновлення порушеного стану. Водночас, враховуючи специфіку ДВС, неможливо ігнорувати імперативну складову, на якій наголошує В. О. Іванцов: засоби виступають способами примусового впливу на непідпорядкованих суб'єктів з метою подолання протиправного спротиву виконанню судового акта. Логічним завершенням цієї дискусії є підхід О. І. Романовської, яка фокусує увагу на діяльності органів публічної влади щодо одночасного забезпечення прав стягувачів та застосування до боржників заходів відповідальності у формі адміністративних стягнень та штрафних санкцій. Такий інтегративний підхід дозволяє трактувати засоби ДВС як правовідновлювальний механізм, що поєднує в собі захисну функцію держави з її монополією на легітимний примус.

Практична реалізація зазначеного інструментарію органами ДВС безпосередньо трансформує суспільні відносини у сфері примусового виконання рішень, надаючи їм ознак стабільності та правової впорядкованості. Характерні риси та порядок застосування цих засобів

мають чітку ієрархічну структуру закріплення: від фундаментальних норм Конституції України та спеціальних законів (зокрема, Закону України «Про виконавче провадження») до підзаконних актів Міністерства юстиції України, що деталізують процедурні аспекти виконавчих дій. Попри різnorідну природу (нормативну, інструментальну, процесуальну), усі засоби забезпечення діяльності ДВС утворюють цілісну, монолітну систему. Ця система перебуває у постійній взаємодії з механізмами регулювання суміжних сфер публічного адміністрування, зокрема цифрової трансформації та судового контролю, що забезпечує комплексний вплив на правопорядок у державі.

Підсумовуючи, слід зазначити, що адміністративно-правові засоби діяльності органів ДВС є динамічною та ієрархічно структурованою системою, адаптивність якої в умовах правового режиму воєнного стану стала визначальним фактором збереження правопорядку. Сучасна парадигма ефективності примусового виконання рішень базується на синергії класичних методів державного примусу та новітніх цифрових інструментів (зокрема, засобів автоматизованого арешту коштів та електронної взаємодії з реєстрами), що дозволяють мінімізувати суб'єктивний чинник і скоротити процедурні строки. Удосконалення цього інструментарію має відбуватися шляхом подальшої алгоритмізації виконавчих дій та посилення захисної функції держави, що забезпечить не лише оперативність, а й безумовну правомірність реалізації монополії на легітимний примус у складних безпекових умовах.

Список використаних джерел

1. Негодченко В. В. Зміст адміністративно-правових способів і засобів забезпечення обігу інформації підрозділами інформаційно-аналітичного забезпечення та оперативного реагування органів Національної поліції України. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 10. С. 125–129.
2. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2014. 520 с.
3. Битяк Ю. П. Адміністративне право України. Загальна частина : підручник. Харків : Право, 2011. 304 с.
4. Адміністративне право України в сучасних умовах (виклики початку ХХІ століття) : монографія / [В.В. Галуцько, В.І. Олефір, М.П. Пихтін та ін.] ; за заг. ред. В.В. Галуцька. Херсон : ВАТ «Херсонська міська друкарня», 2010. 376 с.
5. Лученко Д. В. Адміністративні процедури: поняття, ознаки та види. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2014. № 2. С. 156-164.
6. Подоляка С. А. Адміністративно-правові засоби забезпечення обігу інформації в органах прокуратури. *Наукові праці МАУП*. 2014. Вип. 42(3). С. 146–151.
7. Комзюк А. Т. Заходи адміністративного примусу в правоохоронній діяльності міліції: поняття, види та організаційно-правові питання

реалізації : монографія / за заг. ред. О. М. Бандурки. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. 345 с.

8. Ульяновська О. В. Адміністративно-правові засоби реалізації конституційного права на судовий захист: теоретичний аналіз. *Віче*. 2013. № 6. С. 30–32.

9. Іванцов В. О. Поняття та особливості адміністративно-правових засобів протидії правопорушенням у галузі фінансів. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2008. № 41. С. 132–139.

10. Троцюк Н. В. Щодо поняття адміністративно-правових засобів захисту авторських прав. *Юридичний вісник*. 2016. № 4. С. 88–92.

11. Романовська О. І. Адміністративно-правове забезпечення прав і свобод людини та громадянина в діяльності органів публічної адміністрації : монографія. Львів : ЛТЕУ, 2020. 250 с.

12. Тріфонов І. Ю. Поняття та види правових засобів : навчальний посібник. Одеса : Юридична література, 2015. 54 с.

Науковий керівник: к.ю.н., доц., доцентка кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Балакарєва І. М.

СИДОР Наталія Олегівна,
студентка 3-го курсу
інститут права та правоохоронної діяльності
Львівського державного університету внутрішніх справ,
(м. Львів, Україна)

ПУБЛІЧНА СЛУЖБА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: БАЛАНС МІЖ ОПЕРАТИВНІСТЮ ТА ЗАКОННІСТЮ

Воєнний стан в Україні суттєво вплинув на діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування. У сучасних умовах публічна служба повинна працювати швидко, ефективно та забезпечувати виконання важливих функцій держави навіть під час війни. Саме тому особливого значення набуває оперативність у прийнятті рішень, організації роботи державних органів та реагуванні на нові виклики.

Разом із цим важливо, щоб навіть в умовах воєнного стану діяльність публічної служби залишалася законною та відповідала принципам верховенства права. Спрощення окремих процедур і надання додаткових повноважень органом влади допомагають швидше вирішувати нагальні питання, однак можуть створювати ризики порушення права громадян або зловживання владою. Тому сьогодні актуальним є питання пошуку балансу між необхідністю швидкого реагування та дотриманням законності у сфері публічного управління.

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

Війна в Україні переформатувала роботу усіх сфер суспільного життя. Органи публічної влади перейшли в особливий режим роботи, але виконувати свої функції не перестали. Публічна служба, безпосереднім покликанням якої є виконання завдань і функцій держави змушена оперативно реагувати на виклики, які постали перед нею. Серед першочергових завдань, які вимагали негайного реагування були: організації трудових відносин в період воєнного стану, особливості діяльності військових адміністрацій та їх посадових осіб, заходи безпеки в умовах війни, дотримання кібербезпеки та кібергігієни та інші [1, с. 308-309].

Слід зазначити, що законом № 389-VIII передбачено функціонування особливих тимчасових органів державної влади – військових адміністрацій, які діють на територіях, на яких введено воєнний стан, для забезпечення дії Конституції та законів України, з метою забезпечення разом із військовим командуванням запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, оборони, цивільного захисту, громадської безпеки і порядку, захисту критичної інфраструктури, охорони прав, свобод і законних інтересів громадян [2], при чому знову ж таки створення даних органів передбачається як можливість, а не обов'язковість.

Законом також передбачені відповідні повноваження даних тимчасових органів влади з аналізу яких стає зрозуміло, що усі вони стосується тимчасових і необхідних заходів для досягнення головної мети – збереження територіальної цілісності країни та відсіч збройної агресії, тобто дані заходи, окрім тимчасовості, мають також цільовий характер.

На особливу увагу заслуговує повноваження, яким передбачається неприпустимість припинення повноважень органів державної влади, інших державних органів в умовах воєнного стану, а саме: Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Національного банку України, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, судів, органів прокуратури, органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, досудове розслідування, розвідувальних органів та органів, підрозділи яких здійснюють контррозвідувальну діяльність [2], що гарантує забезпечення функціонування державного управління та керівництва країною і підтримка правопорядку [3, с. 819].

