

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
ЦЕНТР ПІДГОТКИ МАГІСТРІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ ТА
ПРОФЕСІЙНИХ СУДДІВ
КАФЕДРА АДМІНІСТРАТИВНОГО І ФІНАНСОВОГО
ПРАВА

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

**«АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА
ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ»**

Виконала: здобувачка вищої освіти 2 курсу
кваліфікації магістр
галузь знань 28 «Публічне управління та
адміністрування»
спеціальність 281 – «Публічне управління
та адміністрування»
Калєва Світлана Сергіївна

Науковий керівник: д.ю.н., проф. Біла-Тіунова Л. Р.

Рецензент: к.ю.н., доц. Даниленко-Негара Ю. С.

Одеса – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРИПИНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ	
1.1. Стан наукових досліджень припинення державної служби.....	8
1.2. Поняття, класифікація підстав припинення державної служби.....	19
1.3. Сучасний стан законодавчого регулювання підстав припинення державної служби.....	38
РОЗДІЛ II. ХАРАКТЕРИСТИКА ОКРЕМИХ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ	
2.1. Припинення державної служби у разі втрати права на державну службу або його обмеження.....	52
2.2. Припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення ...	66
2.3. Припинення державної служби у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін.....	75
2.4. Припинення державної служби з підстав, передбачених контрактом державної служби.....	80
ВИСНОВКИ.....	90
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	94

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Проголошення України суверенною, незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою поставило перед нею завдання гарантування кожному громадянину рівного доступу до державної служби та створення правової основи такого механізму. Сучасний період державотворення в Україні, реформування державно-правового механізму обумовлюють створення ефективної, дієвої, високопрофесійної та авторитетної державної служби. Належне функціонування інституту державної служби займає першочергове значення в умовах підвищення прозорості надання державних послуг та виконання повноважень державними службовцями.

Слід відзначити, що розвиток наукової думки з вивчення актуальних питань як публічної служби в цілому, так державної служби зокрема, є важливою передумовою зміни законодавства про державну службу, його оновлення. Тому сміливо можемо зазначити, що поряд зі зміною обставин, які складаються в державі, наукові праці вчених відіграли значну роль у прийнятті нового Закону України «Про державну службу».

Але незважаючи на достатню кількість наукових праць вчених у зазначеній сфері, наявний перелік питань, які залишаються відкритими, місцями негативно впливають на дієвість інституту державної служби.

Таким питанням є вивчення та аналіз підстав припинення державної служби. Зокрема, до сих пір, не зважаючи на оновлення законодавства про державну службу, прийняття стратегій реформування державної служби, залишається відкритим питання, наприклад, співставлення понять «звільнення» та «припинення» державної служби. В Законі України «Про державну службу», розмежування даних понять відсутнє, використовуються дані терміни непослідовно. В деяких спеціальних нормативно-правових актах, які регулюють питання припинення державної служби окремого виду державної служби, таке розмежування понять наявне.

Також тезою, яка підтверджує актуальність обраної теми наукового

пошуку є незначна кількість ґрунтовних наукових досліджень з обраної проблематики. Слід відзначити дисертаційне дослідження Ю. Фаєр з теми «Припинення державної служби як інституту адміністративного права», захищене у 2015 році. Правовою основою наукової роботи був вже нечинний наразі Закон України «Про державну службу» від 2011 року, крім цього значна кількість нормативно-правових актів, на які посилається дослідниця в роботі, втратили чинність в процесі реформування законодавства про державну службу та у зв'язку з прийняттям нового Закону про державну службу. Монографічні дослідження таких вчених як А. В. Смолка («Особливості проходження державної служби в окремих державних органах в Україні», 2021), О. Стець («Державно-службові відносини: сутнісно-понятійна характеристика та галузево-правова ідентифікація», 2021) опосередковано розглядають питання припинення державної служби. Таким чином, відсутня фундаментальна праця з питання припинення державної служби та аналізу її підстав, яка б враховувала прийняття нового Закону України «Про державну службу» від 2015 року та сучасні трансформаційні процеси реформування системи державної служби.

В свою чергу, дане питання висвітлюється лише на рівні наукових статей, але досить непослідовно, при цьому увага традиційно акцентується виключно на співставленні понять «звільнення» та «припинення», дослідженні галузевої належності припинення державної служби.

Підстави припинення державної служби майже не досліджувались науковцями. З огляду на вищевикладене, вважаємо, що обрана тема наукового дослідження є актуальною та потребує подальшого аналізу в рамках нашої кваліфікаційної роботи.

Теоретичною основою дослідження стали праці таких вчених, як: В. Авер'янова [1], Д. Бахраха, Ю. Битяка [3], Л. Білої-Тіунової [4 - 11], А. Грищук [12, 13], Ю. Даниленко, А. Елістратова, М. Іншина [16], Т. Кагановської [17], І. Картузової [18], С. Кирія [19], С. Ківалова [20, 21, 22], Ю. Ковбасюка [23, 24], Р. Негари [35], О. Оболенського, С. Серьогіна [75],

А. Куцевич [30-32], В. Малиновського [34], М. Орзіха [37, 38], Л. Романюка, С. Серьогіна, О. Смолки [76], О. Стеця [77], Ю. Фаєр [79-81].

Нормативно-правовою базою роботи є Конституція України, закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, рішення Конституційного Суду України, роз'яснення Національного агентства з питань державної служби та інші нормативно-правові акти.

Основна мета дослідження полягає у тому, щоб на основі здобутків адміністративно-правової теорії та комплексного поєднання різноманітних практичних підходів різних галузей юридичної науки, вивчити стан наукових досліджень припинення державної служби, охарактеризувати окремі підстави припинення державної служби.

Для досягнення зазначеної мети основна увага приділена розв'язанню таких наукових завдань:

- дослідити стан наукових досліджень припинення державної служби;
- вивчити підходи до розуміння поняття підстав припинення державної служби та надати своє визначення даного поняття;
- надати характеристику існуючим класифікаціям підстав припинення державної служби, навести та обґрунтувати свою класифікацію таких підстав;
- проаналізувати сучасний стан законодавчого регулювання підстав припинення державної служби;
- з'ясувати правову природу такої підстави припинення державної служби як припинення державної служби у разі втрати права на державну службу або його обмеження;
- розглянути припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення;
- проаналізувати припинення державної служби у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін;
- проаналізувати припинення державної служби з підстав, передбачених контрактом державної служби.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, пов'язані з дослідженням адміністративно-правової характеристики підстав припинення державної служби.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні проблеми, які виникають при вивченні місця адміністративно-правової характеристики підстав припинення державної служби.

Методи дослідження. З огляду на мету та завдання дослідження було обрано методи дослідження. Методологічною основою дослідження є діалектичний метод пізнання державно-правових явищ, який дає змогу розглядати їх у розвитку, взаємозв'язку, у зв'язку з іншими соціальними явищами. На основі системи загальнонаукових, філософських і спеціально-наукових методів пізнання явищ дійсності побудована методика дослідження.

Методи теоретичного узагальнення, формально-логічний метод та метод синтезу використано для формування та уточнення визначень таких понять, як: «припинення державної служби», «класифікація підстав припинення державної служби», «підстави припинення державної служби», «контракт про проходження державної служби» та ін. (підрозділи 1.2., 1.3., 2.4.). Метод системно-структурного аналізу дав змогу дослідити наявні класифікації та запропонувати власні, зокрема, класифікації підстав припинення державної служби (1.2., 1.3.). Під час детального розгляду правової природи поняття «підстави припинення державної служби», правової природи окремих підстав припинення державної служби застосовано спеціально-наукові методи: спеціально-юридичний та формально-правовий (1.2., 2.1., 2.2., 2.3., 2.4.). Порівняльно-правовий метод використано у процесі дослідження питання, яка з існуючих класифікацій підстав припинення державної служби є найбільш обґрунтованою з огляду на чинне законодавство, які з окремих підстав припинення державної служби є актуальними на даний час розвитку права та законодавства (1.2, 2.1., 2.2., 2.3., 2.4.). Для аналізу положень нормативно-правових актів, використаних в

даній роботі застосовано герменевтичний метод (1.2, 1.3., 2.1., 2.2., 2.3., 2.4.). Пропозиції про внесення змін до Закону України «Про Державну службу» сформульовано за допомогою методів індукції та дедукції (1.3., 2.1.). Всебічно дослідити адміністративно-правову характеристику підстав припинення державної служби надав змогу системний підхід у використанні зазначених методів дослідження.

Матеріали дослідження також можуть бути використані в навчальному процесі, зокрема, при підготовці студентів юридичної спеціальності до семінарів, конференцій, круглих столів.

Структура магістерської роботи визначена її метою та завданнями. Робота складається з двох розділів (перший розділ складається з трьох підрозділів, другий розділ складається з чотирьох підрозділів), висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг магістерської роботи становить 104 сторінок. Список використаних джерел включає 89 найменувань.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРИПИНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

1.1. Стан наукових досліджень припинення державної служби

Дослідження теоретичних доробок як вітчизняних, так і зарубіжних науковців із питань як публічної, так і державної служби, є важливим та необхідним для визначення поняття, сутності, особливостей, підстав та процедури, а також правового регулювання припинення державної служби в контексті її реформування. Поняття «припинення державної служби» формувалось поряд зі становленням та розвитком державної служби, тому аналіз наукових досліджень стосуватиметься окремих загально-теоретичних питань інституту публічної та державної служби, її видів, які в свою чергу впливають на формування підстав припинення державної служби та приналежності до певної галузі права.

Інститут припинення державної служби нерозривно пов'язаний із державною службою, а його дослідження неможливе без дослідження стану науково-теоретичної думки державної служби [82].

Проаналізувавши значну кількість джерел літератури науковців, які досліджували питання розвитку та становлення науково-теоретичної думки щодо інституту державної служби та її структурних елементів, сміливо можемо зазначити, що змістовно дане питання дослідила Л. Біла-Тіунова. Науковець запропонувала такі періоди становлення та розвитку науково-теоретичної думки інституту державної служби як:

1) дореволюційний період (кінець XVIII – початок XX ст.). Даний період характеризується значною кількістю нормативно-правових актів, які регулювали державну службу в Російській імперії, які визначили тему майбутніх наукових праць. Деякі вчені зазначають, що правове регулювання інституту державної служби окресленого періоду становило 10 % від загального обсягу законодавства Російської імперії [7, с. 361-362].

2) радянський період. Цей період пройшов складний шлях наукової думки: спочатку повністю заперечувався інститут державної служби, був час, коли знову даний інститут визнавали, намагалися знищити законодавство про державну службу та знову дане поняття включалось до нормативно-правових актів;

3) період незалежності України [7, с. 361-362].

Кожний з зазначених вище періодів має свої особливості, деякі з них – свої етапи. Таким чином нами буде проаналізовано стан наукових досліджень інституту державної служби в межах запропонованої періодизації і в цьому контексті ми здійснимо вивчення припинення державної служби.

Першим розглянемо дореволюційний період (кінець XVIII – початок XX ст.). Наукові праці таких видатних правознавців як І. Андреєвського, ; В. Безобразова, О. Градовського, В. Іванівського, М. Куплеваського М. Сперанського, становлять наукову думку досліджуваного періоду [7, с. 362].

В межах даного періоду, для зручності проведення дослідження, розглянемо державну службу, її інститути, в тому числі інститут припинення державної служби в рамках: державного права, адміністративного права та трудового права.

Почнемо з дослідження державної служби та в її межах – інституту припинення державної служби в рамках державного права. М. Сперанський – правознавець-поліцейст першої третини XIX ст. був одним із перших дослідників державної служби, який вивчав не лише державне управління, але й державну службу, яка ним розумілась як нерозривна частина вчення про державне управління [7, с. 362]. Науковець, вперше розробивши науку про внутрішнє державне управління здійснив наступне:

- 1) розділом «Державна служба» доповнив її Загальну частину;
- 2) зробив висновок, що у широкому значенні державна служба – це служба у державі загалом;
- 3) проаналізував, що державна служба є виконавчою владою у побудові

внутрішнього державного управління;

4) дослідив, систему теорії державної служби і визначив, що вона є теорією про: а) основні принципи державної служби; б) види державної служби; в) статус посадових осіб; г) службову кар'єру;

5) розробив не один нормативний акт про головні питання державної служби [7, с. 362].

Такими нормативно-правовими актами є: План загального державного утворення 1809 р., який визначає види державної служби по відомствах управління; Загальне заснування міністерств 1811 р.; Статут про службу за визначенням від Уряду 1832 р. та ін. [7, с. 362].

На початку 60-х рр. XIX в Російській імперії з'явилися перші послідовники М. Сперанського. Таким послідовником був правознавець-поліцейст І. Андреевський – досліджував посаду як елемент державної служби у своїй докторській дисертації «Про намісників, воєводів і губернаторів». І. Андреевський наголошував та звертав увагу на посадовій особі, а не на самій посаді, як це робив М. Сперанський [7, с. 363]. Вчений категорію посад розглядав згідно чотирьох рівнів і визначав через поняття «обов'язки», «функції», «виконання», «інстанції», «установи», «введення».

Важливо наголосити, що саме І. Андреевський першим приділив увагу двом аспектам питань: 1) припиненню службових обов'язків як формі закінчення державної служби; 2) припиненню державної служби як частині службової кар'єри [7, с. 363].

Наступним вченим, який вніс свій внесок в розвиток інституту державної служби був М. Нелідов, який першим у Російській імперії захистив докторську дисертацію в 1974 році з проблем державної служби [7, с. 364]. М. Нелідов розглядав державну службу як певну закриту систему, в якій особи, які в ній знаходяться самі себе притягують до відповідальності та встановлюють рамки влади, яка відповідає закону. Визначним є той факт, що вчений розглядав державну службу у вузькому розумінні та широкому, що для розвитку інституту державної служби мало важливе нормативне та

теоретичне значення. В широкому розумінні державна служба усвідомлювалась як будь-яка діяльність, яка виконувалась на користь суспільства. У вузькому значенні – державною службою є діяльність державних службовців головного органу державного уряду, які займають державну посаду, отримують винагороду з державних доходів [7, с. 364].

Послідовником М. Нелідова був В. Іванівський – визначний адміністративіст кінця XIX ст. [7, с. 364]. Його основною роботою є «Російське державне право», структуру роботи складали відносно самостійні інститути – право державної служби та право місцевого самоврядування. За В. Іванівським, вчення про державну службу має визначену структуру та складається з частин: теорія та історія державної служби та сучасна організація служби в державі [7, с. 364].

Зазначимо, що В. Іванівський вперше у правовій науці почав розглядати інститут державної служби як самостійну, окрему частину системи російського публічного права. Вченим визначено було предмет права державної служби [7, с. 365].

Такий дослідник інституту державної служби, як М. Коркунов не виокремлював державну службу як самостійний правовий інститут [7, с. 365]. М. Коркунов уперше сформулював основи державної служби, які відокремлювали її від інших видів служби у державі:

- а) державна служба – юридичний обов’язок службовця;
- б) державна служба має публічно-правовий характер;
- в) державна служба передбачає підпорядкування службовця монарху;
- г) державно-службова діяльність має представницький характер, тому що втілюється у життя від імені держави;
- д) на виконання завдань держави направлена державно-службова діяльність [7, с. 365].

Також звернемо увагу на внесок М. Куплевського у розвиток державної служби, він розглядав даний інститут в межах порівняльного правознавства.

Авторство монографії «Державна служба в теорії і в чинному праві

Англії, Франції, Німеччини і Ціслейтанської Австрії», яка вийшла в 1888 р., належить саме М. Куплевському та є важливим для розвитку теорії та історії державної служби [7, с. 365]. Три самостійні книги становить вказана наукова робота: 1) про дисциплінарну відповідальність державних службовців; 2) державні іспити; 3) підпорядкування приватних осіб розпорядженням посадових осіб. Така структура говорить про підхід автора до питання визначення місця в системі державного права державної служби, в якій відбувається розвиток державної служби як самостійної частини державного права [7, с. 365].

Немаловажливим є розгляд М. Куплевським інституту державної служби з позицій моральності держави та людини, вчений дотримувався тези, в якій зазначав, що державна влада є настільки сильною, наскільки вона у громадян користується повагою, а також наскільки вона заслуговує на повагу, тобто є моральною. Таким чином, якість державної влади визначалась моральними якостями осіб, які управляють державою [7, с. 366].

З огляду на вищезазначене, особливостями даного періоду було дослідження інституту державної служби представниками науки державного права виключно як нероздільного елемента предмета. Це було обумовлено рядом причин:

- 1) нерозвиненістю науки поліцейського права, центром фокусування уваги було забезпечення державної безпеки, а не вивчення державної служби;
- 2) ототожнення органу державної влади та державного службовця;
- 3) функції державного управління та державного правління не розділялись, а це не давало виділитись адміністративному праву в самостійну галузь законодавства, а інститут державної служби не дозволяло включити до предмета адміністративного права [7, с. 366].

Розглянемо державну службу, в тому числі інститут припинення державної служби, в рамках адміністративного права. Цей етап розпочинається з наукових праць М. І. Лазаревського, який досліджував державну службу в рамках адміністративного права, але також продовжував

розглядати і в рамках конституційного права [7, с. 366].

Наука адміністративного права в цей період співвідносила поняття поліцейського права та адміністративного права, намагалась визначити предмет адміністративного права. А. Елістратов досліджуючи поняття посадової особи, визначав такі її основні риси: це службовець, який видає адміністративні акти; відсутність залежності між наділенням посадової особи статусом державного службовця від строку здійснення публічно-правових обов'язків; діяльність службовця регулюється правовими нормами, які передбачають соціальне служіння громадянам; до посадових осіб включались також особи, які виконували службові функції у складі органів місцевого самоврядування; д) шляхом видання окремого адміністративного акта про призначення на посаду службовець наділявся статусом посадової особи [80, с. 7]. Виокремлені ученим особливості посадової особи мають значення при проходженні державної служби на всіх етапах, а також при припиненні.

Віднесенню інституту державної служби до предмета адміністративного права заважало законодавство про державну службу, яке було актуальним на той час. Таке законодавство продовжувало діяти у первинному своєму вигляді [7, с. 366]. Це негативно впливало на результативність діяльності державних службовців, тому що призначення посадових осіб органів влади почало змінюватися, такий процес гальмував дослідження державної служби з позицій адміністративно-правової теорії [7, с. 367].

Предметом дослідження інститут державної служби став невеликої кількості вчених-адміністративістів, таким дослідником був А. Єлістратов. Наукова діяльність вченого розглядалась з позицій адміністративно-правової теорії [15].

Визначальним для окресленого періоду було виокремлення інституту державної служби з державно-правової науки та його віднесення до адміністративно-правової науки.

Розглянемо державну службу, в тому числі інститут припинення державної служби, в рамках трудового права [80, с. 7].

У перші десятиліття радянської влади і до 40-х рр. XX ст. сприйняття інституту державної служби було непослідовним та часом мало негативний характер. Тому особливістю цього періоду стало те, що вивчення державної служби відбувалось з позицій норм трудового права [36], які визначали правовий статус службовця та робітника, не розглядаючи їх окремо, часто навіть в одному нормативно-правовому акті. В Кодексі законів про працю спостерігались такі ж тенденції, це пояснювалось тим, що не сприймалась раніше існуюча позиція щодо особливого, порівняно з громадянами, статусу чиновників [5, с. 62].

Звільнення з радянської державної служби, а також питання прийняття на державну службу було прерогативою лише керуючого апарату влади. Була відсутньою чітка правова регламентація звільнення з радянської державної служби, а це породжувало свавілля дій керівництва [74, с. 44-45].

Такий розвиток законодавства та політика в державі визначала й науковий пошук дослідників, які протягом багатьох років пояснювали приналежність інституту державної служби до системи трудового права, ототожнюючи правовий статус робітника та службовця. Звертаємо увагу, що у зазначений період дослідники не працювали над монографічними дослідженнями, у яких би висвітлювали актуальні теми з адміністративного права чи з питань державної служби.

