

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

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

СТРІЛЕЦЬКИЙ МАКСИМ АНАТОЛІЙОВИЧ

УДК 342.951:35.082 (477)

ДИСЕРТАЦІЯ

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ
ПРАВА НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В УКРАЇНІ**

081 – Право

08 – Право

подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ М.А. Стрілецький

Науковий керівник

БІЛА-ТІУНОВА Любов Романівна,

доктор юридичних наук, професор

Одеса – 2025

АНОТАЦІЯ

Стрілецький М.А. Адміністративно-правові засади права на державну службу в Україні. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право (галузь знань 08 – Право). – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2025.

Дисертація є одним із перших в адміністративно-правовій науці монографічних досліджень адміністративно-правових засад права на державну службу в Україні з урахуванням політико-правових і національно-безпекових реалій, які склалися в Україні.

Зазначено, що історіографічний аспект права на державну службу становлять два види наукових доробок з огляду на їх дотичність до досліджуваної проблематики, тобто ті, які мають: 1) опосередкований характер (сутність і правова природа державної служби; правовий статус державного службовця; суб'єкти управління державною службою; проходження державної служби; юридична відповідальність державних службовців; припинення державної служби); 2) безпосередній характер (сутність і структура права на державну службу; правообмеження; вимоги; запобігання дискримінації). Встановлено, що питання права на державну службу з урахуванням наявних наукових доробок залишається актуальним та важливим, враховуючи: по-перше, зміни чинного законодавства про державну службу; по-друге, наявність прогалин та колізій у чинному законодавстві щодо регулювання права на державну службу; по-третє, введення режиму воєнного стану в Україні та необхідності відповідної адаптації сфери державної служби до цього; по-четверте, пошук новітніх форматів забезпечення реалізації права на державну службу.

Встановлено, що конституційне «право рівного доступу до державної служби» не є абсолютним, оскільки: 1) воно обумовлюється певною(ними) умовою(ами), зокрема громадянством України на рівні Основного закону, та

іншими критеріями й обмеженнями на рівні спеціальних законів про державну службу; 2) щодо нього не діє правило «кожному праву одної сторони кореспондується обов'язок іншої сторони» і рівний доступ до державної служби не означає гарантії зайняття посади державної служби; 3) воно є заснованим на особистих якостях та досягненнях осіб, серед яких тільки одна може бути призначеною на конкретну посаду державної служби на підставі конкурсу.

Виокремлено такі особливості нормативно-правового регулювання права на державну службу у залежності від сукупності таких критеріїв, як ступінь його визначення, юридична сила нормативно-правових актів і предмет регулювання: 1) встановлення права на державну службу, яке передбачається тільки законами або а) загальної дії, тобто законами, які безпосередньо передбачають це право і поширюють свою дію на всю державну службу; або б) спеціальної предметної дії, тобто закони, які регулюють окремі питання права на державну службу (вимоги, критерії, обмеження) і поширюють свою дію на всю державну службу; або в) спеціальної видової/підвидової дії, тобто закони, які регулюють право на державну службу для окремих видів/підвидів державної служби; 2) забезпечення права на державну службу, яке регулюється підзаконними нормативно-правовими актами, що визначають такі засади, як: а) процедурні; б) організаційні; в) статусні.

Виокремлено два види критеріїв відповідності встановленим вимогам до особи при вступі на державну службу: особистісні та професійні. Особистісні критерії відповідності становлять: 1) громадянство України; 2) віковий ценз [повноліття (вісімнадцять років) або інший вік]; 3) інші критерії: а) стан здоров'я; б) фізична підготовка; в) моральні якості (визначення та стандартно-уніфікований перелік яких не передбачено у жодному законі); г) доброчесність (поняття якої визначено у Законі «Про державну службу», яке не співпадає із доктринальними визначеннями); д) бездоганна репутація (бездоганна ділова репутація).

Визначено, що професійні критерії відповідності є різноаспектними та залежать від посади державної служби, так і від виду (підвиду) державної

служби, і виокремлено чотири їх види: 1) стандартні (стосуються всіх осіб, які реалізують своє право на державну службу незалежно від її виду чи підвиду), які становлять: а) володіння державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови; б) відповідна освіта: відповідний ступінь вищої освіти; повна загальна середня освіта; 2) загальні (поширюються тільки або на вид служби, або на її підвиди), які становлять: стаж роботи; володіння іноземною мовою; досвід роботи; 3) спеціальні (визначаються суб'єктом призначення і мають підзаконний уточнюючий характер); 4) професійно-посадові (сукупність знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей), які залежать як від виду державної служби, так і від категорії посади державної служби.

Надано визначення понять: «доброчесність» – це сукупність морально-етичних характеристик, які визначають межі та спосіб ставлення особи щодо себе, суспільства і держави; «обмеження» – це державна настанова щодо нормативної локалізації можливостей реалізації особою права на державну службу; «правообмеження» – це обмеження, які чітко, конкретно і вичерпно визначені законами; «право на державну службу» – це можливість громадянина зайняти посаду державної служби за умови його відповідності законодавчо встановленим критеріям та обмеженням на підставі визначеної процедури з дотриманням принципу рівності; «право на доступ до участі у конкурсі» – це можливість особи надати нормативно визначену інформацію про відповідність умовам конкурсу на заміщення посади державної служби.

Встановлено, що невід'ємною умовою реалізації особою права на державну службу є запобігання та протидія дискримінації щодо особи, яка реалізує свої права під час вступу на державну службу та її проходження. В Україні сформовано основи антидискримінаційного законодавства, яке у тому числі стосується і сфери державної служби.

Виокремлено такі основні прояви реалізації антидискримінаційного законодавства у сфері державної служби: 1) мають місце ознаки дискримінації,

щодо яких чинним законодавством про державну службу не передбачено жодних дискримінацій, і ними є: раса; колір шкіри; релігійні та інші переконання; етнічне та соціальне походження; сімейний і майновий стан; місце проживання; 2) обмеження окремих ознак дискримінації зумовлене обґрунтованою правомірністю мети такого обмеження, і ними є: громадянство; мовна ознака; політичні переконання; стать; вік; інвалідність; 3) для адміністративної служби характерним є те, що Закон «Про державну службу» щодо питання запобігання та протидії дискримінації у державній службі передбачає посилання на Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», тобто має місце повне сприйняття визначеного переліку ознак дискримінації з урахуванням особливостей їх імплементації у сферу державної служби; 4) для інших видів державної служби характерним є те, що: а) ряд законів, які регулюють окремі підвиди спеціалізованої служби (ДБР, БЕБ, НАБУ, системи прокуратури тощо) не передбачають ані принципу рівності, ані принципу недискримінації, ані положення «незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками», ані посилання на Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; б) для такого підвиду державної служби, як служба у поліції, характерним є те, що ст. 49 Закону «Про Національну поліцію» передбачає таке недискримінаційне положення, як: «незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання», яке є адаптованим до служби у поліції і тому воно не передбачає такої ознаки дискримінації, як «інвалідність».

Визначено, що: 1) обґрунтована правомірність мети обмеження ознак дискримінації має місце у тому разі, якщо: а) вона передбачена законом; б) відповідає принципіві «правової визначеності», тобто сформульована із достатнім ступенем чіткості, що дало б змогу особі: по-перше, узгоджувати з нею свою поведінку; по-друге, передбачати, згідно з обставинами, наслідки

вчинення нею конкретних дій; 2) законними підставами для введення обмежень щодо реалізації певних прав особи у сфері державної служби можуть бути: незалежність та територіальна цілісність України; державний суверенітет; конституційний лад; науково-технічний і оборонний потенціал України; законні інтереси держави та права громадян; економіка держави; інтереси держави і суспільства; запобігання розголошенню державної таємниці; запобігання вчиненню злочинів; забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку тощо.

Встановлено, що чинне законодавство про державну службу оперує поняттям «обмеження», яке використовується або безпосередньо у назві відповідної статті, або через словосполучення «не можуть бути прийняті», «не може бути призначена», «не може обіймати», «заборона окремим фізичним особам обіймати певні посади (перебувати на службі) в органах державної влади» тощо. Особливості нормативного регулювання обмежень мають прояв у тому, що: 1) вони передбачаються переважно законами; 2) закони не передбачають визначення поняття «обмеження», що: а) не сприяє однозначному його застосуванню у різних законах; б) допускає неоднозначне змістовне навантаження; в) допускає різну редакцію положень щодо обмеження у законах; 3) вони передбачаються або окремими статтями закону, які містять у своїй назві поняття «обмеження», або окремими словосполученнями у змісті статей закону, або посиланнями на відповідні статті інших законів, які передбачають обмеження; 4) їх переліки для конкретного виду/підвиду державної служби є здебільшого вичерпними і не допускають додаткових тлумачень; 5) основними нормативними актами, які передбачають обмеження у державній службі, є Закони: «Про державну службу», «Про запобігання корупції», «Про очищення влади».

Встановлено, що єдиним доказом притягнення особи, яка вчинила корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення, до адміністративної відповідальності є дані про таку особу у Єдиному державному реєстрі осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення. Основними

ознаками Реєстру є те, що: 1) він є електронною базою даних таких осіб; 2) він забезпечує єдиний облік таких осіб; 3) до нього вносяться дані про притягнення особи до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової або дисциплінарної відповідальності; 4) підставами для внесення до нього даних є: а) електронна копія рішення суду (яке набрало законної сили), яке надходить з Державної судової адміністрації до Реєстратора (НАБУ) – щодо кримінальної, адміністративної, цивільно-правової відповідальності; або б) засвідчена в установленому порядку паперова копія розпорядчого документа про накладення чи скасування розпорядчого документа про накладення дисциплінарного стягнення – щодо дисциплінарної відповідальності; 5) передбачено вичерпний перелік підстав для вилучення з нього даних про відповідну особу.

Виокремлено такі основні характеристики обмеження про те, що на державну службу не може вперше вступити особа чоловічої статі віком до 60 років, яка не пройшла базову загальновійськову підготовку або військову службу, крім осіб, визнаних за станом здоров'я непридатними до військової служби: 1) стосується тільки кандидатів на посади: а) державної служби; б) служби в органах місцевого самоврядування; в) прокурорів; 2) стосується тільки тих осіб, які *уперше* вступають на державну службу; 3) починає застосовуватися: а) з дня, наступного за днем припинення чи скасування воєнного стану; б) не раніше ніж через один рік після запровадження базової загальновійськової підготовки, тобто не раніше 01.09.2026 р.; 4) не стосується осіб, визнаних за станом здоров'я непридатними до військової служби.

Виокремлено два підходи щодо нормативного регулювання максимального (граничного) віку як обмеження при вступі на державну службу, відповідно до яких чинне законодавство про державну службу: 1) не передбачає максимального (граничного) віку при вступі на державну службу (Закон «Про державну службу»); 2) передбачає максимальний (граничний) вік опосередковано, через: по-перше, обмеження щодо проходження державної служби і, по-друге, як підставу звільнення з посади державної служби.

Ключові слова: державна служба, державний службовець, публічна служба, право на державну службу, дисциплінарна відповідальність, посадова особа, посада державної служби, службова дисципліна, вступ на державну службу, законодавство про державну службу, критерії відповідності, обмеження, конкурс, державна мова, службова кар'єра.

SUMMARY

Strilecki M.A. Administrative and legal principles of the right to civil service in Ukraine. – Qualification scientific work on the rights of manuscripts.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 081 – Law (field of knowledge 08 – Law). – National University “Odesa Law Academy”, Odesa, 2025.

The dissertation is one of the first in administrative law science of monographic studies of the administrative and legal principles of the right to civil service in Ukraine, taking into account the political, legal and national security realities that have developed in Ukraine.

It is noted that the historiographical aspect of the right to civil service is represented by two types of scientific works in view of their relevance to the researched issues, that is, those that have: 1) an indirect nature (essence and legal nature of civil service; legal status of a civil servant; subjects of civil service management; the process of civil service; legal responsibility of civil servants; termination of civil service); 2) a direct nature (essence and structure of the right to civil service; legal restrictions; requirements; prevention of discrimination). It has been established that the issue of the right to civil service, taking into account the available scientific works, remains relevant and important, taking into account: firstly, changes in the current legislation on civil service; secondly, the presence of gaps and conflicts in the current legislation on the regulation of the right to civil service; thirdly, the introduction of martial law in Ukraine and the need for appropriate adaptation of the civil service sphere to this; fourthly, the search for new formats for ensuring the realization of the right to civil service.

It has been established that the constitutional “right of equal access to civil service” is not absolute, since: 1) it is conditioned by certain condition(s), in particular, citizenship of Ukraine at the level of the Fundamental Law, and other criteria and restrictions at the level of special laws on civil service; 2) the rule “each right of one party corresponds to the obligation of the other party” does not apply to it and equal access to civil service does not mean a guarantee of taking a civil service position; 3) it is based on the personal qualities and achievements of individuals, among whom only one can be appointed to a specific civil service position on the basis of a competition.

The following features of the regulatory and legal regulation of the right to civil service are distinguished, depending on the set of such criteria as the degree of its definition, the legal force of regulatory and legal acts and the subject of regulation: 1) establishment of the right to civil service, which is provided only by laws or a) of general action, i.e. laws that directly provide for this right and extend their effect to the entire civil service; or b) of special subject action, i.e. laws that regulate individual issues of the right to civil service (requirements, criteria, restrictions) and extend their effect to the entire civil service; or c) of special specific/subspecific action, i.e. laws that regulate the right to civil service for individual types/subtypes of civil service; 2) ensuring the right to civil service, which is regulated by by-laws that determine such principles as: a) procedural; b) organizational; c) status.

Two types of criteria for compliance with the established requirements for a person when entering the civil service are separated: personal and professional. Personal criteria for compliance are: 1) citizenship of Ukraine; 2) age [age of majority (eighteen years) or another age]; 3) other criteria: a) health; b) physical fitness; c) moral qualities (the definition and standard-unified list of which are not provided for in any law); d) integrity (the concept of which is defined in the Law "On Civil Service", which does not coincide with doctrinal definitions); e) impeccable reputation (impeccable business reputation).

It was determined that professional criteria for compliance are multifaceted and depend on the civil service position and the type (subtype) of civil service, and four

types of them were distinguished: 1) standard (apply to all persons who implement their right to civil service, regardless of its type or subtype), which are: a) proficiency in the state language in accordance with the level determined by the National Commission on State Language Standards; b) relevant education: relevant degree of higher education; complete general secondary education; 2) general (apply only to either the type of service or its subspecies), which are: seniority; proficiency in a foreign language; work experience; 3) special (determined by the subject of appointment and have a subordinate regulatory clarifying nature); 4) professional and official (a set of knowledge, skills and practical abilities, ways of thinking, professional, ideological and civic qualities, moral and ethical values), which depend on both the type of civil service and the category of civil service position.

Definitions are provided: “integrity” is a set of moral and ethical characteristics that determine the limits and method of a person's attitude towards himself, society and the state; “restrictions” are government precept on the regulatory localization of opportunities of realization of the right to civil service by a person; “legal restrictions” are restrictions that are clearly, specifically and exhaustively defined by law; “right to civil service” is the ability of a citizen to take a position in the civil service provided that a citizen complies with the legally established criteria and restrictions on the basis of a certain procedure in compliance with the principle of equality; “the right to access participation in the competition” is the ability of a person to provide regulatory information on compliance with the conditions of the competition for a civil service position.

It has been established that an integral condition for the realization of the right to civil service by a person is the prevention and counteracting of discrimination against a person who realize his rights upon entering the civil service and during the course of civil service. In Ukraine, the foundations of anti-discrimination legislation have been formed, which also applies to the sphere of civil service.

The following main manifestations of the realization of anti-discrimination legislation in the field of civil service are identified: 1) there are signs of discrimination for which the current legislation on civil service does not provide for any

discrimination, and they are: race; skin color; religious and other beliefs; ethnic and social origin; family and property status; place of residence; 2) the restriction of certain signs of discrimination is due to the justified legality of the purpose of such a restriction, and they are: citizenship; language; political beliefs; gender; age; disability; 3) it is characteristic of the administrative service that the Law "On Civil Service" on the issue of preventing and combating discrimination in the civil service provides for a reference to the Law "On the Principles of Preventing and Counteracting Discrimination in Ukraine", that is, there is a full perception of a certain list of signs of discrimination, taking into account the features of their implementation in the field of civil service; 4) it is characteristic for other types of civil service that: a) a number of laws regulating certain subtypes of specialized service (SBU, BEB, NABU, prosecutor's office systems, etc.) do not provide for either the principle of equality or the principle of non-discrimination, nor the provision "regardless of race, skin color, political, religious and other beliefs, gender, age, disability, ethnic and social origin, citizenship, family and property status, place of residence, language or other characteristics", nor a reference to the Law "On the Principles of Preventing and Counteracting Discrimination in Ukraine"; b) it is characteristic for such a subtype of civil service as service in the police that Art. 49 of the Law "On the National Police" provides for such a non-discrimination provision as: "regardless of race, skin color, political, religious and other beliefs, gender, ethnic and social origin, property status, place of residence", which is adapted to police service and therefore does not provide for such a sign of discrimination as "disability".

It has been determined that: 1) the justified legitimacy of the purpose of limiting the signs of discrimination occurs if: a) it is provided for by law; b) it complies with the principle of "legal certainty", that is, it is formulated with a sufficient degree of clarity, which would allow a person: firstly, to coordinate his behavior with it; secondly, to foresee, according to the circumstances, the consequences of his committing specific actions; 2) the legal grounds for introducing restrictions on the realization of certain rights of a person in the field of civil service may be: independence and territorial integrity of Ukraine; state sovereignty; constitutional

order; scientific, technical and defense potential of Ukraine; legitimate interests of the state and rights of citizens; state economy; interests of the state and society; prevention of disclosure of state secrets; prevention of crimes; ensuring the protection of human rights and freedoms, combating crime, maintaining public safety and order, etc.