В умовах воєнного стану діяльність органів публічної влади в Україні зазнала суттєвих змін. Сучасні виклики потребують від державних органів швидкого прийняття рішень, оперативного реагування на загрози та ефективної організації роботи публічної служби. Саме тому в умовах війни особливого значення набуває проблема балансу між оперативністю та законністю діяльності органів влади.

Оперативність у діяльності публічної служби є необхідною умовою забезпечення національної безпеки, підтримання стабільності державного управління та своєчасного реагування на потреби

суспільства. У наукових працях зазначається, що воєнний стан вимагає адаптації системи публічного управління до кризових умов, спрощення окремих адміністративних процедур та розширення повноважень органів влади. Це дозволяє державі швидше реагувати на надзвичайні ситуації та забезпечувати ефективне функціонування органів управління [4].

Водночас навіть в умовах воєнного стану діяльність органів публічної влади повинна ґрунтуватися на принципі верховенства права та здійснюватися відповідно до закону. Науковці наголошують, що надмірне розширення дискреційних повноважень органів влади може створювати ризики зловживань, порушення прав людини та відступу від демократичних принципів державного управління. Саме тому важливими залишаються контроль за діяльністю посадових осіб, прозорість прийняття рішень та юридична відповідальність публічних службовців [5, с. 163].

Особливо актуальним є питання дотримання прав і свобод людини в умовах воєнного стану. У наукових дослідженнях підкреслюється, що обмеження окремих прав громадян допускається лише у межах, визначених Конституцією та законами України. Тому навіть за умов війни держава повинна забезпечувати баланс між інтересами національної безпеки та захистом прав людини [6].

Отже, баланс між оперативністю та законністю є однією з ключових умов ефективного функціонування публічної служби в умовах воєнного стану. З одного боку, держава повинна діяти швидко та рішуче для забезпечення безпеки країни, а з іншого – не допускати порушення принципів законності та верховенства права. Саме поєднання ефективності управління та дотримання правових норм забезпечує стабільність демократичної держави навіть у кризових умовах.

Список використаних джерел

1. Хомишин І. Ю. Публічна служба в умовах війни. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2023. С. 342. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/07/58.pdf>.
2. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
3. Попов І.В., Функціонування публічної служби в Україні в умовах дії правового режиму воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 4. URL: https://lsej.org.ua/4_2024/201.pdf
4. Л. В. Перевалова., Правові основи організації публічного управління в Україні в умовах воєнного стану // *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Серія: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. № 1. 2023. URL: https://aprus.khpi.edu.ua/article/view/285614?utm_source=chatgpt.com
5. Пешков В. В. Напрямки вдосконалення адміністративно-правових засад діяльності органів публічної адміністрації в умовах воєнного

стану. *Наукові записки. Серія: Право.* 2024. № 17. С. 162-166. <https://doi.org/10.36550/2522-9230-2024-17-162-166>.

6. Дідух Х. В. Баланс між безпекою та свободою: межі обмеження конституційних прав в умовах воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2026. Т. 1. № 2. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.15>.

Науковий керівник: к.ю.н., доц., доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін ННІПД ЛьвДУВС Лепіш Н.

СУХОВЕЦЬКИЙ Олексій Олександрович,
магістр права
(м. Харків, Україна)

ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ЕТНОПОЛІТИКИ ТА СВОБОДИ СОВІСТІ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ

Державна служба України з етнополітики та свободи совісті (далі – ДЕСС) була створена у 2019 році та наділена повноваженнями Міністерства культури України у сфері державно-конфесійних відносин. Нормативну основу діяльності ДЕСС у сфері державно-конфесійних відносин становлять Положення про Державну службу України з етнополітики та свободи совісті, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 812, Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації», Закон України «Про захист конституційного ладу у сфері діяльності релігійних організацій», Закон України «Про Службу військового капеланства» тощо.

Серед нормативно закріплених завдань ДЕСС визначено реалізацію державної політики у сфері релігії, корінних народів України, національних меншин (спільнот) України та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України пропозицій щодо формування державної політики у сфері релігії, корінних народів України, національних меншин (спільнот) України [1]. Поміж іншого, ДЕСС здійснює виражену контрольну функцію в сфері релігії. З прийняттям Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» саме на ДЕСС покладено контрольні повноваження в сфері релігії. ДЕСС здійснює перевірку релігійних організацій на предмет відповідності критеріїв організацій, діяльність яких в Україні не допускається [2], [3].

Окрім контрольних повноважень щодо ініціювання судового провадження відносно релігійних організацій, ДЕСС також узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до її компетенції; здійснює нормативно-правове регулювання у сфері релігії; бере участь у розробленні проектів державних цільових програм;

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

забезпечує релігійнознавчу експертизу за участю представників релігійних організацій та відповідних спеціалістів; виготовляє мандати на право здійснення військової капеланської діяльності тощо [1].

З 2024 року, у зв'язку з прийняттям Закону України «Про захист конституційного ладу у сфері діяльності релігійних організацій», ставлення суспільства та наукової спільноти до ДЕСС та притаманних цьому органу контрольних повноважень є неоднозначним [4], [5], [6], [7], [8], [9]. Утворення окремого органу виконавчої влади, на якого покладено повноваження в сфері релігії та етнополітики, на нашу думку, є позитивним кроком. Політика держави відповідає проєвропейському курсу України та цінностям, визначеним у Договорі про Європейський Союз та в Договорі про функціонування Європейського Союзу [10]. В той же час вбачаємо ряд викликів, з якими стикнулася ДЕСС та які негативно впливають на діяльність та імідж цього органу.

По-перше, в ДЕСС спостерігається дефіцит кадрів. З 64 штатних одиниць, передбачених структурою ДЕСС, в цьому органі працюють 49 працівників (службовців), також наявні 17 вакантних посад (*математичні неузгодження кількості штатних одиниць і кількості працівників можна пояснити можливістю працевлаштування на частину ставки*). Таким чином, ДЕСС забезпечений службовцями лише трохи більше, ніж на три четверті від штатного розпису.



ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ЕТНОПОЛІТИКИ ТА СВОБОДИ СОВІСТІ

ДЕСС

пров. Музейний, 12, м. Київ, 01001, тел. (044) 232-59-59
E-mail: info@dess.gov.ua, сайт: dess.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 43571959

від _____ 20__ р. № _____ На № _____ від _____ 20__ р.

О. Суховецький

o.o.sukhovetskyi@gmail.com

Шановний Олексію Олександровичу!

Державна служба України з етнополітики та свободи совісті (ДЕСС) у межах компетенції розглянула Ваш запит на інформацію від 13.05.2026 (вх. № 93 (з) від 13.05.2026) щодо надання інформації про кількість штатних працівників, структуру, середньомісячну заробітну плату, кількість вакансій у ДЕСС та повідомляє про таке.

Станом на 13.05.2026 у ДЕСС обліковується 49 працівників.

Станом на 13.05.2026 у ДЕСС діє структура, яку затверджено Головою ДЕСС від 19.05.2025 та погоджено Міністром Кабінету Міністрів України від 21.05.2025. Згідно зі структурою ДЕСС, кількість штатних одиниць складає 64.

Рівень середньомісячної заробітної плати становить 43930,76 грн.

Також повідомляємо, що станом на 13.05.2026 у ДЕСС наявні 17 вакантних посад.