Проаналізуємо державну службу, в тому числі інститут припинення державної служби, в рамках протистояння трудового та адміністративного права.

Після активних спроб віднести інститут державної служби до предмету трудового права все ж виникли деякі проблеми, які потребували вирішення. З огляду на те, що за державними службовцями визнавались деякі обмеження при прийомі на роботу, її проходженні, існуванні дисциплінарної,

кримінальної та майнової відповідальності державних службовців, а також відсутністю належного законодавства про державну службу, увагу вчених-адміністративістів знову привернув інститут державної служби [80, с. 7].

Початок 40-х рр. характеризується активізацією науково-теоретичних доробок адміністративного права в цілому, і державної служби, зокрема. І. І. Євтихіїв вперше в науці адміністративного права сформулював поняття «посадова особа».

В юридичній науці відсутньою була думка з приводу поняття, галузевої приналежності державної служби, в науці із цього приводу висловлювалися різні точки зору. Найбільш поширеною була точка зору щодо віднесення інституту державної служби до трудового права.

С. Студенікін вважав, що «державна служба є трудовим правовідношенням, і тому вона є предметом регулювання трудового права». Але й підкреслює, що державно-службові відносини – це трудові відносини особливого виду. Питання щодо підбору та призначення на посади, атестації державних службовців, проходження державної служби, чинів і звань, нагород і заохочень, службової відповідальності належать до адміністративного права, зазначає С. Студенікін [5, с. 64].

Складність інституту державної служби, невизначеність законодавства про державну службу призводили до різних, часто протилежних, поглядів одних і тих же вчених на одні і ті ж явища.

Ц. Ямпольська досліджувала питання службової кар'єри, наприклад питання, які мають безпосереднє відношення до службової кар'єри, а саме: до понять та ознак посадової особи. На її думку, визначальною ознакою посадової особи є те, що це державний службовець при виконанні своїх повноважень здійснює такі важливі юридичні дії, як видає адміністративні акти [5, с. 64].

Розглянемо державну службу, в тому числі інститут припинення державної служби, в рамках адміністративного права (п'ятдесяті – кінець вісімдесятих років XX ст.).

З початком 50-х рр. XX ст. дослідженню державної служби знову почала приділятися належна увага. В 1952 році була захищена дисертація на тему «Радянська державна служба» Н. Поборчі. В цій науковій роботі надавалось визначення поняттю державної служби як «тимчасової або постійної, на підставі виборів або призначення, оплачуваної роботи в державних установах, на підприємствах, органах державної влади, яка виконується для народу, завданням якої є організація та обслуговування діяльності органів влади, підприємств та установ» [5, с. 65].

Наукові дослідження державної служби, здійснені видатним ученим-адміністративістом І. Пахомовим, заслуговують на особливу увагу. Автор запропонував визначення «суб'єкта державно-владних повноважень», як виокремлення визначальної ознаки посадової особи. Саме І. Пахомовим уперше було висловлено ідею прийняття адміністративного законодавства про державну службу. Такий намір було підтримано та знайшов розвиток у наукових працях В. Манохіна і набув широкого схвалення науковцями-адміністративістами [12, с. 7].

Але на противагу зазначеним вище позиціям, ряд учених вважають, що інститут державної служби є складовою трудового права: А. Пашерстник зазначав, що державна служба є інститутом трудового права, водночас наголошував на необхідності розмежування трудового і адміністративного права щодо регламентації державної служби. В. Курилов відносив норми, які регулюють атестацію робітників до правового інституту трудового договору [5, с. 65].

Нами було визначено, що третім періодом розвитку науково-теоретичної думки про державну службу та припинення державної служби як її інституту є **період незалежності України**. З моменту проголошення незалежності України, розвиток публічної служби та одного з її видів – державної служби, в рамках розбудови держави як незалежної, правової, демократичної, визначило активізацію наукових досліджень, пошуку нових моделей державної служби. Прийняття на законодавчому рівні нормативно-

правових актів, які регулюють питання державної служби, лише ще більше посприяло такому процесу.

В цей період визначними були роботи з проблематики публічної служби таких вчених як В. Авер'янова, Л. Білої-Тіунової, І. Голосніченка, Є. Додіна, С. Дубенка, І. Коліушка, С. Ківалова, В. Малиновського, Н. Нижника, М. Орзіха, В. Шаповала, Н. Янюка та ін.

Вважаємо за необхідне навести приклади висновків, яких дійшов В. Авер'янов та які мають важливе значення для проходження державної служби: 1) необхідність здійснення класифікації посад державних службовців згідно характеру діяльності; 2) підкреслив важливість реформування інституту державної служби, першим кроком якого повинно стати визначення правового статусу державних службовців, що дасть змогу поділити посадових осіб на такі види як: державні службовці, політичні діячі [1, с. 24].

В. Авер'янов запропонував поділити посади в державних органах за специфікою роботи, способами обіймання посади та здійснення повноважень на: 1) політичні; 2) адміністративні; 3) патронатні [76, с. 14].

Підручник «Державна служба в Україні» за редакцією С. Ківалова, Л. Білої-Тіунової став першим підручником, який систематизував знання про проходження державної служби, детально розглянув елементи проходження державної служби: поняття просування по державній службі, стажування, випробування при заміщенні посади державного службовця, особова справа державного службовця, заохочення на державній службі, проведення атестації, надання відпусток, стаж державної служби [76, с. 15].

Ю. Битяк у своїй науковій роботі «Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування» вперше дослідив питання про важливість впливу моральних та правових вимог на організаційно-правові засад державно-службових відносин [3, с. 8].

Докторські дисертації Л. Білої-Тіунової, Ю. Битяка, М. Іншина, І. Гриценка, О. Петришина, кандидатські дисертації: Д. Балуха, О. Бедного,

І. Картузової, В. Кравця, О. Продаєвича, М. Цуркана, О. Тодошчака є вітчизняними дисертаційними доробками із вищезазначеної проблематики. Водночас, слід зазначити, що дисертаційні дослідження названих учених стосувалися загальнотеоретичних питань інституту державної служби і тільки опосередковано торкалися питання припинення державної служби

Л. Біла-Тіунова у своїх дослідженнях акцентувала увагу на тому, що припинення державної служби є інститутом адміністративного права і має регламентуватися нормами виключно Закону України «Про державну службу» [20, 22, с. 216-219].

Вагомий вклад в теорію як державної служби, так і припинення державно-службових відносин, внесли теоретичні доробки та наукові висновки, одержані молодими вченими в кандидатських дисертаціях з проблем державної служби. Ці дослідження мають загально-теоретичний характер як для інституту державної служби, так і для її субінститутів. І. Картузова виокремила особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців, характеристику дисциплінарного провадження щодо державних службовців [18].

О. Продаєвич в роботі «Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект» [76, с. 16], виокремив та дослідив конкурсну процедуру та атестаційну процедуру як процесуальні засади проходження державної служби в Україні. Науковець співставив поняття «проходження державної служби» та «просування по державній службі», визначив яке значення вони мають для правового інституту державної служби.

Дисертація Л. Білої-Тіунової «Службова кар'єра державного службовця: теорія та правове регулювання» заслуговує на особливу увагу [6]. В дисертації виконано розрізнення понять службова кар'єра, просування по державній службі та проходження державної служби. Акцентовано увагу на тому, що службова кар'єра це більше про суб'єктивний аспект питання, а якщо говорити про проходження державної служби, то йде мова про об'єктивну характеристику процедурного елемента [16, с. 104].

Монографія Ю.Фаєр «Припинення державної служби як інститут адміністративного права» (2015) присвячена саме припиненню державної служби, характеристиці їх основних підстав.

Монографія О. Стеця «Державно-службові відносини: сутнісно-понятійна характеристика та галузево-правова ідентифікація» у 4 розділі розглядає спеціальні підстави припинення державно-службових відносин [77, с. 20]. Ю. Даниленко у дисертаційній роботі «Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання» (2017) детально аналізує правову природу оцінювання в державній службі, розглядаючи 18 процедурних характеристик оцінювання державних службовців адміністративної служби.

Проаналізувавши науковий стан дослідження питання припинення державної служби слід відмітити, що розгляду питання, особливостей, галузевої приналежності припинення державної служби приділено дуже мало уваги. Також питання припинення державної служби в роботах вчених за незалежної України поверхнево розглядають цей інститут, увагу приділено здебільшого поняттю державної служби та її особливостям в цілому.

Прийняття Закону України «Про державну службу» спонукає особливу увагу приділити дослідженню інституту припинення державної служби.

1.2. Поняття, класифікація підстав припинення державної служби

Перш ніж перейти до характеристики правової природи поняття «припинення державної служби» та надання класифікації підстав припинення державної служби, вважаємо за необхідне визначити, що розуміється під поняттям «припинення». Якщо звернутись до енциклопедичної літератури, то під цим поняттям розуміється: 1) розірвання; 2) закінчення [75, с. 358]; 3) відмова.

В тлумачному словнику української мови термін «підстава» визначається як: головне, тобто те, на чому базується що-небудь; переконлива основа для обґрунтування чогось; причина.

Для того, щоб надати визначення поняттю «підстави припинення державної служби», вважаємо що слід проаналізувати положення Закону України «Про державну службу» від 2015 року (далі – ЗУ «Про державну службу») в контексті вживання термінів «припинення» та «звільнення»[47].

Чинний ЗУ «Про державну службу» [47], ЗУ «Про державну службу» від 16.12.1993 року [45], що втратив чинність, нечинний Закон України «Про державну службу» від 17.11.2011 року [46], оперують двома поняттями – «припинення» та «звільнення». Зазначимо в яких саме словосполученнях використовуються дані поняття в чинному Законі України «Про державну службу». Припинення державної служби: «припинення державної служби», «припинення повноважень члена Комісії», «припинення, укладання та розривання контрактів про проходження державної служби», «припинення повноважень особи»; звільнення: «звільнення зазначених осіб здійснюється Кабінетом Міністрів України», «звільнення зазначених осіб з посади», «звільнення з посади», «звільнення з посади державної служби», «звільнення з державної служби», «звільненням з роботи», «звільнення державного службовця», «акт про звільнення», «звільнення з посади патронатної служби» та ін. [47].

У зв'язку зі здійсненням аналізом чинного законодавства про державну службу та теоретичних висновків науковців можемо говорити про те, що поняття «припинення» та «звільнення» співвідносяться як ціле та частка, тобто не є тотожними. Погоджуємось з думкою вчених, які схиляються думати, що припинення державної служби завжди передбачає звільнення, але звільнення не завжди означає припинення державної служби, тому що державний службовець може звільнитись з посади державної служби та отримати посаду державної служби в іншому державному органі.

Проаналізувавши чинні положення ЗУ «Про державну службу» ми дійшли думки, що законодавець досить непослідовно використовує поняття «припинення» та «звільнення», у ст. 2 даного Закону, яка має назву «визначення термінів», відсутнє тлумачення даних понять [32, с. 227]. Але

таке розмежування термінів має велике значення, як теоретичне так і практичне. На практиці це необхідно для правильного розуміння та використання підстав припинення державної служби, правильної їх інтерпретації в межах певного виду державних посад.

Зупинимось детальніше на даній проблематиці. Як не в чинних Законах України «Про державну службу», так і в чинному Законі України «Про державну службу», розділ, який регламентує підстави припинення державної служби має назву «Припинення державної служби», але як ми вже визначили чинний Закон використовує також і поняття «звільнення з посади державної служби» [47].

Звернемо увагу на частину 4 статті 30 ЗУ «Про державну службу» 1993 року в останній його редакції, яка містить таке формулювання звільнення, як «звільнення у зв'язку із зміною складу органу...» [45]. Тобто, припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення, і раніше розглядалось законодавцем, як звільнення державного службовця, а не припинення його повноважень [31, с. 189].

Термін «звільнення» використовується законодавцем в статті, яка присвячена регулюванню відставки державних службовців (у контексті відмови від відставки та права на звільнення в порядку Кодексу законів про працю України), а також в статті, присвяченій пенсійному забезпеченню державних службовців (у контексті звільнення у зв'язку із засудженням за умисне кримінальне правопорушення).

Розділ IX ЗУ «Про державну службу» як вище ми вказали, має назву «Припинення державної служби», але при поясненні та аналізі підстав припинення законодавець вживає поняття «звільнення» [47]. Зокрема, в ч. 3 ст. 83 «вказує, що у разі звільнення з державної служби на підставі пункту 6 та 7 частини 1 цієї статті державному службовцю буде виплачена вихідна допомога у розмірі середньої місячної заробітної плати» [47]. Пункт 6 визначає підставою припинення державної служби, якщо відсутня згода державного службовця на проходження державної служби у зв'язку зі

зміною істотних умов державної служби, пункт 7 регламентує припинення державної служби, якщо державний службовець вийде на пенсію чи досягне віку 65 років [47]. Таким чином, законодавець розглядає ці підстави припинення державної служби як звільнення державного службовця.

Тому, буде влучним вважати, що звільнення державного службовця можна розглядати як один з проявів припинення державної служби, але при цьому досить специфічним проявом, який має власну специфіку, що відрізняє звільнення від інших видів припинення державної служби.

Погоджуємось з точкою зору А. Кірмача, який зробивши аналіз ЗУ «Про державну службу» від 16.12.1993 року, дійшов висновку, що законодавець не врахував відмінності такої підстави припинення державної служби як у зв'язку з протиправною поведінкою особи, прикладом є порушення Присяги, досягнення державним службовцем граничного віку проходження державної служби, яка настає незалежно від волі державного службовця.

Термін «звільнення» державних службовців не охоплює всіх підстав припинення державної служби, які повинні мати саме таку назву.

Вважаємо, що в чинному законодавстві про державну службу необхідно виокремити підстави звільнення державного службовця від підстав припинення державної служби, тому що звільнення виконується шляхом одностороннього волевиявлення державного службовця чи керівника державної служби порівняно з припиненням державної служби. Відзначимо, що втрату права на державну службу та ініціативу суб'єкта призначення слід розділяти: при втраті права на державну службу відсутня можливість продовжити здійснювати повноваження з об'єктивних причини, а у разі наявності ініціативи суб'єкта призначення відіграє вирішальну роль особисте бажання суб'єкта державно-службових правовідносин припинити такі відносини. Тому і процедура припинення таких правовідносин в залежності від застосованих підстав буде різною.

Тому, з огляду на зроблений аналіз співставлення понять «звільнення»

та «припинення», вважаємо, що слід внести зміни та доповнення в чинний ЗУ «Про державну службу». А саме такі:

1) «розділ IX змінити на «Припинення державної служби. Звільнення державних службовців»;

2) доповнити ЗУ «Про державну службу» статтею 83-1 «Підстави для звільнення державного службовця»;

3) в ст. 83-1 включити такі підстави для звільнення державного службовця: 1) втрата права на державну службу або його обмеження; 2) ініціатива державного службовця; 3) ініціатива суб'єкта призначення; 4) незгода державного службовця на проходження державної служби у зв'язку зі зміною її істотних умов; 5) застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади» [67]; 6) підстави, передбачені контрактом про проходження державної служби, якщо сторони службово-трудових відносин визначили відповідні умови у змісті контракту;

3) якщо ч. 2 ст. 83 додати до ст. 83¹, то ст. 83¹ буде мати такий зміст: 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;

4) якщо ч. 3 ст. 83 застосувати в значенні ст. 83¹, то буде мати такий зміст: у разі звільнення з державної служби на підставі пункту 4 частини першої цієї статті державному службовцю виплачуються вихідна допомога у розмірі середньої місячної заробітної плати».

Ст. 83 включатиме нові підстави припинення державної служби, а саме:

1) «у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби;

2) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін;

3) у разі виходу державного службовця на пенсію або досягнення ним 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом».

Ч. 2 ст. 83 ЗУ «Про державну службу» залишити без змін, ч. 3 викласти в такій редакції: у разі припинення державної служби на підставі пункту 7 частини першої цієї статті державному службовцю одноразово виплачуються вихідна допомога у розмірі середньої місячної заробітної плати, ч. 4 – залишити без змін.

Визначені нами зміни торкнуться таких статей ЗУ «Про державну службу» як 43, 84, 86, 87 та 88-1.

П. 2 ч. 4 ст. 43 визначає подання керівником державної служби заяву про звільнення, коли відсутня згода державного службовця на продовження проходження державної служби за зміни істотних умов державної служби, але даний пункт вже оперував поняттям «звільнення» та розглядав зміну істотних умов державної служби як саме підстави «звільнення», а не «припинення» державної служби [47].

Ст. 84, яка має назву «Припинення державної служби у разі втрати державним службовцем права на державну службу або його обмеження» змінюється на «Звільнення державної служби у разі втрати державним службовцем права на державну службу або його обмеження» [47].

Ч. 1. ст. 84 з «підставами для припинення державної служби у зв'язку із втратою права на державну службу або його обмеженням є: [...]» змінюється на «підставами для звільнення державної служби у зв'язку із втратою права на державну службу або його обмеженням є: [...]».

У ст. 86 повинна змінитись назва статті «Звільнення зарініціативою державного службовця або за угодою сторін».

Ст. 87 не є виключенням та повинна згідно нашим висновкам, змінити назву на «Звільнення державної служби у зв'язку з обставинами, що склалися незалежно від волі сторін». Використаний термін «припинення» у ч. 1 та ч. 2 вказаної статті має бути змінений на «звільнення».

Ст. 88 також має зазнати змін та мати назву «Звільнення державної служби з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби». Ч. 1 даної статті повинна оперувати поняттям «звільнення» замість

«припинення» та бути зазначеною наступним чином: «контрактом про проходження державної служби можуть бути встановлені додаткові, крім передбачених цим Законом, підстави звільнення державної служби».

Проведений аналіз понять «звільнення» та «припинення» в межах ЗУ «Про державну службу» має важливе як теоретичне, так і практичне значення для правильного застосування цих понять та унормування їх застосування на практиці.

Таким чином, на основі зробленого співставлення понять «звільнення з державної служби» та «припинення державної служби», можемо надати такі визначення даним поняттям:

1. Припинення державної служби — це закінчення державно-службових відносин між державним службовцем та суб'єктом призначення, яке не залежить від волі сторін та є завершальним етапом таких відносин.

2. Звільнення з державної служби — це таке закінчення державно-службових відносин між державним службовцем та суб'єктом призначення, яке залежить від волі сторін та може бути як завершальним етапом таких відносин, так і перехідним етапом між звільненням з державної служби до обіймання посади державної служби в іншому державному органі.

Як ми це підкреслювали вище, пояснити правову природу, галузь до якої тяжіє припинення державної служби неможливо без визначення його місця в інституті державної служби, а також без надання характеристики державної служби як певної цілісної публічно-правової системи, частиною якої і є припинення державної служби. Вважаємо, що доречним буде звернутись до наукової думки Ю. Фаєр, яка в своїх наукових роботах розглядала інститут державної служби в межах певних характеристик, які, на нашу думку, досить змістовно розкривають основні ознаки цього виду служби [81].

Але таке використання характеристик, розроблених даним науковцем, будемо застосовувати в нашій науковій роботі з обережністю, з огляду на те, що вони були розроблені з врахуванням вже нечинного ЗУ «Про державну службу» від 2011 року та, наприклад, не враховують прийняття чинного ЗУ

«Про державну службу» від 2015 року, в який в 2020 році були внесені зміни. Такі зміни стосувались введення в правове поле законодавства про державну службу поняття «контракт про проходження державної служби». Тому шосту характеристику державної служби, запропоновану Ю. Фаср як «припинення державної служби, яке не пов'язане з розірванням трудового договору, що є властивим для трудового права», змінимо з врахуванням чинного на сьогоднішній день законодавства про державну службу.