It has been established that the current legislation on civil service operates with the concept of "restriction", which is used either directly in the title of the relevant article, or through the phrases "may not be accepted", "may not be appointed", "may not occupy", "prohibition of individual individuals from occupying certain positions (serving) in state authorities", etc. The features of the legal regulation of restrictions are manifested in the fact that: 1) they are provided for mainly by laws; 2) the laws do not provide for the definition of the concept of "restriction", which: a) does not contribute to its unambiguous application in different laws; b) allows for an ambiguous content load; c) allows for different wording of provisions on restrictions in laws; 3) they are provided for either by separate articles of the law that contain the concept of "restriction" in their title, or by separate phrases in the content of the articles of the law, or by references to the relevant articles of other laws that provide for restrictions; 4) their lists for a specific type/subtype of civil service are mostly exhaustive and do not allow for additional interpretations; 5) the main regulatory acts that provide for restrictions in civil service are the Laws: "On Civil Service", "On Prevention of Corruption", "On Purification of Power".

It has been established that the only evidence of bringing a person who has committed a corruption or corruption-related offense to administrative liability is data about such a person in the Unified State Register of Persons Who Have Committed Corruption or Corruption-related Offenses. The main features of the Register are that: 1) it is an electronic database of such persons; 2) it provides a single record of such persons; 3) it contains data on bringing a person to criminal, administrative, civil or disciplinary liability; 4) the grounds for entering data into it are: a) an electronic copy of a court decision (which has entered into legal force), which is received from the State Judicial Administration to the Registrar (NABU) - regarding criminal, administrative, civil liability; or b) a duly certified paper copy of the administrative

document on the imposition or cancellation of the administrative document on the imposition of disciplinary sanctions - regarding disciplinary liability; 5) an exhaustive list of grounds for removing data about the relevant person from it is provided.

The following main characteristics of the restriction that a male person under the age of 60 who has not completed basic military training or military service cannot enter the civil service for the first time are highlighted: 1) applies only to candidates for the following positions: a) civil service; b) service in local government bodies; c) prosecutors; 2) applies only to those persons who enter the civil service *for the first time*; 3) begins to apply: a) from the day following the day of termination or abolition of martial law; b) not earlier than one year after the introduction of basic military training, i.e. not earlier than September 1, 2026; 4) does not apply to persons recognized as unfit for military service due to health reasons.

Two approaches to the legal regulation of the maximum (limit) age as a restriction on entering the civil service are distinguished, according to which the current legislation on civil service: 1) does not provide for a maximum (limit) age for entering the civil service (the Law "On Civil Service"); 2) provides for a maximum (limit) age indirectly, through: firstly, restrictions on the process of civil service and, secondly, as a basis for dismissal from a civil service position.

Keywords: civil service, civil servant, public service, right to civil service, disciplinary liability, official, civil service position, service discipline, entry into civil service, civil service legislation, criteria for compliance, restrictions, competition, state language, service career.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Стрілецький М.А. Характеристика професійних критеріїв відповідності особи встановленим вимогам при реалізації права на державну службу.

Юридичний науковий електронний журнал. 2024. № 12. С. 634–637.

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-12/148>.

URL: http://lsey.org.ua/12_2024/151.pdf.

2. Стрілецький М.А. Окремі аспекти запобігання та протидії дискримінації як умова реалізації права на державну службу. *Право та державне управління.* 2024. № 4. С. 414–423. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua /archive/4_2024/58.pdf.

3. Стрілецький М.А. Щодо окремих аспектів обмежень як умови вступу на державну службу. *Держава та регіони.* Серія: Право. 2024. № 4. Т. 2. С. 166–174. URL: chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/http://law.stateandregions.zp.ua/archive/1-2_2024/30.pdf.

4. Стрілецький М.А. Особистісні критерії відповідності особи встановленим вимогам при реалізації права на державну службу. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2025. № 1. С. 684–687. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-1/160>.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Стрілецький М.А. Щодо окремих аспектів Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права:* матер. X міжнар. наук.-практ. конфер. (м. Кременчук, 5-7 груд. 2024 р.). Львів-Торунь: Liha-Pres, 2024. 528 с. С. 523–526. DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-452-1-143>.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА ТА СТРУКТУРНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ.....	11
1.1. Історіографічна характеристика адміністративно-правови засад права на державну службу.....	11
1.2. Понятійно-правова характеристика права на державну службу.....	24
1.3. Структурна характеристика права на державну службу.....	32
Список використаних джерел до розділу 1.....	56
РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА УМОВ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ.....	69
2.1. Критерії відповідності як умова реалізації права на державну службу.....	70
2.2. Запобігання та протидія дискримінації як умова реалізації права на державну службу.....	88
2.3. Обмеження як умова реалізації права на державну службу.....	106
Список використаних джерел до розділу 2.....	128
ВИСНОВКИ.....	143
ДОДАТКИ.....	151

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Одним із важливих прав громадянина України є право на участь в управлінні державними справами, у тому числі і право на державну службу. З подальшим розвитком України як демократичної і правової держави це право набуває особливого значення і потребує постійного переосмислення з урахуванням особливостей політико-правових реалій, які є характерними для України у відповідні періоди. Так, у період режиму воєнного стану одним із основних завдань держави є забезпечення належного перманентного функціонування всього державного апарату щодо забезпечення захисту та оборони України від агресії російської федерації. Це завдання є безпосередньо пов'язаним із належною організацією всієї системи державної служби. Таким чином, право на державну службу набуває певних особливостей, характерних для цього періоду.

Важливо акцентувати увагу на тому, що питання державної служби є об'єктом наукових доробок, що виокремлює її серед інших структурних чинників адміністративного права, а наявні теоретичні напрацювання, безперечно, є вкладом у формування теоретико-методологічної бази державної служби, що дозволяє вести дискусії стосовно існування або формування службового права як підгалузі адміністративного права. Саме ці напрацювання є важливим доктринальним підґрунтям для здійснення дослідження щодо права на державну службу. З огляду на те, що переважна частка наукових доробок щодо сфери державної служби здійснюється у Південному регіоні України можна стверджувати про функціонування Одеської школи державної служби, наукові доробки представників якої стосуються таких важливих питань, як: службове право як підгалузь адміністративного права (О. Стець), концепт державної адміністративної служби (Н. Панова), службова кар'єра (Л. Біла-Тіунова), оцінювання результатів діяльності державних службовців (Ю. Даниленко-

Негара), конкурс (Р. Негара), проходження державної служби (О. Продаєвич), припинення державної служби (Ю. Фаєр), правовий статус депржавного службовця (В. Васильківська) тощо. Безперечно, наведені доробки стосувалися окремих питань права на державну службу, однак їх об'єктом дослідження були, як правило, або інші питання сфери державної служби, або вони здійснювалися на базі законодавства, яке втратило чинність, або без урахування тих реалій, які склалися в Україні.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконано на кафедрі адміністративного і фінансового права Національного університету «Одеська юридична академія» відповідно до плану наукових досліджень «Концепція розвитку адміністративного, адміністративно-процесуального права та фінансового права в умовах євроінтеграції» (на 2016–2020 рр.), що є складовою теми: «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U001842) та «Адміністративне, адміністративне процесуальне та фінансове право у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» (на 2021–2025 рр.), що є складовою теми: «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U001842).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є теоретико-методологічна і організаційно-правова характеристика реалізації права на державну службу в Україні як невід'ємного конституційного права особи у контексті подальшого розвитку теорії державної служби з урахуванням основних напрямків адаптації чинного законодавства про державну службу до стандартів Європейського Союзу.

Для досягнення зазначеної мети вирішувалися такі завдання:

охарактеризувати історіографію реалізації права на державну службу та виокремити основні напрямки подальших наукових доробок;

надати понятійно-правову характеристику права на державну службу, здійснити співставлення понять «право на державну службу», «право рівного доступу до державної служби», «право на вступ на державну службу»;

визначити та охарактеризувати структуру права на державну службу;

охарактеризувати особливості реалізації окремих структурних елементів права на державну службу в умовах режиму воєнного стану;

визначити систему умов реалізації права на державну службу;

охарактеризувати критерії відповідності як умови реалізації права на державну службу, визначити їх види;

охарактеризувати запобігання та протидію дискримінації як умови реалізації права на державну службу, визначити їх особливості;

охарактеризувати обмеження як умову реалізації права на державну службу, здійснити співставлення понять «обмеження» і «правообмеження», «обмеження» і «заборона»;

надати пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства з вступу на державну службу.

Об'єктом дослідження є державна служба як правове явище.

Предметом дослідження є адміністративно-правові засади права на державну службу в Україні.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є система підходів, принципів і методів наукового пізнання. За допомогою методу сходження від абстрактного до конкретного визначено сутність та особливості права на державну службу (р. 1). Застосування логіко-семантичного методу дозволило поглибити понятійний апарат щодо понять «право на державну службу» і «право на доступ до участі у конкурсі», право на призначення на посаду державної служби», «добročесність», «обмеження», «правообмеження», «спеціальна перевірка» (п.п. 1.2, 1.3, р. 2). Системно-структурний і системно-функціональний методи застосовано для визначення структури права на державну

службу (п. 1.3), системи і структури законодавства про право на державну службу (п.п. 1.2, 1.3, р. 2). Застосування історичного методу дозволило здійснити аналіз наукових поглядів на право на державну службу (п. 1.1). Структурно-логічний метод використано при визначенні основних шляхів удосконалення нормативно-правового регулювання права на державну службу (р. 2). Методи моделювання, аналізу та синтезу послужили для встановлення сучасного стану правового регулювання права на державну службу (р. 1, р. 2). Порівняльно-правовий метод дозволив здійснити як внутрішні зіставлення: призначення на посаду державної служби з укладенням контракту, з одного боку, і призначення на посаду державної служби, з іншого (п. 3.1), понять «право на державну службу», «право рівного доступу до державної служби», «право на вступ на державну службу» (п. 1.3), так і зовнішні зіставлення – при дослідженні правового регулювання права на публічну службу окремих зарубіжних країн.

Науково-теоретичне підґрунтя дисертації становлять наукові праці таких провідних фахівців, як: В. Авер'янов, Д. Балух, О. Бащук, Л. Біла-Тіунова, Т. Білоус-Осінь, Ю. Битяк, В. Васильківська, В. Галунько, С. Грилюк, Ю. Даниленко, І. Задоя, М. Іллічів, М. Іншин, Т. Кагановська, Д. Калаянов, С. Ківалов, Л. Крimeць, І. Корж, М. Кришталь, В. Малиновський, І. Марчук, Ю. Мудра, Р. Негара, Н. Панова, О. Пожарова, З. Равлінко, О. Стець, В. Тимошук, Ю. Фаєр, Є. Фролова, А. Школик, І. Янковець, Н. Янюк та ін.

Нормативну основу дисертації становлять Конституція України, закони України, акти Кабінету Міністрів України, Національного агентства України з питань державної служби, інших державних органів. У ході здійснення дисертаційного дослідження використано також законодавство окремих зарубіжних країн (Болгарія, Латвія, Литва, Польща, Чехія, Франція, ФРН).

Емпіричну базу дослідження становлять судова практика Європейського суду з прав людини, судова практика адміністративних судів України,

інформаційні звіти та аналітичні матеріали Національного агентства України з питань державної служби.

Наукова новизна одержаних результатів дисертаційного дослідження полягає у тому, що робота є одним із перших у вітчизняній науці адміністративного права монографічним дослідженням реалізації права на державну службу у контексті адаптації законодавства про державну службу до стандартів ЄС. Сформульовано низку положень, висновків та практичних рекомендацій, які характеризуються науковою новизною, до найбільш значущих з яких належать:

уперше:

здійснено зіставлення понять «право рівного доступу до державної служби», «право на державну службу», «право на вступ на державну службу», «реалізація права на державну службу»;

виокремлено особливості нормативно-правового регулювання права на державну службу у залежності від ступеня його визначення, юридичної сили нормативно-правових актів і предмета регулювання на: встановлення права на державну службу; забезпечення права на державну службу;

виокремлено два види критеріїв відповідності особи при реалізації права на державну службу: особистісні та професійні, та надано їхню характеристику;

визначено: 1) три види особистісних критеріїв: а) громадянство України; б) віковий ценз: повноліття (вісімнадцять років) або інший вік; в) інші критерії; 2) чотири види професійних критеріїв: а) стандартні; б) загальні; в) спеціальні; г) професійно-посадові;

визначено, що невід’ємною умовою реалізації особою права на державну службу є запобігання та протидія дискримінації щодо особи, яка реалізує свої права під час вступу на державну службу та її проходження і виокремлено дві групи ознак дискримінації: 1) визначені законами; 2) інші ознаки, встановлені судовою практикою;

виокремлено та охарактеризовано основні прояви реалізації антидискримінаційного законодавства у сфері державної служби з урахуванням її видів та підвидів;

встановлено «обґрунтовану правомірність мети обмеження ознак дискримінації» невід’ємною правовою особливістю імплементації антидискримінаційного законодавства у сферу державної служби та надано невичерпний перелік законних підстав для її введення;

встановлено, що єдиним доказом притягнення особи, яка вчинила корупційне або пов’язане з корупцією правопорушення, до адміністративної відповідальності є дані про таку особу у Єдиному державному реєстрі осіб, які вчинили корупційні або пов’язані з корупцією правопорушення;

удосконалено:

визначення понятійного апарату шляхом надання авторських визначень понять: «право на державну службу», «право на доступ до участі у конкурсі», «право на призначення на посаду державної служби», «добросовісність», «обмеження», «правообмеження», «спеціальна перевірка»;

положення про структуру права на державну службу шляхом виокремлення таких складових: право на доступ до участі у конкурсі або до іншого способу щодо призначення на посаду державної служби; право на участь у конкурсі або в іншому способі щодо призначення на посаду державної служби; право на призначення на посаду державної служби;

положення про особливості проходження спеціальної перевірки;

набули подальшого розвитку:

характеристика контракту про проходження державної служби шляхом виокремлення спільних рис та відмінностей між призначенням на посаду з укладенням контракту і призначенням на посаду;

характеристика ознак Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов’язані з корупцією правопорушення;

зіставлення понять «обмеження» і «правообмеження» у сфері державної служби, що надало підстави вважати їх синонімами;

характеристика особливостей нормативного регулювання обмежень, яке має прояв у тому, що: 1) вони передбачаються, переважно, законами; 2) закони не передбачають визначення поняття «обмеження»; 3) обмеження передбачаються або окремими статтями закону, або окремими словосполученнями у змісті статей закону, або посиланнями на відповідні статті інших законів, які передбачають обмеження; 4) їх переліки для конкретного виду/підвиду державної служби є, здебільшого, вичерпними і не допускають додаткових тлумачень; 5) основними нормативними актами, які передбачають обмеження у державній службі, є Закони: «Про державну службу», «Про запобігання корупції», «Про очищення влади»;

запропоновано:

зміни і доповнення до Закону України «Про Державне бюро розслідувань», «Про державну службу», «Про прокуратуру».

Практичне значення одержаних результатів. Обґрунтовані та сформульовані у дисертації висновки і рекомендації можуть бути використаними у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження реалізації права на державну службу, опрацювання особливостей для видів та підвидів державної служби;

правотворчому процесі – для удосконалення положень Закону «Про державну службу», інших законів, пов'язаних з державною службою, підзаконних нормативно-правових актів;

правозастосовній діяльності – для удосконалення практики реалізації права на державну службу;

навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Адміністративне право», «Публічна служба», «Службове право» а також для

підготовки монографій, підручників, навчальних та навчально-методичних посібників, практикумів із зазначених дисциплін.

Апробація результатів дослідження. Положення і висновки дисертаційного дослідження доповідалися та обговорювалися на засіданні кафедри адміністративного і фінансового права Національного університету «Одеська юридична академія».

Публікації. Основні теоретичні положення і висновки, яких було сформульовано в дисертаційному дослідженні, викладено у 5 наукових публікаціях, 4 з яких входять до затвердженого переліку фахових вітчизняних наукових видань, 1 – тезах доповідей на міжнародній науково-практичній конференції.

Структура дисертації. Дисертація складається з Вступу, двох розділів, що містять 6 підрозділів, висновків, списків використаних джерел до кожного розділу та додатки. Загальний обсяг дисертації становить 166 сторінок, із них основного тексту 145 сторінок, списки використаних джерел налічують 189 найменування і розміщені на 2 сторінках, додаток викладено на 3 сторінці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА ТА СТРУКТУРНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВА НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ

1.1. Історіографічна характеристика адміністративно-правових засад права на державну службу

Характеристика адміністративно-правових засад права на державну службу зумовлює необхідність звернення до наявних теоретико-методологічних доробок із заявленої проблематики з метою: по-перше, встановлення наявності (відсутності) таких доробок; по-друге, визначення стану таких доробок та їхнього значення для сучасної теорії державної служби; по-третє, встановлення стану кореспондування отриманих результатів наявних доробок реаліям теперішнього часу; по-четверте, виокремлення основних векторів подальших наукових пошуків з урахуванням особливостей політико-правових реалій України та їхнього впливу на сферу державної служби.

З огляду на зазначене важливим є констатувати той факт, що на відміну від багатьох правових підгалузей або інститутів адміністративного права, державна служба характеризується постійною науковою увагою вітчизняних дослідників-правознавців щодо сфери державної служби, у тому числі і щодо права на державну службу. Отримані ними результати дають підстави стверджувати, що в Україні сформовано науково-теоретичне підґрунтя державної служби, яке і започаткувало службове право як підгалузь адміністративного права [1; 5], і яке продовжує розвивається.

Теоретико-правова ідентифікація наявних наукових доробок та їх дотичність до досліджуваної проблематики дозволяє застосувати предметно-хронологічний підхід щодо встановлення їхнього значення стосовно права на державну службу з урахуванням особливостей сфери державної служби в умовах введення режиму воєнного стану в Україні. Перш ніж перейти до характеристики стану наукових доробок щодо права на державну службу слід акцентувати увагу

на тому, що історичний аспект таких доробок досить глибоко дослідили у своїх докторських дисертаціях І. Гриценко «Становлення та розвиток наукових поглядів на основні інститути вітчизняного адміністративного права» [2] і Л. Біла-Тіунова «Службова кар'єра державного службовця: теорія та правове регулювання» [3; 4]. З огляду на це доцільним є, по-перше, сприйняти їхні наукові доробки як теоретико-методологічне підґрунтя цього дослідження, і, по-друге, акцентувати увагу на аналізові наукових доробок у сфері державної служби періоду незалежності України.