З повагою
Голова

Віктор ЄЛЕНСЬКИЙ

Катерина Дерезенко



ДОКУМЕНТ СЕД АСКОД
Сертифікат 3FAA9288358EC0030400000889035008282DC00
Підписант Єленський Віктор Євгенович
Дійсний з 10.12.2024 12:24:40 по 10.12.2026 12:24:40



ДЕСС
2135/07/26 від 18.05.2026

По-друге, структурою ДЕСС не передбачені територіальні управління, які розміщені «на місцях» та здійснюють політику у галузі релігії та етнополітики в окремих регіонах України. Це може зумовити трансформацію ДЕСС з органу виконавчої влади, на який покладено важливі етно-культурні функції на дорадчий орган, діяльність якого зводиться до поверхневих соціологічних досліджень та складання звітної документації.

В умовах євроінтеграційного процесу та стрімкого розвитку подій, пов'язаних із проблемами захисту прав віруючих окремих релігійних організацій, ДЕСС, на нашу думку, повинна бути представлена територіальними управліннями, які діятимуть за принципом зональності.

По-третє, на ДЕСС покладено повноваження в сфері етнополітики та релігії, хоча ми переконані, що здійснювати повноваження в цих сферах мають різні державні служби. Етнополітика - цілеспрямована діяльність держави, політичних партій і громадських організацій у поліетнічних країнах із регулювання відносин між етнічними групами. Відповідно до ст. 1 Декларації прав національностей України, вбачаємо, що етнополітична складова діяльності держави спрямована на гарантування всім народам, національним групам, громадянам, які проживають на території України, *рівних політичних, економічних, соціальних та культурних прав* [11]. Захист релігійних прав населення є окремим завданням держави, яке не завжди пов'язане з етнополітичним питанням.

Наявність окремих відділів у справах релігії та етнополітики, як і окремих консультативно-дорадчих експертних рад оцінюється нами позитивно, але функціонування єдиного органу державної влади з настільки різними функціями радше зумовлено бюджетними обмеженнями [12]. З іншого боку, за інформацією, наданою ДЕСС на запит на доступ до публічної інформації, рівень середньомісячної заробітної плати становить 43 930,76 грн.

По-четверте, в межах своєї компетенції, ДЕСС сприяє розвитку державно-конфесійних відносин в Україні з дотриманням демократичних засад, недопущення порушення прав та свобод людини і громадянина, а в умовах збройної агресії проти України забезпечує реалізацію доктрини войовничої демократії в релігійній сфері. Через релігійний нігілізм окремих віруючих, діяльність ДЕСС викликає занепокоєння в контексті можливого «обмеження свободи совісті та релігії». ДЕСС не має повноважень забороняти релігійні течії, вірування та культи, натомість на підставі законодавства ініціює питання щодо припинення діяльності окремих релігійних організацій, які загрожують демократії та громадському порядку [13, с. 339].

Суспільні занепокоєння з цього питання мали бути подолані самою ДЕСС, у співробітництві з іншими органами державної влади. Наголошуємо на необхідності впровадження просвіти населення щодо мети та завдань ДЕСС в сфері релігії, а також на роз'ясненні меж реалізації свободи совісті та релігії. Не виключено, що перед

Конституційним Судом України варто поставити питання щодо тлумачення ст. 35 Конституції України. Попри тривалу збройну агресію проти України та супутню проблематику співвідношення свободи совісті та релігії з конституційним обов'язком із захисту Батьківщини, досі орган конституційної юрисдикції не надав офіційного тлумачення цієї конституційної норми.

ДЕСС – це порівняно новий орган державної влади, на якого покладено функції в сфері етнополітики та релігії, однак в ході наступного етапу правової реформи, цей орган має бути реформований, цілі й функції його діяльності мають бути зрозумілими для пересічних громадян, а сам орган повинен бути представлений не тільки на національному, але і на регіональному рівні.

Список використаних джерел

1. Про Державну службу України з етнополітики та свободи совісті : Положення, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 812. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/812-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.05.2026).
2. Про свободу совісті та релігійні організації : Закон України від 23.04.1991 р. № 987-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/987-12#Text> (дата звернення: 20.05.2026).
3. Про захист конституційного ладу у сфері діяльності релігійних організацій : Закон України від 20.08.2024 р. № 3894-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3894-20#top> (дата звернення: 20.05.2026).
4. Мельничук І. Закон України «Про захист конституційного ладу у сфері діяльності релігійних організацій» (2024): Політико-правові підстави прийняття і ймовірні наслідки для православних церков в Україні. *Літопис Волині. Всеукраїнський науковий часопис*. 2024. Чис. 31. С. 162–169.
5. Колодний А. М., Филипович Л. О. Релігійний плюралізм як феномен: українські реалії в умовах російсько-української війни. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Філософські науки*. 2024. Вип. 2 (96), С. 23–36.
6. Янауер М. М., Корицький Я. Б. Релігійний фактор у системі національної безпеки України: правові механізми захисту. *Освітній дискурс: збірник наукових праць*. 2024. № 51(10-12). С. 111–120.
7. Стоцький Я. Психологічно-політичні та юридичні особливості в процесі трансформації релігійних організацій із УПЦ МП до ПЦУ. *Legal Bulletin* 2025. № 2 (16). С. 50–57.
8. Целковський Г. А. Міжнародний аспект правового регулювання підпорядкування української православної церкви. *Культурологічний альманах*. 2024. Вип. 3 (11). С. 370–377.
9. Предко О. І. Релігійна безпека/небезпека: можливості та загрози у сфері державно-церковних відносин. *Культурологічний альманах*. 2025.

Вип. 1 (13). С. 48–54.

10. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу (2010/с 83/01). URL: <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://zakon.rada.gov.ua/laws/file/text/40/f450346n12.pdf> (дата звернення: 20.05.2026).

11. Декларація прав національностей України від 01.11.1991 р. №1771-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1771-12#Text> (дата звернення: 20.05.2026).

12. Про Державну службу України з етнополітики та свободи совісті. URL: <https://dess.gov.ua/about/> (дата звернення: 20.05.2026).

13. Суховецький О. О. Сучасний стан державно-конфесійних відносин: перспективи розвитку та пропозиції для вдосконалення. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: Право*. 2026. Вип. 93, Ч. 3. С. 335-343.

Науковий керівник: д.ю.н., проф., завідувач кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Георгієвський Ю. В.

ФОКІНА Марина Юріївна,
студентка 2-го курсу факультету прокуратури
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

КІБЕРГІГІЄНА ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Цифрова трансформація публічного управління в Україні, що реалізується через електронне врядування, хмарні сховища, дистанційний документообіг, посилює залежність державних інституцій від інформаційних систем. В умовах воєнного стану ця залежність набуває виміру національної безпеки, оскільки органи влади України стали об'єктами кібератак на критичну інформаційну інфраструктуру з боку держави-агресора. За таких обставин навіть одинична помилка службовця може мати системні наслідки. Водночас практика свідчить, що ефективність технічного захисту залежить від цифрової обізнаності персоналу. За оцінками фахівців, понад 90% успішних кібератак пов'язані з людським фактором – помилками або необережними діями користувачів. Це актуалізує проблему визначення місця кібергігієни в структурі професійної компетентності публічного службовця та окреслення її нормативного підґрунтя.