Також кожній характеристиці надамо своє бачення та пояснення її природи.

Отже, припинення державної служби як адміністративно-правова категорія може бути з'ясована з врахуванням таких характеристик державної служби як:

- 1) державна служба – це публічно-правова сфера;
- 2) державна служба – це інститут адміністративного права;
- 3) державний службовець – це фізична особа, яка наділена законодавчо визначеним обсягом державно-публічних повноважень згідно чинних законів України;
- 4) державно-службові відносини це публічні державно-правові відносини;
- 5) публічно-правовий характер прийняття особи на державну службу;
- 6) припинення державної служби може бути пов'язане з розірванням контракту про проходження державної служби, що є властивим і для трудового права в сучасних умовах розвитку законодавства про державну службу [81].

Державна служба – це публічно-правова сфера. Щодо надання визначення поняттю «державна служба» в юридичній науці існує два підходи: широкий та вузький.

Широкий підхід трактує державну службу як службу в державних підприємствах, установах і організаціях (в тому числі, наприклад, у державних закладах охорони здоров'я).

Вузкий підхід надає визначення, яке вказане в ст. 1 ЗУ «Про державну службу». Нормативне закріплення визначення терміну «державна служба» знаходиться у ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про державну службу», згідно якої державна служба – це професійна, а також публічна, політично неупереджена діяльність з практичного виконання функцій та завдань держави [4, с. 9]. Яким основним характеристикам повинна відповідати державна служба вказано у статті 4. ЗУ «Про державну службу», яка описує основні принципи державно служби. Одним з таких принципів є принцип політичної неупередженості, який означає уникнення впливу політичних поглядів на рішення, дії державного службовця. Якщо служба в органі влади буде мати політичну складову, то вважатися державною вона не буде. Так, не є державною службою служба на посаді: Президента України, Прем'єр-Міністра України, міністрів, народного депутата України, заступників міністрів України, тому що це політичні посади [8, с. 51]. Державна служба ефективно з'єднує державу, особу та суспільство [27, с. 17].

Як визначено у ч. 1 ст.1 ЗУ «Про державну службу», державна служба має публічний характер. Публічність державної служби визначене:

- а) здійсненням державно-владних повноважень державними службовцями від імені держави;
- б) державна служба здійснюється в державному органі, яке є місцем здійснення повноважень державного службовця;
- в) повноваження здійснюються державним службовцями від імені держави та які є представниками держави;
- г) державна служба гарантується державою, тобто держава створює механізм для її функціонування та забезпечується державою – створюється організаційно-правовий механізм її забезпечення (в тому числі за допомогою юридичної відповідальності як державних службовців, які порушують норми чинного законодавства при виконанні повноважень, так і громадян, які перешкоджають здійсненню державними службовцям повноважень);
- д) регламентується в переважній більшості публічними галузями права

– адміністративним, митним, фінансовим, конституційним.

Якщо ми говоримо про державну службу як інститут **адміністративного права**, то в такому разі доцільним буде зазначити, що державна служба це міжгалузевий інститут, тому що регулюється нормами не тільки адміністративного права, але й нормами конституційного, фінансового, митного, кримінального права.

Слушною є думка Т. Кагановської, яка надає таке визначення поняттю «державна служба – це правовий інститут, який включає в себе норми, що визначають правовий статус державного службовця; порядок його набуття, а також припинення, ті зміни, які здійснюються у процесі виконання державним службовцем своєї професійної діяльності» [17, с. 49].

Державна служба повинна бути чітко регламентована та переважно законами, а не підзаконними нормативно-правовими актами. Наприклад, регламентування інституту припинення державної служби здійснюється виключно згідно Законів України.

Ще одним аргументом, який підтверджує приналежність державної служби саме до галузі адміністративного права та публічно-правового характеру державно-службових відносин є те, що як і зміна, так і їх припинення, пов'язані з адміністративним актом.

Третя характеристика державної служби визначена нами як **наділення державного службовця визначеним обсягом державно-публічних повноважень**. Державно-службові повноваження за своєю природою є публічними повноваженнями, тому що як вказано в п. 6 ч. 1 ст. 8 ЗУ «Про державну службу», державний службовець повинен забезпечувати в межах своїх повноважень, в певних рамках, результативне виконання завдань і функцій державних органів [47].

У ч. 1 ст. 8 Закону України «Про державну службу» зазначено, що обов'язком державного службовця є виконання Конституції та Законів України, державний службовець має діяти лише згідно повноважень та у той спосіб, який визначений нормативно-правовими актами. Таким чином, на

законодавчому рівні повинні бути чітко визначені повноваження кожного державного органу та державного службовця, щоб можна було легко прослідкувати де закінчуються повноваження та починається обов'язок. За інших обставин, матимемо справу з великим обсягом порушень прав та свобод людини та громадянина, а також органів державної влади, діяльність яких залежить від вчинення певних дій чи видання певного акту державного органу, повноваження якого не чітко регламентовані».

При з'ясуванні четвертої характеристики державної служби акцентуємо увагу на **публічному характері державно-службових відносин**. Питання віднесення державно-службових відносин чи то до галузі адміністративного права, чи то до галузі трудового права, довго цікавило науковців [2, с. 266]. Дійсно, якщо проаналізувати детально ЗУ «Про державну службу» можемо знайти норму, зазначену у частині 3 статті 5, яка пояснює, що законодавство про працю поширюється на державних службовців щодо відносин, які не врегульовані законодавством про державну службу. Але обсяг потреби регулювання цих відносин складає незначну частину. Крім того, державна служба як інститут адміністративного права та припинення державної служби як субінститут державної служби при регулюванні державно-правових відносин використовують такі методи та засоби правового регулювання як: владне волевиявлення, нагляд, управління, контроль, застосування методів примусу. В той час коли для трудового права характерним є застосування рівноправності, координації, домовленості, для державної служби їх використання є невеликим, не превалює та не може впливати на зміну сутності державної служби.

Між суб'єктом призначення та державним службовцем виникають відносини державно-публічного характеру, тому що пов'язані зі здійсненням повноважень держави. Такими повноваженнями суб'єкта призначення по відношенню до державного службовця є: припинення державної служби, прийняття на державну службу та проходження державної служби. Публічний характер таких відносин пояснюється також тим, що

повноваження, які повинні виконувати ці два суб'єкта визначаються публічним суб'єктом – державою. Держава створює необхідний механізм реалізації цих повноважень, а також здійснюються вони від імені держави. Такі повноваження, які виконуються державним службовцем повинні бути нормативно означені, тому що державний службовець, у випадку їх невиконання або неналежного виконання, буде нести юридичну відповідальність.

Таким чином робимо висновок, що характер діяльності державного службовця має публічну ознаку та така діяльність, з огляду на це, повинна регламентуватись публічними галузями права, в тому числі – адміністративним правом.

Вважаємо, що в межах четвертої характеристики державної служби слід пояснити особливості характеру державно-службових відносин, які також ще раз підкреслять відмінність цього виду відносин від трудових відносин.

На нашу думку, характеристика таких відносин, яка надається в навчально-методичному посібнику «Організація державної служби України. Загальна частина» під редакцією С. Ківалова, Л. Білої-Тіунової, Ю. Даниленко від 2019 року є правильною та взята нами за основу. На думку вказаних вчених державно-службові відносини, характеризуються наступним: 1) для регламентації таких правовідносин використовуються Закони України; 2) це державно-правові відносини, тому що учасники цих відносин є нерівноправними, держаний службовець або посадова особа є обов'язково учасником таких відносин і вони наділені державно-владними повноваженнями щодо сторони, яка підпорядковується; 3) більша частина таких відносин опосередковується нормами публічного права: конституційним, адміністративним, фінансовим, кримінальним; 4) це відносини, які характеризуються, особливими публічними обов'язками і правами, які здійснюються державними службовцями та якими вони користуються; 5) це відносини по забезпеченню виконання функцій, завдань держави; 6) обов'язковою стороною є державний службовець, якого наділено

визначеними державно-владними повноваженнями [21, с.11].

Щодо застосування методу законодавчого регулювання державно-службових відносин в цілому та припинення державної служби, зокрема, є зрозумілим, вище ми це визначали.

Акцентуємо лише увагу на тому, що відносини з припинення державної служби тільки в окремих випадках містить розсуд суб'єкта призначення, але знову-таки в законодавчо регламентованих рамках. Прикладом є застосування суб'єктом призначення вибору застосувати до державного службовця звільнення як винятковий вид дисциплінарного стягнення, зазначеному ч. 5 ст. 66 ЗУ «Про державну службу» або інший вид такого стягнення [30, с. 81]. Але при застосуванні підстав припинення державної служби, розсуд не застосовується, а визначається порядок застосування таких відстав виключно Законами України.

Друга характеристика державно-службових відносин визначається статусністю цих відносин. Якщо говорити про відносини, пов'язані з припиненням державної служби, то це також статусні відносини, так як сторони наділені визначеним обсягом прав та обов'язків. Права і обов'язки державного службовця та суб'єкта призначення якраз і забезпечують цю статусність.

На третій ознаці державно-службових відносин ми вже зупинялись вище та пояснювали нормами яких галузей права здебільшого регулюються державно-службові відносини.

Четверта ознака державно-службових відносин акцентує увагу на особливих правах і обов'язках державних службовців, а особливість таких обов'язків визначена забезпеченням виконання завдань та функцій держави. Саме державний службовець покликаний забезпечити реалізацію таких завдань та функцій та без такого суб'єкта цих відносин їх реалізація була б неможливою. В цьому контексті, щодо припинення державної служби було б доцільним підкреслити, що як державний службовець, так і суб'єкт призначення, дивлячись за ініціативою кого здійснюється таке припинення,

вирішують питання щодо припинення виконання таких завдань та функцій. При цьому центральне місце, на нашу думку, займає суб'єкт призначення, видаючи акт про звільнення державного службовця.

Як ми вже зрозуміли четверта ознака державно-службових відносин кореспондується п'ятою ознакою, тому що здійснення особливих прав і обов'язків державним службовцем нерозривно пов'язано з виконанням завдань та функцій держави.

Шоста ознака державно-службових відносин є надзвичайно важливою, тому що чітке визначення повноважень державного службовця та його наділення ними є запорукою ефективного здійснення завдань та функцій держави та неможливості узурпувати владу при їх виконанні та здійсненні їх за власним розсудом, що надає змогу використовувати такі повноваження в своїх цілях та може стати джерелом для такого негативного явища як корупція.

Також в межах третьої характеристики державної служби слід говорити про види державно-службових відносин. Особливу увагу нами було звернуто на класифікацію таких відносин запропоновану в навчально-методичному посібнику «Публічна служба в Україні» за редакцією Л. Білої-Тіунової, А. Кубаєнка, А. Стрельникова від 2023 р. Класифікація є такою, що враховує останні зміни законодавства про державну службу та актуальну наукову думку з даної проблематики [11, с.16-17].

Вченими запропоновано класифікацію державно-службових відносин за різними підставами: а) в залежності від галузевої приналежності норм права; б) в залежності від структури правового інституту державної служби; в) в залежності від особливостей їхнього правового регулювання; г) в залежності від конкретної мети виникнення, регулювання та їх створення.

Розглянемо таку характеристику державної служби як **публічно-правовий характер прийняття державного службовця на державну службу**, ця характеристика є п'ятою характеристикою в нашому переліку характеристик, за якими аналізуємо особливості державної служби, яка є важливою для більш повного розуміння припинення державної служби.

ЗУ «Про державну службу» оперує поняттями «вступ», «прийняття», «призначення» на державну службу [47]. Стаття 21 вказаного Закону пояснює, що вступ здійснюється шляхом призначення.

Для більш точного розуміння, використання та застосування даних понять вважаємо, що слід зробити невеликий аналіз використання цих термінів законодавцем в статтях ЗУ «Про державну службу».

Термін «прийняття» використовується в багатьох статтях ЗУ «Про державну службу», але наведемо деякі з них:

у ч. 2 ст. 21 вказано, що громадяни України не можуть бути прийняті на посади державної служби без проведення конкурсу [47];

у ч. 1 ст. 38 зазначено, що просування по службі, прийняття на державну службу виконується з врахуванням категорій посад державної служби, рангів державних службовців [47].

Таким чином, шляхом зіставлення змісту обраних для порівняння статей, можемо зробити висновок про те, що «призначення» є первинним щодо понять «прийняття» та «вступ». Без «призначення» не є можливим «прийняття» та «вступ» на державну службу. Термін «прийняття» використовується в Законі для державного органу, тобто державний орган «приймає» державного службовця на посаду державної служби, а державний службовець «вступає» на таку посаду.

Статтею 31 ЗУ «Про державну службу» визначено порядок призначення на посаду державної служби. Публічність такого процесу визначається тим, що приймає рішення щодо призначення державний орган, який за своєю суттю є публічним органом влади [47].

Останньою, шостою характеристикою державної служби є **можливість підписання з особою, яка призначається на посаду державної служби контракту про проходження державної служби**. Детально аналізувати питання підписання контрактів не будемо та як про це буде йти мова в тому числі у підпункті 2.4. нашої кваліфікаційної роботи, але на основних моментах в контексті розуміння шостої характеристики державної служби,

звернемо увагу.

Державним службовцем, керівником державної служби або суб'єктом призначення підписується контракт про проходження державної служби і він є важливою частиною акта про призначення на посаду згідно ч. 9 ст. 31¹ ЗУ «Про державну службу» [47].

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) також оперує поняттям «контракт» та визначає його є особливою формою трудового договору [26]. Але на відміну від трудового законодавства, в якому укладення трудового договору між працівником та роботодавцем застосовується дуже часто та є відносно усталеною практикою, укладення контрактів про проходження державної служби є не такими частим та не є постійною практикою. Поняття контракту введено в КЗпП у 1991 році [26], в той час коли ні в ЗУ «Про державну службу» (1993), ні ЗУ «Про державну службу» від 2011 року не оперували цим поняття, та лише в ЗУ «Про державну службу» від 2015 року поняття контракту з'явилося в 2020 році, тобто через п'ять років після набрання чинності останнього чинного на сьогоднішній день Закону про державну службу. При чому контракт про проходження державної служби укладається не більше ніж на три роки, тобто є тимчасовим та основною метою є його укладення здебільшого для прийняття ефективних рішень з управління персоналом в державних органах.

Таким чином, договірна форма прийняття на роботу державного службовця знову суттєво відрізняється від договірної форми прийняття на роботу працівників згідно КЗпП та не є такою, якою є ця форма в розумінні трудового права. Введення поняття «контракт» в законодавство про державну службу не змінює галузевої приналежності інституту державної служби, її субінституту – припинення державної служби та і далі цей інститут та субінститут є інститутом та субінститутом адміністративного права.

На нашу думку, навівши тлумачення понять «припинення», «підстави», проаналізувавши зіставлення понять «звільнення» та «припинення», їх використання в чинному законі про державну службу, здійснивши детальний

аналіз інституту державної служби та в його рамках – субінституту припинення державної служби, можемо надати своє визначення поняття «підстави припинення державної служби», але з врахуванням того, що ми відрізняємо поняття «звільнення» та «припинення».

Підстави припинення державної служби – це такі обґрунтовані причини закінчення державно-службових відносин між державним службовцем та суб'єктом призначення, яке не залежить від волі сторін та є завершуючим етапом таких відносин.

Підстави звільнення з державної служби – це такі обґрунтовані причини закінчення державно-службових відносин між державним службовцем та суб'єктом призначення, які залежать від волі сторін та можуть бути як завершуючим етапом таких відносин, так і перехідним етапом між звільненням з державної служби до обіймання посади державної служби в іншому державному органі.

В контексті ЗУ «Про державну службу», який не розмежовує поняття «припинення» та «звільнення»: «припинення державної служби – це такі обґрунтовані причини закінчення державно-службових відносин між державним службовцем та суб'єктом призначення, які як залежать від волі сторін та являють собою завершуючий етап таких відносин, так і можуть бути перехідним етапом між звільненням з державної служби до обіймання посади державної служби в іншому державному органі, а також можуть не залежати від волі сторін та являти собою завершуючий етап таких відносин».

В цьому підрозділі ми повинні ще розглянути класифікацію підстав припинення державної служби.

Вважаємо, що та класифікація підстав припинення державної служби, яка вказана в Розділі IX ЗУ «Про державну службу» законодавцем є прийнятною в умовах реформування державної служби. Єдине, що має бути враховано вживання термінів «припинення» та «звільнення», запропоноване нами вище в цьому підпункті кваліфікаційної роботи. Щоб не повторюватись з висновками, акцентуємо увагу на класифікації підстав припинення

державної служби, яка запропонована законодавцем та класифікацію підстав, запропоновану нами.

Класифікація підстав припинення державної служби, регламентована законодавцем, визначена ст. 83 ЗУ «Про державну службу» та згідно якої державна служба припиняється [47]:

- 1) «у разі втрати права на державну службу або його обмеження (стаття 84 цього Закону);
- 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби (стаття 85 цього Закону);
- 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін (стаття 86 цього Закону);
- 4) за ініціативою суб'єкта призначення (стаття 87 цього Закону);
- 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін (стаття 88 цього Закону);
- 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов (стаття 43 цього Закону);
- 7) у разі виходу державного службовця на пенсію або досягнення ним 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом;
- 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади»;
- 9) з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби (у разі укладення) (стаття 88-1 цього Закону)» [47].

Даний перелік підстав припинення державної служби законодавцем визначений як вичерпний.

Класифікація підстав припинення державної служби, яка запропонована нами виглядає так:

«стаття 83 ЗУ «Про державну службу» охоплює підстави припинення державної служби та до таких підстав належать:

- 1) припинення державної служби у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби (стаття 85 цього Закону);

2) припинення державної служби у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін (стаття 88 цього Закону);

3) припинення державної служби у разі виходу державного службовця на пенсію або досягнення ним 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом;

стаття 83-1 Закону України «Про державну службу» охоплює підстави звільнення з державної служби та до таких підстав належать:

1) втрата права на державну службу або його обмеження (стаття 84 цього Закону);

2) ініціатива державного службовця (стаття 86 цього Закону);

3) ініціатива суб'єкта призначення (стаття 87 цього Закону);

4) незгода державного службовця на проходження державної служби у зв'язку зі зміною її істотних умов (стаття 43 цього Закону);

5) застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади»;

6) підстави, передбачені контрактом про проходження державної служби, якщо сторони службово-трудоких відносин визначили відповідні умови у змісті контракту (стаття 88-1 цього Закону)».

В Розділі 2 нашої кваліфікаційної роботи ми розглядатимемо класифікацію підстав, регламентовану законодавцем. Це буде правильним, тому що ми аналізуємо кожний з підпунктів наукової роботи з позицій того, як він регламентований законодавцем та лише в тому випадку, якщо вважаємо, що певна норма того чи іншого нормативно-правового акту потребує змін, ми такі зміни пропонуємо. Так як в межах даного підпункту ми повинні були розглянути лише класифікацію підстав припинення державної служби та не вдаватись в характеристику, детально ми це питання проаналізуємо в Розділі II згідно чинного законодавства про державну службу та надамо своє бачення реформування таких підстав, якщо це буде потрібно.

1.3. Сучасний стан законодавчого регулювання підстав припинення державної служби

Законодавче регулювання підстав припинення державної служби відіграє важливе значення при виборі законодавчого акта, який ми повинні використовувати на практиці при обранні підстави припинення та її складових, визначенні суб'єкта уповноваженого здійснювати таке припинення державно-службових відносин.

Аналізуючи чинні нормативно-правові акти, які регламентують підстави припинення державної служби можемо зробити висновок, що вони складають не систему таких актів, а скоріше сукупність. Законодавство про державну службу в частині припинення державно-службових відносин є непослідовним, роздробленим та розпорошеним [80, с. 9], що ускладнює вивчення та аналіз цього питання та спроби систематизації таких актів в певну систему.