У контексті вищенаведеного є підстави для характеристики таких основних наукових доробок у сфері державної служби, які безпосередньо або опосередковано є дотичними до проблематики права на державну службу.

Як уже зазначалося вище, одним із реальних результатів наукових доробок у сфері державної служби є створення цілісної системи теоретико-методологічних положень у сфері державної служби, які дозволяють стверджувати про функціонування службового права як підгалузі адміністративного права [1]. Таке доктринальне твердження стало можливим завдяки здійсненню цілого ряду теоретичних доробок із різноаспектних питань державної служби, які у своїй сукупності створюють теоретико-правову конструкцію, яка характеризується своєю системністю, цілісністю і структурністю. Ця конструкція цілком вірно іменується «службове право», а її створення стало можливим завдяки цілій низці наукових доробок, які надали можливість виокремити та охарактеризувати його структуру, яка, тією чи іншою мірою, є обумовленою та пов'язаною з правом на державну службу.

Слід насамперед зазначити, що важливим як для всієї сфери публічного адміністрування, так і для публічної служби і державної служби є визначення правової природи, особливостей та місця державної служби у державі та суспільстві, оскільки це є безпосередньо пов'язаним з її ідентифікаційною характеристикою. Саме цьому аспекту приділено увагу таких науковців, як Л. Біла-Тіунова [3–5], Н. Панова [6], О. Стець [1] та ін. Так, Л. Біла-Тіунова, досліджуючи службову кар'єру у державній службі, акцентувала увагу на

державній службі шляхом виокремлення і характеристики таких її аспектів, як: соціальний; політичний; публічний; правовий; структурний; процесуальний; організаційний; морально-етичний; кар'єрний [4, с. 70–74]. Це положення надало можливість зробити висновок про те, що особливістю державної служби є те, що це «публічна сфера, в якій активно використовуються такі правові механізми і методи, як приписи, вказівки, контроль, нагляд, управління, владне волевиявлення, підлеглість, вірність обов'язку, одностороннє волевиявлення, застосування методів примусу тощо» [3, с. 381].

Звертає на себе увагу те, що у своїх наукових доробках Л. Біла-Тіунова звертається до питання розмежування державної служби з іншими видами публічної служби шляхом виокремлення та характеристики її особливостей, які є додатковим аргументом щодо публічного характеру державної служби: «а) здійснюється на державних посадах в державних органах та їх апараті; б) має своєю метою реалізацію завдань і функцій держави; в) регламентується Законом «Про державну службу» та іншими спеціальними законами; г) має свої особливості вступу на державну службу, проходження служби, припинення службових відносин; д) пов'язана з присвоєнням рангів, спеціальних і військових звань; е) характеризується безпартійністю або політичною нейтральністю державних службовців; г) оплачується за рахунок державного бюджету» [4, с. 48]. Виокремлені особливості є безпосередньо пов'язаними з правом на державну службу, оскільки вони впливають на переліки як критеріїв відповідності, так і обмежень.

Слід зазначити, що наведені положення є важливими у контексті цього дослідження, оскільки визнання державної служби публічною сферою є одним із визначальних чинників необхідності встановлення певних умов при реалізації права на державну службу, зокрема критеріїв відповідності та обмежень (про що йдеться у розділі 2 дослідження). Аналогічної точки зору дотримуються такі науковці, як: Н. Панова («Концепт державної адміністративної служби України» [6]), О. Стець («Державно-службові відносини: сутнісно-понятійна характеристика та галузево-правова ідентифікація» [1]), Ю. Даниленко-Негара

(«Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання» [7]), Р. Негара («Конкурс у державній службі: теорія, правове регулювання, практика» [8]), Є. Фролова («Адміністративно-правові аспекти захисту права на державну службу у судовій практиці» [9]; «Encouragement as a method of managing social relations: applied significance in public service» [10]).

Безперечно важливе значення для цього дослідження мають зарубіжні публікації щодо права на публічну (державну) службу які дозволяють вивчити досвід інших країн з цього питання та визначити можливості запровадження окремих інноваційних положень в умовах України. Йдеться зокрема про наукові доробки щодо таких важливих питань як: принцип заслуг у системі найму на державну службу [11]; практика найму на державну службу та її наслідки для сталого розвитку штату [12]; зміна рівня освіти та набір на державну службу [13]; нова розробка: інновації у державній службі [14]; випробувальний етап важливий елемент відбору державних службовців [15].

Важливість визнання державної служби публічною сферою має методологічне значення з огляду на позиції окремих вчених визнати державну службу сферою дії, у тому числі і норм трудового права, тобто публічно-приватною сферою. Саме такої точки зору дотримується М. Іншин у своїй науковій праці «Проблеми правового регулювання праці державних службовців України», в якій автором зазначено, що державними службовцями «здійснюється службово-трудова діяльність» [16]. Таким чином, автор відносить державну службу до приватно-публічної сфери, що, як видається, суперечить як правовій природі державної служби, так і основним напрямкам адаптації законодавства про державну службу України до стандартів ЄС, відповідно до яких державна служба – це публічна сфера.

Важливим з точки зору реалізації права на державну службу є питання видів державної служби, оскільки саме види є одним із чинників (окрім державного органу і державної посади), який обумовлює як види критеріїв відповідності, так і види обмежень. Слід зазначити, що питання видів державної служби досліджувала зокрема Л. Біла-Тіунова, яка у монографії «Службова

кар'єра в Україні» виокремила такі види державної служби: 1) адміністративна служба; 2) спеціалізована служба; 3) мілітаризована служба [4, с. 60–68], які набули подальших наукових доробок у працях Н. Панової [6], О. Стеця [1], Ю. Даниленко-Негари [7], Р. Негари [8] та ін. Питанням характеристики підвидів державної служби приділяла увагу Н. Панова, яка у своїй науковій праці «Концепт державної адміністративної служби України» [6] надала характеристику державній адміністративній службі та її підвидам.

При цьому слід мати на увазі, що вид державної служби безперечно впливає на ті критерії відповідності та обмеження, які передбачаються спеціальними законами для певного виду державної служби. У контексті наведеного важливим є й питання виокремлення та характеристики підвидів державної служби, які досліджувалися такими ученими, як: Л. Біла-Тіунова (підвиди адміністративної, спеціалізованої, мілітаризованої служби [5, с. 453–6274; 17, с. 15–17]), О. Стець (підвиди мілітаризованої служби [5, с. 628–717]), І. Корж (військова служба [18]), О. Тодощак (засоби захисту службовців митних органів [19]), Д. Калаянов (служба у поліції [20–22]), Т. Білоус-Осінь (служба у поліції [16; 23]). Так, критерії відповідності та обмеження для адміністративної служби, яка регулюється Законом «Про державну службу» [24], не будуть повністю співпадати з критеріями відповідності та обмеженнями, передбаченими для служби в/у: поліції (Закон «Про Національну поліцію» [25]), ДБР (Закон «Про Державне бюро розслідувань» [26]), БЕБ (Закон «Про Бюро економічної безпеки» [27]) тощо, оскільки вони мають бути обумовленими та відображати особливості того чи іншого виду/підвиду державної служби (про це більш предметно йдеться у другому розділі цього дослідження).

Як уже зазначалося вище, одним із чинників визначення переліку критеріїв відповідності та обмежень при реалізації права на державну службу є державна посада як невід'ємна складова системи державної служби. Звернення до наукових доробок свідчить про те, що це питання було об'єктом наукового пошуку ряду вітчизняних учених-адміністративістів. Так, започаткована

видатним адміністративістом В. Авер'яновим концепція чіткого законодавчого «визначення статусу державних службовців» через встановлення чіткої системи посад державної служби [28, с. 14] знайшла подальший розвиток у наукових доробках іншого видатного адміністративіста – Ю. Битяка, на думку якого важливим для теорії державної служби є: а) виділення у системі посад державної служби політичних, адміністративних, патронатних посад; б) поділ адміністративних посад на цивільні і мілітаризовані; в) встановлення 4 категорій адміністративних посад (умовно «А», «В», «С», «D») [29]. У подальшому, питання державної посади державної служби стало об'єктом наукових доробок Л. Білої-Тіунової, яка дослідила поняття та правову природу державної посади державної служби, що надало змогу: 1) виокремити три підходи щодо визначення поняття «державна посада» (функціональний, виконавчий, організаційний та їх модифікації); 2) здійснити розмежування між поняттями «публічна посада» і «державна посада»; 3) виокремити та охарактеризувати її види; 4) визначити та охарактеризувати структуру правового статусу державної посади [4, с. 141–180].

У контексті наведеного важливо звернутися до наукової доробки О. Стеця «Державно-службові відносини: сутнісно-понятійна характеристика та галузево-правова ідентифікація», в якій автор, одним із перших вітчизняних науковців на рівні докторської дисертації, визначив, що державно-службове право (саме таку назву використовує автор, підтверджуючи нею публічний характер державної служби) є підгалуззю адміністративного права, систему якого становлять Загальна та Особлива частини, які, у свою чергу, становлять відповідні правові інститути: «правовий статус державного службовця; суб'єкти управління у сфері державної служби; вступ на державну службу, проходження державної служби (службова кар'єра); припинення державної служби; юридична відповідальність державного службовця; режим державної служби» [1, с. 429].

Проекція цього висновку О. Стеця на дослідження права на державну службу свідчить про взаємозалежність і взаємообумовленість права на державну службу від правового інституту державної, що має прояв у таких положеннях.

1. Правовий статус державного службовця, який встановлюється у залежності від виду: державної служби, державного органу, державної посади. Саме цьому питанню були присвячені праці: Л. Білої-Тіунової, яка, враховуючи неоднозначність теоретико-правового розуміння поняття «правовий статус державного службовця» у теорії адміністративного права, прийшла до висновку, що це поняття, враховуючи його багатоаспектність, доцільно розглядати як у широкому розумінні як «структура і режим службової кар'єри», так і у вузькому розумінні як «система обов'язків, прав та юридичної відповідальності, визначених чинним законодавством і гарантованих державою» [3, с. 384].

Запропонований підхід, з одного боку, свідчить про складність поняття «правовий статус державного службовця», а з іншого – є неоднозначним, що дозволяє здійснювати подальші наукові пошуки щодо нього. Це положення у контексті права на державну службу є цікавим з огляду на те, що і права (право на доступ до державної служби), і обов'язки [дотримуватися: встановлених обмежень, принципу політичної неупередженості (нейтральності) тощо], і юридична відповідальність (судимість, внесення даних в Єдиний реєстр осіб, які вчинили корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення), що є характерними для правового статусу державного службовця, мають прояв у критеріях відповідності або обмеженнях, яких передбачено при вступі на державну службу. Варто також звернути увагу на те, що питанням правової природи державного службовця приділялася увага у працях Н. Янюк (стосовно посадової особи як суб'єкта адміністративного права і співвідношення понять «посадова особа» і «службова особа» [30; 31]), М. Іллічова (стосовно адміністративно-правового становища посадової особи ОВС [32]), В. Васильківської (стосовно правового статусу державного службовця [33]), І. Задої (стосовно особливостей дисциплінарної відповідальності державного службовця [34]), Ю. Даниленко-Негари (стосовно посадової особи в антикорупційному законодавстві [35]) та ін.

2. Суб'єкти управління у сфері державної служби. Саме питанням суб'єктів управління у сфері державної служби було присвячено наукові доробки

Д. Балуха «Управління державною службою в Україні» [36] і А. Гаркуші «Адміністративно-правовий статус Національного агентства України з питань державної служби» [36]. У контексті права на державну службу слід звернути увагу на те, що у наведених наукових працях досліджуються питання правомочності суб'єктів управління державною службою щодо: а) визначення спеціальних вимог щодо осіб, які претендують на державну службу і яким вони мають відповідати; б) формування конкурсних комісій щодо відбору претендентів на посаду державної служби; в) призначення на посаду державної служби.

Окрім наукових доробок, що мають безпосереднє відношення до названого правового інституту, окремі питання суб'єктів управління державною службою досліджено у Науково-практичному коментарі до Закону України «Про державну службу» Л. Білої-Тіунової [17, с. 156–196], де авторкою зосереджено увагу на повноваженнях таких суб'єктів, як НАДС, Комісія з питань вищого корпусу державної служби, керівник державної служби, служба управління персоналом, які мають безпосереднє відношення до питання реалізації особою права на державну службу, оскільки саме на ці суб'єкти чинним законодавством покладено відповідні повноваження щодо забезпечення реалізації відбору на посаду державної служби та забезпечення реалізації права на державну службу.

3. Проходження державної служби (службова кар'єра). З огляду на те, що центральним інститутом службового права є проходження державної служби, цьому питанню як у його загальному розумінні, так і щодо його структурної характеристики приділено певну увагу. Так, загальні питання проходження державної служби (службової кар'єри) досліджувалися у працях таких вчених, як: Л. Біла-Тіунова «Службова кар'єра державного службовця: теорія і правове регулювання» [3; 4]; О. Продаєвич «Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект» [38]; О. Смолка «Особливості проходження державної служби в окремих державних органах в Україні» [39].

Дослідженню структури проходження державної служби (службової кар'єри) було присвячено праці: М. Іншина «Проблеми правового регулювання

праці державних службовців України» [16] і Л. Білої-Тіунової «Службова кар'єра державного службовця: теорія та правове регулювання» [3] (службова кар'єра); Р. Негари «Конкурс у державній службі: теорія, правове регулювання, практика» [8] (конкурс); Ю. Даниленко-Негари «Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання» [7] (оцінювання діяльності державних службовців). У контексті права на державну службу цікавими є такі наукові положення: 1) вступ особи на державну службу має за мету здійснити службову кар'єру, що відповідає суб'єктивно-індивідуальному аспекту кар'єри і не суперечить її об'єктивно-організаційному аспекту [4, с. 83]; 2) конкурс на заміщення державної посади є переважно (окрім переведення; поворотного прийняття на державну службу) визначальним способом реалізації права на державну службу, саме тому поняття «конкурс» і «право на державну службу» є нерозривними, взаємопов'язаними та взаємообумовленими; 3) оцінювання у державній службі і у широкому (як його частка), і вузькому (як воно є) розумінні являє собою «... визначення відповідності професійних та особистісних якостей кандидатів на вакантні посади державної служби і державних службовців встановленим показникам і критеріям» [7], тобто воно безпосередньо здійснюється при оцінюванні особи у разі реалізації нею права на державну службу.

На особливу увагу заслуговує дисертаційна робота К. Зубова «Правообмеження у державній службі України» [40], в якій автор уперше в теорії державної служби звернувся до поняття «правообмеження», надав його теоретико-методологічну та правову характеристику та виокремив види правообмежень. Як видається, варто погодитися із запропонованою автором класифікацією на види за: «1) метою: а) пов'язані із вступом на державну службу; б) пов'язані з проходженням державної служби; 2) правовим регулюванням: а) загальні (передбачені Конституцією України і Законом «Про державну службу»); б) спеціальні (передбачені законами, які регулюють окремі види державної служби); 3) критеріями вимог: а) позитивні (ті, яким повинна відповідати особа: відповідна освіта, стан здоров'я, фізична підготовка та ін.);

б) негативні (ті, яким не повинна відповідати особа: судимість, підпорядкованість близькому родичеві, притягнення до кримінальної відповідальності та ін.)» [35, с. 15], що має насамперед нормотворче значення щодо удосконалення законодавства про реалізацію права на державну службу. Цікавим для теорії державної служби є підхід автора щодо визначення широкого та вузького розуміння поняття «правообмеження». Особливо це стосується широкого розуміння поняття «правообмеження», за якого поняття «правообмеження» і «заборона» співвідносяться як ціле і частка, оскільки це положення, як видається, є неоднозначним та потребує подальших наукових пошуків, зокрема у цьому дослідженні.

4. Припинення державної служби. Однією із комплексних монографічних праць, присвячених названому правовому інституту, є дисертаційна робота Ю. Фаєр «Припинення державної служби як інститут адміністративного права» [41]. Слід акцентувати увагу на тому, що припинення державної служби є безпосередньо пов'язаним із правом на державну службу і цей зв'язок має прояв у підставах припинення державної служби та його юридичних наслідках. Важливо зазначити, що припинення державної служби у ряді випадків (ст.ст. 85–87, 88-1 Закону «Про державну службу») не означає припинення права на державну службу (напр., у майбутньому). Водночас при припиненні державної служби у разі втрати права на державну службу або його обмеження (ст. 84), або застосування заборони, передбаченої Законом «Про очищення влади» [42], особа втрачає право на державну службу. Таким чином, наукова праця Ю. Фаєр має і теоретичне, і методологічне, і практичне значення для досліджуваної проблематики у контексті як характеристики особливостей підстав припинення державної служби, так і визнання припинення державної служби інститутом адміністративного права, що є одним із аргументів публічності сфери державної служби. Важливим є звернення до публікації І. Задої «Публічно-правовий спір» та «спір з приводу звільнення з публічної служби як об'єкти досліджень адміністративного права і процесу» [43], в якій авторка досліджує проблеми припинення державної служби з точки зору

адміністративного процесу, що має насамперед важливе значення для судового захисту права на державну службу.

5. Юридична відповідальність державного службовця. Враховуючи те, що ряд питань цього правового інституту є дотичними до права на державну службу, увагу зосереджено на наукових працях таких вчених, як: Л. Біла-Тіунова «Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» [17, с. 433–509], де авторкою зосереджено увагу на особливостях дисциплінарної відповідальності державних службовців і на дисциплінарному провадженні, з акцентом на: а) такому дисциплінарному стягненні, як звільнення з посади державної служби; і б) дисциплінарних проступках, за які державного службовця може бути звільнено з посади державної служби. На увагу заслуговує також підручник «Службове право України» [5], у якому Л. Біла-Тіунова і О. Стець характеризують особливості дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності державних службовців [5, с. 354–427], з акцентом на такі важливі питання, як: судимість (кримінальна відповідальність); Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення (кримінальна, адміністративна, дисциплінарна відповідальність), тобто йдеться про ті питання, які є невід'ємними складовими обмежень при вступі на державну службу.