У науковій літературі кібергігієна розглядається як елемент системи кібербезпеки, що охоплює профілактичні заходи і практики користувачів

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

або організацій для захисту даних та інформаційних систем від кіберзагроз [1, с.52]. На відміну від кібербезпеки в широкому розумінні, яка визначена Законом України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України» і передбачає стан захищеності інформаційного простору загалом, кібергігієна зосереджена на індивідуальному та організаційному рівнях і реалізується через конкретні звички та дії учасників цифрового середовища. З цього випливає, що жодна система захисту не компенсує недотримання базових правил безпечної поведінки з боку самих службовців.

Нормативне підґрунтя формування навичок кібергігієни у публічних службовців закріплено, зокрема, у пункті 27 частини третьої статті 8 Закону України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України» [2], який відносить до повноважень Кабінету Міністрів України затвердження порядку проведення відповідних інструктажів і тренінгів. Реалізацією цієї норми стала постанова Кабінету Міністрів України від 8 жовтня 2025 року № 1281 «Про затвердження Порядку проведення інструктажів та систематичних тренінгів щодо кібергігієни» [3]. Цей нормативний акт встановлює обов'язковість відповідних організаційно-навчальних заходів для широкого кола суб'єктів державного управління. Порядком визначено чотири підстави для проведення навчання: протягом місяця після призначення на посаду або набуття повноважень; щорічно протягом усього строку перебування на посаді; протягом місяця після значного кіберінциденту; за результатами аналізу ризиків.

Правове закріплення обов'язковості такого навчання є необхідним, проте недостатнім заходом без розуміння конкретних загроз, з якими стикаються публічні службовці у повсякденній роботі. Аналіз практики дозволяє виокремити кілька ключових їх категорій. Найпоширенішою з них є фішинг – метод соціальної інженерії, спрямований на отримання конфіденційних даних шляхом імітації легітимних повідомлень. Показовим прикладом є компрометація поштового аккаунту керівника президентської кампанії Г. Клінтон Дж. Подести у 2016 році внаслідок переходу за фішинговим листом, що спричинило масштабний витік службової інформації [4]. Це демонструє, що посада не гарантує стійкості до атак соціальної інженерії за відсутності базових навичок кібергігієни. Інший вектор пов'язаний з управлінням паролями: використання однакових облікових даних на різних платформах перетворює одиничний витік даних на потенційний злом корпоративних ресурсів. Інший блок загроз утворюють шкідливі програми. Атака SUNBURST, виявлена у грудні 2020 року, показала можливість ураження тисяч установ через компрометацію єдиного постачальника програмного забезпечення – у цьому випадку компанії SolarWinds, чиїм продуктом користувалися десятки тисяч клієнтів, зокрема федеральні органи влади США та органи влади союзних держав [5, с.188].

Окремої уваги заслуговує питання кібергігієни при використанні засобів штучного інтелекту в службовій діяльності, яке набуває дедалі

більшої практичної значущості. Посібник «Поради з відповідального використання ШІ публічними службовцями», розроблений Міністерством цифрової трансформації України спільно з Національним агентством України з питань державної служби та Вищою школою публічного управління, наголошує на неприпустимості введення персональних або службових даних у запити до AI-інструментів, необхідності використання безпечних платформ та перевірки кожного результату ШІ. Це свідчить, що зміст поняття кібергігієни розширюється разом із технологічними змінами.

На інституційному рівні в Україні вже сформовано окремі механізми підготовки у сфері кібергігієни, зокрема Вищою школою публічного управління реалізуються програми підвищення кваліфікації публічних службовців, функціонує сервіс «Цифрограм для державних службовців», CERT-UA надає рекомендації, а ОБСЄ реалізувало освітній проект «Посилення спроможностей українських державних органів у сфері кібергігієни та кібербезпеки». Разом із тим системна проблема полягає в тому, що до набрання чинності постановою КМУ № 1281 ці ініціативи мали переважно несистемний, епізодичний характер, на що звертала увагу і оновлена Стратегія кібербезпеки України, констатуючи, що розвиток цифрової грамотності здійснювався без чіткої програми, а кібернавчання проводились непослідовно. Крім того, стан реалізації кібергігієни на регіональному рівні залишається суттєво нижчим за центральний: більшість органів місцевого самоврядування не мають ані спеціалізованих підрозділів з кіберзахисту, ані власних ресурсів для проведення систематичного навчання.

Отже, можна констатувати, що кібергігієна є самостійним елементом системи кібербезпеки публічної служби, що реалізується через дотримання службовцями визначених правил цифрової поведінки. Прийняття постанови Кабінету Міністрів України від 8 жовтня 2025 року № 1281 закріпило обов'язковість систематичного навчання з кібергігієни для суб'єктів публічної служби, що відповідає цілям Стратегії кібербезпеки України. Водночас ефективність цих механізмів залежить від актуальності навчальних програм, урахування сучасних кіберзагроз та подолання дисбалансу між центральним і місцевим рівнями, тому окремої уваги потребує посилення організаційної та методичної підтримки органів місцевого самоврядування у сфері кібергігієни. Перспективним напрямом подальшого вдосконалення правового регулювання є інтеграція вимог кібергігієни в систему оцінювання професійної компетентності.

Список використаних джерел

1. Білявська Ю. Кібербезпека та кібергігієна: нова ера цифрових технологій / Ю. Білявська, Я. Шестак. *Товари і ринки*. 2022. № 3. С. 47-59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tovary_2022_3_6.
2. Про основні засади забезпечення кібербезпеки України: Закон України від 05.10.2017 р. № 2163-VIII : станом на 27 берез. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2163-19/conv#n94>.

3. Про затвердження Порядку проведення інструктажів та систематичних тренінгів щодо кібергігієни : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.10.2025 р. № 1281. *Офіційний вісник України*. 2025. № 87. Ст. 6055.

4. Narayanswamy A. (July 22, 2016). WikiLeaks releases thousands of documents about Clinton and internal deliberations. *The Washington Post*. 2016, July 22. URL: <https://lnk.ua/loZTDjmBb>.

5. Дубель М. Цифрова гігієна публічних службовців як важлива складова національної безпеки. *Галицький економічний вісник*. 2025. Т. 95. № 4. С. 183-190. URL: <https://lnk.ua/OrUXQejXX>.

Науковий керівник: к.ю.н., доц., доцентка кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Спасенко В. О.

ХУССЕЙН Софія Акрамівна,
здобувачка вищої освіти на бакалаврському рівні
юридичного факультету
Хмельницького університету управління та права
імені Леоніда Юзькова
(м. Хмельницький, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Питання здійснення публічної влади в умовах воєнного стану є одним із найбільш актуальних для сучасного конституційного права України. Це пояснюється тим, що в період збройної агресії держава повинна одночасно забезпечувати оборону, громадську безпеку, стабільність управління та дотримання прав і свобод людини. Воєнний стан не скасовує конституційний лад, а лише змінює окремі механізми функціонування публічної влади відповідно до особливого правового режиму.

Відповідно до Конституції України, носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ. Це означає, що навіть в умовах воєнного стану публічна влада не втрачає своєї демократичної природи і повинна діяти в межах Конституції та законів України. Конституція також закріплює принцип поділу державної влади на законодавчу, виконавчу і судову, що має важливе значення для недопущення надмірної концентрації влади в одному органі чи посадовій особі [1].

Воєнний стан в Україні було введено Указом Президента України № 64/2022 від 24 лютого 2022 року у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України. У травні 2026 року його дію знову було продовжено з 05:30 4 травня 2026 року на 90 діб. Це свідчить про

тривалий характер особливого правового режиму та необхідність стабільної організації публічної влади в таких умовах [3; 5].