В навчальному посібнику «Державна служба України. Загальна частина» за редакцією Л. Білої-Тіунової від 2020 року виокремлено три види державної служби: адміністративну, спеціалізовану та мілітаризовану [9, с. 23]. З огляду на таку класифікацію видів державної служби вважаємо за необхідне при аналізі нормативно-правових актів, які регламентують припинення державної служби спочатку вказати нормативно-правові акти, які регулюють дане питання: 1) для всієї державної служби, незалежно від виду служби; б) кожного з видів державної служби: адміністративної, спеціалізованої і мілітаризованої.

Наголосимо на тому, що обрані для аналізу нормативно-правові акти стосуються як безпосередньо припинення державної служби, так і опосередковано торкаються даного питання, наприклад як передумови виникнення обставин для припинення повноважень державного службовця, але характеризують інститут державної служби як такий.

Нормативно-правовими актами загального характеру щодо всіх видів

державної служби є Конституція України, Закон України «Про запобігання корупції» (далі – ЗУ «Про запобігання корупції») [52], Кодекс адміністративного судочинства України (далі – КАСУ) [25]. Також важливими є Рішення Конституційного Суду України (далі – КСУ).

Почнемо з Конституції України. Такі статті Конституції України як ст. 3 визначає людину, її здоров'я, життя, гідність та честь, безпеку, недоторканність найвищою соціальною цінністю [28]; ст. 8 описує принцип верховенства права [28]; ст. 19 регламентує принцип законності, згідно якого як органи державної влади та і органи місцевого самоврядування повинні діяти лише згідно Конституції та законів України [28]; ст. 35 визначає, що людина має право на свободу віросповідання та світогляду [28] і ст. 36 надає право об'єднуватися у політичні партії, громадські організації [28], ст. 38 визначає в контексті нашої наукової роботи важливе право – право на рівний доступ, який надається кожному громадянину до державної служби [28].

Стаття 92 Конституції України наголошує на важливості інституту державної служби шляхом визначення того, що виключно законами України регламентуються питання організації і діяльності державної служби [28].

Стаття 55 Конституції України цінна тим, що гаранує кожному право на оскарження в суді рішень, дій, бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб [28].

Конституційне закріплення має таке повноваження Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) як: наділення даного органу повноваженням призначати та звільняти з посад керівників центральних органів виконавчої влади за поданням Прем'єр-міністра України, які не входять до складу КМУ (п. 9-2 ч. 1 ст. 116). У п. 24 ч. 1 ст. 106 Конституції України вказано таке повноваження Президента України як присвоєння вищих дипломатичних рангів, вищих військових звань та інших вищих спеціальних звань і класних чинів [28].

ЗУ «Про запобігання корупції» має загальний характер до всієї державної служби, надає визначення поняттям, які використовуються при

застосуванні підстав припинення державної служби, такими поняттями є: «реальний» та «потенційний» конфлікт інтересів, «близькі особи», «корупційне правопорушення», «пряме підпорядкування» та ін. [52].

Практичне значення для припинення державної служби мають обмеження, які застосовуються до державного службовця при проходженні ним державної служби: 1) щодо використання службових повноважень чи свого становища (ст. 22); 2) щодо одержання подарунків (ст. 23); 3) запобігання одержанню подарунка, неправомірної вигоди (ст. 24); 4) щодо сумісництва, суміщення з іншими видами діяльності (ст. 25); 5) після припинення діяльності, яка пов'язана з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування у державного службовця також виникають обмеження (ст. 26); 6) спільна робота близьких осіб (ст. 27) [52].

КАСУ: у п. 17 ст. 4 надає таке визначення публічній службі – така діяльність у державних колегіальних органах та на державних політичних посадах, військова служба, професійна діяльність суддів, прокурорів, альтернативна (невійськова) служба, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, патронатна служба у державних органах, інша державна служба, служба в органах місцевого самоврядування»; у ст. 371 вказує на «негайне виконання рішень суду про припиненні повноважень, якщо у посадової особи виникло порушення нею вимог щодо несумісності» [25].

Щодо рішень КСУ, то як приклад можна навести справу «за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону України «Про державну службу», статті 18 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», статті 42 Закону України «Про дипломатичну службу» (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування), яким визначено, що встановлення граничного віку перебування на службі: а) є питанням соціальної або економічної доцільності; б) не обмежує право на державну службу і гарантію рівних можливостей у виборі професії та роду діяльності; в)

обумовлено завданнями і функціями цих органів, особливим характером їх діяльності» [78].

Переходимо до характеристики правового регулювання видів державної служби. Першим таким видом державної служби є адміністративна державна служба. Спочатку назвемо нормативно-правові акти, які регулюють всю адміністративну державну службу, а потім підвиди адміністративної державної служби.

Першим таким загальним нормативно-правовим актом, який поширюється на всю адміністративну державну службу є ЗУ «Про державну службу» [47]. Даний Закон «визначає принципи державної служби, Розділ II визначає правовий статус державного службовця, Розділ III регламентує управління державною службою, Розділ IV описує вступ на державну службу, Розділ VIII регламентує дисциплінарну та матеріальну відповідальність державних службовців, Розділ IX визначає припинення державної служби, Розділ X – особливості проходження державної служби в окремих державних органах» [47].

Розглянемо Закони України, які регулюють припинення адміністративної державної служби. Першим таким актом є Закон України «Про Кабінет Міністрів України» [63]:

1) «згідно п. 2 ч. 3 ст. 47 – звільняється з посади КМУ державний секретар КМУ за поданням Прем'єр-міністра України [63];

2) п. 4 ч. 3 ст. 47 – призначаються на посаду, звільняються з посади КМУ перший заступник та заступники Державного секретаря КМУ, за поданням Прем'єр-міністра України враховуючи пропозицію Державного секретаря КМУ [63];

3) ч. 5 ст. 47 – державні службовці, які працюють в Секретаріаті КМУ призначаються на посаду, звільняються з посади Державним секретарем КМУ, виняток становлять ті, які призначаються на посаду та звільняються з посади КМУ [63].

Наступним нормативно-правовим актом загального характеру, який

поширюється на всю адміністративну службу є Закон України «Про центральні органи виконавчої влади» (далі – ЗУ «Про ЦОВВ») [73]. Даний Закон надає визначення поняттю «міністерство», в ст. 16 вказано які саме ЦОВВ створюються з метою здійснення окремих функцій з реалізації державної політики, такими є наступні: служби, інспекції, бюро, агентства, комісії [73]. Як саме буде називатись ЦОВВ: службою, агентством, інспекцією, комісією, бюро – залежить від того, що складає більшість функцій – надання адміністративних послуг, проведення оперативно-розшукової діяльності та досудового розслідування кримінальних правопорушень, управління об'єктами державної власності, контрольно-наглядові функції. Ч. 2 ст. 17 зазначеного Закону відповідає на це питання [73]. Такий нормативно-правовий акт як Постанова КМУ «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 10.09.2014 року № 442 визначає актуальні назви всієї системи ЦОВВ, а також спрямування і координацію діяльності центральних органів виконавчої влади [66].

ЗУ «Про ЦОВВ» визначає такі законодавчі положення в контексті припинення державної служби:

1) «згідно п. 4 ч. 2 ст. 10 за поданням Прем'єр-міністра України або відповідного міністра звільняється з посади КМУ державний секретар міністерства;

2) згідно п. 8 ч. 4 ст. 10 призначає на посади, звільняє з посад державний секретар міністерства державних службовців апарату міністерства, укладає, розриває з ними контракти про проходження державної служби у порядку, який визначено КМУ, присвоює їм ранги державних службовців, приймає рішення про заохочення, притягнення до дисциплінарної відповідальності;

3) згідно п. 10 ч. 4 ст. 10 державний секретар міністерства призначає, звільняє на посади керівників територіальних органів міністерства, їх заступників;

4) згідно п. 11 ч. 4 ст. 10 державний секретар міністерства погоджує на

посади та звільнення з посад керівників структурних підрозділів обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій;

5) згідно ч. 5 ст. 11 державний секретар міністерства призначає на посади, звільняє з посад державних службовців, які працюють в апараті міністерств;

6) ч. 6 ст. 11 регламентує важливу норму з питання припинення державної служби (не може бути підставою для звільнення державних службовців, а також працівників апарату міністерства, крім працівників патронатної служби міністра звільнення міністра);

7) згідно ч. 5 ст. 13 державний секретар призначає на посади, а також звільняє з посад керівників територіальних органів міністерства;

8) згідно п. 3 ч. 5 ст. 13 державні службовці територіальних органів міністерства призначаються на посади, звільняються з посад керівниками територіальних органів міністерства;

9) згідно ч. 1 ст. 19 керівник ЦОВВ звільняється з посади КМУ за поданням Прем'єр-міністра України або міністра, що спрямовує та координує діяльність такого органу [73].

Проаналізуємо підзаконні нормативно-правові акти, які поширюються на всю систему адміністративної державної служби. Почнемо з Указів Президента України, здебільшого вони стосуються загальних питань організації державної служби, визначення основних векторів реформування системи державної служби.

Таким актуальним для нашої держави напрямком реформування є наближення законодавства про державну службу до стандартів Європейського Союзу. Такі Укази Президента мають назву стратегій, програм та можуть стосуватись також окремих видів адміністративної служби. Прикладом Указу Президента України, дія якого поширюється на всю систему державної служби є Указ Президента України «Питання управління державною службою в Україні від 18.07.2011 року № 769/2011, даним нормативно-правовим актом було утворено Національне агентство

України з питань державної служби [39]. Указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 22 жовтня 2021 року «Про Концепцію реформування Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України»» від 22.10.2021 року № 544/2021 є прикладом Указу спеціального характеру [70].

Напевно, центральне місце серед підзаконних актів, що поширюються на всю адміністративну державну службу є постанови та розпорядження КМУ, так як саме КМУ здійснює загальне управління з питань державної служби.

Наведемо приклади таких підзаконних нормативно-правових актів, але для зручності систематизуємо такі приклади за питаннями, які ними регулюються.

Хотілося б відзначити Стратегію реформування державного управління України на 2022-2025 роки, яка схвалена розпорядженням КМУ «Деякі питання реформування державного управління України» від 21.07.2021 року № 831-р – це стратегічний документ загального характеру [14]. Ми його наводимо окремо від запропонованої нижче класифікації груп актів Кабінету Міністрів України за підставою регулювання певного питання державної адміністративної служби, тому що він має загальний характер до всієї адміністративної державної служби, є програмним документом.

Першою групою таких актів є акти, які регулюють питання проходження державної служби: Постанова КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» від 15.02.2002 року № 169 [59], Постанова КМУ «Про затвердження Положення про порядок стажування у державних органах» від 01.12.1994 року № 804.

Другою групою актів є акти, які регулюють питання підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців: Постанова КМУ «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників

державних підприємств, установ і організацій» від 08.02.1997 року № 167 [57], «Постанова КМУ «Про затвердження Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» від 29.07.2009 року № 789.

Третю групу актів КМУ є акти, які визначають умови державної служби: Постанова КМУ «Про затвердження Порядку обчислення стажу державної служби» від 25.03.2016 року № 229 [58].

Вагомим об'ємом актів, які стосуються питань державної служби, в тому числі припинення державної служби є акти, які приймає Національне агентство України з питань державної служби (далі – НАДС). НАДС є ЦОВВ, який реалізує державну та забезпечує формування такої політики у сфері державної служби, видаючи накази. В Постанові КМУ «Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби» від 01.10.2014 року № 500 визначений правовий статус, завдання цього органу влади [56].

Значна кількість наказів НАДС стосується питань проходження державної служби та припинення державної служби. Такими наказами є: Наказ НАДС «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» від 05.08.2016 року № 158 [53].

Як можемо бачити з назви наведених наказів НАЗК, ці акти не стосуються прямо припинення державної служби, але опосередковано відносяться до даного питання.

Також НАДС роз'яснює застосування, наприклад, окремих положень статей ЗУ «Про державну службу». Прикладами таких роз'яснень, які безпосередньо стосуються питання припинення державної служби є: Роз'яснення НАДС «Щодо окремих положень ст. 87-1 Закону України «Про державну службу» від 26.09.2019 року № 75 р/з [87], Роз'яснення НАДС «Щодо процедури вивільнення державних службовців у зв'язку з

припиненням державної служби за ініціативою суб'єкта призначення (стаття 87 Закону України «Про державну службу») від 20.02.2020 року № 86 р/з [88], Роз'яснення НАДС «Щодо окремих питань процедури звільнення державного службовця за ініціативою суб'єкта призначення» від 15.03.2021 року № 132 року [86], Роз'яснення НАДС «Щодо виплати вихідної допомоги державному службовцю, який звільняється на підставі пункту 7 частини першої статті 83 Закону України «Про державну службу» від 29.09.2021 року № 142 р/з [85], Роз'яснення НАДС «Щодо скорочення строку попередження про наступне звільнення із займаної посади державної служби на підставі пунктів 1, 11 частини першої статті 87 Закону України «Про державну службу» від 02.09.2021 року № 138 р/з [89] та ін.

Актами загального характеру, які стосуються усієї адміністративної державної служби є:

Кодекс законів про працю України [26] в ч. 3 ЗУ «Про державну службу» вказано, що норми, визначені законодавством про працю, поширюється на державних службовців у тій частині, яка не врегульована ЗУ «Про державну службу»;

ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 року 1058-IV [51].

Розглянемо нормативно-правові акти спеціального регулювання, які поширюються на окремі види адміністративної державної служби. Підвидами адміністративної державної служби є: державна служба в Адміністрації Президента України, Секретаріаті КМУ, Апараті ВРУ, апаратах судів, антимонопольних органів, апараті РНБО, апаратах військових формувань, Рахунковій палаті. Питання припинення державної служби цими актами не регулюються, при необхідності знайти норму, яка регулює визначення підстав припинення державної служби, слід звернутись до ЗУ «Про державну службу».

Таким чином дія таких актів поширюється на певний вид державної адміністративної служби та являють собою переважно підзаконні нормативно-

правові акти.

Державна спеціалізована служба регулюється окремими спеціальними законодавчими актами та підзаконними нормативно-правовими актами. Підвидами державної спеціалізованої служби є: дипломатична служба, служба в органах внутрішніх справ, служба в органах прокуратури. Ці спеціальні нормативно-правові акти прямо не стосуються припинення державної спеціалізованої служби, не встановлюють підстав припинення державної служби для даного виду служби, але регламентують опосередковано це питання. Лише деякі з таких нормативно-правових актів, які регулюють певний підвид державної спеціалізованої державної служби дійсно встановлюють підстави припинення такого підвиду служби, більше того – розрізняють поняття «припинення» та «звільнення». Таким нормативно-правовим актом, який окремо визначає підстави звільнення та підстави припинення повноважень є Закон України «Про прокуратуру» [69]. На нашу думку, це позитивний досвід законодавчого регулювання. В інших випадках до визначення підстав припинення для державної спеціалізованої служби слід звернутись до ЗУ «Про державну службу» [47].

Спеціальними нормативно-правовими актами, які регулюють дипломатичну службу є:

1) Закон України «Про дипломатичну службу» від 07.06.2018 року № 2449-VIII [49], який регулює окремі питання звільнення дипломатичних службовців;

2) Указ Президента України «Про Консульський статут України» від 02.04.1994 року № 127/94 не регулює питання припинення державної служби, але надає визначення поняттю «консульський службовець», порядок виконання консульських функцій, визначає функції консула [64];

3) Постанова КМУ «Про затвердження Положення про Міністерство закордонних справ України» від 30.03.2016 року № 281 – даний нормативно-правовий акт в окремих його частинах стосується питання припинення державної служби: абз. 14 п. 11 «регламентує процедуру внесення

пропозицій про звільнення Міністром закордонних справ глав державних делегацій, глав дипломатичних установ України у інших державах, при міжнародних організаціях; визначає, що перший заступник та заступники Міністра закордонних справ звільняються з посади КМУ за поданням Прем'єр-міністра України згідно тих пропозицій, які надасть Міністр закордонних справ та ін. [55].

Проаналізуємо якими спеціальними актами регулюється служба в органах внутрішніх справ. Центральне місце займає в системі цих органів влади Міністерство внутрішніх справ України.

Міністр внутрішніх справ спрямовує, координує діяльність таких органів влади як: Національна поліція України, Державна міграційна служба України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій та Адміністрація Державної прикордонної служби України.

Розглянемо які саме це нормативно-правові акти: ЗУ «Про національну поліцію» від 02.07.2015 року № 580-VIII [64], Закон України «Про дисциплінарний статут органів внутрішніх справ» від 22.02.2006 року № 3460-IV [50], Постанова КМУ «Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України» від 28.10.2015 року № 878 [54]. Перелічені нормативно-правові акти регулюють окремі питання припинення державної служби.

Зокрема, ЗУ «Про національну поліцію» містить низку норм, які визначають окремі питання звільнення [65]:

п. 3 ч. 2 ст. 57 «регламентує атестування поліцейських, яке здійснюється з метою зробити висновок відносно питання про звільнення через службову невідповідність;

ст. 77, яка має назву «Звільнення зі служби в поліції» – визначає підстави, за яких служба в поліції припиняється, а поліцейський звільняється з такої служби» [62].

Служба в органах прокуратури регламентується такими нормативно-правовими актами як: ЗУ «Про прокуратуру» від 14.10.2014 року № 1697-VII

[68], Постанова Верховної Ради України «Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України» від 06.11.1991 року № 1796-XII.

ЗУ «Про прокуратуру» оперує такими поняттями як «звільнення з посади», «припинення повноважень», «зупинення повноважень» [69].

Ч. 1 ст. 51 цього Закону вказує на підстави звільнення прокурора, наведено деякі такі підстави:

- 1) стан здоров'я унеможливилює виконання повноважень;
- 2) порушення вимог несумісності;
- 3) вчинення прокурором пов'язаного з корупцією правопорушення та набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення прокурора до адміністративної відповідальності;
- 4) визнання активів прокурора або тих активів, які набуті за його дорученням іншими особами необґрунтованими, стягнення в дохід держави;
- 5) пряме підпорядкування особі, яка є близькою у разі неможливості переведення;
- 6) припинення громадянства України чи набуття громадянства іншої держави;
- 7) звільнення з посади за власним бажанням;
- 8) неможливість подальшого перебування на тимчасово вакантній посаді та ін. [69].

Ч. 3 ст. 51 Закону України «Про прокуратуру» визначаються підстави припинення повноважень прокурора, тобто законодавець відрізняє підстави звільнення від підстав припинення повноважень прокурора, на відміну від ЗУ «Про державну службу» [69].

Такими підставами припинення повноважень прокурора є:

- 1) досягнення 65 років;
- 2) смерть;
- 3) визнання безвісно відсутнім або оголошення померлим;
- 4) рішення органу, який здійснює дисциплінарне провадження щодо прокурорів, про неможливість подальшого перебування особи на посаді

прокурора [69].

Проаналізувавши підстави припинення повноважень прокурора та підстави звільнення, вбачається необхідним зауважити, що звільнення прокурора з посади не означає припинення його повноважень в органах прокуратури, а припинення повноважень означає припинення таких повноважень в органах прокуратури.

Необхідно зробити висновок про те, що правове регулювання державної адміністративної служби має загальний нормативно-правовий акт, яким є ЗУ «Про державну службу», а для правового регулювання державної спеціалізованої служби такий акт відсутній, а також в ЗУ «Про державну службу» у ч. 3 ст. 3 «вказано на кого не поширюються положення цього закону, і такими посадовими особами є в тому числі прокурори, особи, які працюють в правоохоронних органах, працівники інших органів, яким присвоюються спеціальні звання.