Як видається, на особливу увагу заслуговує монографія Н. Панової «Державна адміністративна служба: теоретико-правова характеристика» [6] в частині надання характеристики права на державну адміністративну службу. Ряд наукових положень авторки мають теоретико-методологічне значення для цього дослідження, зокрема щодо:

1) визначення структури права на державну адміністративну службу, як права на: доступ до служби; призначення на посаду; проходження служби; захист права на службу» [6, с. 422], що дає підстави застосувати у цьому дослідженні широкого та вузького розуміння поняття «право на державну службу»;

2) виокремлення таких структурних компонентів права на державну службу, як: вимоги та обмеження. Як видається, це положення є неоднозначним і потребує доповнення названого переліку таким невід'ємним компонентом, як антидискримінаційні заходи [6, с. 423], які досліджуються у наступному розділі дисертації;

3) виокремлення таких структурних елементів права на проходження державної служби, як: можливості, вимоги, обмеження, заборони.

Це положення є безпосередньо дотичним до досліджуваної проблематики, оскільки йдеться про вимоги, обмеження, заборони, які визначають зміст права на державну службу у вузькому розумінні, про що йдеться у другому підрозділі дисертації. При цьому слід звернути увагу на те, що авторка, розмежовуючи поняття «обмеження» і «заборони» шляхом використання цих понять незалежно одне від одного, не здійснює їхнього зіставлення.

У контексті права на державну службу доцільно звернутися і до підручника Л. Білої-Тіунової і О. Стеця «Службове право України» [5], в якому право на державну службу розглядається через призму: його загальної характеристики, посади державної служби, конкурсу на зайняття посади державної служби, набуття статусу державного службовця, обмежень при призначенні на посаду і при проходженні державної служби. Тобто, автори підручника розглядають право на державну службу у широкому розумінні, але при цьому вони не вважають судовий захист права на державну службу елементом структури цього права.

Дослідження права на державну службу передбачає необхідність звернення до наукових доробок щодо законодавства про публічну (державну) службу зарубіжних країн. У цьому контексті важливим видається звернення до публікації В. Тимошука і А. Школика «Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України», в якій здійснено порівняльно-правовий аналіз законодавства про публічну службу ряду країн Західної Європи і Канади та представлено законодавство про публічну службу цих країн [44].

На підставі вищенаведеного слід зазначити, що відповідно до поставленої мети цього підрозділу можна зробити такі висновки:

щодо встановлення наявності (відсутності) наукових доробок: як свідчить аналіз наукових праць вітчизняних науковців з питань державної служби, такі доробки мають місце (про них йдеться вище у цьому підрозділі), вони стосуються різних питань державної служби і є відповідною теоретичною базою для подальшого наукового пошуку у сфері державної служби;

щодо стану таких доробок та їхнього значення для сучасної теорії державної служби: попри те, що наукові праці здійснено у різні періоди і на базі різного законодавства про державну службу, вони є відповідним теоретико-методологічним підґрунтям для подальших наукових пошуків;

щодо встановлення стану кореспондування отриманих результатів наявних доробок реаліям теперішнього часу: цілий ряд наукових положень щодо державної служби є важливими, актуальними та витребуваними і відповідають вимогам сьогодення. Водночас реалії теперішнього часу (насамперед введення режиму воєнного стану в Україні) потребує переосмислення ряду положень теорії державної служби з урахуванням нових вимог та викликів;

щодо виокремлення основних векторів подальших наукових пошуків з урахуванням особливостей політико-правових реалій України та їхнього впливу на сферу державної служби: питання права на державну службу з урахуванням наявних наукових доробок залишається актуальним та важливим, враховуючи: по-перше, зміни чинного законодавства про державну службу; по-друге, наявність прогалин та колізій у чинному законодавстві щодо регулювання права на державну службу; по-третє, введення режиму воєнного стану в Україні та необхідності відповідної адаптації сфери державної служби до цього; по-четверте, пошуку новітніх форматів забезпечення реалізації права на державну службу. З огляду на зазначене, видається за доцільне звернути увагу на такі напрямки наукового пошуку у контексті досліджуваної проблематики: 1) удосконалення наукових положень щодо сутності та правової природи права на державну службу; 2) виокремлення та характеристики умов реалізації права

на державну службу з урахуванням правового режиму воєнного стану;
3) визначення основних способів захисту права на державну службу та їх характеристика.

2.1. Понятійно-правова характеристика права на державну службу

Звернення до понятійно-правової характеристики права на державну службу попри наявність ряду наукових робіт з цього питання [3–6; 7–23; 29–48], результати яких обов'язково враховуються у цьому дослідженні, зумовлена необхідністю переосмислення окремих теоретичних положень з урахуванням як змін чинного законодавства про державну службу, так і зіставлення таких споріднених понять, як «право рівного доступу до державної служби», «право на державну службу», «право на вступ на державну службу», «реалізація права на державну службу». Науково-методологічною основою для дослідження цього питання є наукові доробки таких вчених, як: Т. Аверочкина (дисциплінарна відповідальність посадових осіб митних органів) [47–48], Л. Біла-Тіунова (право на державну службу; вимоги, критерії, обмеження у державній службі) [3–5; 17], Ю. Битяк (організаційно-правові засади державної служби) [29], В. Васильківська (правовий статус державного службовця) [33], Ю. Даниленко-Негара (оцінювання державних службовців) [7], І. Задоя (дисциплінарна відповідальність державних службовців, вступ на державну службу в період воєнного часу) [34; 43; 45; 46], К. Зубов (правообмеження у державній службі) [40]; М. Іншин (службово-трудова відносина) [11], Д. Калаянов (дисциплінарна відповідальність поліцейських) [20–22], Р. Негара А. (конкурс, посадова особа) [8], О. Продаєвич (проходження державної служби) [38], Ю. Фаєр (припинення державної служби) [41], Є. Фролова (судових захист права на державну службу) та ін. Більш детально питання теоретичних доробок вітчизняних науковців досліджується і підрозділі 1.1 цього дослідження.

При наданні характеристики поняття права на державну службу видається за необхідне звернутися до його нормативно-правового регулювання. Зasadничою основою права на державну службу є абз. 2 ст. 38 Конституції України, відповідно до якої «громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби». Це право знайшло свого подальшого законодавчого визначення у спеціальних законах, зокрема у: ст. 19 «Право на державну службу» Закону «Про державну службу»; ст. 12 «Вступ на дипломатичну службу» Закону «Про дипломатичну службу» [49]; ст. 49 «Вимоги до кандидатів на службу в поліції» Закону «Про Національну поліцію» [25]; ст. 14 «Працівники Державного бюро розслідувань» Закону «Про Державне бюро розслідувань» [26]; ст. 19 «Працівники Бюро економічної безпеки України» Закону «Про Бюро економічної безпеки України» [27]; ст. 10 «Працівники Національного бюро» Закону «Про Національне антикорупційне бюро України» [50]; ст. 27 «Вимоги до кандидатів на посаду прокурора» Закону «Про прокуратуру» [51] тощо.

З огляду на вищенаведене слід зазначити, що у законодавчих актах мають місце різні формулювання права на державну службу, які суттєво різняться між собою. Так, у Конституції України використовується поняття «право на доступ до державної служби», у Законі «Про державну службу» – «право на державну службу», в окремих спеціальних законах – або «вимоги до кандидатів» [51], або «працівники ...» [26; 27; 50]. Окрім цього слід мати на увазі, що у доктринальному аспекті використовуються також поняття «право на вступ на державну службу» і «реалізація права на державну служби». У зв'язку із цим виникає закономірне запитання щодо співвідношення названих понять з метою необхідності упорядкування нормативної термінології для забезпечення однакового її сприйняття та правозастосування.

При характеристиці поняття «право рівного доступу до державної служби» слід звернути увагу на те, що це поняття являє собою складну конструкцію, яка у своїй назві уже містить особливості сфери державної служби шляхом використання поняття «доступ». Як правило, у Конституції України при встановленні основних прав особи та громадянина використовується

формулювання «право на ...» або «право збиратися, брати участь, направлять ...», тобто йдеться про право, яке не обмежено жодними умовами: це право є, воно є безпосереднім і його не можна ніякими умовами обумовити. Основний Закон щодо державної служби передбачає іншу редакцію: не «право на державну службу», а «право рівного доступу до державної служби». Таким чином, у ст. 38 передбачено право, яке уже містить у собі певну умову – доступ (спроможність або можливість чого-небудь; можливість користуватися чимось; наблизитися [50] до чого-небудь тощо), тобто всі фізичні особи мають рівну можливість займатися певною діяльністю – у цьому випадку державною службою, за умови, що вони є громадянами України. Окрім цього конституційне положення щодо «права на державну службу» редакційно допускає, що можуть бути й інші умови реалізації цього права, які, відповідно до ст. 92 Конституції України визначаються тільки законами. При цьому важливо зазначити, що у разі, коли йдеться про право на державну службу, не діє правило «кожному праву одної сторони кореспондується обов'язок іншої сторони». Право на державну службу не означає, що інша сторона – суб'єкт призначення зобов'язаний прийняти кандидата на посаду державної служби, тобто йдеться про те, що право на державну службу не є абсолютним як багато інших прав (на свободу слова, на інформацію, на об'єднання громадян, на таємницю листування тощо), передбачених у Конституції України. Конституція України надає громадянину тільки рівний шанс доступу до державної служби, але не гарантує при рівному доступі вступ всіх бажаючих на реалізацію такого шансу.

При цьому слід зазначити, що відповідно до ст. 25 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 р. кожен громадянин «має мати без дискримінації й без необґрунтованих обмежень право і можливість допускатися у своїй країні на загальних умовах рівності до державної служби» [53]. Окрім цього слід звернути увагу на загальне тлумачення поняття «право рівного доступу до публічної служби» Верховним Судом у справі у справі № 826/5931/16, в якій зазначено, що «право на доступ до публічної служби не означає, що особі гарантується право на зайняття посади публічної служби. Сутність права на

рівний доступ зводиться до того, що такий доступ має бути рівним та заснованим на особистих якостях та досягненнях» [54].

У контексті наведеного видається, що конституційне формулювання права на державну службу є найбільш прийнятним, коректним і таким, що передбачає особливості сфери державної служби. Варто також акцентувати увагу на тому, що ст. 38 Конституції України передбачає, на теперішній час, одну вимогу – громадянство України, тобто право на рівний доступ до державної служби мають тільки громадяни України.

Якщо звернутися до Закону «Про державну службу», у ст. 19 якого йдеться про «право на державну службу», на яку поширюється дія названого закону, тобто йдеться про адміністративну службу, то слід зазначити, що у цьому разі має місце більш лаконічніше формулювання «право на державну службу» без вказівки на певні умови, як це має місце у ст. 38 Конституції України. Видається, що такий підхід законодавця зумовлений тим що:

по-перше, ст. 38 Конституції України має вищу юридичну силу порівняно з іншими законами і вона поширює свою дію на всю сферу державної служби, яку становлять адміністративна, спеціалізована і мілітаризована служба. Таким чином, коли йдеться про право на державну службу, діє, у першу чергу, ст. 38 Конституції України, яка передбачає «право рівного доступу до державної служби»;

по-друге, ст. 19 Закону «Про державну службу», яка визначає «право на державну службу», водночас передбачає перелік вимог щодо претендента на посаду і перелік обмежень, які не дозволяють особі вступити на державну службу. Таким чином, названа стаття, не передбачаючи умов права на державну службу у назві самої статті, визначає їх у змісті статті. Це дає підстави зазначити, що за своєю сутністю, попри різні назва статей і редакції їх змісту, вони практично співпадають, що дає підстави визнати поняття «право рівного доступу до державної служби» і «право на державну службу» синонімами;

по-третє, переважна більшість спеціальних законів про підвиди державної служби взагалі не передбачають статті з назвою «право на ...», а

натомість регулюють це право у змісті статті, яка може мати назву «Працівники ...». Аналогічно до Закону «Про державну службу», у Законах «Про Національну поліцію», «Про Бюро економічної безпеки України», «Про Державне бюро розслідувань», «Про Національне антикорупційне бюро України», відповідні статті передбачають як переліки умов вступу на державну службу, так переліки обмежень, які не дозволяють особі вступити на державну службу.

по-четверте, право на рівний доступ до державної служби не тільки визначається Конституцією України, але й гарантується нею у ст. 55, відповідно до якої «права і свободи людини і громадянина захищаються судом» і «кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб». Йдеться про те, що гарантується не абсолютне право на державну службу, а відносне право рівного доступу до державної служби.

Окрім понять «право рівного доступу до державної служби» і «право на державну службу» у теорії державної служби використовуються поняття «право на вступ на державну службу». Аналіз наукових доробок з питань державної служби [16; 18; 23] дозволяє зазначити, що це поняття слід розглядати у широкому та вузькому розумінні, у всякому разі саме так воно використовується у наукових доробках. Окремі науковці використовують поняття «право на вступ на державну службу» як узагальнене поняття, сутність якого становлять і «право на державну службу» і «вступ на державну службу» [3–6], тобто йдеться про широке розуміння цього поняття. Водночас, це поняття використовується і як означення процедури вступу на державну службу, тобто у переважній більшості випадків проходження конкурсу на заміщення посади державної служби [8], тобто йдеться про вузьке розуміння цього поняття. Як видається і перша, і друга точка зору мають право на існування якщо йдеться про сутність поняття «право на вступ на державну службу». У тому разі, коли йдеться про зіставлення поняття «право на рівний доступ до державної служби» і поняття «право на вступ на державну службу», важливо звернути увагу на те, що перше поняття є більш змістовно-визначеним, а друге – допускає різні трактування, але не є

рівноцінним першому і за формулюванням, і за змістовним навантаженням. Видається, що ці поняття можуть співвідноситися як ціле і частка.

Стосовно поняття «реалізація права на державну службу», яке є співзвучним із поняття «право на рівний доступ до державної служби» і яке також використовується у теорії державної служби слід зазначити, що воно за своїм змістом передбачає відповідну процедуру вступу на державну службу. Йдеться про те, що поняття «право на рівний доступ до державної служби» є поняттям статичним, а «реалізація права на державну службу» – поняттям динамічним, тобто воно передбачає сукупність певних послідовних дій щодо досягнення особою призначення на посаду державної служби. Поняття «право на рівний доступ до державної служби» обумовлює поняття «реалізація права на державну службу», водночас така обумовленість не є взаємною.

Для характеристики права на державну службу важливим є звернення до законодавчого його визначення. Аналіз вітчизняного законодавства про державну службу дозволяє виокремити такі його особливості у залежності від сукупності таких критеріїв, як: а) ступінь його визначення; б) юридична сила нормативно-правових актів; в) предмет регулювання:

1) **встановлення права на державну службу**: це право передбачається тільки законами:

а) загальної дії, тобто законами, які безпосередньо передбачають це право і поширюють свою дію на всю державну службу: Конституція України (ст.ст. 38, 55, 92); «Про очищення влади» [42]. При цьому слід зазначити, що питання конституційного визначення права на державну службу розглядалося вище. Стосовно Закону «Про очищення влади» слід зазначити, що саме цей Закон регулює питання заборони окремим фізичним особам перебувати на службі в органах державної влади, перелік яких разом з переліком посад надано у ст.ст. 2 і 3;

б) спеціальної предметної дії: тобто закони, які регулюють окремі питання права на державну службу (вимоги, критерії, обмеження) і поширюють свою дію на всю державну службу: «Про запобігання корупції» [55]; «Про засади

запобігання та протидії дискримінації в Україні» [56]; «Про громадянство» [57]; «Про забезпечення функціонування української мови як державної» [58]; «Про вищу освіту» [59]; ЦК України [60], СК України [61], КУпАП [62], КК України [63], КАС України [64]; ВК України [65]. Як свідчить наведений перелік законів, переважна більшість із них регулюють питання щодо вимог та критеріїв відповідності;

в) спеціальної видової/підвидової дії: тобто закони, які регулюють право на державну службу для окремих видів/підвидів державної служби: «Про державну службу»; «Про Національну поліцію»; «Про дипломатичну службу»; «Про Бюро економічної безпеки України»; «Про Державне бюро розслідувань»; «Про Національне антикорупційне бюро України»; «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів» [66]; «Про Конституційний Суд України» [67] тощо. Більш детально це питання досліджується у розділі 2 цього дослідження;

2) **забезпечення права на державну службу**: йдеться про підзаконні нормативно-правові акти, які визначають процедурно-організаційні та статусні засади права на державну службу, зокрема:

процедурні. Як уже зазначалося, переважну частку норм законодавства про державну службу становлять саме процедурні норми, які і визначають порядок реалізації приписів матеріальних норм, тобто забезпечують їхню реалізацію. З огляду на це слід звернути увагу на такі процедурні нормативно-правові акти:

а) Постанови КМУ, як вищого органу виконавчої влади, який здійснює державне управління у сфері державної служби: «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» [68], «Про затвердження Порядку обрання представників громадських об'єднань та закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку у сфері публічного управління та адміністрування, до складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби» [69]; «Про затвердження Порядку проведення іспитів на рівень володіння державною мовою» [70] тощо;

б) наказ НАДС, як ЦОВВ що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби шляхом здійснення функціонального управління: «Про затвердження Порядку обрання представників громадських об'єднань до складу конкурсних комісій з відбору осіб на зайняття посад державної служби» [71];

в) накази і рішення інших ЦОВВ, які: або мають *загальний характер*, тобто поширюють свою дію на всю державну службу: «Про затвердження Єдиного державного реєстру осіб, щодо яких застосовано положення Закону України «Про очищення влади» [42]; Про затвердження Положення про Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення» [73]; або мають *видовий характер*, тобто поширюють свою дію на підвид державної служби: «Про затвердження Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядку обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції» [74]; Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади» [75] тощо;

організаційні. Для забезпечення права на державну службу необхідними є відповідні державні інституції, на яких покладається завдання відповідно до їх повноважень забезпечити реалізацію права на державну службу. Такими нормативно-правовими актами є:

а) Постанови і Розпорядження КМУ: «Про затвердження Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби» [76]; «Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А» [77]; «Про затвердження типових завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади керівників центральних органів виконавчої влади, на 2025 рік» [78]

б) наказ НАДС «Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу» [79] тощо;

статусні. Відповідно до чинного законодавства суб'єкти управління державною службою мають право: визначати спеціальні вимоги (критерії) щодо осіб, які реалізують право на державну службу. Такими актами є:

а) накази НАДС: «Про затвердження Переліку тестових питань на перевірку знання Конституції України, законодавства про державну службу, антикорупційного законодавства та спеціального законодавства» [80] тощо;

б) накази, рішення інших ЦОВВ: Про затвердження Переліку посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків» [81]; «Про затвердження Переліку посад осіб рядового, сержантського і старшинського складу, які не можуть бути заміщені іноземцями та особами без громадянства» [82]; «Про затвердження Вимог до осіб, які претендують на зайняття посад дипломатичної служби категорії «В» з виконанням дипломатичних функцій» [83]; «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» [84] тощо.