Закон України «Про правовий режим воєнного стану» визначає воєнний стан як особливий правовий режим, що вводиться у разі збройної агресії чи загрози нападу. Цей Закон також встановлює правові засади діяльності органів державної влади, військового командування, військових адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій в умовах воєнного стану [2].

Однією з основних особливостей здійснення публічної влади в умовах воєнного стану є посилення ролі Президента України як глави держави та Верховного Головнокомандувача Збройних Сил України. Саме Президент приймає рішення про введення воєнного стану, яке має бути затверджене Верховною Радою України. Такий порядок показує, що навіть у кризовий період діє система стримувань і противаг: Президент ініціює введення особливого режиму, а парламент здійснює конституційний контроль через його затвердження [1; 2].

Важливу роль у цей період відіграє Верховна Рада України. Вона продовжує здійснювати законодавчу владу, ухвалює закони, затверджує укази Президента про введення або продовження воєнного стану, а також забезпечує правове регулювання суспільних відносин у сфері оборони, безпеки, прав людини, бюджету та діяльності органів влади. Тобто парламент не усувається від управління державою, а навпаки - зберігає ключову роль у забезпеченні легітимності рішень публічної влади.

Особливістю виконавчої влади в умовах воєнного стану є її більша мобілізаційна спрямованість. Кабінет Міністрів України, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади забезпечують виконання рішень у сфері оборони, економіки, соціального захисту, евакуації населення, функціонування критичної інфраструктури та гуманітарного забезпечення. У таких умовах виконавча влада повинна діяти швидко, але її рішення все одно мають відповідати Конституції та законам України [1; 2].

Окреме місце в системі публічної влади під час воєнного стану займають військові адміністрації. Вони можуть утворюватися для забезпечення дії Конституції та законів України, оборони, громадської безпеки і порядку. Військові адміністрації населених пунктів, районні та обласні військові адміністрації здійснюють свої повноваження протягом дії воєнного стану та певний час після його припинення чи скасування [2; 4].

Водночас створення військових адміністрацій не означає повного зникнення місцевого самоврядування. Місцеве самоврядування залишається важливою складовою публічної влади, однак в умовах воєнного стану його повноваження можуть змінюватися або тимчасово поєднуватися з повноваженнями військових адміністрацій. Це зумовлено необхідністю оперативного прийняття рішень на місцях,

особливо у громадах, які перебувають поблизу бойових дій або зазнають постійних загроз [2; 4].

Ще однією важливою особливістю є можливість тимчасового обмеження окремих прав і свобод людини. Конституція України допускає такі обмеження в умовах воєнного або надзвичайного стану, але із зазначенням строку дії цих обмежень. Водночас існує перелік прав, які не можуть бути обмежені навіть під час воєнного стану. Це підтверджує, що воєнний стан не дає державі права діяти свавільно, а лише дозволяє застосовувати необхідні та законні заходи для захисту держави й суспільства [1; 2].

Особливе значення має принцип верховенства права. В умовах війни держава часто змушена діяти швидко, але швидкість не повинна замінювати законність. Будь-яке рішення органів публічної влади має мати правову підставу, бути необхідним, пропорційним і спрямованим на захист суспільних інтересів. Якщо публічна влада виходить за межі закону, це може створити загрозу для демократії та прав людини навіть за умов оборони держави.

Судова влада також продовжує виконувати свої функції. Її роль полягає у захисті прав людини, розгляді спорів, контролі за законністю рішень і дій органів влади. У воєнний період доступ до правосуддя може бути ускладненим через безпекову ситуацію, евакуацію судів або зміну територіальної підсудності, однак сама ідея судового захисту не припиняє існування [1; 2].

Отже, здійснення публічної влади в умовах воєнного стану має низку особливостей: посилюється роль Президента, військового командування та виконавчої влади; можуть утворюватися військові адміністрації; допускається тимчасове обмеження окремих прав людини; змінюється порядок функціонування місцевого самоврядування. Проте головним є те, що навіть під час війни публічна влада повинна залишатися конституційною, законною, контрольованою та спрямованою на захист людини, суспільства і держави. Воєнний стан є не запереченням конституціоналізму, а перевіркою здатності держави діяти ефективно, не виходячи за межі права [1; 2].

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/389-19>.
3. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/64/2022>.
4. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/280/97-%D0%B2%D1%80>.
5. Верховна Рада України. Новини щодо продовження строку дії

воєнного стану в Україні. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/272464.html>.

Науковий керівник: д-рка філософії з права, доцентка кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова Владовська К. П.

ШВЕЦЬ Катерина Дмитрівна,
учениця 11-Г класу комунального закладу
«Чернігівський обласний науковий ліцей»
Чернігівської обласної ради
(м. Чернігів, Україна)

КОМУНІКАЦІЯ УКРАЇНСЬКОЇ ВЛАДИ З НАСЕЛЕННЯМ ЧЕРЕЗ TELEGRAM ПІД ЧАС ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ

Повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну 24 лютого 2022 року стало безпрецедентним викликом для держави та суспільства. В умовах воєнного стану особливого значення набули швидкість передачі інформації, оперативність реагування органів влади на кризові ситуації та підтримання постійного зв'язку з населенням. За таких обставин цифрові комунікації стали одним із ключових інструментів державного управління, а месенджер Telegram – одним із головних каналів взаємодії влади та громадян.

Сучасна система публічного управління передбачає відкритість діяльності органів влади та забезпечення права громадян на доступ до інформації. Відповідно до Закону України «Про інформацію», кожен має право на отримання інформації, необхідної для реалізації своїх прав і свобод [3; 4; 6]. Водночас в умовах воєнного стану потреба в оперативному інформуванні населення суттєво зростає, оскільки своєчасно отримана інформація може безпосередньо впливати на безпеку та життя людей [5].

Telegram став одним із найефективніших інструментів кризової комунікації під час війни. Популярність платформи пояснюється швидкістю поширення повідомлень, можливістю миттєвого отримання сповіщень, доступністю для користувачів та відсутністю складних алгоритмів формування стрічки новин. Саме тому Telegram активно використовується державними органами для оперативного донесення офіційної інформації до населення [9, с. 57-59].

Особливого значення Telegram набув після початку повномасштабного вторгнення. Через офіційні канали Президента України, Кабінету Міністрів України, Міністерства оборони України, Генерального штабу Збройних Сил України, Міністерства внутрішніх

справ України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій та обласних військових адміністрацій громадяни отримують інформацію в режимі реального часу. Повідомлення стосуються повітряних тривог, ракетних загроз, наслідків обстрілів, роботи критичної інфраструктури, евакуації населення, гуманітарної допомоги та інших питань, важливих для суспільства [8; 9; 10].

Важливою особливістю Telegram є можливість прямої комунікації між представниками влади та населенням. На відміну від традиційних засобів масової інформації, месенджер дозволяє посадовим особам безпосередньо звертатися до громадян, оперативно поширювати офіційні повідомлення та швидко реагувати на інформаційні виклики. Такий формат сприяє підвищенню рівня довіри до державних інституцій та зменшує ризик викривлення інформації [8, с. 480-485].