Тому, виходячи із положень даної статті, вважається правильним та логічним прийняття спеціальних нормативно-правових актів, які б вирішили б основні питання правових засад організації та діяльності таких органів влади, в тому числі питання припинення повноважень посадових осіб цих органів.

Останнім видом державної служби, який ми розглядаємо є мілітаризована державна служба. Підвидами такої служби є військова служба, СБУ, військова служба правопорядку, прикордонна служба, цивільна оборона, служба спецв'язку.

Мілітаризована державна служба характеризується наявністю як загальних нормативно-правових актів, які поширюються на всю мілітаризовану державну службу. Також існує група нормативно-правових актів спеціального характеру, яка поширюється на певний підвид державної мілітаризованої служби та визначають правовий статус, повноваження, функції, завдання. Такими підвидами державної мілітаризованої служби є: військова служба, державна прикордонна служба, служба в органах безпеки,

служба у військах Цивільної оборони України, служба в Управлінні державної охорони, служба у Національній гвардії України, служба спецзв'язку та захисту інформації, військова служба правопорядку, служба судової охорони.

Проаналізувавши стан правового регулювання припинення державної служби можемо зробити висновок, що система правового регулювання знаходиться на етапі становлення та розвитку, часом акти, які регулюють певний вид державної служби становлять собою не систему, а певну сукупність, що ускладнює на практиці пошук необхідного акту та норми права, що регулюють в тому числі і питання припинення повноважень.

РОЗДІЛ II. ХАРАКТЕРИСТИКА ОКРЕМИХ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

2.1. Припинення державної служби у разі втрати права на державну службу або його обмеження

Право на державну службу є правом, яке гарантоване Конституцією України, згідно якої «громадяни користуються рівним доступом до державної служби та до служби в органах місцевого самоврядування (ст.38 Конституції України)» [28]. Ст.19 Закону України «Про державну службу» «встановлює підстави набуття такого права: досягнення повноліття громадянином України, володіння державною мовою (рівень володіння повинен відповідати рівню, визначеному Національною комісією зі стандартів державної мови)» [47]. Також законодавець у ст. 20 названого Закону висуває до кандидатів на зайняття посади державної служби вимоги професійної компетентності, які включають загальні та спеціальні вимоги [47].

Загальними вимогами є: «загальний стаж роботи, досвід роботи, вільне володіння державною мовою, володіння іноземною мовою, наявність вищої освіти відповідного рівня. Спеціальні вимоги можуть міститись в контракті про проходження державної служби, а також визначаються суб'єктом призначення».

Але таке право може бути втрачено або обмежено [79]. Ст. 84 Закону України «Про державну службу» до підстав припинення державної служби у разі втрати права на державну службу або його обмеження відносить:

- 1) «припинення громадянства України або виїзд на постійне проживання за межі України;
- 2) встановлення факту наявності у державного службовця громадянства іноземної держави або набуття такого громадянства під час проходження державної служби;

3) набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення державного службовця до адміністративної відповідальності, за пов'язане з корупцією правопорушення, за яким на державного службовця накладено стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, що пов'язані з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;

4) набрання законної сили обвинувальним вироком суду відносно державного службовця за вчинення умисного кримінального правопорушення та/або встановлення заборони займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави;

5) набрання законної сили рішенням суду про визнання активів державного службовця або тих активів, які набуті за його дорученням іншими особами, необґрунтованими та стягнення їх в дохід держави;

6) відносини прямої підпорядкованості близьких осіб;

7) реальний чи потенційний конфлікт інтересів, який характеризується постійним характером та який не може бути врегульований у інший спосіб» [47].

«Припинення громадянства України або виїзд на постійне проживання за межі України». Слід сказати, що «громадянство України це правовий зв'язок між фізичною особою і Україною, що знаходить свій вираз у їх взаємних правах та обов'язках» [44]. В Україні існує єдине громадянство, що є принципом законодавства про громадянство України.

Підставами припинення громадянства України є:

1) ситуація, коли особа виходить з громадянства України (ст. 18 Закону України «Про громадянство України»);

2) втрата громадянства України (ст. 18 Закону України «Про громадянство України»);

3) підстави, передбачені міжнародними договорами України» [44].

Громадянин України, який проживає постійно за кордоном може вийти з громадянства України. Особа, яка набула громадянство іншої держави або,

наприклад, отримала документ, який видав уповноважений орган іншої держави, та в якому зазначено, що громадянин України набуде громадянство цієї держави, при умові виходу з громадянства України, і за таких умов вихід з громадянства України можливий та допускається. Не є можливим вихід з громадянства, якщо з громадянства бажає вийти особа, вчинила кримінальне правопорушення та їй повідомлено про підозру у його вчиненні або стосовно якої в Україні є обвинувальний вирок суду, який набрав законної сили і підлягає виконанню [44].

Дата видання Указу Президента України про вихід з громадянства є датою такого виходу з громадянства.

Підставами втрати громадянства України є:

1) випадок коли громадянин України добровільне набуває громадянство іншої держави, якщо він досяг повноліття на момент такого набуття. Вважатися добровільним не буде таке набуття громадянства: а) коли дитина набуває занародженням як громадянство України та і громадянство іншої держави або держав; б) коли дитина, визнана громадянином України, набуває громадянство осіб, які її усиновлюють, якщо її усиновлюють іноземці; в) коли громадянин України автоматично набуває громадянство іншої держави у разі одруження з іноземцем; г) у разі коли повнолітній громадянин України автоматично набув громадянство іншої держави через застосування законодавства цієї іноземної держави за умови коли такий громадянин не одержав документ, який бговорив про наявність у нього громадянства іноземної держави;

2) набуття громадянства внаслідок обману, свідомого подання фальшивих або неправдивих відомостей;

3) за умови добровільного вступу на військову службу іноземної держави, яка згідно законодавства цієї держави не є військовим обов'язком чи альтернативною або невійськовою службою» [44].

Датою припинення громадянства України у випадках, передбачених цією статтею, є дата видання відповідного указу Президента України [44].

«Вийзд на постійне місце проживання за межі України». Згідно абз. 45 ст. 1 ЗУ «Про зовнішньоекономічну діяльність» визначено, що постійне місце проживання – це таке місце проживання на території будь-якої держави не менше одного року фізичної особи, у якої відсутнє постійне місце проживання на території інших держав, у якої відстнє бажання проживати на території цієї держави протягом необмеженого строку, не обмежуючи таке проживання певною метою, і за тієї умови, що таке проживання не є наслідком виконання цією особою службових обов’язків або зобов’язань за договором або контрактом [62].

Постійне місце проживання пов’язане з певними особливостями:

- 1) здебільшого пов’язано це з бажанням державного службовця набути громадянство держави, на території якої він постійно проживає;
- 2) посадові обов’язки державний службовець виконувати за таких умов не може;
- 3) така ситуація може завдати шкоди інтересам державного органу та державі в цілому. Тому за таких обставин, як можемо бачити, виїзд на постійне місце проживання до іншої держави є підставою припинення державної служби [62].

«Встановлення факту наявності у державного службовця громадянства іноземної держави або набуття такого громадянства під час проходження державної служби». Означає це те, що у державного службовця вже було громадянство іншої держави, але при вступі на державну службу він про це не повідомив суб’єкта призначення, приховав ці відомості.

Підстава набуття громадянства іноземної держави під час виконання повноважень державного службовця означає таке набуття саме під час проходження державної служби, після видання акту про призначення на посаду суб’єктом призначення. В такому випадку, важливий сам факт наявності такого громадянства незалежно від того громадянство іноземної держави прийнято добровільно чи автоматично (наприклад, одруження з

іноземцем). Складається ситуація, за якої у державного службовця виникає подвійне громадянство, але при цьому він не втрачає громадянство України.

В чинному законодавстві відсутнє правове регулювання такої досить складної ситуації: з однієї сторони, ЗУ «Про громадянство України» проголошує принцип єдиного громадянства та наголошує на тому, що у правовідносинах з Україною громадянин України лише визнається громадянином України [44]. Таким чином, подвійне громадянство не заборонено, на сьогодні існує прогалина в законодавстві щодо порядку позбавлення громадянина України подвійного громадянства, яке набуто як автоматично, так і за власною згодою.

«Набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення державного службовця до адміністративної відповідальності, за пов'язане з корупцією правопорушення, за яким на державного службовця накладено стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, що пов'язані з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування». Для того щоб державного службовця притягнути до адміністративної відповідальності за пов'язане з корупцією правопорушення повинні бути виконані такі умови:

- 1) повинен бути підтверджений факт вчинення правопорушення, яке пов'язане з корупцією;
- 2) повинен бути застосований такий вид стягнення як позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю».

Глава 13-А Кодексу про адміністративні правопорушення (КУпАП) присвячена пов'язаним з корупцією адміністративним правопорушенням (ст. 172²-172⁹⁻²), наведемо приклади деяких таких правопорушень: «порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності (ст. 172⁴); порушення обмежень щодо одержання подарунків (ст. 172⁵); порушення вимог фінансового контролю (ст. 172⁶); порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (ст. 172⁷)» [27] та ін.

При чому позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю є стягненням, яке передбачено санкцією кожної зі статей за повторюваність вчинення таких правопорушень протягом року. Лише ст. 172⁸⁻¹ та ст. 172⁹ не встановлюють такого стягнення. Після винесення постанови судом та набрання нею законної сили, державний службовець втрачає право на державну службу на термін, який визначений у санкції статті, якою накладається стягнення.

«Набрання законної сили обвинувальним вироком суду відносно державного службовця за вчинення умисного кримінального правопорушення та/або встановлення заборони займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави».

Слід звернути увагу за основні ознаки, при дотриманні яких можливе припинення повноважень державного службовця за даних підстав:

- 1) набрання обвинувальним вироком суду законної сили;
- 2) вчинення державним службовцем тільки умисного кримінального правопорушення;
- 3) обвинувальним вироком суду встановлюється заборона займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави або
- 4) можлива наявність двох обставин: і вчинення умисного кримінального правопорушення і встановлення заборони.

У ст. 55 Кримінального кодексу України вказано, що займатися певною діяльністю чи позбавлення права обіймати певні посади може бути призначено у якості основного покарання на строк від одного до п'яти років; у разі визначення такого покарання як додаткового – на 1 від 3 років. Якщо зазначене позбавлення права або зайняття певною діяльністю не передбачене в санкції статті або частини статті, то воно може в такому разі бути визначене як додаткове покарання [29].

Склалась така судова практика згідно якій, зазначені вище обмеження можуть бути призначені лише у тих випадках, коли вчинення злочину було

пов'язане зі службовим становищем підсудного або із зайняттям ним певною діяльністю [29].

У вирокі суддя повинен вказати якою саме діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, заборонено займатися.

«Набрання законної сили рішенням суду про визнання активів державного службовця або тих активів, які набуті за його дорученням іншими особами необґрунтованими та стягнення їх в дохід держави».

Встановимо основні ознаки застосування даної статті при обранні даної підстави припинення державної служби: набрання законної сили рішенням суду щодо державного службовця відносно активів:

- 1) набутих особисто державним службовцем;
- 2) набутих за дорученням державного службовця іншим особами;
- 3) в інших випадках передбачених ст. 290 ЦПК України» [84].

Згідно ст. 290 ЦПК «іншими випадками» [84] для цілей п. 4¹ ч. 1 ст. 84 ЗУ «Про державну службу» [47] є:

1) «активи, набуті після дня набрання чинності ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо конфіскації незаконних активів осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, і покарання за набуття таких активів», якщо різниця між їх вартістю і законними доходами особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у п'ятсот і більше разів перевищує розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день набрання чинності зазначеним Законом, але не перевищує межу, встановлену статтею 368⁵ Кримінального кодексу України;

2) активи, набуті після дня набрання чинності ЗУ вказаного вище, якщо різниця між їх вартістю та законними доходами особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у п'ятсот і більше разів перевищує розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день набрання чинності зазначеним Законом, а кримінальне провадження за статтею 368⁵ Кримінального кодексу України,

предметом злочину в якому були ці активи, закриті на підставі пунктів 3, 4, 5, 8, 10 ч. 1 ст. 284 КПК України і відповідне рішення набуло статусу остаточного;

3) доходи, отримані від активів, зазначених нами в попередніх двох пунктах» [84].

Прокурорами Спеціалізованої антикорупційної прокуратури подається позов про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави, також ними здійснюється представництво інтересів держави у суді [84].

Позов пред'являється щодо активів та доходів, про які йдеться вище «активами є грошові кошти (кошти, що перебувають на рахунках або електронних гаманцях, у банках чи інших фінансових установах, небанківських надавачах платіжних послуг, емітентах електронних грошей чи на зберіганні у банках або інших фінансових установах) інше майно, майнові права, нематеріальні активи, у тому числі криптовалюти, обсяг зменшення фінансових зобов'язань, а також роботи чи послуги, надані особі, уповноваженій на виконання функцій держави чи місцевого самоврядування» [84].

За результатами судового розгляду суд визнає активи необґрунтованими, якщо будуть відсутні докази, які б свідчили про те, що активи або грошові кошти необхідні для їх придбання були законними доходами. «Активи, які визнані необґрунтованими стягуються в дохід держави».

«Відносини прямої підпорядкованості близьких осіб». Визначення поняття «пряме підпорядкування» надане в ЗУ «Про запобігання корупції», згідно абз. 2 ч. 1 ст. 1 «пряме підпорядкування – це відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням» [52].

Є необхідним надати визначення поняттю «члени сім'ї» та «близькі особи» для глибшого розуміння обраного для дослідження підпункту магістерської роботи.

Щоб однозначно сказати, що певна особа є членом сім'ї державного службовця або державний службовець є членом сім'ї особи, яка претендує на посаду державної служби, такі особи повинні відповідати певним ознакам:

1) «членом сім'ї є особа, яка перебуває у шлюбі із суб'єктом, зазначеним у ч. 1 ст. 3 ЗУ «Про запобігання корупції», діти зазначеного суб'єкта до досягнення ними повноліття – незалежно від спільного проживання із суб'єктом [52];

2) повинна бути дотримана ознака спільного проживання, пов'язаність спільним побутом та наявність взаємних прав та обов'язків із суб'єктом, про який ми зазначили вище (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі членами сім'ї є особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі» [52].

«Близькі особи – члени сім'ї суб'єктів, які перераховуються в ч. 1 ст. 3 ЗУ «Про запобігання корупції», а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначених суб'єктів» [10, с. 238].

Для досягнення цілей аналізованого нами підрозділу слід сказати, що такими суб'єктами є в тому числі державні службовці (пп. в, п. 1 ч. 1 ст. 3 ЗУ «Про запобігання корупції»).

Статтею 32 ЗУ «Про державну службу» в межах обмежень щодо призначення на посаду зазначається про недопущення призначення на посаду державної служби особи, яка буде прямо підпорядкована близькій особі або

якій будуть прямо підпорядковані близькі особи [47]. Якщо виникає пряме підпорядкування у відповідних осіб, близьких осіб, в такому разі виникає обов'язок повідомити керівника державної служби та вжити заходів для усунення обставин, які виникли у 15-денний термін, якщо зазначені особи не усунули добровільно такі обставини, в такому разі керівник державної служби повинен вжити заходів у місячний строк [47].

Діями керівника державної служби по усуненню обставин, які виникли можуть бути:

- 1) «переведення державного службовця за його згодою на іншу рівнозначну вакантну посаду державної служби в цьому державному органі;
- 2) надання згоди на переведення до іншого державного органу;
- 3) при неможливості здійснення переведення особи, яка перебуває у підпорядкуванні, така особа підлягає звільненню» [47].

Керівник державної служби, який після повідомлення про наявність прямого підпорядкування не вжив заходів для його усунення, несе відповідальність, передбачену законом.

На відміну від ЗУ «Про державну службу», ЗУ «Про запобігання корупції» наводить підстави, відповідно до яких норма про заборону прямого підпорядкування близьким особам не поширюється на певний перелік осіб. Такими особами є: 1) «народні засідателі та присяжні; 2) близькі особи, які прямо підпорядковані один одному у зв'язку з набуттям одним з них статусу виборної особи, винятком є прийняття близької особи на роботу помічником-консультантом народного депутата України, помічником-консультантом депутата Верховної Ради Автономної Республіки Крим, помічником-консультантом депутата місцевої ради; 3) особи, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах» [52].

Законодавець оперує поняттям саме «пряме підпорядкування», коли державний службовець залежний від керівника за організаційною або

правовою ознакою, але слушно було б зазначити, що на практиці виникають випадки коли можливими стають ситуації непрямого підпорядкування.

Прикладом непрямого підпорядкування є ситуація, коли, наприклад, для секретаря судового засідання, який є державним службовцем, не є безпосереднім керівником начальник відділу організаційного забезпечення діяльності судів та судової статистики.

«Наявність у державного службовця реального чи потенційного конфлікту інтересів». Для застосування даної підстави потрібно щоб було дотримано такі умови: 1) підтвердження факту наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; 2) постійний характер наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів; 3) такий конфлікт інтересів не може бути вирішений інакшим способом ніж припинення державної служби.

В ЗУ «Про запобігання корупції» знаходимо тлумачення понять «реальний» та «потенційний конфлікт інтересів».

Під «реальним конфліктом інтересів» розуміється суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень» [52].

«Потенційний конфлікт інтересів – це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень» [52].

«Приватним інтересом є будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях» [52].

Коли приватний інтерес, який існує у сфері службової діяльності вступає у суперечність із службовими чи представницькими повноваженнями і це починає реально впливати на належне здійснення публічно-владних функцій, відбувається перехід від потенційного до реального конфлікту інтересів.

У державного службовця виникає обов'язок:

- 1) «повідомити безпосереднього керівника не пізніше наступного робочого дня про реальний чи потенційний конфлікт інтересів, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про його наявність;
- 2) в умовах реального конфлікту інтересів не приймати рішень та не вчиняти дій;
- 3) вживати заходів щодо врегулювання обох видів конфлікту інтересів» [52].

«Безпосередній керівник протягом двох робочих днів після отримання повідомлення від підлеглого про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів повинен прийняти рішення щодо їх врегулювання та повідомити про таке рішення відповідну особу» [52].

Якщо особа, у якої наявний конфлікт інтересів звернулась до НАЗК за роз'ясненням, то НАЗК «упродовж семи робочих днів надає роз'яснення щодо порядку врегулювання конфлікту інтересів» [52].

В тому разі «якщо конфлікт інтересів не можна врегулювати шляхом зовнішнього врегулювання (усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; обмеження доступу особи до певної інформації; перегляду обсягу службових повноважень особи; переведення особи на іншу посаду; звільнення особи) або самостійного (позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого

належить звільнення/ініціювання звільнення з посади), за рішенням керівника можливе переведення державного службовця на іншу посаду, але за умови, якщо такий державний службовець відповідає особистим та професійним якостям, які висуваються до посади, на яку переводиться» [52].

Таке переведення можливе лише за згодою державного службовця.

Звільнення державного службовця при наявності потенційного чи реального конфлікту інтересів здійснюється лише у разі постійного характеру таких конфліктів, неможливості врегулювати конфлікт інтересів шляхом зовнішнього чи самостійного врегулювання та за умови відмови державного службовця від переведення на іншу посаду.

Щодо термінів звільнення слід зазначити таке: у всіх випадках використання підстав припинення державної служби у разі втрати права на державну службу або його обмеження, крім підстави наявності відносин прямої підпорядкованості близьких осіб та підстави наявності у державного службовця реального чи потенційного конфлікту інтересів, застосовується триденний строк звільнення «з дня настання або встановлення факту».

У разі застосування підстави звільнення державного службовця – наявності відносин прямої підпорядкованості близьких осіб, як і ст. 32 ЗУ «Про державну службу», так і ст. 27 ЗУ «Про запобігання корупції» не встановлюють чіткого строку, протягом якого повинно відбутись звільнення.