Таким чином слід зазначити, що **право на державну службу** – це можливість громадянина зайняти посаду державної служби за умови його відповідності законодавчо встановленим критеріям та обмеженням на підставі визначеної процедури з дотриманням принципу рівності.

1.3. Структурна характеристика права на державну службу

Як уже зазначалося у попередньому підрозділі дисертаційного дослідження, право на державну службу у широкому розумінні є складною юридичною конструкцією, яку становлять окремі права на певні дії при його реалізації. З огляду на те, що цьому питанню частково уже було присвячено увагу у дисертаційному дослідженні Н. Панової «Концепт державної адміністративної служби України» [6], видається за необхідне, по-перше, погодитися з рядом запропонованих авторкою наукових положень та висновків; по-друге, звернутися до дослідження тих питань, які або не знайшли

відображення у названій роботі, або зазнали певних змін у зв'язку із подальшим розвитком чинного законодавства відповідно до нових політико-правових та оборонно-безпекових реалій, які склалися в Україні.

Перш ніж перейти до характеристики названих питань, слід мати на увазі, що окрім Н. Панової, окремі аспекти структури права на державну службу досліджувалися й іншими науковцями, зокрема: Л. Білою-Тіуною (право на службову кар'єру [3–5; 17], право на державну службу в окремих підвидах державної служби [6]), І. Задоею (право на вступ на державну службу у період воєнного стану [45]), К. Зубовим (правообмеження у державній службі як елемент права на державну службу [40]), Р. Негарою (конкурс як спосіб вступу на державну службу [8]), О. Продаєвичем (проходження державної служби [38]), Є. Фроловою (судовий захист права на державну службу [9]) та ін.

При характеристиці структури права на державну службу взято за основу критерій «здійснення певної дії або особою, яка претендує на посаду державної служби, або суб'єктом призначення», яка закінчується відповідним рішенням, що або надає право на подальші дії щодо реалізації права на державну службу, або припиняє його. Виходячи із наведеного слід виокремити такі складові права на державну службу.

1. *Право на доступ до участі у конкурсі або до іншого способу щодо призначення на посаду державної служби.* Стосовно запропонованої назви цього права слід зазначити, що назване право також називають «право на вступ на державну службу», зокрема саме такої точки зору дотримується Л. Біла-Тіунова [3; 4]. Видається, що такий науковий підхід має право на існування, але при цьому важливо звернути увагу на те, що само «право на вступ на державну службу» за своєю структурою є складним, оскільки його, у свою чергу, становлять окремі дії, які закінчуються певними рішеннями, що мають юридичні наслідки. Так, при поданні необхідних документів для участі у конкурсі, конкурсна комісія може прийняти рішення:

або 1) про допущення особи до конкурсу, що свідчить як про її відповідність встановленим критеріям, так і про невідповідність встановленим обмеженням;

або 2) про недопущення до участі у конкурсі через невідповідність встановленим критеріям, або відповідність обмеженням, або ненадання необхідної інформації, передбаченої законодавством.

Зазначене надає підстави виокремити таке структурне право – право на доступ до участі у конкурсі або до іншого способу щодо призначення на посаду державної служби (далі – право на доступ до участі у конкурсі. Запропонована скорочена назва цього права обумовлена тим, що саме конкурс є основним і, практично, єдиним способом заміщення посади державної служби за винятком деяких випадків, чітко визначених Законом «Про державну службу»).

При характеристиці цього права слід звернути увагу на те, що Н. Панова у своєму дослідженні «Концепт державної адміністративної служби України» виокремлює інший структурний елемент – «право на доступ до державної служби». Видається, що така позиція є певною мірою некоректною з огляду на те, що само право особи на державну службу у Конституції України має назву «право на рівний доступ до державної служби», тобто у цьому разі йдеться про те, що таку назву має загальне право на державну службу, а не його структурний елемент. Більш детально про це йдеться на підрозділі 1.2 цього дослідження.

Звернення до Закону «Про державну службу» свідчить про те, що конкурсу, як основному способу заміщення посади державної служби, передуює подання особою, яка бажає взяти участь у ньому, відповідної інформації, перелік якої визначається у ст. 25 Закону «Про державну службу». Важливо зазначити, що перелік необхідної інформації, яку має надати претендент на посаду не є вичерпним, оскільки він передбачає у п. 7 подання «іншої інформації для підтвердження відповідності умовам конкурсу у разі, коли йдеться про

проведення закритого конкурсу». У цьому разі така інформація визначається суб'єктом призначення і передбачається у повідомленні про проведення конкурсу.

Слід мати на увазі, що окрім мінімально необхідної інформації, визначеної у повідомленні про проведення конкурсу, особа має право надати і додаткову інформацію, зокрема про підтвердження досвіду роботи, про попередні результати тестування тощо. Водночас важливою гарантією забезпечення рівності доступу до участі у конкурсі є положення про те, що суб'єкту призначення забороняється вимагати від особи, яка претендує на зайняття посади державної служби, інформацію, не визначену ч. 1 ст. 25 Закону «Про державну службу».

Як видається, важливо зупинитися на поданні деякої інформації, яка передбачена Законом «Про державну службу», і подання якої зазнало певних змін у зв'язку із введенням в Україні режиму воєнного стану. Так, відповідно до п. 8 ч. 1 ст. 25 Закону «Про державну службу» особа, яка претендує на зайняття посади державної служби категорії «А» зобов'язана надати підтвердження подання декларації за минулий рік. Ця вимога зазнала певних змін, зокрема: відповідно до Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період воєнного часу» ст. 10 «Неприпустимість припинення повноважень органів державної влади, інших державних органів в умовах воєнного стану» Закону «Про правовий режим воєнного стану» викладено у новій редакції, яка передбачає, що «у період дії воєнного стану особи призначаються на посади державної служби ... без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад» (п. 5 ст. 10) [85]. Таким чином, як

слідуює із наведеного законодавчого положення, у період введення воєнного стану було відмінено конкурс на заміщення посади державної служби (про що більш детально йдеться у наступному праві) і подання декларації.

У подальшому названі законодавчі положення було відмінено на підставі Закону «Про внесення змін до деяких законів України про визначення порядку подання декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, в умовах воєнного стану» [86] і, відповідно, було внесено такі основні зміни щодо забезпечення визначально встановленого порядку вступу на державну службу, які стосуються:

1) строків:

а) не пізніше 31.01.2024 р. особою мали бути подані всі необхідні документи щодо призначення її на посади у період дії воєнного стану, для проведення спеціальної перевірки;

б) з 12.10.2023 р. по 01.03.2024 р. здійснювалися спеціальні перевірки осіб, призначених у період дії воєнного стану, у залежності від наявності декларації особи в Реєстрі та відповідних документів. При цьому слід звернути увагу на те, що це положення не стосувалося осіб, яких було звільнено з державної служби до прийняття названого Закону;

2) документів:

а) автобіографія на дату надання згоди на проведення спеціальної перевірки, яка створена в електронній формі, роздрукована та підписана власноручно і містить, зокрема, доповнений перелік відомостей відповідно до Порядку проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком [87];

б) згода на проведення спеціальної перевірки, яка подавалася разом із заявою на призначення;

3) визнання відомостей про претендента на посаду такими, що не відповідають встановленим законодавством вимогам, що тягне за собою відповідні юридичні наслідки для державного службовця:

- а) подання підроблених документів або неправдивих відомостей;
- б) відображення у декларації недостовірних відомостей, якщо такі відомості стосуються майна (100 прожиткових мінімумів);
- в) належності претендента на посаду до переліку осіб, щодо яких застосовуються заборони, передбачені Законом «Про очищення влади»;
- г) неперебування претендента на військовому обліку за місцем проживання (місцем реєстрації та фактичного проживання);
- д) наявність у претендента на посаду громадянства іноземної держави.

Важливість цього новітнього положення полягає у тому, що його попередня редакція не передбачала конкретного вичерпного переліку підстав щодо визначення наданої державним службовцем інформації як такої, що не відповідає встановленим вимогам, що є підставою для його звільнення з державної служби.

Таким чином можна зробити висновок, що *право на доступ до участі у конкурсі* – це можливість особи надати нормативно визначену інформацію про відповідність умовам конкурсу на заміщення посади державної служби.

2. Право на участь у конкурсі або в іншому способі щодо призначення на посаду державної служби (далі – право на участь у конкурсі). Назване право є логічним продовженням права на доступ до участі у конкурсі на заміщення посади державної служби. Перш ніж перейти до характеристики основних положень цього права, слід звернути увагу на суттєву зміну назви Глави 2 «Порядок проведення конкурсу на заміщення посад державної служби» Закону «Про державну службу». Йдеться про заміщення посад державної служби, а не про заміщення вакантних посад державної служби, як це мало місце у первинній редакції. Зміст цієї зміни полягає у тому, що конкурс проводиться на:

зайняття вакантної посади державної служби, тобто йдеться про посаду, яку на період оголошення конкурсу ніхто не заміщає;

посаду на період заміщення тимчасово відсутнього державного службовця, за яким зберігається посада державної служби. Відповідно до Закону «Про державну службу» збереження за особою посади державної служби на період її тимчасової відсутності має місце у разі: а) проходження професійного навчання з відривом від служби, зокрема у формі підготовки державних службовців, за умови, якщо не пізніше 75 днів після його завершення така особа повернулася на державну службу; б) перебування у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду – у відпустці без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку; в) наявність інших поважних причин за умови, якщо державний службовець перебуває у службових відносинах з державним органом;

посади державної служби, що займають особи, припинення державної служби яких має відбутися відповідно до п. 7 ч. 1 ст. 83 названого Закону. У цьому разі йдеться про вихід державного службовця на пенсію або досягнення ним 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом. Слід зазначити, що ця підстава є новітньою, оскільки первинно редакція цього пункту передбачала однозначно «досягнення 65-річного віку»;

посади державної служби категорії «А», що займають особи, у яких спливає строк призначення. Відповідно до Закону «Про державну службу» призначення на посаду державної служби категорії «А» здійснюється строково, тобто на п'ять років з правом повторного призначення ще на один строк без обов'язкового проведення конкурсу. Після закінчення визначеного Законом терміну перебування на посаді такі державні службовці мають право бути переведеними на рівнозначну (тобто ту, що належить до тієї ж підкатегорії посад державної служби з урахуванням рівнів державних органів) або нижчу посаду до

іншого державного органу. Не раніше ніж за 2 місяці до завершення строкового призначення може оголошуватися конкурс на заміщення цієї посади з огляду на необхідність забезпечення безперебійного функціонування державного органу.

Таким чином, Закон «Про державну службу» суттєво розширив підстави проведення конкурсу, і вакантна посада є тільки однією із її складових.

Важливо акцентувати увагу на тому, що розглядаючи конкурс як нормативно визначену, практично єдину службову процедуру щодо офіційного колективного оцінювання відповідності особи встановленим вимогам для зайняття посади державної служби, основною метою забезпечення права рівного доступу громадян до державної служби. Таким чином, йдеться про те, що конкурс є єдиним загальним способом забезпечення реалізації права на державну службу, що має прояв у:

1) запровадженні основного дієвого механізму оцінювання осіб під час конкурсу (поряд із збереженням співбесіди);

2) забезпеченні об'єктивності і прозорості оцінювання шляхом залучення до відповідних процедур як професіоналів у сфері державної служби, так і представників громадськості (запровадження відкритості, доступності, доцільності);

3) встановленні прямого зв'язку між переможцями конкурсу (до 3-х осіб за рейтингом), які подаються конкурсною комісією суб'єкту призначення, і визначення переможця конкурсу суб'єктом призначення серед запропонованих осіб;

4) необхідності чіткого нормативного визначення критеріїв оцінювання (з огляду на те, що більшість із яких вимагає від конкурсної комісії адміністративного розсуду).

Як уже зазначалося вище, конкурс є основним способом вступу на державну службу, що частково підтверджує те, що ч. 5 ст. 22 Закону «Про

державну службу» визначено чіткий і вичерпний перелік обставин, за яких конкурс не проводиться, а державний службовець:

а) переводиться на рівнозначну або нижчу (за його згодою) посаду в державному органі, який став правонаступником повноважень та функцій попереднього органу у разі реорганізації (злиття, приєднання, поділ, перетворення) або ліквідації державного органу;

б) переводиться на посаду служби в органи місцевого самоврядування без обов'язкового проведення конкурсу у разі відповідності рівня його знань, умінь та навичок кваліфікаційним вимогам, що висувуються до відповідної посади у разі передачі або делегування повноважень і функцій від державного органу до органу місцевого самоврядування;

в) переводиться за його згодою на іншу рівнозначну вакантну посаду державної служби у цьому державному органі або надає згоду на переведення до іншого державного органу без обов'язкового проведення конкурсу, якщо обмеження щодо роботи у прямому підпорядкуванні близькій особі не усунено добровільно державним службовцем у 15-денний строк;

г) поворотно приймається на державну службу відповідно до ч. 3 ст. 87 Закону «Про державну службу», якщо його було звільнено на підставі п. 1 ч. 1 ст. 87 чинного Закону, у разі створення в державному органі, з якого його звільнено, нової посади чи появи вакантної посади, що відповідає кваліфікації державного службовця, протягом шести місяців з дня звільнення. У цьому разі йдеться про повторний конкурс.

Слід зазначити, що прийняття у виняткових випадках на посаду державної служби без конкурсного відбору не є порушенням основних принципів державної служби і цілком відповідає міжнародній практиці, що підтверджується зарубіжним законодавством. Це має місце як щодо керівників органів публічної адміністрації, а також інколи й керівників структурних підрозділів (конкурс не є обов'язковим на заміщення посад державних

секретарів, керівників управлінь у федеральних міністерствах і керівників установ, які безпосередньо підпорядковані федеральним міністерствам, а також федеральних корпорацій, публічних установ і фондів публічного права у Німеччині [88]), так і щодо працівників патронатних служб, які належать до посад публічної служби (на посади: публічних службовців політичної/особистої відданості здійснюється без конкурсу на вибір державного політика або колегіальної державної інституції; чиновників, призначувані на посаду Урядом Республіки; радників і помічників прем'єр-міністра та міністрів і особи, призначувані на посаду прем'єр-міністра тощо у Латвії [89]).

Як видається, право на участь особи у конкурсі передбачає:

1) участь в оцінюванні, тобто визначенні її відповідності встановленим вимогам. При цьому слід зазначити, що процедура оцінювання визначена чинним законодавством, зокрема Порядком проведення конкурсу на зайняття посади державної служби [90], і її становлять:

а) тестування. Саме тестування має за мету визначити рівень володіння особою певними знаннями, уміннями та навичками. Водночас що у залежності від категорії посади тестування суттєво відрізняються між собою. Якщо для посади категорії «А» необхідно мати: а) знання загального законодавства; б) абстрактне мислення, оцінка якого проводиться з метою виявлення здатності особи характеризувати та описувати предмети та/або явища шляхом виокремлення їх змістовних ознак; в) знання спеціального законодавства, то для посади категорії «Б» і «В» – тільки знання законодавства;

б) розв'язання ситуаційних завдань, які встановлюються Комісією з питань вищого корпусу державної служби для кандидатів на посади державної служби категорій «А» і конкурсною комісією – для категорії «Б». Ці завдання проводяться з метою визначення рівня здатності кандидатів на державну службу використовувати набуті знання, досвід, уміння та навички під час виконання посадових обов'язків, а також з метою оцінювання їх

комунікаційних якостей, вміння приймати рішення, знання іноземної мови, знання діловодства тощо. Важливо зазначити, що кандидат на посаду має право оскаржити зміст ситуаційних завдань, що підтверджується судовою практикою. Прикладом цього є розгляд Верховним Судом у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі № 808/1460/17 від 19.12.2020 р. справи про визнання протиправним і скасування рішення конкурсної комісії на зайняття вакантної посади. Суть справи полягає у тому, що питання, які було включено у ситуаційні завдання для конкурсу, співпадали з розділами дисертаційного дослідження одного із кандидатів, якого було визнано переможцем конкурсу. Звертає на себе увагу позиція Верховного Суду у цій справі, який встановив, що наявність серед ситуаційних завдань складових частин кандидатської дисертації переможця конкурсу не є підтвердженням факту упередженості членів комісії, оскільки конкурсна комісія не має обов'язку перевіряти у кандидатів наявність наукових робіт. Окрім цього, позивачем не було надано підтвердження навмисних дій Комісії у цій ситуації. Таким чином, рішення Комісії не було відмінено [91];

в) співбесіда, яка як метод оцінювання являє собою встановлення у ході безпосереднього спілкування рівня «знань та умінь; інтелекту (кмітливості, продуктивності, логічності); досвіду (освіта, навички); мотивації (цінності, інтереси); темпераменту (рішучість, емоційність, наполегливість)» тощо.