Показовим прикладом є діяльність офіційного Telegram-каналу Президента України. З перших днів повномасштабної війни він став одним із ключових джерел офіційної інформації для мільйонів громадян. Через канал поширюються звернення до населення, повідомлення про міжнародну підтримку України, результати дипломатичної діяльності та актуальна інформація щодо безпекової ситуації в державі [10]. Важливу роль також відіграють канали Генерального штабу ЗСУ та ДСНС України, які регулярно інформують громадян про перебіг бойових дій, наслідки ворожих атак та заходи безпеки [1; 2].

Науковці зазначають, що ефективна комунікація держави з населенням є одним із ключових чинників суспільної стійкості в кризових умовах. Оперативне інформування сприяє зниженню рівня панічних настроїв, допомагає координувати дії громадян та забезпечує виконання рекомендацій органів влади [7; 8, с. 471-473]. У цьому контексті Telegram виконує не лише інформаційну, а й соціальну функцію, сприяючи консолідації українського суспільства.

Водночас використання Telegram супроводжується певними ризиками. Однією з основних проблем є поширення неправдивої інформації через анонімні канали. В умовах інформаційної війни дезінформація може використовуватися як інструмент впливу на громадську думку, створення панічних настроїв та підриву довіри до державних інституцій [9, с. 57-58].

Саме тому органи державної влади постійно наголошують на необхідності користування офіційними джерелами інформації та розвитку медіаграмотності населення [9, с. 55-57].

Крім того, окремі дослідники звертають увагу на питання інформаційної безпеки та захисту персональних даних користувачів Telegram. Проте практика використання месенджера під час війни демонструє, що переваги швидкого інформування населення значною мірою переважають можливі недоліки використання платформи [7].

Отже, Telegram став невід'ємним елементом системи комунікації української влади з населенням під час повномасштабної війни. Його

використання забезпечило оперативне інформування громадян, підвищило ефективність кризових комунікацій та сприяло підтриманню суспільної стійкості в умовах воєнного стану. Досвід України свідчить про те, що сучасні цифрові платформи можуть бути ефективним інструментом державного управління під час кризових ситуацій. Подальший розвиток державної цифрової комунікації має супроводжуватися посиленням інформаційної безпеки, протидією дезінформації та підвищенням рівня медіаграмотності населення.

Список використаних джерел

1. Генеральний штаб ЗСУ: офіційний Telegram-канал офіційний Telegram-канал Генерального штабу Збройних Сил України. URL: @GeneralStaffZSU (дата звернення: 05.06.2026).
2. ДСНС України: офіційний Telegram-канал Державної служби України з надзвичайних ситуацій. URL: t.me/dsns_telegram (дата звернення: 05.06.2026).
3. Про доступ до публічної інформації : Закон України від 13.01.2011 р. № 2939-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17#Text> (дата звернення: 04.06.2026).
4. Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 р. № 2657-XII. URL: <https://tax.gov.ua/dlya-gromadskosti/dpa-i-gromadskist/normativno-pravova-baza-u-sferi/arhiv-normativno-pravova-baza/53366.html> (дата звернення: 05.06.2026).
5. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 05.06.2026).
6. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.06.2026).
7. Логвін Д. Зв'язки з громадськістю в системі державного управління під час війни. *Науковий вісник. Державне управління*. 2024. URL: <https://journals.maup.com.ua/index.php/pubadmin/article/view/5313/5621> (дата звернення: 05.06.2026).
8. Лушагіна Т. Комунікативна політика органів публічної влади під час війни. *Public Administration and Regional Development*. 2023. № 20. С. 471-491.
9. Наталіна Н. Телеграм-канали як інструменти стратегічної комунікації в Україні під час війни. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2023. С. 53-60.
10. Zelenskiy / Official: офіційний Telegram-канал Президента України Володимира Зеленського. URL: t.me/V_Zelenskiy_official (дата звернення: 05.06.2026).

Науковий керівник: учитель правознавства КЗ «Чернігівський обласний науковий ліцей» Чернігівської обласної ради Давидко І. Л.

Публічна служба в умовах воєнного стану: сучасні виклики та перспективи реформування : зб. наук. матеріалів Всеукр.наук.-практ. конф. до Дня державної служби (м. Харків, 18 червня 2026 р.).

ШЕВЯКОВ Ігор Сергійович,
суддя Полтавського окружного адміністративного суду
(м. Полтава, Україна),
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
(м. Харків, Україна)

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ВИКОНАННЯ СУДОВИХ РІШЕНЬ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

В умовах формування демократичної правової держави та утвердження принципу верховенства права питання ефективного виконання судових рішень у сфері публічної служби набувають особливого практичного та теоретичного значення. Зокрема, особливої уваги заслуговують проблеми виконання рішень судів, якими поновлено осіб на виборних посадах в органах місцевого самоврядування.

Нормативно-правову основу проходження публічної служби в органах місцевого самоврядування становить Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [1]. Стаття 3 цього закону виділяє окрему категорію посад в органах місцевого самоврядування: виборні посади, на які особи обираються або затверджуються відповідною радою, наприклад секретар відповідної ради. Правовою підставою зайняття виборних посад є рішення відповідної ради, прийняте за результатами голосування на пленарному засіданні згідно зі статтею 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» [2].

За загальним правилом, припинення перебування осіб на таких виборних посадах відбувається внаслідок закінчення повноважень самої ради. Однак в окремих випадках повноваження особи, яка займає таку виборну посаду, можуть бути припинені достроково, в тому числі і за рішенням ради, що приймається також шляхом голосування. Наприклад, частина 5 статті 50 Закону України «Про місцеве самоврядування» в Україні передбачає, що повноваження секретаря сільської, селищної, міської ради можуть бути достроково припинені за рішенням відповідної ради [2]. У цих випадках нерідко виникає спір щодо правомірності припинення перебування на посаді (звільнення) між працівником, який займав таку виборну посаду, та радою, що виступає роботодавцем в цих правовідносинах. При виконанні судових рішень, якими вирішено вказану категорію спорів на користь працівника і якими поновлено працівника на виборній посаді, спостерігається правова колізія.

Виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника вимагає формального рішення роботодавця про

таке поновлення. Таке рішення у формі наказу, розпорядження, рішення та іншого є підставою поновлення трудових правовідносин, що були, за висновком суду, протиправно перервані вимушеним прогулом. У досліджуваному випадку роботодавцем виступає рада, якій, як вже вказано, закон приписує прийняття відповідного рішення за наслідками голосування.

Таким чином, виконання судового рішення про поновлення працівника на виборній посаді вимагає прийняття рішення ради шляхом голосування. Відповідна рада, виконуючи судове рішення шляхом винесення питання поновлення працівника на виборній посаді на порядок денний пленарного засідання ради та проведення відповідного голосування, формально діє у відповідності з положеннями Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні». І такий спосіб дій відповідає частині другій статті 19 Конституції України, оскільки рада зобов'язана діяти на підставі, у порядок та у спосіб, що визначені законом.

Однак зобов'язання ради проголосувати за питання поновлення працівника на виконання рішення суду вступає у протиріччя з основоположними принципами виборчого права, зокрема щодо свободи власного волевиявлення виборця при голосуванні.

Принципи вільного волевиявлення та свободи голосування знайшли ґрунтовне відображення у вітчизняній правовій науці.

Зокрема, Ю.Б. Ключковський у монографії «Принципи виборчого права: доктринальне розуміння, стан та перспективи законодавчої реалізації в Україні» [3], досліджуючи основоположний «принцип вільних виборів», вказує, що вимога вільного вираження волі виборців є важливою складовою цього принципу. Реалізується вона при голосуванні. «Зміст вимоги свободи волевиявлення достатньо очевидний і полягає в тому, що виявлення волі виборця у день голосування відбувається без будь-якого зовнішнього впливу [3, с. 418].