Але аналізуючи зміст зазначених статей, а саме: строки вжиття заходів по усуненню підпорядкованості близьким особам осіб, які підпорядковуються та осіб, яким підпорядковуються (протягом 15 днів), строки вжиття заходів керівника державної служби (протягом одного місяця), доходимо до висновку про те, що таке звільнення повинно бути здійснене не пізніше одного місяця.

Щодо строку звільнення державного службовця при наявності у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів, то про нього мова у ч. 2 ст. 84 ЗУ «Про державну службу» не йде та більше того, не зазначено в

якому порядку та згідно якої статті та якого саме нормативно-правового акту таке звільнення відбувається.

В ЗУ «Про державну службу» відсутня стаття, яка була б присвячена запобіганню або врегулюванню конфлікту інтересів як підстави звільнення державного службовця, в Законі лише присутня норма про те, що поняття «потенційний» та «реальний» конфлікти інтересів вживаються в ЗУ «Про державну службу» в значенні, яке визначене в ЗУ «Про запобігання корупції». В ЗУ «Про запобігання корупції» також не вказано протягом якого строку повинно відбутись звільнення державного службовця після неможливості врегулювати потенційний чи реальний конфлікт інтересів після вичерпання усіх заходів врегулювання конфлікту інтересів, мова про які йшла вище.

З врахуванням строків повідомлення державного службовця безпосереднього керівника про наявний конфлікт інтересів (не пізніше наступного робочого дня), строків прийняття безпосереднім керівником рішення про врегулювання конфлікту інтересів (протягом двох робочих днів), строку, протягом якого роз'яснюється НАЗК про порядок дій щодо врегулювання конфлікту особі, яка звернулась за таким роз'ясненням (протягом 7 робочих днів), а також беручи до уваги ч. 2 ст. 84 ЗУ «Про державну службу» вважаємо, що доцільним було б внести зміни до ч. 2 ст. 84 вказаного Закону.

Таким чином, нова редакція ч. 2 ст. 84 повинна бути «наступною: у випадках, зазначених у пунктах 1-4, 6 частини першої цієї статті, суб'єкт призначення зобов'язаний звільнити державного службовця у триденний строк з дня настання або встановлення факту, передбаченого цією статтею, якщо інше не встановлено законом, у випадку, зазначеному у пункті 5 частини першої цієї статті, – у порядку, визначеному статтею 32 цього Закону, але не пізніше одного місяця з моменту первинного повідомлення про наявність відносин прямої підпорядкованості близьких осіб, а у випадку зазначеному у пункті 7 частини першої цієї статті, – у порядку, визначеному

Законом України «Про запобігання корупції», але не пізніше п'ятнадцяти днів з моменту первинного повідомлення безпосереднього керівника про наявність потенційного чи реального конфлікту інтересів» [52].

Отже, у проаналізованому підпункті магістерської роботи ми зазначили, що кожному громадянину України надається рівний доступ до державної служби, але гарантоване Конституцією право на державну службу може бути втрачено чи обмежено. Дослідили кожну з підстав припинення державної служби у разі втрати права на державну службу або його обмеження. Запропонували внести зміни щодо терміну, протягом якого повинно настати звільнення державного службовця щодо двох підстав:

- 1) наявності відносин прямої підпорядкованості близьких осіб (не пізніше одного місяця);
- 2) наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів (не пізніше п'ятнадцяти днів).

2.2. Припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення

Підстави для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення вказані у ст. 87 закону України «Про державну службу».

Такими підставами є наступні:

- 1) «скорочення чисельності або штату державних службовців, скорочення посади державної служби внаслідок зміни структури або штатного розпису державного органу без скорочення чисельності або штату державних службовців, реорганізація державного органу;
2. ліквідація державного органу;
3. встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді протягом строку випробування;
4. вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку, який передбачає звільнення» [47].

Припиняти повноваження державного службовця має право суб'єкт призначення. Для досягнення цілей даного пункту кваліфікаційної роботи вважаємо за необхідне надати визначення поняттю «суб'єкт призначення». В п. 7 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про державну службу» вказано, що «суб'єктом призначення є державний орган або посадова особа, яким відповідно до законодавства надано повноваження від імені держави призначати на відповідну посаду державної служби в державному органі та звільняти з такої посади» [47]. Але аналізуючи норми Закону України «Про державну службу», крім призначення та звільнення державних службовців, у суб'єкта призначення є такі повноваження як: порушення дисциплінарного провадження та застосування дисциплінарних стягнень, прийняття рішення про накладення дисциплінарного стягнення та закриття дисциплінарного провадження та ін. [47].

Доцільним вважаємо надати аналіз співвідношенню понять «суб'єкт призначення» та «керівник державного органу». Нормативне визначення поняття «керівник державного органу» знаходимо в п. 3 ч. 1 ст. 2 ЗУ «Про державну службу» [47], де «керівник державної служби в державному органі – це посадова особа, яка займає вищу посаду державної служби в державному органі, до посадових обов'язків якої належить здійснення повноважень з питань державної служби та організації роботи інших працівників у цьому органі» [47].

У ч. 2 ст. 31 ЗУ «Про державну службу» «законодавець пояснює хто саме уповноважений приймати рішення про призначення на посаду в залежності від категорії посади державної служби: щодо посад державної служби категорії «А» – суб'єкт призначення; щодо категорії посад державної служби категорії «Б», які здійснюють повноваження керівників державної служби в державних органах – суб'єкт призначення; на інші посади державної служби категорій «Б» та «В» – керівник державної служби» [47].

В ЗУ «Про державну службу» відсутня окрема стаття, яка б визначила хто саме уповноважений припиняти повноваження державної служби. Але зі

змісту Розділу IX вказаного Закону бачимо, що законодавець майже у всіх статтях використовує поняття «суб'єкт призначення», але поряд з ним поняття «керівник державної служби» також використовується [47].

З огляду на окреслену ситуацію, пропонуємо використовувати статтю 31 для цілей розуміння того, хто саме уповноважений приймати рішення про звільнення з посади державної служби. Хотілося б також зазначити про те, який саме орган чи посадова особа приймає рішення про припинення державної служби щодо кожної з категорій державної служби – зазначено в Конституції України, Законах України (ч. 2 ст. 31 ЗУ «Про державну службу»).

Влучні висновки щодо співвідношення розглянутих вище понять розробив Р. Негара [35]. Вважаємо за важливе навести деякі висновки зроблені науковцем, у своїй статті, присвяченій даному питанню [35]:

1) «суб'єкт призначення та керівник державної служби є різними за змістом термінами, які покликані розмежувати політичні й адміністративні посади, забезпечити реалізацію принципу стабільності державної служби;

2) деякі повноваження суб'єкта призначення та керівника державної служби збігаються (наприклад, щодо оголошення конкурсів на зайняття вакантних посад; призначення та звільнення на посади державних службовців тощо); але повноваження керівника державної служби стосуються організації державної служби й поширюються на більше коло державних службовців;

3) суб'єкт призначення та керівник державної служби визначаються щодо конкретної посади державної служби, щодо однієї посади може бути або керівник державної служби, або суб'єкт призначення;

4) суб'єкт призначення здійснює повноваження щодо державних службовців категорії «А» й окремих державних службовців категорії «Б», а керівник державної служби – щодо всіх інших державних службовців категорії «Б» й усіх державних службовців категорії «В» [35].

Почнемо аналіз кожної з підстав припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення. Першою такою підставою є **скорочення чисельності або штату державних службовців та посади державної служби** внаслідок [47]:

- 1) зміни структури або штатного розпису державного органу без скорочення чисельності або штату державних службовців;
- 2) реорганізації державного органу.

Під скороченням чисельності державних службовців розуміється зменшення загальної кількості державних службовців, які працюють у державному органі без зазначення посад, які підпадають під скорочення.

При скороченні штату зазначається яка саме штатна одиниця скорочується. Тут слушно було б зауважити та погодитись з думкою Л. Білої-Тіунової, яка підкреслює, що застосування таких підстав припинення державної служби можливе лише після того, як відсутня можливість запропонувати державному службовцю іншу рівнозначну посаду державної служби або нижчу посаду державної служби згідно професійних компетентностей та підготовки [9, с. 494].

Реорганізація державного органу – це такий процес зміни державного органу, внаслідок якого утворюється один або декілька органів державної влади. Такий процес відбувається шляхом злиття, приєднання, поділу, перетворення (ч. 1 ст. 104 Цивільного кодексу України) [83].

Злиття – це процес зміни державного органу в результаті якого утворюється один державний орган з двох або більше державних органів [83].

Приєднання – це процес зміни державного органу в результаті якого до одного державного органу приєднують інший державний орган та назва органу, до якого приєднують залишається [83].

Поділ – це процес зміни державного органу в результаті якого один державний орган поділяють на декілька державних органів [83].

В результаті перетворення – орган державної влади змінює назву, основні завдання, функції та повноваження.

Процес злиття, приєднання, поділу, перетворення супроводжується державною реєстрацією таких дій та є завершеним з дати такої реєстрації [83].

Сам факт реорганізації не є підставою припинення державної служби, вона може бути підставою скорочення чисельності або штату державного органу. Аналіз судової практики пояснює нам, що у суб'єкта призначення (керівника державного органу), який зазнав приєднання, відсутній обов'язок пропонувати вакантну посаду державної служби, тому що він в цьому органі вже не здійснює повноваження призначати на посади.

Ліквідація як підстава припинення не виникає суперечностей, розуміється як припинення існування державного органу.

Наступною підставою за якою може бути припинено державну службу за ініціативою суб'єкта призначення є **встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді протягом строку випробування**.

При призначенні на посаду державної служби вперше встановлення випробування є обов'язковим. Якщо державний службовець відмовився від встановленого випробування він є таким, який відмовився від посади державної служби. Суб'єкт призначення має право звільнити державного службовця, якщо встановить невідповідність займаній посаді під час встановленого випробування, попередивши державного службовця у письмовій формі не пізніше як за сім календарних днів.

Таким чином, «встановлення випробування є обов'язковим» [34, с. 124] при призначенні вперше на посаду державної служби та як додаткова підстава зайняття посади державної служби (наприклад, може бути вказана в контракті про проходження державної служби).

На нашу думку, рішення про встановлення факту невідповідності займаній посаді повинно бути вмотивованим та чітко вказувати на причини такої невідповідності, що повинно бути гарантією подальшої можливості

захистити свої права, наприклад, в судовому порядку. Також було б доцільним доповнити статтю 35 ЗУ «Про державну службу» нормою такого змісту «суб'єкт призначення або керівник державної служби після прийняття рішення про невідповідність державного службовця займаній посаді пропонує державному службовцю нижчу посаду державної служби відповідно до професійної підготовки та професійних компетентностей».

Розглянемо наступну підставу «припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення – **отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності**».

Оцінюванню службової діяльності державного службовця присвячено окрему статтю – статтю 44 ЗУ «Про державну службу» та є складовою проходження державної служби [47]. «Оцінювання проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, а також дотримання правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції, виконання індивідуальної програми професійного розвитку та тих показників, які визначені у контракті про проходження державної служби».

Метою оцінювання державних службовців є визначення якості виконання поставлених перед ними завдань, а результати такого оцінювання в свою чергу є підставою «прийняття рішення щодо преміювання, планування кар'єри» [33, с. 151].

«Оцінювання службової діяльності» є інститутом службового права та виступає елементом службової кар'єри.

Висновки прийняті за результатом оцінювання затверджуються прийняттям наказу або розпорядження суб'єктом призначення. У разі отримання негативної оцінки державний службовець звільняється з посади державної служби.

На виконання ст. 44 ЗУ «Про державну службу» прийнята Постанова Кабінету України «Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» від 23.08.2017 р. № 640, порядок «визначає процедуру проведення оцінювання результатів

службової діяльності державних службовців. Визначення результатів виконання завдань проводиться у жовтні - грудні за період з 1 січня поточного року або з дати визначення завдань і ключових показників до дати прийняття наказу (розпорядження) про визначення результатів виконання завдань» [40].

«Процедура оцінювання результатів службової діяльності проводиться поетапно та включає: визначення завдань і ключових показників; визначення результатів виконання завдань; затвердження висновку» [40].

Слід відмітити, що державному службовцю надається право оскаржити висновок у разі отримання негативної оцінки в судовому порядку шляхом звернення до адміністративного суду, також законодавством визначено і адміністративний порядок оскарження шляхом подання скарги керівнику державної служби у місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення своїх прав [23, с. 54].

Вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку, який передбачає звільнення є останньою підставою припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення. Державний службовець за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, порушення правил етичної поведінки притягується до дисциплінарної відповідальності. Підставою такого притягнення є вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку, за яке може бути застосовано дисциплінарне стягнення.

Перелік дисциплінарних проступків вказано у ч. 2 ст. 65 ЗУ «Про державну службу»:

- 1) порушення Присяги державного службовця;
- 2) порушення державним службовцем правил етичної поведінки;
- 3) неповага до Українського народу, держави, державних символів України;
- 4) дії, які шкодять авторитету державної служби;

5) невиконання чи неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів, розпоряджень, а також доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень» та ін. [47].

У ч. 1 ст 66 ЗУ «Про державну службу» вказані стягнення, які застосовуються до державних службовців. Для досягнення мети дослідження зупинимо увагу на такому стягненні як звільнення державного службовця.

Звільнення з посади державної служби є винятковим видом дисциплінарного стягнення та застосовується за вчинення дисциплінарних проступків: 1) порушення державним службовцем Присяги; 2) вияв неповаги до Українського народу, держави, державних символів України; 3) у разі коли державний службовець перевищив службові повноваження, але якщо таке перевищення не містить складу кримінального чи адміністративного правопорушення; 4) випадки, коли державний службовець використовує повноваження у своїх приватних інтересах або у таких інтересах інших осіб; 5) подання недостовірної інформації, коли особа вступала на державну службу про ті обставини, які перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби; 6) виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами та неповідомлення керівнику державної служби про це у 15-денний строк з дня їх виникнення; 7) у разі появи державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 8) спричинення необґрунтованим рішенням державного службовця порушення цілісності державного або комунального майна, а також незаконне їх використання або інше заподіяння шкоди державному чи комунальному майну, у випадку якщо такі дії не містять складу кримінального або адміністративного правопорушення» [47].

Здійснення дисциплінарного провадження передбачає: 1) «прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження; 2) формування дисциплінарної комісії, її складу; 3) визначення повноважень дисциплінарної

комісії; 4) визначення основних засад роботи дисциплінарної комісії; 5) формування дисциплінарної справи; 6) прийняття рішення за результатами розгляду дисциплінарної справи» [47].

З метою визначення ступеня вини, характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку для здійснення дисциплінарного провадження утворюється дисциплінарна комісія з розгляду дисциплінарних справ. Результатом розгляду дисциплінарної справи є пропозиція Комісії стосовно державних службовців категорії «А» або подання дисциплінарної комісії стосовно державних службовців категорії «Б», які мають рекомендаційний характер для суб'єкта призначення [47]. Протягом 10 календарних днів суб'єкт призначення зобов'язаний прийняти рішення на підставі пропозиції Комісії або подання дисциплінарної комісії або надати вмотивовану відмову протягом цього строку [47].

Також «підставою припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення може бути той випадок, коли «державний службовець не з'являвся протягом більше як 120 календарних днів підряд або більше 150 календарних днів протягом року через тимчасову непрацездатність, не враховується час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами». Законодавством може бути встановлено триваліший строк збереження місця роботи, якщо державний службовець хворів» [47].

Підсумовуючи проаналізовані підстави припинення державної служби слід зробити висновок, що такі підстави ми аналізували з врахуванням з'ясування сутності поняття суб'єкта призначення; підстав, за яких у суб'єкта призначення виникає повноваження звільнити державного службовця; визначення процедури припинення державної служби за кожної підстави такого припинення за ініціативою суб'єкта призначення.

2.3. Припинення державної служби у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін

Розглянемо припинення державної служби у разі настання обставин, які склалися незалежно від волі сторін, тобто «припускаються законодавцем випадки, коли правовідносини припиняються за обставин, на які не впливає бажання або потреба ані суб'єкта призначення, ані державного службовця» [13, с. 306].

Підставами припинення державної служби у зв'язку з обставинами, що склалися незалежно від волі сторін є:

- 1) «поновлення на посаді державної служби особи, яка раніше її займала;
- 2) неможливість виконання державним службовцем службових обов'язків за станом здоров'я, якщо наявний медичний висновок, порядок надання якого визначається Національним агентством з питань державної служби та Міністерством охорони здоров'я України;
- 3) набрання законної сили рішенням суду про визнання особи недієздатною або про обмеження дієздатності особи;
- 4) визнання державного службовця безвісно відсутнім чи оголошення його померлим;
- 5) обрання на виборну посаду до органу державної влади або органу місцевого самоврядування з дня набуття повноважень;
- 6) смерть державного службовця» [47].

Почнемо з аналізу **поновлення на посаді державної служби особи, яка раніше її займала** як підстави припинення державної служби у зв'язку з обставинами, що склалися незалежно від волі сторін.

Умовами застосування даної підстави є: 1) на посаді поновлюється тільки та особа, яка раніше її займала; 2) саме незаконне звільнення з посади є причиною такого поновлення. Інші причини, коли державному службовцю надається право на попередню посаду, яку вона займала до звільнення, цією

підставою не охоплюється. Наведено приклади нормативно-правових актів, згідно яких особі надається право на зайняття попередньої посади для повного розуміння даної підстави та мінімізації помилок при її застосуванні на практиці. Такими нормативно-правовими актами є ЗУ «Про статус народного депутата України» [72], ЗУ «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [71], ЗУ «Про альтернативну (невійськову) службу» [42].

В ст. 20 ЗУ «Про статус народного депутата України», яка регламентує гарантії трудових прав народного депутата України, в ч. 4 вказаної статті «зазначено, що народному депутату після закінчення строку його повноважень та у разі дострокового їх припинення за особистою заявою про складення ним депутатських повноважень надається попередня робота (посада), а якщо це зробити неможливо – народний депутат зараховується до резерву кадрів Головного управління державної служби України» [71].

Як можемо бачити, надання попередньої посади пов'язане не з незаконним звільненням, а з припиненням повноважень народного депутата. Також є необхідним зауважити, що дана стаття оперує не актуальною назвою державного органу: Головного управління державної служби України вже не існує, наразі діє Національне агентство з питань державної служби, вважаємо цю статтю слід привести у відповідність до Постанови КМУ «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 10.09.2014 р. № 442, яка наводить актуальні назви центральних органів виконавчої влади [66].

Наступним Законом є ЗУ «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» в ч. 3 ст. 8 вказано, що за військовослужбовцями, які до призову працювали на підприємствах, в установах, організаціях зберігається при звільненні з військової служби право на працевлаштування їх в тримісячний строк на те ж підприємство, в установу чи організацію або їх правонаступники на посаду, але не нижчу за ту, яку вони займали до призову на військову службу» [71].

Згідно ЗУ «Про альтернативну (невійськову) службу» за «громадянином, який проходить альтернативну службу зберігаються право на попередню роботу або посаду, яку він виконував або займав до направлення на службу» [42].

Поновлення на роботі здійснюється за рішенням суду, якщо державний службовець був звільнений без законних підстав. Для закінчення процесу звільнення за аналізованої підстави потрібна згода первинної профспілкової організації. Але відсутність згоди не є підставою для поновлення на посаді державного службовця. Другою підставою, за якою здійснюється поновлення на роботі є ініціатива суб'єкта призначення або на вимогу НАДС.