Враховуючи те, що названі елементи процедури оцінювання під час конкурсу на зайняття посади державної служби досить детально та всебічно досліджено у дисертаційній роботі Р. Негари «Конкурс у державній службі: теорія, правове регулювання, практика» [8] їм не приділяється увага, а отримані автором положення є теоретичною базою для цього дослідження.

2) оскарження результатів конкурсу. Це питання характеризується у наступному підрозділі;

3) право на повторний конкурс. Слід зазначити, що такий конкурс стосується усіх категорій посад державної служби і проводиться у разі: а) «встановлення факту порушення умов та/або порядку проведення конкурсу, яке могло вплинути на його результати»; б) «якщо за результатами конкурсу не визначено кандидата на зайняття посади державної служби»; в) «виявлення обмежень щодо вступу на державну службу переможця конкурсу та відсутності іншого за результатами конкурсу кандидата на зайняття посади державної служби»; г) «відмови переможця від зайняття посади державної служби»; д) «відсутності кандидатур, визначених Комісією або конкурсною комісією (зокрема, у разі, коли жоден із кандидатів не набрав необхідної кількості балів) для розгляду суб'єктом призначення або керівником державної служби з метою визначення переможця конкурсу» (ст. 30 Закону «Про державну службу»). При цьому важливо зазначити, що перелік підстав проведення повторного конкурсу є чітко визначеним і вичерпним і не підлягає широкому тлумаченню.

Важливим є питання щодо визначення переможця конкурсу, оскільки саме воно є засадничим фактом у реалізації права на призначення на посаду державної служби. Відповідно до чинного законодавства рішенням Комісії або конкурсної комісії визначаються кандидатури на зайняття посад державної служби, які набрали найбільшу загальну кількість балів за результатами складання загального рейтингу кандидатів (не більше 3 осіб на одну посаду), які подаються суб'єкту призначення або керівнику державної служби для визначення переможця конкурсу. Таким чином остаточне рішення щодо переможця конкурсу приймає саме суб'єкт призначення або керівник державної служби переможця. Такий підхід щодо визначення переможця конкурсу є новітнім і відрізняється від його попередньої редакції, відповідно до якої переможця конкурсу визначала саме Комісія або конкурсна комісія.

Заслугує на увагу зарубіжний досвід проведення конкурсу на заміщення посад публічної служби, як надає підстави виокремити такі дві його особливості:

1) він є основним способом заміщення вакантних посад про що свідчить зарубіжне законодавство про публічну службу, зокрема: ст. 11 Закону Латвії «Про публічну службу» [89]; ст. 10 Закону Болгарії «Про державного службовця» [92]; § 18 Закону Чехії «Про службу державних службовців у адміністративних установах і про винагороду державних службовців та інших працівників адміністративних установ» [93]; 2) він є досить різноаспектним за змістом, призначенням, порядком проведення та юридичними наслідками, що дозволяє класифікувати зарубіжні конкурсні процедури на види:

за стадіями проходження державної служби слід виокремити конкурси щодо: «а) проходження підготовчої служби (практики); б) призначення на постійну посаду публічної служби. Цей вид конкурсу є характерним для України; в) підвищення за посадою» [6];

за ступенем допуску кандидатів до участі у конкурсі: а) відкриті, у яких особа (а не державний/публічний службовець) може брати участь у конкурсі на посаду, якщо вона відповідає всім установленим вимогам вступу на публічну службу та вимогам для зайняття певної посади. Слід зазначити, що цей вид конкурсу є найбільш характерним для країн, державна служба яких належить до системи посад; б) закриті, у яких кандидатом може бути лише службовець або особа, яка перебуває на підготовчій службі. Цей вид конкурсної процедури є характерним для країн, державна служба яких належить до системи кар'єри; в) змішані, у яких участь на ряд посад приймають будь-які особи, у тому числі і не публічні службовці, а на окремі – лише ті, які мають певний досвід публічної служби. Саме такий вид конкурсу є характерним для України;

за юридичними наслідками проведення конкурсу: а) виникнення лише права на зайняття посади; б) зайняття конкретної посади;

за змістом конкурсної процедури: а) конкурси на базі документів (про освіту, досвід роботи, характеристики); б) конкурси, що передбачають складання іспиту; в) змішані конкурси (містять елементи обох вищеназваних процедур).

3. *Право на призначення на посаду державної служби.* Це право, з одного боку, є логічним продовженням права на участь у конкурсі або в іншому способі щодо призначення на посаду державної служби, а з іншого – свідчить про те, що це право є відносно самостійним, оскільки особа може мати право на участь у конкурсі, але не мати права на призначення на посаду державної служби через обставини, визначені зокрема ст. 32 Закону «Про державну службу». Саме такий висновок можна зробити на підставі аналізу зокрема Закону «Про державну службу», про що йдеться нижче.

Як видається, зміст права на призначення на посаду державної служби характеризується рядом особливостей, які заслуговують на увагу. Слід насамперед звернути увагу на те, що призначення являє собою особливий порядок (процедуру) узаконення заміщення особою посади державної служби, який є нормативно визначеним і являє собою сукупність певних елементів, які його становлять.

А. *Повноваження суб'єктів призначення.* Відповідно до ч. 1 ст. 31 Закону «Про державну службу» на посаду державної служби призначається переможець конкурсу. При цьому важливо звернути увагу на те, що законодавець у ст. 31 використовує поняття «переможець конкурсу», хоча у відповідності до ч. 1 ст. 28 цього Закону конкурсна комісія визначає «кандидатури на зайняття посад державної служби, які набрали найбільшу загальну кількість балів за результатами складання загального рейтингу кандидатів (не більше трьох на одну посаду)», із яких саме суб'єкт призначення визначає переможця конкурсу, який і призначається ним на посаду державної служби, що підтверджується абз. 2. ч. 1. ст. 28 Закону «Про державну службу». Важливо мати на увазі, що суб'єкт призначення вправі визначити переможця конкурсу тільки із запропонованих

конкурсною комісією кандидатур. У зв'язку із цим виникає закономірне запитання: чи може суб'єкт призначення не визначити серед запропонованих кандидатур переможця конкурсу? Звернення до ст. 30 «Повторний конкурс» Закону «Про державну службу» свідчить про те, що ч. 1 цієї статті передбачає вичерпний перелік підстав (чотири підстави) проведення повторного конкурсу, на підставі яких суб'єкт призначення зобов'язаний не визначити серед наданих конкурсною комісією кандидатур переможця конкурсу. Слід звернути увагу на те, що для цієї особливості характерним є те, що у претендента на посаду немає ніяких прав щодо його участі у цьому процесі.

Б. Відповідність особи, яка претендує на посаду державної служби, встановленим вимогам. Питання відповідності особи певним вимогам є характерними і для права на призначення на посаду державної служби. Так, ст. 32 Закону «Про державну службу» передбачає таке обмеження щодо призначення на посаду державної служби, як пряме підпорядкування претендента на посаду державної служби близькій особі або пряме підпорядкування близьких осіб йому, тобто у цьому разі йдеться про запобігання реальному або потенційному конфлікту інтересів. З огляду на те, що цьому питанню приділялася певна увага у теорії державної служби [4; 6; 17] і отримані наукові положення є важливим і для цього дослідження, видається за допустиме не звертатися до їхньої характеристики. Заслуговує на увагу і те, що окрім названого обмеження ч. 5 ст. 32 передбачає поширення на право на призначення на посаду державної служби також обмежень, передбачених Законом «Про запобігання корупції». Таким чином, законодавство про державну службу передбачає самостійні вимоги щодо претендента на посаду державної служби при реалізації ним права на призначення на посаду державної служби.

В. Процедура його здійснення. Новітнім для Закону «Про державну службу» є те, що Закон уперше передбачає Главу 3 «Призначення на посаду державної служби», в якій переважно йдеться про його процедурні питання.

Такий підхід є важливим для подальшого розвитку законодавства про державну службу саме у частині службових процедур. У контексті зазначеного важливо акцентувати увагу на таких двох важливих питаннях, як контракт про проходження державної служби і спеціальна перевірка.

Контракт про проходження державної служби. Інститут контракту є новітнім для державної служби і його введення свідчить про часткову децентралізацію державної служби та її реформатування у відповідності до міжнародних стандартів публічної служби. Основними характеристиками контракту про проходження державної служби є те, що він являє собою:

- 1) двосторонню угоду;
- 2) його сторонами є виключно як державний орган в особі суб'єкта призначення або керівника державної служби державного органу з однієї сторони, так і особа, яка призначається на посаду державної служби, з іншої сторони. При цьому слід звернути увагу на окрему неточність, яка має місце у Законі «Про державну службу»: відповідно до п. 9 ст. 31-1 «контракт про проходження державної служби підписується державним службовцем (?) та суб'єктом призначення ...». Видається, що на момент підписання контракту особа, з якою укладається контракт, ще не набула статусу державного службовця, тому вона так іменуватися не може;
- 3) його метою є підвищення ефективності управління персоналом в державних органах і оперативність виконання завдань і функцій таких органів та/або їх структурних підрозділів, що мають тимчасовий характер. Йдеться про те, що робота на посаді державної служби, яка передбачає укладення контракту, не може бути типовою та повторюваною, тобто така робота має разовий характер і не допускає системності її виконання, а отже, вона не належить до постійних завдань, які покладаються на державного службовця;
- 4) строк його укладення не може перевищувати 3-х років. Як виняток, його дія може бути продовженою: а) тільки один раз; б) у разі його належного

виконання державним службовцем; в) за угодою сторін. При цьому важливо зазначити, що всі три умови мають бути наявні у сукупності;

5) основними принципами його укладення є: законність (повна відповідність вимогам, передбаченим як законами, так і підзаконними нормативно-правовими актами); ефективність (має за мету забезпечення оперативності, професійності та стабільності у виконанні завдань, покладених на державний орган), прозорість (основні його умови передбачаються у повідомленні про проведення конкурсу на заміщення посади державної служби, яка передбачає укладення контракту про проходження державної служби), доброчесність (сторони повинні дотримуватися моральних якостей, професійної етики, володіти почуттям відповідальності за свої дії тощо).

Право на призначення на державну службу з укладенням контракту про проходження державної служби має спільні риси та відмінності із загальним правом на призначення на державну службу, зокрема:

спільними рисами є те, що ці права передбачають: а) відповідність особи, яка претендує на посаду державної служби, встановленим критеріям і обмеженням; б) проходження конкурсу на заміщення посади державної служби; в) здійснення щодо осіб, які претендують на посаду державної служби, спеціальної перевірки;

відмінності мають прояв у тому, що при укладенні контракту: а) йдеться про строковий договір на державну службу до 3-х років з можливістю, в окремих випадках, його одноразового продовження на той самий строк; б) його предмет становлять завдання, які заздалегідь чітко конкретизуються із зазначенням строків їх виконання. Тобто, ці завдання не є типовими і повторюваними, що притаманно завданням державних службовців, які визначені посадовою інструкцією. При цьому виконання окремого етапу завдання особа звітує у спосіб і в строки, визначені контрактом; в) є відмінності в умовах режиму служби, які мають прояв у тому, що такий режим може визначатися за

домовленістю сторін: або у державному органі з поширенням на нього правил внутрішнього службового розпорядку, або за межами приміщення державного органу, тобто дистанційно, у тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. У цьому разі визначаються періоди часу, коли державний службовець зобов'язаний бути присутнім у державному органі; г) можуть передбачатися за угодою сторін додаткові умови контракту про проходження державної служби.

Запровадження інституту контракту у сферу державної служби як вирішує ряд важливих питань державної служби, так і водночас акцентує увагу на окремі питання, які потребують подальшого осмислення. Зокрема, слід звернути увагу на те, що ст. 31-1 Закону «Про державну службу» не передбачає випадків, коли може укладатися контракт про проходження державної служби, а передбачає у ч. 3 ст. 31-1 положення, яким передбачено, що рішення про віднесення посад державної служби, призначення на які здійснюється з укладенням контракту, належить до повноважень суб'єкта призначення або керівника державної служби і це питання обов'язково вирішується до проведення конкурсу. Аналогічне положення передбачається і у Порядку про укладення контрактів про проходження державної служби [94]. Наведене свідчить про те, що вирішення питання про віднесення посад державної служби до категорії тих посад, при вступі на які укладається контракт вирішується самостійно на рівні кожного державного органу і воно не має єдиного стандартного підходу. Такий підхід має і свої позитивні та негативні сторони:

а) позитивна сторона має прояв у тому, що, враховуючи конкретні обставини державного органу (насамперед кадрове забезпечення), суб'єкт призначення, з метою забезпечення оперативного, ефективного та професійного виконання поставлених завдань та вирішення тимчасових кадрових проблем, має право приймати рішення про те, що при вступі на ці посади укладається контракт

про проходження державно служби. Таким чином, у цьому разі йдеться про строкове прийняття на державну службу;

б) негативна сторона може мати місце у зловживанні суб'єктом призначення своїми повноваженнями і прояві ним суб'єктивного підходу щодо конкретного претендента на державну службу.

Ще одним важливим питанням права на призначення на посаду державної служби з укладенням контракту є гарантії такого права, до яких слід віднести такі:

1) не допускається зміна істотних умов контракту після того, як ці умови висвітлено в оголошенні про проведення конкурсу на посаду державної служби, призначення на яку здійснюється з укладанням контракту про проходження державної служби;

2) не допускається звуження обсягу прав державного службовця, визначених Законом «Про державну службу» при укладанні контракту про проходження державної служби. Йдеться про те, що ні за яких умов не допускається звуження обсягу прав державного службовця, навіть у разі домовленості сторін про це.

Спеціальна перевірка. Слід насамперед зазначити, що спеціальна перевірка – це процедура здійснення контролю за достовірністю відомостей про особу, яка претендує на посаду державної служби з метою підвищення якості відбору кандидатів і забезпечення їх відповідності вимогам щодо доброчесності та відсутності конфлікту інтересів. Слід зазначити, що спеціальна перевірка характеризується тим, що вона:

1) регулюється виключно законами. Так, нормативно-правовими засадами здійснення спеціальної перевірки є Закони «Про запобігання корупції» [38], «Про очищення влади» [42], «Про державну службу», «Про Національну поліцію» [25], «Про Бюро економічної безпеки» [27], «Про Державне бюро розслідувань» [26], «Про Національне антикорупційне бюро України» [50] тощо;

2) здійснюється щодо осіб, які претендують на посади державної служби:

а) що передбачають відповідальне або особливо відповідальне становище. Перелік таких посад є вичерпним і його надано у ст. 56 Закону «Про запобігання корупції»; б) з підвищеним корупційним ризиком. Вичерпний перелік таких посад передбачено у Переліку посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків [95];

3) являє собою збір та аналіз інформації про особу з різних джерел, зокрема: Національної поліції та Державної судової адміністрації (щодо кримінальної відповідальності та судимості); Державної податкової служби (щодо доходів, податкової інформації); МОЗ (щодо стану здоров'я, перебування на обліку в наркологічних і психоневрологічних закладах); НАЗК (щодо достовірності декларації, відомостей про корупційні правопорушення); МОН (щодо рівня вищої освіти, наукового ступеня, вченого звання); ДМСУ (щодо громадянства України); Мін'юст і НКЦПФР (щодо корпоративних прав тощо); Міноборони, ТЦК СП (щодо відношення до військового обов'язку); СБУ (щодо наявності в особи допуску до державної таємниці, якщо такий допуск необхідний згідно з кваліфікаційними вимогами до певної посади); Мін'юст (щодо поширення на особу заборони займати відповідну посаду, передбаченої положеннями Закону «Про очищення влади»); СЗР (щодо відношення претендента на посаду до виконання військового обов'язку у разі перебування його на персонально-якісному обліку в Службі зовнішньої розвідки);

4) здійснюється тільки за наявності письмової згоди особи, щодо якої може здійснюватися така перевірка, яка надається нею протягом 3-х днів з дня одержання претендентом повідомлення про результати конкурсу, і строк її проведення не має перевищувати 25 календарних днів. Претендент на посаду, щодо якого проведена спеціальна перевірка, має право на ознайомлення з довідкою про результати такої перевірки та у разі незгоди з її результатами може подати відповідному органу державної влади свої зауваження у письмовій формі.

Присяга державного службовця. Право на призначення на посаду державної служби є логічно та органічно пов'язаним та обумовленим Присягою державного службовця. Беручи за основу тлумачення змісту Присяги, надане у Постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 04.04.2018 р., відповідно до якого «Присяга державного службовця ... одностороннє, індивідуальне, публічно-правового характеру конституційне зобов'язання державного службовця» слід зазначити, що за своєю сутністю Присяга – це конституційне зобов'язання державного службовця, що покладає на нього і моральну, і етичну, і юридичну відповідальність за виконання своїх службових обов'язків.

Варто зазначити, що сутність Присяги державного службовця зазнала докорінної зміни після прийняття чинного Закону України «Про державну службу» (2015) у порівнянні із Законом «Про державну службу» (1993) [96], враховуючи те, що вона із «урочисто-офіційної обіцянки» була переформатована в «конституційне зобов'язання державного службовця». Окрім цього, саме Присяга є тим єдиним юридичним фактом, з яким пов'язано набуття статусу державного службовця. Це свідчить про те, що відмова особи від складення Присяги державного службовця має певні правові наслідки, якими є:

- 1) позбавлення особи права щодо зайняття посади за якою проводився конкурс, тобто особа вважається такою, що відмовилася від зайняття посади державної служби;
- 2) скасування акта про призначення особи на посаду державної служби;
- 3) застосування права суб'єктом призначення на повторне визначення переможця конкурсу.

Водночас важливо звернути увагу на те, що, як слідує із наведеного положення про правові наслідки відмови від прийняття Присяги, призначення на посаду державної служби (тобто видання адміністративного акту про призначення на посаду) відбувається до прийняття особою Присяги державного

службовця. При цьому такий адміністративний акт не надає особі статусу державного службовця, що підтверджується використання законодавцем поняття «особа», а не «державний службовець» щодо формулювання положення про наслідки відмови від прийняття Присяги.