Аналогічну позицію обстоює і М. Ставнійчук: «Принцип вільних виборів означає, що в процесі їх організації і проведення повністю виключається будь-який примус щодо участі або неучасті як у виборах в цілому, так і власне у самій процедурі голосування, а також виключається тиск на виборця при визначенні ним, як йому голосувати на виборах» [4, с. 91]. У свою чергу О. Марцеляк розглядає добровільність участі у виборах та свободу волевиявлення як «дві сторони одного і того ж правового явища» [5, с. 259].

У той же час судове рішення по суті своїй є актом правового примусу до прийняття чітко визначеного конкретного рішення - поновити протиправно звільненого працівника на посаді. Рішення суду є обов'язковим до виконання. Тому відповідна рада, яка голосує за прийняття рішення про поновлення працівника на посаді, виходячи з принципу обов'язковості судового рішення, не має іншого вибору, окрім як проголосувати позитивно. Інше рішення ради трактується законом як

невиконання судового рішення та є варіантом протиправної поведінки, що тягне за собою негативні наслідки.

На практиці у таких ситуаціях реалізація принципу свободи волевиявлення депутата при голосуванні містить у собі і певне поле для зловживань суб'єкта владних повноважень, в даному разі роботодавця. І такі зловживання нерідко мають місце.

Природньо, що звільнення радою осіб з виборних посад супроводжуються певними конфліктами, в тому числі й особистісними. Як наслідок, виконання судових рішень про поновлення таких осіб на посадах також відбувається в умовах існуючих особистісних конфліктів. Відповідно, голосування за виконання рішення суду може бути різним. Так, нерідко голосування за виконання рішення суду про поновлення на виборній посаді завершується відсутністю необхідної кількості голосів внаслідок того, що значна частина депутатів ради проголосувала проти або утрималася. Рішення суду про поновлення залишається невиконаним, що протирічить принципу обов'язковості судових рішень. Але при цьому у процедурах судового контролю, що покликані забезпечити виконання судового рішення, орган самоврядування в цілому або ж окремі депутати небезпідставно вказують суду на їхнє право дотримуватися свободи волевиявлення при голосуванні.

3 листопада 2024 року інститут судового контролю зазнав змін внаслідок набранням чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення положень про судовий контроль за виконанням судових рішень» від 21 листопада 2024 року № 4094-IX [6]. Цим законом були дещо змінені правила застосування судами зобов'язань подати звіт про виконання судового рішення, застосованих до відповідачів (боржників).

З-поміж іншого, Кодекс адміністративного судочинства України було доповнено статтею 382-1 «Розгляд заяви про зобов'язання подати звіт про виконання судового рішення», частина четверта якої містить норму: «Якщо суб'єктом владних повноважень є колегіальний орган і судовим рішенням такого суб'єкта владних повноважень зобов'язано вчинити певні дії, суд може зобов'язати подати у встановлений судом строк звіт про виконання судового рішення кожного з членів такого колегіального органу, до чиїх повноважень, завдань чи функцій належить забезпечення виконання такого судового рішення».

Вже напрацьована певна практика застосування судами описаного інструменту судового контролю за виконанням судових рішень колективними органами. В цих випадках суд покладає обов'язок подати звіт про виконання судового рішення персонально на кожного депутата відповідної ради, застосовуючи до нього примус проголосувати саме певним чітко визначеним судом чином. Наприклад, таке правозастосування продемонстровано в ухвалі Івано-Франківського окружного адміністративного суду від 27 жовтня 2025 року по справі № 300/3656/21 [7].

У той же час прямий примус суду до прийняття заздалегідь визначеного, чіткого і неоднозначного, позитивного рішення депутата при голосуванні за конкретне рішення входить у непереборне протиріччя з реалізацією принципу свободи голосування депутата. Описане протиріччя є наслідком неприйнятної неузгодженості нормативного регулювання, що встановлює обов'язковість судових рішень, з одного боку - та нормативного регулювання способу прийняття колегіальним органом, в даному випадку радою, окремих рішень, з іншого боку.

Таким чином, досліджувана проблема вказує на необхідність внесення законодавчих змін до положень Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», спрямованих на зміну форми прийняття радами рішень, пов'язаних з виконанням рішення суду зобов'язального характеру, якими вжито спосіб захисту права у вигляді прямого зобов'язання до прийняття конкретного чітко визначеного рішення.

Список використаних джерел

1. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text> (дата звернення: 15.05.2026).
2. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр#Text> (дата звернення: 15.05.2026).
3. Ключковський Ю. Принципи виборчого права: доктринальне розуміння, стан та перспективи законодавчої реалізації в Україні: монографія. Київ : Ваіте, 2018. 908 с.
4. Виборче право України : навч. посіб. / ред.: В. Погорілко, М. Ставнійчук. Київ : Парлам. вид-во, 2003. 383 с.
5. Марцеляк О. Вибори народних депутатів України: історія, теорія, практика : навч. посіб. Харків : Прометей-Прес, 2007. 636 с.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення положень про судовий контроль за виконанням судових рішень : Закон України від 21.11.2024 р. № 4094-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4094-20#Text> (дата звернення: 15.05.2026).
7. Ухвала Івано-Франківського окружного адміністративного суду від 27.10.2025 р. у справі № 300/3656/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/131325205> (дата звернення: 15.05.2026).

Науковий керівник: д.ю.н., проф., завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Середа О. Г.

ШКРЬОБКА Крістіна Єгорівна,
*аспірантка кафедри конституційного та адміністративного
права Запорізького національного університету
(м. Запоріжжя, Україна)*

ОБМЕЖЕННЯ ТА ЗАБОРОНИ ДЛЯ ДОСТУПУ ОСОБИ ДО ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В ПЕРІОД ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ: ДОКТРИНАЛЬНИЙ, ЗАКОНОДАВЧИЙ АСПЕКТИ

В умовах воєнного стану питання обмеження та заборони доступу до публічної служби набувають особливого значення, оскільки діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування безпосередньо пов'язана із забезпеченням національної безпеки, обороноздатності та стабільного функціонування держави. У зв'язку із військовою агресією проти України законодавець запровадив низку спеціальних обмежень і заборон щодо вступу на публічну службу, а також особливі механізми кадрового забезпечення державного апарату.

У сучасній адміністративно-правовій доктрині публічна служба визначається як професійна діяльність осіб, спрямована на реалізацію функцій держави та органів місцевого самоврядування. Науковці підкреслюють, що в умовах воєнного стану публічна служба набуває особливого значення як елемент механізму забезпечення державної безпеки. Так, В. Авер'янов зазначав, що публічна служба є «невід'ємним елементом функціонування державного механізму та реалізації публічного інтересу. В умовах надзвичайних правових режимів значення публічної служби істотно посилюється» [1].

Під час правового режиму воєнного стану «ключового» значення набувають принципи законності, лояльності до держави, доброчесності, політичної нейтральності та забезпечення національної безпеки. Науковці зазначають, що в умовах воєнного стану допустимим є тимчасове звуження окремих прав і свобод громадян, в т.ч. права рівного доступу до публічної служби, якщо такі обмеження передбачені законом, мають легітимну мету та є пропорційними та необхідними в демократичному суспільстві. Доктринально обґрунтовується необхідність посиленого контролю за особами, які претендують на посади в органах державної влади, особливо в частині перевірки їхньої благонадійності, відсутності зв'язків із державою-агресором та дотримання антикорупційних стандартів.