Розглянемо неможливість виконувати службові обов'язки державним службовцем за станом здоров'я. «Щороку повинна проводитись перевірка стану здоров'я – медичний огляд державного службовця у лікувально-профілактичних закладах, метою якого є визначення стану здоров'я державних службовців та проведення лікувальних та профілактичних заходів. Єдиний порядок проведення щорічного профілактичного медичного огляду державних службовців у лікувально-профілактичних закладах визначається Положенням про проведення щорічного профілактичного медичного огляду державних службовців, яке затверджене Наказом міністерства охорони здоров'я України, Головним управлінням державної служби України (наразі – це НАДС), Державним управлінням справами від 18.02.2003 р. № 75/24/1» [68].

Лікувально-профілактичний заклад щорічно видає наказ про створення медичної комісії для проведення медичного огляду державних службовців [68]. В такому наказі встановлюється місце проведення, термін, перелік лікарів, які проводитимуть медичний огляд та ті клініко-діагностичні дослідження, які є обов'язковими [68]. За результатами медичного огляду лікувально-профілактичний заклад видає медичний висновок [19, с. 6].

Державні службовці, які за умовами своєї службової діяльності потребують допуску до державної таємниці, повинні відповідати вимогам,

які до них висуваються чинним законодавством. Зокрема, ЗУ «Про державну таємницю» у ст. 23 визначаються підстави відмови у наданні доступу до державної таємниці, однією з таких є – наявність психічних розладів, які можуть завдати шкоди державній таємниці [48]. Якщо виявлені такі захворювання, медичною комісією складається медичний висновок.

Таким чином, робимо висновок про умови, згідно яких відбудеться звільнення державного службовця:

- 1) наявність медичного висновку;
- 2) відсутність в органі державної влади вакантної посади, яку можна було б запропонувати державному службовцю згідно медичного висновку.

Набрання законної сили рішенням суду про визнання особи недієздатною або про обмеження дієздатності особи. ЗУ «Про державну службу» визначено, що на державну службу не може вступити особа, яка визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена (п. 2 ч. 2 ст. 19). Рішення щодо встановлення цих фактів приймається виключно судом.

Пояснимо особливості визнання особи недієздатною «фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними (ст. 39 Цивільного кодексу України). Цивільним процесуальним кодексом встановлюється порядок визнання особи недієздатною. Фізична особа вважається недієздатною з моменту набрання законної сили судовим рішенням про це. Над недієздатною особою встановлюється опіка та така особа не має права вчиняти будь-який правочин» [83].

Визнання особи такою, цивільна дієздатність якої обмежена. «Цивільна дієздатність особи може бути обмежена, якщо вона страждає на психічний розлад, який істотно впливає на усвідомлення значення своїх дій та можливість керувати ними. Якщо особа зловживає азартними іграми, токсичними речовинами, наркотичними засобами, спиртними напоями та ставить себе, свою сім'ю та осіб, яких вона за законом повинна утримувати, у

скрутне матеріальне становище, суд може обмежити цивільну дієздатність особи» [83].

Проаналізуємо таку підставу припинення державної служби у зв'язку з обставинами, що склалися незалежно від волі сторін, як **визнання державного службовця безвісно відсутнім чи оголошення його померлим**. Якщо протягом одного року в місці постійного проживання державного службовця відсутні відомості про місце його перебування, такий державний службовець може бути оголошений безвісно відсутнім [83].

«Якщо день останніх відомостей про місце перебування встановити не можна, початком безвісної відсутності державного службовця вважатиметься перше число місяця, яке йде за тим, у якому були одержані такі відомості, а якщо встановити цей місяць неможливо – перше січня наступного року» [83]. Цивільним процесуальним кодексом в Главі 4 визначено порядок розгляду судом справ про визнання особи безвісно відсутньою або оголошення її померлою [84].

З дня набрання рішенням суду законної сили державний службовець оголошується померлим. Перелічимо обставини, за наявності яких державний службовець оголошується померлим [83]:

- 1) «відсутність відомостей у місці його постійного проживання про місце його перебування – протягом трьох років;
- 2) якщо державний службовець пропав безвісти за обставин, які загрожували йому смертю, або дають можливість припускати загибель від нещасного випадку – протягом шести місяців;
- 3) якщо наявна можливість припускати загибель державного службовця від нещасного випадку, інших обставин внаслідок надзвичайних ситуацій техногенного чи природного характеру – протягом одного місяця після завершення роботи спеціальної комісії;
- 4) якщо державний службовець пропав безвісти у зв'язку з воєнними діями або збройним конфліктом – після спливу двох років після закінчення

таких дій. Важливим є зазначити, що суд може оголосити державного службовця померлим і до спливу цього строку, але не раніше шести місяців».

Наступною підставою, яку ми проаналізуємо є **обрання на виборну посаду до органу державної влади або органу місцевого самоврядування з дня набуття повноважень**. Йде мова про те, що державному службовцю обраному на виборну посаду до органу державної влади чи місцевого самоврядування заборонено суміщати виконання посадових обов'язків з іншою діяльністю, наприклад, ЗУ «Про народного депутата України» визначено, що народний депутат не має права мати представницький мандат та одночасно бути державним службовцем (п. 2 ч. 1 ст. 9) [71]. Умовами застосування цієї підстави є [71]:

- 1) «обрання тільки до органу державної влади чи органу місцевого самоврядування;
- 2) обіймання тільки виборної посади;
- 3) підстава виникає тільки з дня набуття повноважень;
- 4) посада є штатною».

Останньою підставою припинення державної служби у зв'язку з обставинами, що склалися незалежно від волі сторін є **смерть державного службовця**. З даною підставою все зрозуміло та не виникає питань – підставою для звільнення державного службовця є свідоцтво про смерть.

2.4. Припинення державної служби з підстав, передбачених контрактом державної служби

В даному підпункті нашої кваліфікаційної роботи ми приділимо увагу питанню припинення державної служби з підстав, передбачених контрактом державної служби. Дана підстава вказана у ст. 88¹, в якій визначено, що крім підстав, які передбачені в Законі України «Про державну службу», контрактом про проходження державної служби можуть бути встановлені інші підстави припинення державної служби [47]. Перш ніж перейти до

аналізу таких підстав, слід надати визначення поняттю «контракт», «контракт про проходження державної служби», проаналізувати правове регулювання даного інституту.

Термін «контракт» більше притаманний цивільним, трудовим, фінансовим правовідносинам, в яких застосовується та є превалюючим диспозитивний метод правового регулювання. Кодекс законів про працю України визначає контракт особливою формою трудового договору [26].

Слід наголосити на тому, що контракт про проходження державної служби є новим інститутом державної служби. Але разом з тим, використовується таким видом державної служби як мілітаризована державна служба, спеціалізована державна служба.

ЗУ «Про військовий обов'язок і військову службу» використовує поняття «військова служба за контрактом», «контракт про проходження військової служби» [43], ЗУ «Про національну поліцію» передбачає можливість укладення «контракту про проходження служби в поліції» [65],

ЗУ «Про дипломатичну службу» оперує поняттям «контракт про проходження дипломатичної служби» [49].

В Законі України «Про національну поліцію» «надається визначення поняттю «контракт про проходження служби в поліції», таким контрактом є письмовий договір, який укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами» [65].

Закон України «Про дипломатичну службу» в п. 7 ч. 1 ст. 2 контракт про проходження дипломатичної служби розуміє як письмовий договір, який укладається на певний визначений строк між особою, яка є громадянином України та Міністерством закордонних справ України для врегулювання правових відносин, які виникають між цими особами у зв'язку з роботою на посадах дипломатичної служби в органах дипломатичної служби [49].

Адміністративна державна служба термін «контракт про проходження державної служби» почала використовувати з 01.01.2020 року, зокрема

з'явилась стаття 31¹, яка має назву «контракт про проходження державної служби з особою, яка призначається на посаду державної служби» [47], ст. 88¹ – визначила додаткові підстави припинення державно-службових відносин у разі укладання контракту [47].

На виконання даних статей було прийнято постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку укладення контрактів про проходження державної служби» від 17.06.2020 року № 494, даною постановою затверджено «Порядок укладення контрактів про проходження державної служби» (далі – Порядок). Зазначеним порядком визначено зміст, процедуру укладення, зміни та розірвання контракту про проходження державної служби [61].

ЗУ «Про державну службу» не надає нормативного визначення поняттю «контракт про проходження державної служби», чіткого та однозначного тлумачення не встановлює ані Порядок [61], ані Типовий контракт про проходження державної служби, який є додатком до Порядку укладення контрактів про проходження державної служби [61].

Пунктом 1 Порядку, «контракт про проходження державної служби визначено як строковий трудовий договір, який укладається між особою, яка призначається або переводиться на посаду державної служби категорії «Б» або «В» та державним органом. У типовому контракті про проходження державної служби контракт про проходження державної служби визначено як особлива форма строкового трудового договору» [61]. Для того щоб надати обґрунтоване визначення поняттю «контракт про проходження державної служби», слід проаналізувати положення ЗУ «Про державну службу», Порядку укладення контрактів про проходження державної служби.

Метою укладення такого виду контрактів є «прийняття ефективних рішень з управління персоналом в державних органах для виконання завдань і функцій таких органів та/або їх структурних підрозділів, що мають тимчасовий характер. Контракт може бути укладено з особою, яка призначається або переводиться на посаду державної служби та основні

посадові обов'язки за посадою якої передбачають виконання конкретних завдань, які є визначеними заздалегідь, досяжними, з встановленими датами початку і завершення виконання та при цьому не виконується постійно [61].

Тобто така особа вже успішно пройшла конкурс та з нею державний орган в особі суб'єкта призначення або керівника державної служби укладає контракт. Порядок розрізняє учасників процедури укладення контракту та сторін контракту. Учасниками є суб'єкт призначення або керівник державної служби; переможець конкурсу на зайняття посади державної служби або державний службовець, що переводиться на відповідну посаду державної служби; служба управління персоналом [61].

Сторонами контракту є державний орган в особі суб'єкта призначення або керівника державної служби та особа, яка призначається або переводиться на посаду державної служби. Саме суб'єкт призначення або керівник державної служби приймає рішення про віднесення посади державної служби до посад, призначення на які здійснюється з укладенням контракту. Таке рішення приймається до прийняття наказу або розпорядження про оголошення конкурсу на зайняття такої посади або до заміщення такої посади шляхом переведення [61].

Такий порядок спрямований на те, щоб «особи, які бажають взяти участь у конкурсі, завідомо усвідомлювали наявність істотних умов здійснення державної служби, наприклад, наявні додаткові права та обов'язки сторін; завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості їх виконання, строки їх виконання; режим праці та відпочинку; умови оплати праці; відповідальність сторін та вирішення спорів».

У контракті зазначаються предмет, істотні та додаткові умови, строк дії контракту та реквізити сторін. До контракту додається графік виконання завдань, який є його невід'ємною частиною.

Пунктом 5 Порядку визначено істотні умови контракту: місце роботи і посада державної служби; спеціальні вимоги до осіб, які претендують на

посаду державної служби, за якою укладається контракт; дата набрання чинності та строк дії контракту; права та обов'язки сторін; завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості їх виконання, строки їх виконання; режим праці та відпочинку; умови оплати праці; відповідальність сторін та вирішення спорів; підстави зміни умов, припинення дії та розірвання контракту [61].

Дані умови повторюють істотні умови, визначені ЗУ «Про державну службу», тому суперечностей не виникає між даними нормативно-правовими актами. Якщо сторони дійдуть згоди, то ними можуть бути зазначені інші умови контракту, які будуть додатковими. Слід підкреслити, що сторони можуть визначити саме додаткові умови контракту, тобто змінювати оприлюднені в оголошенні істотні умови контракту не допускається, узгоджені сторонами нові умови будуть саме додатковими, а не тими, що можуть замінити одну з істотних умов, які були оприлюднені в оголошенні.

Важливим є визначення строку дії контракту про проходження державної служби – такий строк не може перевищувати 3 років. Не менш важливою умовою укладення контракту є те, що контракт про проходження державної служби підписується державним службовцем та суб'єктом призначення або керівником державної служби і є невід'ємною частиною акта про призначення на посаду.

Датою набрання чинності контракту є дата, яка вказана в акті про призначення на посаду та визначена датою початку виконання обов'язків посадовою особою.

Визначена лише письмова форма укладання контракту, оформлюється у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. У державного службовця знаходиться один примірник контракту, який йому надається з копією акта про призначення на посаду, в особовій справі державного службовця знаходиться ще один примірник [61].

Чинне законодавство оперує такими поняттями як «припинення дії контракту про проходження державної служби» та «розірвання контракту

про проходження державної служби». На нашу думку, ці поняття не є тотожними та мають різну правову природу. Вважаємо, що припинення дії контракту про проходження державної служби є ширшим за обсягом поняттям та в себе включає поняття «розірвання».

Розірвання контракту про проходження державної служби можливе за ініціативою суб'єкта призначення або керівника державної служби або за ініціативою державного службовця, з яким такий контракт укладено.

Як і припинення дії контракту, так і розірвання контракту про проходження державної служби передбачає припинення особою державної служби на відповідній посаді.

Розглянемо підстави припинення дії контракту про проходження державної служби. Такі підстави визначені у ч. 12 ст. 31¹ Закону України «Про державну службу», ними є наступні [47]:

- 1) «у разі закінчення строку, на який укладено контракт;
- 2) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін;
- 3) за ініціативою суб'єкта призначення або керівника державної служби – у разі невиконання або неналежного виконання державним службовцем умов контракту;
- 4) у разі припинення державної служби з підстав, визначених ч. 1 ст. 83 цього Закону».

Порядок укладення контрактів про проходження державної служби відсилає до Закону України «Про державну службу», не визначає додаткових підстави припинення дії контракту. Типовий контракт про проходження державної служби у п. 22 вказує ті ж підстави, що і Закон України «Про державну службу».

Першою підставою припинення дії контракту є закінчення строку, на який укладено контракт. В межах даної підстави слід пояснити такі питання: 1) з якого моменту контракт набирає чинності; 2) обчислення строку дії контракту.

Моментом набрання чинності дії контракту є дата, яка вказана в акті про призначення на посаду.

Щодо строку дії контракту, то контракт укладається на три роки, дія контракту може бути визначена у відповідному контракті та може бути зазначена в акті про призначення.

В контексті закінчення строку, на який укладено контракт, важливим є визначення порядку припинення контракту. Чинним законодавством невизначено яким чином відбувається припинення дії контракту: або автоматично, або суб'єктом призначення чи керівником державної служби приймається акт про припинення державної служби.

У ч. 13 ст. 31¹ ЗУ «Про державну службу» передбачено можливість продовження строку дії контракту [47]. За таких умов, прийняття акта про припинення державної служби у разі закінчення строку, на який його укладено набуває особливого значення. Ми вже вище зазначали, що дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих Законом України «Про державну службу». Відповідно до ст. 39¹ Кодексу законів про працю України, якщо «після закінчення строку трудового договору, трудові відносини фактично тривають та ані державний службовець, ані суб'єкт призначення не вимагають припинення цих відносин, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк [26].

Тому, необхідне волевиявлення однієї зі сторін, яке б було направлено на фіксування припинення державно-службових відносин, тобто звільнення державного службовця і таким чином було б виконано норму чинного законодавства щодо закінчення строку дії контракту.

Оформлення звільнення державного службовця здійснюється виданням розпорядчого акта про таке звільнення в останній робочий день. Якщо така вимога недотримується це означає, що фактично державно-службові відносини продовжуються. А це є підставою продовження дії контракту на

строк, який не визначено, згідно зі ст. 39¹ Кодексу законів про працю України.

Другою підставою припинення контракту про проходження державної служби є ініціатива державного службовця або угода сторін. Так як ані в ЗУ «Про державну службу», ані в Типовому контракті про проходження державної служби не визначено особливості використання цих підстав, вважаємо що слід керуватись положеннями ст. 86 Закону України «Про державну службу».

Наступною підставою припинення дії контракту про проходження державної служби є ініціатива суб'єкта призначення або керівника державної служби, враховуючи дві умови: у разі невиконання або неналежного виконання державним службовцем умов контракту.

Вживання сполучника «або» вказує на достатність хоча б однієї з перерахованих умов.

Під «невиконанням умов контракту, вважаємо, що розуміється бездіяльність державного службовця відносно тих завдань, виконання яких було встановлено контрактом та досягнення визначених показників результативності, ефективності та якості їх виконання, з урахуванням визначеного графіка їх виконання, а також не своєчасна передача результатів виконання певного етапу завдання».

Під «неналежним виконанням розуміється несвоєчасне, неповне, неефективне або неякісне виконання завдань та встановлених показників результативності, визначених контрактом; недотримання місця виконання завдань, передбачених контрактом, недотримання режиму праці (робочого часу, правил внутрішнього службового розпорядку)».

Важливим є дотримання процедури «припинення дії контракту за ініціативою суб'єкта призначення або керівника державної служби. Згідно з абз. 6 п. 22 Типового контракту про проходження державної служби у разі невиконання або неналежного виконання особою умов цього контракту

державний орган повідомляє особі про припинення цього контракту не пізніше ніж за сім календарних днів до такого припинення» [61].

Розглянемо таку підставу припинення дії контракту про проходження державної служби, як припинення державної служби з підстав, визначених ч. 1 ст. 83 ЗУ «Про державну службу». В контексті даної підстави слід сказати, що кожна з даних підстав припинення державної служби конкретизується до певного випадку укладення контракту. Наприклад, у разі отримання негативної оцінки державним службовцем дія контракту про проходження державної служби припиняється шляхом його розірвання.

Ст. 88¹ Закону України «Про державну службу» передбачено, що контрактом про проходження державної служби можуть бути встановлені додаткові, крім передбачених цим Законом, підстави припинення державної служби [47]. Мова йде про підстави, що не передбачені ЗУ «Про державну службу».

«Стосовно додаткових підстав припинення державної служби, що передбачені контрактом, варто зазначити таке. Відповідно до абз. 2 п. 25 Порядку укладання контрактів про проходження державної служби, суб'єкт призначення або керівник державної служби до прийняття наказу (розпорядження) про оголошення конкурсу на зайняття відповідної посади або до її заміщення шляхом переведення може визначити додаткові, крім встановлених законодавством, підстави розірвання контракту, а також строки та порядок повідомлення про це сторонам» [61]. Дана норма узгоджується з нормою законодавства про державну службу стосовно визначення істотних умов контракту.

Зазначення таких умов саме до оголошення конкурсу є суттєвою гарантією захисту права на державну службу для особи, яка має намір пройти конкурс та стати державним службовцем. Також особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, має змогу ще на етапі підготовки до конкурсу бути обізнаною з додатковим підставами припинення державної служби та

зробити остаточний висновок чи бажає пройти конкурс на заміщення вакантної посади та в подальшому виконувати функції держави.

Як приклад додаткової підстави припинення державної служби, що передбачена контрактом, можна навести переведення особи на іншу посаду державної служби (п. 24 Типового контракту про проходження державної служби) [41].

Підсумовуючи вищевказане, вважаємо за необхідне надати визначення поняттю контракт про проходження державної служби – «це строковий трудовий договір, укладений між державним органом в особі суб'єкта призначення або керівника державної служби та особою, яка призначається (переводиться) на посаду державної служби категорії «Б» або «В», згідно якого особа зобов'язується виконувати завдання, визначенні контрактом з метою досягнення ключових показників результативності, ефективності та якості їх виконання, а суб'єкт призначення або керівник державної служби зобов'язується забезпечити особу необхідними для виконання завдань, згідно посадових обов'язків, умовами та ресурсами».

Таким чином, в даному підпункті магістерської роботи ми надали власне визначення поняттю «контракт про проходження державної служби», проаналізували підстави припинення державної служби, передбачені контрактом, навели приклад додаткових підстав припинення державної служби, встановлених контрактом. Для досягнення цілей аналізованого підпункту кваліфікаційної роботи вивчили «Порядок укладення контрактів про проходження державної служби», затверджений Постановою КМУ від 17.06.2020 р. № 494.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети, а саме:

1. Становлення та розвиток наукової думки щодо припинення державної служби розпочались в межах формування інституту державної служби в дореволюційний період. Нами було підтримано думку науковця Л. Білої-Тіунової щодо періодизації розвитку вчення про припинення державної служби та визначено, що такий розвиток загалом пройшов чотири етапи, три з них було пройдено за радянського періоду.

Такими етапами за радянського періоду є: 1) припинення державної служби в рамках трудового права; 2) припинення державної служби в рамках протидії трудовому та адміністративному праву; 3) припинення державної служби в рамках адміністративного права.

Для періоду незалежності є характерним активізація наукових досліджень інституту державної служби в цілому та припинення державної служби, зокрема. Але значна кількість досліджень стосується питання проходження державної служби та в межах даного субінституту науковці обирали темою своїх досліджень питання оцінювання державної служби, дисциплінарної відповідальності. Питанню припинення державної служби приділено увагу не достатньо, що і зумовило обрання теми дослідження.

2. Визначено, що поняття «припинення» та «звільнення» співвідносяться як ціле та частка, тобто не є тотожними поняттями. Припинення державної служби завжди передбачає звільнення, але звільнення не завжди означає припинення державної служби, тому що державний службовець може звільнитись з посади державної служби та отримати таку посаду в іншому державному органі.

3. Запропоновано чітко виділити підстави припинення та звільнення з державної служби, беручи до уваги такі критерії як: ініціатива суб'єкта призначення, ініціатива державного службовця, неможливість продовження

служби з об'єктивних причин. На основі такого розуміння розроблено пропозиції про внесення змін та доповнень до ЗУ «Про державну службу». Зокрема: до підстав звільнення з державної служби віднесено: «1) втрата права на державну службу або його обмеження; 2) ініціатива державного службовця; 3) ініціатива суб'єкта призначення; 4) незгода державного службовця на проходження державної служби у зв'язку зі зміною її істотних умов; 5) застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади»; 6) підстави, передбачені контрактом про проходження державної служби, якщо сторони службово-трудових відносин визначили відповідні умови у змісті контракту; до підстав припинення державної служби включено такі підстави: 1) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби; 2) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін; 3) у разі виходу державного службовця на пенсію або досягнення ним 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом» [47].

4. Надано авторське визначення поняттям: «припинення державної служби», «звільнення з державної служби», «підстави припинення державної служби», «підстави звільнення з державної служби».

Припинення державної служби – це закінчення державно-службових відносин між державним службовцем та суб'єктом призначення, яке не залежить від волі сторін та є завершуючим етапом таких відносин.

Звільнення з державної служби – це таке закінчення державно-службових відносин між державним службовцем та суб'єктом призначення, яке залежить від волі сторін та може бути як завершуючим етапом таких відносин, так і перехідним етапом між звільненням з державної служби до обіймання посади державної служби в іншому державному органі.

Підстави припинення державної служби – це такі обґрунтовані причини закінчення державно-службових відносин між державним службовцем та суб'єктом призначення, які не залежать від волі сторін та являють собою завершальний етап таких відносин.

Підстави звільнення з державної служби – це такі обґрунтовані причини закінчення державно-службових відносин між державним службовцем та суб'єктом призначення, які залежать від волі сторін та можуть бути як завершальним етапом таких відносин, так і перехідним етапом між звільненням з державної служби до обіймання посади державної служби в іншому державному органі.

5. Досліджено сучасний стан законодавчого регулювання підстав припинення державної служби. Зроблено висновок про те, що система нормативно-правових актів, які регулюють підстави припинення державної служби та субінституту припинення державної служби, зокрема, складають не систему таких актів, а скоріше сукупність.

Аналіз нормативно-правового регулювання здійснено з врахуванням поділу державної служби та три види: адміністративну, спеціалізовану та мілітаризовану. При аналізі нормативно-правових актів, які регламентують припинення державної служби спочатку вказано нормативно-правові акти, які регулюють дане питання: 1) для всієї державної служби, незалежно від виду служби; б) кожного з видів державної служби: адміністративної, спеціалізованої і мілітаризованої.

6. З'ясовано правову природу «припинення державної служби у разі втрати права на державну службу або його обмеження». Досліджено кожну з підстав припинення державної служби у разі втрати права на державну службу або його обмеження. Запропоновано внести зміни щодо терміну, протягом якого повинно настати звільнення державного службовця щодо двох підстав:

1) наявності відносин прямої підпорядкованості близьких осіб (не пізніше одного місяця);

2) наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів (не пізніше п'ятнадцяти днів).

7. Розглянуто припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення. Кожну з підстав припинення державної служби за ініціативою

суб'єкта призначення ми аналізували з врахуванням з'ясування сутності поняття суб'єкта призначення; підстав, за яких у суб'єкта призначення виникає повноваження звільнити державного службовця; визначення процедури припинення державної служби за кожної підстави такого припинення за ініціативою суб'єкта призначення.

8. Проаналізовано припинення державної служби у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін. З'ясовано, що виокремлення такого виду підстав обумовлено настанням випадків, коли припинення державної служби можливе за відсутності бажання або ініціативи суб'єкта призначення чи державного службовця.

9. Досліджено припинення державної служби з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби.

10. Зроблено висновок про те, що ані ЗУ «Про державну службу», ані Порядок укладення контрактів про проходження державної служби не надали визначення поняттю «контракт про проходження державної служби».

За таких обставин нами запропоновано таке визначення контракту про проходження державної служби: контракт про проходження державної служби – це строковий трудовий договір, укладений між державним органом в особі суб'єкта призначення або керівника державної служби та особою, яка призначається (переводиться) на посаду державної служби категорії «Б» або «В», згідно якого особа зобов'язується виконувати завдання, визначенні контрактом з метою досягнення ключових показників результативності, ефективності та якості їх виконання, а суб'єкт призначення або керівник державної служби зобов'язується забезпечити особу необхідними для виконання завдань, згідно посадових обов'язків, умовами та ресурсами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янов В. Б. Адміністративна реформа і правова наука. *Право України*. 2002. № 3. С. 20–27.
2. Безкоровайний, Б. О. Правове регулювання припинення державної служби. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2013. № 2 (61). С. 266–272. URI: <http://surl.li/fvnquy> (дата звернення: 09.10.2024).
3. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: монографія. Харків: Право, 2005. 304 с.
4. Біла-Тіунова Л. Р. Поняття державної служби за Законом «Про державну службу» (2015). Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (20 травня 2016 р., м. Одеса): у 2 т. Т. 2 / відп. ред. М. В. Афанасьєва. Одеса: Юридична література, 2016.
5. Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра в адміністративній науці радянського періоду (20–60-х рр. XX ст.). *Митна справа*. 2010. № 1. С. 61–68.
6. Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра в Україні: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 540 с.
7. Біла-Тіунова Л. Р. Становлення та розвиток наукової думки щодо службової кар'єри в Російській імперії наприкінці XVIII – на початку XX ст. Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць. Вип. 51 / редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; відп. за вип. Ю. М. Оборотов. Одеса: Юрид. л-ра, 2010. С. 361–369.
8. Біла-Тіунова Л. Р. Види державних посад: проблеми теорії та правового регулювання. Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр, 2007. С. 49–53. URL: <http://www.apdp.in.ua/v35/11.pdf> (дата звернення: 18.10.2024).
9. Біла-Тіунова Л. Р. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. 2020. 511 с. URI: <https://hdl.handle.net/11300/12488> (дата звернення: 10.10.2024).

10. Біла-Тіунова Л. Р., Стець О. М. Службове право України: підручник. Одеса: Фенікс, 2022. 771 с. URI: <https://hdl.handle.net/11300/19888> DOI 10.32837/11300.19888 (дата звернення: 11.10.2024).
11. Біла-Тіунова Л., Кубаєнко А., Стрельников А. Публічна служба в Україні: навч.-метод. посіб. [Електронне видання] Нац. Ун-т «Одеська юрид.академія». Одеса: Фенікс, 2023. 277 с. URL: <https://hdl.handle.net/11300/239> DOI 10.32837/11300.23917 (дата звернення: 12.10.2024).
12. Грищук А. Б. Історіографія питання становлення і розвитку інституту державної служби в Україні. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія юридична*. 2013. №. 3. С. 3–10. URL: <http://surl.li/jezdii> (дата звернення: 09.10.2024).
13. Грищук А. Б. Припинення державної служби: підстави, порядок, наслідки. *Порівняльно-аналітичне право*. № 1. 2020. С. 304–307.
14. Деякі питання реформування державного управління України: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.07.2021 року № 831-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#Text>. (дата звернення: 17.10.2024).
15. Елистратов А. И. Должностное лицо и гражданин. В сб.: Вопросы административного права. Правоведение. 1994. № 4. С. 84–90.
16. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2005. 40 с.
17. Кагановська, Т. Є. Інститут державної служби в системі адміністративного права України. *Правова держава*. 2015. С. 45–50.
18. Картузова І. О. Дисциплінарна відповідальність державних службовців: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 1999. 18 с.

19. Кирій С. Л. Підстави припинення публічної служби в контексті оцінювання персоналу. Теорія та практика державного управління. 2011. Вип. 3. С. 420-426. URL: <http://surl.li/efkgic> (дата звернення: 12.10.2024).
20. Ківалов С. В., Біла-Тіунова Л. Р. Державна служба в Україні: підручник. Одеса: Юрид. л-ра, 2009. 688 с.
21. Ківалов С. В., Біла-Тіунова Л. Р., Даниленко Ю. С. Організація державної служби в Україні. Загальна частина: навчально-методичний посібник (для здобувачів вищої освіти денної форми навчання). Одеса, 2019. с. 72. URI: <https://hdl.handle.net/11300/12152> (дата звернення: 15.10.2024).
22. Ківалов С.В., Біла-Тіунова Л.Р. Закон України «Про державну службу»: наук.-практ. коментар. 2-е вид. Одеса: Фенікс, 2009. 692 с.
23. Ковбасюк Ю. В., Оболенський О. Ю., Серьогін С. М. Державна служба: підручник у 2 т. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. К.; Одеса: НАДУ, 2013. Т. 2. 348 с.
24. Ковбасюк Ю. В., Оболенський О. Ю., Серьогін С. М. Державна служба: підручник у 2 т. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. К.; Одеса: НАДУ, 2012. Т. 1. 372 с.
25. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06.07.2005 № 2747-IV. URL: <http://surl.li/ktvjiv> (дата звернення: 15.10.2024).
26. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://surl.li/rclhjo> (дата звернення: 15.10.2024).
27. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 – 212-24): Кодекс України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 05.11.2024).
28. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://surl.li/odberph> (дата звернення: 09.10.2024).
29. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-

III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення 15.11.2024).

30. Куцевич А. А. Загальнотеоретична характеристика правової природи механізму звільнення державних службовців. *Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку: тези доп.учасників наук.-практ.конф.* (Харків, 11 жовтня 2019 р.). Харків, 2019. С. 78–83. URL: <http://surl.li/fkmsji> (дата звернення: 15.10.2024).

31. Куцевич А. А. Теоретичні проблеми правового регулювання порядку звільнення державних службовців *Юридична наука: науковий юридичний журнал*. 2020. Том 2 № 5 (107). С. 186–195. DOI: 10.32844/2222-5374-2020-107-5-2.23.

32. Куцевич А. Наукова інтерпретація сутності механізму звільнення державних службовців. *Часопис Київського університету права*. Укр. науково-теоретичний часопис. 2019. № 4. С. 227–232. DOI: 10.36695/2219-5521.4.2019.41 (дата звернення: 14.10.2024).

33. Луценко О. Звільнення державного службовця за результатами оцінювання службової діяльності. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 2. С. 150-154. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.2.25> URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/2/26.pdf> (дата звернення: 18.11.2024).

34. Малиновський В. Я. Публічна служба в Україні: підручник. Київ: Видавничий дім «Кондор», 2018. 312 с.

35. Негара Р. В. Керівник державної служби й суб'єкт призначення: зміст, правове регулювання та співвідношення. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І Вернадського*. Серія: юридичні науки. 2019. Т. 30. №. 69. С. 146-153. DOI: <https://doi.org/10.32838/1606-3716/2019.4/24> (дата звернення: 18.11.2024).

36. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин державних службовців: дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.05212. Національний університет «Харк. націон. акад. ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2002. 198 с.

37. Орзіх М. П. Управлінсько-правова підготовка державних службовців. Радянське право. 1988. № 10. С. 47–50.
38. Орзіх М.П. Втілення конституційних засад в галузях законодавства щодо функціонування публічної влади в Україні. *Юрид. вестник*. 1997. № 4. С. 59–63.
39. Питання управління державною службою в Україні: *Указ Президента України* від 18.07.2011 № 769/2011. URL: <http://surl.li/mcivfk> (дата звернення: 18.10.2024).
40. Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 № 640 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 591). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 16.11.2024).
41. Порядок укладення контрактів про проходження державної служби: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2020 № 494. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/494-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 17.11.2024).
42. Про альтернативну (невійськову службу): Закон України від 12.12.1991 № 1975-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1975-12#Text> (дата звернення: 16.11.2024).
43. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення: 17.11.2024).
44. Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 № 2235-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2235-14#Text> (дата звернення: 18.11.2024).
45. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12#Text> (нечинний) (дата звернення: 09.10.2024).
46. Про державну службу: Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4050-17#Text> (нечинний) (дата звернення: 09.10.2024).

47. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 09.10.2024).

48. Про державну таємницю: Закон України від 21.01.1994 № 3855-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3855-12#Text> (дата звернення: 17.11.2024).

49. Про дипломатичну службу: Закон України від 07.06.2018 № 2449-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2449-19#Text> (дата звернення: 15.10.2024).

50. Про дисциплінарний статут органів внутрішніх справ: від 22.02.2006 № 3460-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-15#Text> (дата звернення: 15.10.2024).

51. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. URL: <http://surl.li/pskyvz> (дата звернення: 01.11.2024).

52. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № **1700-VII**. URL: <http://surl.li/xkgusl> (дата звернення: 15.10.2024).

53. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ НАЗК від 05.08.2016 № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 15.10.2024).

54. Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 № 878. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/878-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.10.2024).

55. Про затвердження Положення про Міністерство закордонних справ України: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.03.2016 року № 281. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/281-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.10.2024).

56. Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби: Постанова КМУ № 500 від 01.10.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.10.2024).
57. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1997 № 167. URL: <http://surl.li/fnwyvz> (дата звернення: 15.10.2024)
58. Про затвердження Порядку обчислення стажу державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 року № 229. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.10.2024)
59. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 № 169. URL: <http://surl.li/wmhbli> (дата звернення: 15.10.2024)
60. Про затвердження Порядку проведення службового розслідування: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.06.2000 № 950. URL: <http://surl.li/ipvqef> (дата звернення: 15.10.2024)
61. Про затвердження Порядку укладення контрактів про проходження державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2020 року № 494. URL: <http://surl.li/kyhahc> (дата звернення).
62. Про зовнішньоекономічну діяльність: Закон України від 16.04.1991 № 959-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/959-12#Text> (дата звернення: 19.11.2024).
63. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 № 794-VII. URL: <http://surl.li/qpeczh> (дата звернення: 15.10.2024).
64. Про Консульський статут України: Указ Президента України від

02.04.1994 року № 127/94. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/127/94#Text> (дата звернення: 16.10.2024).

65. Про національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 року № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 15.10.2024).

66. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади: Постанова Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 р. № 442. URL: <http://surl.li/ziqkji> (дата звернення: 15.10.2024).

67. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 р. № 1682-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text> (дата звернення: 16.10.2024).

68. Про проведення щорічного профілактичного медичного огляду державних службовців: Наказ Міністерства охорони здоров'я України, Головного управління державної служби України, Державного управління справами від 18.02.2003 № 75/24/1 . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0184-03#Text> (дата звернення: 16.11.2024)

69. Про прокуратуру: Закон України від. 14.10.2014 № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 15.10.2024).

70. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 22 жовтня 2021 року «Про Концепцію реформування Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України»: Указ Президента України від 22.10.2021 року № 544/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/544/2021#Text> (дата звернення: 15.10.2024).

71. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення: 16.11.2024).

72. Про статус народного депутата України: Закон України від 17.11.1992 № 2790-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2790-12#Text> (дата звернення: 15.11.2024).

73. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03.2011 № 3166-VI. URL: <http://surl.li/sxtpvx> (дата звернення: 16.10.2024).
74. Романюк Л. В. Особливості припинення державної служби в Українській РСР: історико-правовий аналіз. *Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского*. Сер. Юридические науки: науч. журн., 2008. Т. 21 (60), № 2. С. 38–46.
С. 9-11. URI: <http://hdl.handle.net/11300/5587> (дата звернення: 10.10.2024).
75. Сergygin S. M., Soroko V. M. Державна служба. Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. 2011. 524 с. (Том 6). URL: <http://surl.li/ftcfie> (дата звернення: 16.10.2024).
76. Смолка О. В. Особливості проходження державної служби в окремих державних органах в Україні. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2021. URI: <http://surl.li/jdprsg> (дата звернення: 12.10.2024).
77. Стець О. М. Державно-службові відносини: сутнісно-понятійна характеристика та галузево-правова ідентифікація: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2021. 478 с.
78. У справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону «Про державну службу», статті 18 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», статті 42 Закону України «Про дипломатичну службу» (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування): Рішення Конституційного Суду України від 16.10.2007 р. 8-рп/2007. URL: <http://surl.li/rimink> (дата звернення: 14.10.2024).
79. Фаєр Ю.Г. Втрата права на державну службу або його обмеження як підстава припинення державної служби: *Європейські перспективи*: наук.-практ. журнал. 2013. № 12. С. 29–36.

80. Фаєр Ю. Г. Припинення державної служби як інститут адміністративного права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2015. 20 с. URL: <http://surl.li/bnxwtm> (дата звернення: 04.10.2024).
81. Фаєр Ю. Г. Щодо визначення правової природи державно-службових відносин. Правове життя сучасної держави: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., присв. ювілею академіка С.В. Ківалова (м. Одеса, 16-17 травня 2014 р.). Т. 1. О.: Юрид. л-ра, 2014. 820 с. С. 71–74.
82. Христенко В. А. Організаційно-правові засади припинення державної служби: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ін-т законодавства Верховної Ради України. К., 2013. 20 с.
83. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 15.11.2024).
84. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення 15.11.2024).
85. Щодо виплати вихідної допомоги державному службовцю, який звільняється на підставі пункту 7 частини першої статті 83 Закону України «Про державну службу»: Роз'яснення від 29.09.2021 р. № 142 р/з. URL: <http://surl.li/kwaasf> (дата звернення: 16.10.2024).
86. Щодо окремих питань процедури звільнення державного службовця за ініціативою суб'єкта призначення: Роз'яснення від 15.03.2021 р. № 132. URL: <http://surl.li/pxrebt> (дата звернення: 16.10.2024).
87. Щодо окремих положень статті 87-1 Закону України «Про державну службу»: Роз'яснення НАДС від 26.09.2019 р. № 75-р/з. URL: <http://surl.li/avgwjz> (дата звернення: 16.10.2024).
88. Щодо процедури вивільнення державних службовців у зв'язку з припиненням державної служби за ініціативою суб'єкта призначення (стаття 87 Закону України «Про державну службу»): Роз'яснення від 20.02.2020 р.

№ 86 р/з. URL: <http://surl.li/jakqww> (дата звернення: 16.10.2024).

89. Щодо скорочення строку попередження про наступне звільнення із займаної посади державної служби на підставі пунктів 1, 11 частини першої статті 87 Закону України «Про державну службу»: Роз'яснення від 02.09.2021 № 138 р/з. URL: <http://surl.li/tphkzi> (дата звернення: 16.10.2024).