Державна служба в Україні здійснюється, із дотриманням основоположних принципів, таких як верховенство права, законність, професіоналізм, патріотизм, доброчесність, ефективність, забезпечення рівного доступу до державної служби, політична неупередженість, прозорість, стабільність [2]. Під час дії воєнного стану в Україні, принципи державної служби набувають ще більшої важливості для дотримання.

Обмеження та заборони для доступу особи до публічної служби є

важливим елементом механізму забезпечення ефективного функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування. Їх основною метою є забезпечення професійності, доброчесності, політичної нейтральності та лояльності осіб, які здійснюють функції держави або місцевого самоврядування. Відповідно до статті 38 Основного Закону України громадяни мають «право брати участь в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обирати і бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування, а також громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування» [3]. Згідно із Законом України «Про державну службу» на державну службу не може вступити особа, яка: «в установленому законом порядку визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена, має судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; відповідно до рішення суду позбавлена права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або займати відповідні посади; піддавалася адміністративному стягненню за правопорушення, пов'язане з корупцією, - протягом трьох років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; має громадянство іншої держави; не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення; підпадає під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади»; не може вперше вступити особа чоловічої статі віком до 60 років, яка не пройшла військову службу або службу у військовому резерві, або службу в органах, на які покладено функції із забезпечення національної безпеки і оборони держави, або військову підготовку за програмою підготовки офіцерів запасу, крім осіб, визнаних за станом здоров'я непридатними до військової служби [2].

Отже, законодавець встановлює заборону щодо вступу на державну службу осіб, які визнані недієздатними або цивільна дієздатність яких обмежена, що зумовлено тим, що державний службовець повинен мати повний обсяг правоздатності та можливість самостійно реалізовувати службові повноваження, приймати юридично значущі рішення та нести відповідальність за результати своєї діяльності. У доктрині адміністративного права така вимога розглядається як одна з «базових гарантій» належного виконання функцій держави. Важливим обмеженням є недопущення до державної служби осіб, які мають непогашену або незняту судимість за умисний злочин, що спрямовано на забезпечення принципу доброчесності та формування суспільної довіри до державного апарату. Особливого значення ця заборона набуває в умовах воєнного стану, коли від державних службовців вимагається підвищений рівень відповідальності, дисципліни та лояльності до держави. Особи, які вчинили умисні кримінальні правопорушення, можуть становити загрозу належному функціонуванню органів влади та авторитету державної служби. Окрему групу становлять обмеження щодо осіб, яких за рішенням

суду позбавлено права обіймати посади або здійснювати діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави. Таке обмеження має превентивний характер і спрямоване на недопущення повторного порушення законодавства особами, які вже вчинили правопорушення у сфері службової діяльності. Суттєве значення має також заборона щодо осіб, які протягом останніх трьох років піддавалися адміністративному стягненню за корупційні правопорушення. Законодавець виходить із того, що корупція несумісна з принципами публічної служби. В умовах воєнного стану корупційні прояви становлять підвищену суспільну небезпеку, оскільки можуть негативно впливати на обороноздатність держави, ефективність використання бюджетних ресурсів та міжнародний авторитет України. Саме тому антикорупційні обмеження залишаються одним із ключових елементів кадрової політики держави навіть в умовах війни. Важливим елементом системи обмежень є вимога щодо наявності виключно громадянства України. Наявність громадянства іншої держави може створювати ризики подвійної лояльності, конфлікту інтересів або загроз національній безпеці. У період воєнного стану дана вимога набуває особливої актуальності у зв'язку з необхідністю недопущення впливу держави-агресора на систему державного управління України. Особливої уваги заслуговує вимога проходження спеціальної перевірки або надання згоди на її проведення. Така перевірка включає встановлення достовірності поданих відомостей, перевірку судимості, наявності корпоративних прав, фактів притягнення до відповідальності, а також інших обставин, які можуть впливати на можливість виконання функцій держави. В умовах воєнного стану значення спеціальних перевірок суттєво посилюється, оскільки вони виступають одним із механізмів захисту державного апарату від проникнення осіб, пов'язаних із державою-агресором або колабораційною діяльністю.

Особливе місце займає заборона, встановлена Законом України «Про очищення влади». Її метою є недопущення до державної служби осіб, діяльність яких у минулому була пов'язана з узурпацією влади, порушенням прав людини або підривом демократичних засад державності. В умовах воєнного стану люстраційні механізми зберігають своє значення як інструмент забезпечення довіри до державної влади та захисту демократичного конституційного ладу. Особливого аналізу потребує нове обмеження щодо неможливості вперше вступити на державну службу чоловікам віком до 60 років, які не пройшли військову службу, службу у військовому резерві, службу в органах сектору безпеки й оборони або військову підготовку за програмою офіцерів запасу. Дана норма безпосередньо пов'язана з умовами воєнного стану та необхідністю посилення обороноздатності держави. Законодавець фактично формує новий підхід до державної служби, за якого служіння державі розглядається не лише через адміністративну діяльність, а й через виконання військового обов'язку. Така вимога спрямована на формування кадрового корпусу державної служби, здатного діяти в

умовах воєнних загроз та кризового управління.

Отже, обмеження та заборони для доступу особи до публічної служби мають комплексний характер та спрямовані на забезпечення ефективності, законності, доброчесності та безпеки функціонування органів публічної влади. В умовах воєнного стану такі обмеження набувають особливого значення, оскільки пов'язані із захистом державного суверенітету, територіальної цілісності та національної безпеки України. Законодавство України передбачає систему правових механізмів, спрямованих на недопущення до публічної служби осіб, діяльність яких може становити загрозу державі або суспільству.

Список використаних джерел:

1. Адміністративне право України. Академічний курс: підруч.: У двох томах: Том 1. Загальна частина / Ред. колегія: В. Б. Авер'янов (голова). Київ : Вид-во «Юридична думка», 2004. 584 с.
2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 14.05.2026).
3. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 14.05.2026)

Науковий керівник: д.ю.н., проф., декан юридичного факультету Запорізького національного університету Коломоєць Т. О.

Електронне наукове видання

ПУБЛІЧНА СЛУЖБА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ

**Збірник наукових матеріалів
Всеукраїнської
науково-практичної конференції
до Дня державної служби
18 червня 2026 р.**

Сайт: <https://nauka.nlu.edu.ua/nauka/vnd/zbirnyky-naukovyh-konferenczij/>

Видається в авторській редакції

Відповідальний за випуск д.ю.н., проф. С. А. Федчишин

Редактор-упорядник М. М. Сорокун
Коректорка І. А. Гребцова
Комп'ютерне макетування М. М. Сорокун

Оприлюднено через мережу Інтернет 23.07.2026 р.
Формат 60x84¹/₈. Обл.-вид. арк. 19,5 (599 КБ).

Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого
Редакційно-видавничий відділ наукових видань
Україна, 61024, м. Харків, вул. Григорія Сковороди, 77, к. 518
тел. (057) 704-89-16
e-mail: epdsp@nlu.edu.ua
e-mail: epdsp@nlu.edu.ua, niksor@ukr.net

Свідоцтво
про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців,
виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК № 7560 від 28.12.2021 р.