Якщо звернутися до тексту чинної Присяги державного службовця, то варто зазначити, що мають місце певні її відмінності від Присяги, передбаченої попереднім Законом «Про державну службу», і ці відмінності стосуються переліку тих обов'язків, які покладають на себе службовці при складанні Присяги: «поважати та охороняти права, свободи і законні інтереси людини і громадянина, честь держави; сумлінно виконувати свої службові обов'язки» ч. 1 ст. 36 Закону «Про державну службу».

На особливу увагу заслуговує питання щодо текстів Присяги державних службовців різних видів та підвидів державної служби, оскільки це питання має і теоретичне, і нормотворче, і правозастосовне значення. З огляду на це видається за необхідне попередньо звернутися до текстів Присяги: «... вступаю на військову службу і урочисто клянусь народу України завжди бути вірним і відданим йому ...» [97], «Вступаючи на митну службу, урочисто зобов'язуюсь бути відданим Українському народу, справі української державності ...» [98], «... вступаючи на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України, клянусь завжди залишатися відданим Українському народові ...» [99], «... вступаючи на службу до Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, присягаю завжди залишатися відданим Українському народові ...» [100], які дозволяють зазначити, що наведені тексти свідчать про те, що єдиним джерелом влади в Україні є народ України і саме йому адресовано Присягу, яку складає державний службовець. Тобто йдеться про те, що вірне служіння (відданість) народові України є визначальним положенням будь-якої Присяги в Україні.

Водночас слід зазначити, що мають місце окремі питання, які виникають у зв'язку із Присягою державного службовця і насамперед питання щодо того, чи потрібно приймати Присягу державному службовцеві, який переходить з одного виду державної служби (напр., адміністративної), яка регулюється Законом «Про державну службу», на службу в поліцію, яка регулюється Законом «Про Національну поліцію»? Судова практика щодо вирішення цього питання свідчить про те, що у такому разі державному службовцю необхідно приймати Присягу того виду/підвиду державної служби, на яку він переходить. Зокрема, колегія судів Київського апеляційного адміністративного суду дійшла висновку щодо того, що позивача – Голову Державної служби України з надзвичайних ситуацій, який у минулому займав посаду в органах внутрішніх справ та відповідно складав присягу за минулим місцем роботи, було необґрунтовано звільнено за порушення Присяги державного службовця, яка ним не складалася, тобто при порушенні присяги працівника ОВС України не може бути застосований п. 6 ст. 30 чинного Закону, який визначає правові наслідки порушення присяги виключно державного службовця. Складення особою Присяги працівника органів внутрішніх справи автоматично не поширює на неї обов'язок дотримання Присяги державного службовця, що передбачена іншим нормативним актом.

Якщо проаналізувати зарубіжний досвід щодо значення присяги для державного (публічного) службовця, то слід виокремити такі групи країн: 1) країни-члени Європейського Співтовариства (п. 1 § 7), в яких особа може відмовитися від прийняття присяги і все одно зайняти посаду публічної служби. У цьому разі така особа повинна урочисто пообіцяти сумлінно виконувати свої службові обов'язки [44, с. 225–266]; 2) Німеччина і Польща, в яких особа складає присягу перед державою і Богом: «Я присягаю дотримуватись Основного закону Федеративної Республіки Німеччина і всіх діючих в Федеративній Республіці законів і сумлінно виконувати свої службові обов'язки, і допоможе мені Бог».

Присяга може бути складена і без слів «допоможе мені Бог» [88, § 58]; «Присягаю служити Польській Державі, дотримуватися Конституції Республіки Польща, сумлінно і неупереджено виконувати обов'язки службовця цивільної служби згідно з найкращими знанням і волею». При цьому, до змісту присяги службовець може додати слова «І допоможи мені, Боже» [101, с. 388–427]; 3) Чехія, Латвія: Присяга складається перед державою: «Я свідомо присягаю своєю честю, що при виконанні я буду дотримуватися конституційних законів та інших законів і правових положень Чеської Республіки, міжнародних договорів, ратифікованих Чеською Республікою, і службових правил, а також розпоряджень мого керівника, виданих відповідно до закону. Я також буду виконувати свої обов'язки належним чином, неупереджено та сумлінно і не буду зловживати посадою державного службовця» (93, § 34); «Присягаю бути чесним та справедливим, відданим Республіці Латвія, виконувати свої обов'язки згідно з Конституцією Республіки Латвія, міжнародними договорами, законами та урядовими рішеннями, служити загальним інтересам суспільства, щоб забезпечити законне, ефективне та відкрите функціонування публічної адміністрації» [89].

Таким чином, *право на призначення на посаду державної служби* – це законодавчо визначена можливість громадянина України на проходження процедури допуску до конкретної посади державної служби з урахуванням установлених вимог та правообмежень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Стець О.М. Державно-службові відносини: сутнісно-понятійна характеристика та галузево-правова ідентифікація: дис. ... д-ра юрид. наук. Одеса, 2021. 436 с.
2. Гриценко І.С. Становлення та розвиток наукових поглядів на основні інститути вітчизняного адміністративного права: дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2008. 428 с.
3. Біла-Тіунова Л.Р. Службова кар'єра державного службовця: теорія та правове регулювання: дис. ... д-ра юрид. наук. Одеса, 2012. 449 с.
4. Біла-Тіунова Л.Р. Службова кар'єра в Україні: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 540 с.
5. Біла-Тіунова Л.Р., Стець О.М. Службове право України: підручник. Одеса: Фенікс, 2022. 771 с.
6. Панова Н.С. Концепт державної адміністративної служби України: дис. ... д-ра юрид. наук. Одеса, 2021. 444 с.
7. Даниленко Ю.С. Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2017. 200 с.
8. Негара Р.В. Конкурс у державній службі: теорія, правове регулювання, практика: дис. ... д-р філософії з права. Одеса, 2021. 300 с.
9. Фролова Є. Адміністративно-правові аспекти захисту права на державну службу у судовій практиці. *Право та державне управління*. 2024. № 4. С. 58-585.
10. Liubov Bila-Tiunova, Natalia Panova, Yevheniia Frolova. Encouragement as a method of managing social relations: applied significance in public service. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2022. Vol. 8 №. 3. Pp. 20-26. DOI <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2022-8-3-20-26>.

11. Colley, L. (2006), Approaches to the Merit Principle in Queensland Public Service Recruitment 1859–2000. From rich and dumb to gender discrimination to politicisation?. *Australian Journal of Public Administration*, 65: P. 46-60 (WOS).
12. Ukeje, I. O., Ndukwe, C., Emma, C., Ogbulu, U., & Onele, J. C. (2019). Public Service Recruitment Practices and Implications for Sustainable Development in Ebonyi State, Nigeria. *International Journal of Public Administration*, 43(4), P. 361–372 (WOS).
13. M. C. Frazer (1978). Changing educational-levels and public-service recruitment in Victoria. *Australian Journal of public administration*. Vol. 37. Issue 4. P. 404-407 (WOS).
14. Johnston, L., & Fenwick, J. (2024). New development: Public service innovation. *Public Money & Management*, 45(2), 151–156 (WOS).
15. [Amorim, TNGF](#) (Goncalves Ferreira Amorim, Tania Nobre); [Da Luz, LCS](#) (Silva Da Luz, Luciana Cristina); [Silva, LD](#) (Silva, Ladjane De Barros) (2011). Probationary stage: important selection element of public employees? *Administracao publica e gestao social*. Vol. 3. Issue 4. P. 273-295 (WOS).
16. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні: монографія. Харків: Вид-во НУВС, 2004. 337 с.
17. Біла-Тіунова Л.Р. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу». Одеса: Фенікс, 2020. 628 с.
18. Корж І.Ф. Військова служба в Україні: вступ, просування, припинення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2004. 22 с.
19. Тодощак О.В. Організаційно-правові засоби захисту службовців митних органів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2001. 19 с.

20. Калаянов Д.П. Теоретичний аспект визначення дисциплінарної відповідальності поліцейських. *Держава та регіони. Серія Право*. 2023. № 2(80). С. 221–226.

21. Калаянов Д.П., Білоус-Осінь Т.І. Особливості дисциплінарного провадження щодо працівників органів поліції. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 2. С. 686–688.

22. Калаянов Д.П., Слободянюк М.А. Нормативно-правові засади притягнення до дисциплінарної відповідальності поліцейських. *Правові новели*. 2023. № 19. С. 470–475.

23. Назар Ю.С., Білоус-Осінь Т.І. Дисципліна в органах поліції. *Правова позиція*. 2022. № 4(37). С. 284–287.

24. Про державну службу: Закон України від 16.12.2015 р. № 3723-ХІІ. Дата оновлення: 04.06.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

25. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. Дата оновлення: 16.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text> <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

26. Про Державне бюро розслідувань: Закон України від 12.11.2015 р. Дата оновлення: 30.06.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

27. Про Бюро економічної безпеки: Закон України від 28.01.2021 р. Дата оновлення: 30.06.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

28. Концепція адміністративної реформи в Україні. Київ, 1999.

29. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: монографія. Харків: Право, 2005. 304 с.

30. Янюк Н.В. Проблеми співвідношення понять «посадова особа» і «службова особа» в адміністративному праві. *Право України*. 2001. № 12. С. 117–120.
31. Янюк Н.В. Посадова особа як суб'єкт адміністративного права. *Вісник Львівського національного університету*. Серія юридична. 2000. № 35. С. 225–230.
32. Іллічів М.О. Адміністративно-правове становище посадової особи органів внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2002. 19 с.
33. Васильківська В.В. Правове регулювання статусу державного службовця в Україні: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2018. 215 с.
34. Задоя І.І. Особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Правова позиція*. 2024. № 2 (43). С. 106–110.
35. Негара Р., Даниленко-Негара Ю. Посадові особи юридичної особи публічного права в антикорупційному законодавстві: теоретичний та практичний аналіз законодавчих змін. *Юридичний вісник*. 2024. № 6. С. 14-23.
36. Балух Д.В. Управління державною службою в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2009. 19 с.
37. Гаркуша А. Адміністративно-правовий статус Національного агентства України з питань державної служби: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2017. 257 с.
38. Продаєвич О.С. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2008. 198 с.
39. Смолка О.В. Особливості проходження державної служби в окремих державних органах в Україні: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2021. 222 с.
40. Зубов К.М. Правообмеження у державній службі України: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2009. 198 с.

41. Фаєр Ю.Г. Припинення державної служби як інститут адміністративного права: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2015. 222 с.

42. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 р. Дата оновлення: 31.03.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

43. Задоя І.І. «Публічно-правовий спір» та «спір з приводу звільнення з публічної служби» як об'єкти досліджень адміністративного права і процесу. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 5. С. 646–648.

44. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. Тимощука В.П., Школика А.М. Київ: Конус-Ю, 2007. 735 с.

45. Задоя І.І. Особливості вступу на державну службу в період дії воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 4. С. 867–869.

46. Задоя І.І. Особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Правова позиція*. № 2 (43). 2024. С.106–110.

47. Аверочкіна Т.В. Особливості підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності посадових осіб митних органів. *Правова позиція*. 2023. № 1(38). С. 195-198.

48. Аверочкіна Т.В. Правове забезпечення дисципліни в митних органах. *Правові новели*. 2023. № 19. С. 353–358.

49. Про дипломатичну службу: Закон України від 07.06.2018 р. Дата оновлення: 10.10.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2449-19#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

50. Про Національне антикорупційне бюро України: Закон України від 14.10.2014 р. Дата оновлення: 04.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18#Text> (дата звернення: 10.03.2025).

51. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. Дата оновлення: 18.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

52. Словник української мови. URL: <https://slovnyk.ua/index.php?swrd=%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF#:~:text=%D0%94%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%A3%D0%9F%2C%20%D1%83%2C%20%D1%87,%3B%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%85%D1%96%D0%B4%20%D0%B4%D0%BE%20%D1%87%D0%BE%D0%B3%D0%BE%2D%D0%BD%D0%B5%D0%B1%D1%83%D0%B4%D1%8C>.

53. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР N 2148-VIII (від 19.10.73). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 10.11.2024).

54. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва у справі № 826/13806/16 від 27.03.2019 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/> (дата звернення: 10.11.2024).

55. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. Дата оновлення: 21.05.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

56. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. Дата оновлення: 30.05.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

57. Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 р. Дата оновлення: 20.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2235-14#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

58. Про забезпечення функціонування української мови як державної: Закон України 25.04.2019 р. Дата оновлення: 15.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

59. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. Дата оновлення: 19.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

60. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. Дата оновлення: 02.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

61. Сімейний кодекс України від 10.01.2022 р. Дата оновлення: 10.10.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

62. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. Дата оновлення: 09.10.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

63. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. Дата оновлення: 26.02.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

64. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. Дата оновлення: 11.03.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення: 10.05.2025).

65. Виборчий кодекс України від 19.12.2019 р. Дата оновлення: 31.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

66. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. Дата оновлення: 19.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

67. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13.07.2017 р. Дата оновлення: 20.08.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-19#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

68. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова КМУ від 25.03.2016 р. Дата оновлення 14.04.2022 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF> (дата звернення: 10.11.2024).

69. Про затвердження Порядку обрання представників громадських об'єднань та закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку у сфері публічного управління та адміністрування, до складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби : Постанова КМУ від 03.11.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/906-2019-%D0%BF> (дата звернення: 10.11.2024).

70. Про затвердження Порядку проведення іспитів на рівень володіння державною мовою: Постанова КМУ від 14.04.2021 р. Дата оновлення 04.11.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/409-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

71. Про затвердження Порядку обрання представників громадських об'єднань до складу конкурсних комісій з відбору осіб на зайняття посад державної служби: наказ НАДС від 12.04.2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0786-16#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

72. Про затвердження Положення про Єдиний державний реєстр осіб, щодо яких застосовано положення Закону України «Про очищення влади»: наказ Мін'юсту від 16.10.2014 р. Дата оновлення: 31.07.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1280-14#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

73. Про затвердження Положення про Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення: Рішення НАЗК від 09.02.2018 р. Дата оновлення: 15.04.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0345-18#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

74. Про затвердження Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядку обстеження на предмет виявлення

алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції: наказ МВС України від 17.12.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0037-16#n6> (дата звернення: 10.11.2024).

75. Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади: наказ МВС України від 25.12.2015 р. Дата оновлення: 09.08.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16#n4> (дата звернення: 10.11.2024).

76. Про затвердження Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби : від 25.03.2016 р. Дата оновлення 25.07.2023 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/243-2016-%D0%BF> (дата звернення: 10.11.2024)

77. Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А»: Постанова КМУ від 22.07.2016 р. Дата оновлення: 08.06.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua /laws/show/448-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

78. Про затвердження типових завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади керівників центральних органів виконавчої влади, на 2025 рік: Розпорядження КМУ від 17.12.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1280-2024-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.03.2025).

79. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу: наказ НАДС від 03.03.2016 р. Дата оновлення: 27.10.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

80. Про затвердження тестових питань: наказ НАДС від 06.05.2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0097859-16#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

81. Про затвердження Переліку посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків: Рішення НАЗК від 06.11.2023 р. Дата оновлення: 01.01.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1966-23#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

82. Про затвердження Переліку посад осіб рядового, сержантського і старшинського складу, які не можуть бути заміщені іноземцями та особами без громадянства: наказ Міноборони від 18.06.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0957-24#n12> (дата звернення: 10.11.2024).

83. Про затвердження Вимог до осіб, які претендують на зайняття посад дипломатичної служби категорії «В» з виконанням дипломатичних функцій: наказ МЗС від 18.09.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1074-19#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

84. Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань: Постанова КМУ від 05.08.2020 р. Дата оновлення: 06.12.2024. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/743-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

85. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період воєнного часу: Закон України від 12.05.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2259-20#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

86. Про внесення змін до деяких законів України про визначення порядку подання декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, в умовах воєнного стану: Закон України від 20.09.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3384-20#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

87. Про затвердження Порядку проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з

підвищеним корупційним ризиком, і внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова КМУ від 25.03.2015 р. Дата оновлення: 23.05.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/171-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 29.03.2025).

88. Про статус чиновників: Федеральний Закон ФРН від 31.03.1999 р. *Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України* /за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. Київ: Конус-Ю, 2007. 735 с. С. 225–269.

89. Про державну цивільну службу: Закон Латвії від 07.09.2000 р. *Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України* /за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. Київ: Конус-Ю, 2007. 735 с. С. 454–467.

90. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : Постанова КМУ від 25.03.2016 р. Дата оновлення 14.04.2022 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF> (дата звернення: 10.11.2024).

91. Рішення Верховного суду України від 21.11.2019 р., судова справа № 804/6325/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85804125> (дата звернення: 24.05.2020 р.).

92. Про державного службовця: Закон Болгарії від 27.08.1999 р. *Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України* /за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. Київ: Конус-Ю, 2007. 735 с. С. 601–638.

93. Про службу державних службовців у адміністративних установах і про винагороду службовців та інших працівників адміністративних установ: Закон Чехії від 26.04.2002 р. *Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України* /за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. Київ: Конус-Ю, 2007. 735 с. С. 269–388.

94. Про затвердження Порядок про укладення контрактів про проходження державної служби: Постанова КМУ від 17.06.2020 р.

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/494-2020-%D0%BF#n8> (дата звернення: 15.03.2025).

95. Про затвердження Переліку посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків: наказ НАЗК від 06.11.2023 р. Дата оновлення: 01.01.2024. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1966-23#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

96. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12#Text> (не чинний).

97. Про текст Військової присяги : Постанова ВРУ від 06.12.1991 р. Дата оновлення: 06.12.1991 р. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1936-12> (дата звернення: 15.03.2025).

98. Митний кодекс України від 13.03.2012 р. Дата оновлення: 17.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

99. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 р. Дата оновлення: 31.03.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15> (дата звернення: 15.03.2025).

100. Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України : Закон України від 23.02.2006 р. Дата оновлення: 20.04.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3475-15#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

101. Про цивільну службу: Закон Польщі від 18.12.1998 р. *Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України* /за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. Київ: Конус-Ю, 2007. 735 с. С. 388–427.

102. Кодекс цивільних службовців Греції: Закон Греції від 09.02.1999 р. *Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України* /за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. Київ: Конус-Ю, 2007. 735 с. С. 520–601.

103. Про права і обов'язки службовців: Закон Франції від 22.02.2007. *Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України* /за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. Київ: Конус-Ю, 2007. 735 с. С. 153–167.

104. Про публічну службу: Закон Естонії від 25.01.1995 р. *Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України* /за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. Київ: Конус-Ю, 2007. 735 с. С. 467–520.

105. Державна служба в Канаді. Київ, 2004. 101 с.

РОЗДІЛ 2

ХАРАКТЕРИСТИКА УМОВ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ

Реалізація особою права на державну службу є можливою тільки за певних умов, чітко конкретизованих і визначених чинним вітчизняним законодавством, у тому числі і законодавством про державну службу (про що йшлося у підрозділі 1.3 цього дослідження). Перш ніж перейти до характеристики умов реалізації права на державну службу, слід зазначити, що «умова» – це: а) «взаємна усна чи письмова домовленість про що-небудь, угода, договір»; б) «вимога, пропозиція, висунута однією з сторін, які домовляються про що-небудь»; в) «необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь»; г) «правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності тощо» [1].

Таким чином, проектуючи поняття «умова» на сферу державної служби, у контексті реалізації права на державну службу, слід зазначити, що йдеться про такі умови, як: 1) критерії, яким особа має відповідати при реалізації права на державну службу, тобто критерії відповідності; 2) запобігання дискримінації при реалізації права на державну службу; 3) обмеження при реалізації права на державну службу, тобто правообмеження. Таким чином, поняття «умови реалізації права на державну службу», у контексті цього дослідження, дещо відрізняється від поняття «умови вступу на державну службу», передбаченого у назві Глави 1 «Загальні умови вступу на державну службу» Розділу IV «Вступ на державну службу» Закону «Про державну службу» [2].

2.1. Критерії відповідності як умова реалізації права на державну службу

Як слідує із вищенаведеного першою логічною умовою реалізації права на державну службу є критерії, яким особа має відповідати при реалізації права на державну службу, тобто у цьому разі поняття «критерій» сприймається, як «мірило істинності; відповідність об'єктивній дійсності» [3]. У контексті державної служби критерії – це вимоги до осіб, які реалізують право на державну службу. Саме таке поняття, як «вимоги» використовується законодавцем у Законі «Про державну службу» – ст. 20 «Вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу». Слід зазначити, що у контексті цього дослідження поняття «критерії» і «вимоги» використовуються як синоніми. Важливо звернути увагу на те, що ці критерії є досить різноаспектними за своїм змістом і способом правового регулювання, що надає можливість виокремити два їх види.

1. Особистісні критерії, тобто такі, що стосуються характеристики безпосередньо особи, яка претендує на посаду державної служби: а) громадянство України; б) повноліття особи [4]. При цьому слід зазначити, що йдеться про оптимальний перелік елементів цього виду критеріїв, який визначено у ст. 19 Закону «Про державну службу» і який для різних видів (спеціалізована, мілітаризована) та підвидів (служба у Нацполіції, служба у БЕБ, служба у ДБР тощо) державної служби може доповнюватися й іншими особистісними критеріями (про що йдеться нижче).

Громадянство України. Стосовно громадянства України [5] в особи, яка реалізує своє право на державну службу, важливим є те, що цей критерій є наскрізний, тобто він має бути притаманним їй протягом усього терміну перебування на державній службі: від вступу на державну службу – до припинення державної служби, що підтверджується обов'язковим припиненням державної служби у разі припинення громадянства України (п. 1 ч. 1 ст. 84

Закону «Про державну службу»). Враховуючи те, що питанню громадянства особи, яка претендує на посаду державної служби, або яка є державним службовцем, у теорії адміністративного права приділялося достатньо уваги вітчизняними науковцями [6–9], а отримані ними наукові результати є цілком прийнятними для цього дисертаційного дослідження, увагу акцентовано на таких двох обставинах, які є проблемними:

1) прийняття в Україні множинного громадянства. Йдеться про те, що на теперішній час здійснюється законотворча діяльність щодо запровадження множинного громадянства в Україні [10], яке, безперечно, потребуватиме перегляду ряду як конституційних положень, так і відповідних положень Законів «Про громадянство України» і «Про державну службу» та інших законів, які регулюють право на державну службу тільки громадян України. Не вдаючись до характеристики законопроекту у цілому, слід звернути увагу на те, що особи із множинним громадянством повинні будуть мати доступ до публічної або державної служби, у зв'язку із чим виникають серйозні проблеми нормативно-правового характеру, які поки що не мають вирішення, зокрема:

відповідно до ст. 24 Конституції України «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри ... або іншими ознаками». Таким чином, встановлення обмеження доступу осіб з множинним громадянством до публічної служби або державної служби, з точки зору його конституційності, розглядатиметься як таке, що суперечить Конституції України;

обмеження осіб із множинним громадянством у реалізації їхнього права на державну службу буде суперечити європейським стандартам та підходам у цій сфері, зокрема ст. 5 Європейської конвенції про громадянство, відповідно до якої «законодавство держав не повинно містити норми з питань громадянства,

які проводять відмінності або містять дискримінаційну практику, у тому числі за ознаками національного та етнічного походження») [11];

наявність в особи множинного громадянства, як видається, створюватиме проблеми щодо виконання ними військового обов'язку при проходженні військової служби, особливо враховуючи теперішні умови України (введення воєнного стану);

2) фактичний допуск до державної служби в Україні іноземців та осіб без громадянства. Ця обставина є тісно пов'язаною з попередньою і певною мірою обумовлена нею. Попри те, що питання множинного громадянства перебуває на початковій стадії вирішення, в Україні, враховуючи введення воєнного стану, законодавчо вирішено питання щодо допуску до одного із видів державної служби – мілітаризованої служби – іноземців та осіб без громадянства. Так, Законом «Про внесення змін до Кримінального, Кримінального процесуального кодексів України та інших законодавчих актів України щодо запровадження інституту умовно-дострокового звільнення осіб від відбування покарання для безпосередньої їх участі в обороні країни, захисті її незалежності та територіальної цілісності» [12] внесено зміни до ст. 1 «Військовий обов'язок» Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» [13] і передбачено, що іноземці та особи без громадянства (у т.ч. звільнені з полону до завершення бойових дій у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України), які на законних підставах перебувають на території України, можуть проходити військову службу: а) у Збройних Силах України, Державній спеціальній службі транспорту та Національній гвардії України; б) тільки у добровільному порядку (за контрактом). При цьому, на них військовий обов'язок не поширюється; в) тільки у випадках, передбачених законом; г) набуваючи при цьому статусу військовослужбовця; д) не маючи права заміщати посади, перелік яких затверджено Міноборони [14]. Особливості прийняття на військову службу та її

проходження зазначеними категоріями осіб регламентується Главою III¹ Закону «Про військовий обов'язок і військову службу».

Повноліття особи. При характеристиці цього критерію слід насамперед звернути увагу на те, що Закон «Про державну службу» у ст. 19 «Право на державну службу» використовує поняття «повнолітні громадяни», не надаючи його визначення або тлумачення. Як свідчить аналіз чинного законодавства України, чіткого визначення поняття «повноліття», або «повнолітній громадянин», або «повнолітня особа» немає. Водночас, враховуючи те, що: а) ч. 1 ст. 34 ЦК України [15] передбачає, що «повну цивільну дієздатність має фізична особа, яка досягла вісімнадцяти років (повноліття)»; б) абз. 2 ст. 6 СК України передбачає, що «неповнолітньою вважається дитина у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років» [16]; в) абз. 2 ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» [17] визначає, що «дитина – особа віком до 18 років (повноліття) ...» – можна зробити висновок, що повнолітня особа – це особа, яка досягла 18 років. Натомість окремі закони, що регулюють особливості вступу особи на деякі підвиди державної служби, використовують поняття «вісімнадцять років»: ст. 570 МК України [18], ст. 49 Закону «Про Національну поліцію» [19] тощо. При цьому важливо звернути увагу на те, що у доктринальному аспекті часто використовується узагальнююче поняття – «віковий ценз» [7], зміст якого може мати або формулювання «... по досягненні 18 років ...», або «... від 18 років – до досягнення 65-річного віку».

Стосовно окремих підвидів державної служби передбачається як вік, при досягненні якого особа має право на державну службу, так і вік, досягнення якого є підставою для звільнення з державної служби, тобто йдеться про граничний (максимальний) вік перебування на службі. Так, відповідно до: ст. 15 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» особа, яка досягла 18 років має право на військову службу; ст. 16 Закону «Про Бюро економічної безпеки України» [20] особа, не молодше 35 років, ... може бути Директором БЕБ. У ряді

випадків закон передбачає граничний вік перебування на службі, зокрема ст. 22 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» передбачає, що особа перебуває на військовій службі у залежності від військових звань і виду військової служби (призов або контракт) відповідно від 45 – до 65 років.

Інші особистісні критерії. Як уже зазначалося вище, чинне законодавство у ряді випадків передбачає й інші особистісні критерії для осіб, які претендують на окремі підвиди державної служби, зокрема такі, як:

стан здоров'я: п. 4 ч. 1 ст. 13 Закону «Про дипломатичну службу» [21]; ч. 3 ст. 49 Закону «Про Національну поліцію»; ч. 3 ст. 14 Закону «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [22]; ч. 3 ст. 14 Закону «Про Державне бюро розслідувань» [23]; п. 3 ст. 19 Закону «Про Бюро економічної безпеки України»; абз. 2 ст. 19 Закону «Про Службу безпеки України» [24]; ст. 16 Закону «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» [25] тощо;

відповідний рівень фізичної підготовки: ч. 3 ст. 49 Закону «Про Національну поліцію»; ч. 3 ст. 14 Закону «Про державну кримінально-виконавчу службу України»; абз. 2 ст. 19 Закону «Про Службу безпеки України» тощо;

моральні якості: ч. 3 ст. 14 Закону «Про державну кримінально-виконавчу службу України»; ч. 3 ст. 49 Закону «Про Національну поліцію»; ч. 3 ст. 14 Закону «Про Державне бюро розслідувань»; п. 3 ст. 19 Закону «Про Бюро економічної безпеки України»; абз. 2 ст. 19 Закону «Про Службу безпеки України»; ст. 16 Закону «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб». При цьому слід звернути увагу на те, що хоча поняття «моральні якості» активно використовується у нормативному обігові і насамперед у законах (про що свідчить вищенаведене), у жодному нормативно-правовому акті не передбачено як його визначення, так і не надано хоча б орієнтовного переліку цих якостей. Звернення до доктринального аспекту цього поняття свідчить про те, що серед науковців немає єдиної точки зору щодо його

змістовного навантаження навіть у тих випадках, коли йдеться про конкретний підвид державної служби. Так, досліджуючи моральні якості працівників ДСНС Р. Лаврецький, І. Мовчан і І. М'якуш виокремлюють такі: «відданість обов'язку, мужність, відповідальність, працелюбність, дисциплінованість, честь і гідність, інтелігентність, гуманізм та багато інших» [26, с. 39]. Водночас Ю. Мудра і М. Кришталь вважають, що такими якостями для цього підвиду державних службовців є «якості, в яких виявляється ставлення особи до Батьківщини, свого народу, його культури, мови, історії розвитку; розвинене почуття обов'язку, особистої відповідальності за справу, професійної справедливості та такту; власне моральні якості: чесність, правдивість, почуття особистої гідності тощо; моральні якості, які виявляються в екстремальних ситуаціях: сміливість, мужність, дисциплінованість, готовність до самопожертвування тощо; якості, що характеризують культуру спілкування співробітників під час служби та в побуті» [27, с. 313–314]. І. Марчук характеризує «ввічливість; доброзичливість; тактовність; товариськість; спостережливість, проникливість; витримка; наполегливість; уміння встановити контакт з людьми; об'єктивність в оцінці ситуації; неформальне ставлення до своїх обов'язків; підвищене почуття відповідальності; толерантність; непримиренне ставлення до злочинності; емпатія» – як найбільш поширені якості у професіограмах юридичних професій [28, с. 305] і «принциповість, справедливість, непримириме ставлення до злочинності, гуманізм, почуття відповідальності, неформальне ставлення до своїх обов'язків, об'єктивність, уміння встановлювати контакт з людьми, витримка, наполегливість, проникливість, доброзичливість, тактовність, чуйність» – як типові професійно-моральні якості правоохоронця [28, с. 305]. Л. Крimeць, С. Грилюк, О. Недвига і О. Саєнко виокремлюють такі моральні якості військового лідера в умовах російсько-української війни, як «честь, професійна вірцевість у виконанні обов'язків; стійкість, мужність, витримка; патріотизм; чесність, здатність завжди говорити правду; вірність, командна

єдність, здатність згуртувати; ініціативність, героїзм; доброчесність; впевненість у собі; толерантність, неупередженість; цілеспрямованість, наполегливість, рішучість» [29]. Аналіз наведених переліків дозволяє виокремити такі моральні якості, що є найбільш поширеними, зокрема: відповідальність (особиста відповідальність, підвищене почуття відповідальності); честь і гідність; дисциплінованість; неупередженість; уміння встановлювати контакт з людьми;

доброчесність: п. 3 ст. 19 Закону «Про Бюро економічної безпеки України». Стосовно цього критерію слід звернути увагу на такі моменти: по-перше, поняття «доброчесність» не визначено жодним нормативно-правовим актом попри те, що воно часто визначається критерієм оцінювання особи при вступі на державну посаду; і по-друге, чинний Закон «Про державну службу» передбачив принцип «доброчесності державної служби» як «спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень» (п. 5 ч. 1 ст. 4). Як видається, таке визначення названого принципу є дещо звуженим і таким, що не повною мірою висвітлює його сутність, оскільки воно акцентовано виключно на професійній стороні державного службовця. Водночас поза увагою законодавця залишилися такі важливі особистісні елементи доброчесності, як: «... шанобливість, сумлінність, працьовитість, дисциплінованість, гідність, вдячність, милосердя, щирість, відповідальність» [7; с. 89], тобто йдеться про моральність особи, яка претендує на посаду державної служби, або про моральність державного службовця. На підставі викладеного можна зробити висновок, що *доброчесність – це сукупність морально-етичних характеристик, які визначають межі та спосіб відносин особи щодо себе* (напр., гідність, працьовитість), *суспільства* (напр., шанобливість, сумлінність, вдячність, милосердя) *та держави* (напр., відповідальність, пріоритет публічного інтересу над приватним інтересом).

Характеристика поняття «добročесність» була б неповною без визначення його співвідношення з поняттям «моральні якості», які досить часто визначаються відповідним законами (наведено вище) як критерій реалізації права на державну службу. Видається, що поняття «добročесність» є узагальнюючим поняттям, яке містить у тому числі і моральні якості, тобто ці поняття співвідносяться як ціле і частка;

бездоганна репутація, бездоганна ділова репутація: п. 7 ч. 2 ст. 10 Закону «Про Державне бюро розслідувань»; ч. 4 ст. 15 Закону «Про Бюро економічної безпеки України». Оскільки названі Закони не передбачають, як інші закони, визначення термінів, що використовуються у ньому, для визначення поняття «бездоганна репутація» слід звернутися до інших нормативно-правових актів. На теперішній час тільки Закон «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення» [30] надає визначення поняття «бездоганна ділова репутація» як «сукупність підтвердженої інформації про фізичну особу, що дає можливість зробити висновок про відсутність встановлених протягом останніх трьох років (якщо інший строк не встановлено спеціальним законом, що регулює діяльність суб'єкта первинного фінансового моніторингу) компетентними органами або судом порушень вимог законодавства про запобігання та протидію, законодавства про фінансові послуги та законодавства про запобігання корупції, а також про відсутність судимості за злочини проти основ національної безпеки України, миру, безпеки людства та міжнародного правопорядку, громадської безпеки, власності, у сфері господарської діяльності, у сфері використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку та у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг, яка не знята або не погашена в установленому законом порядку» (п. 5 ст. ч. 1 ст. 1). При цьому слід звернути

увагу на те, що у Законі «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення» [30] йдеться про визначення поняття «бездоганна ділова репутація», а в Законі «Про Державне бюро розслідувань» – про поняття «бездоганна репутація», яка, як видається, окрім ділового аспекту, повинна містити і моральний аспект. Водночас поєднання у Законі «Про Державне бюро розслідувань» понять «високі моральні якості» і «бездоганна репутація» свідчить про те, що у ньому йдеться саме про бездоганну ділову репутацію, що дозволяє використати визначення цього поняття у Законі «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму». На відміну від Закону «Про Державне бюро розслідувань», у ч. 2 ст. 3 Закону «Про Бюро економічної безпеки України» передбачено, що «термін «бездоганна ділова репутація» вживається у значенні, наведеному в Законі України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення». Такий підхід видається цілком правомірним з точки зору юридичної техніки, оскільки вирішує питання щодо офіційного тлумачення терміну, який застосовується у Законі.

2. Професійні критерії (вимоги), тобто такі, що стосуються певного рівня підготовки, кваліфікації, фаховості тощо. Важливо звернути увагу на те, що право на державну службу не є абсолютним і воно обмежується певними професійними критеріями (вимогами), тобто йдеться про необхідну відповідність особи, яка реалізує це право, законодавчо визначеним критеріям (вимогам). Важливо звернути увагу на те, що ці критерії є різноаспектними у залежності як від посади державної служби, так і від виду (підвиду) державної служби, що надає можливість виокремити три їх види: стандартні; загальні; спеціальні [31].

Стандартні критерії (вимоги), тобто ті, що стосуються всіх осіб, які реалізують своє право на державну службу незалежно від її виду чи підвиду. Ці критерії визначаються виключно законами, насамперед Конституцією України і відповідними спеціальними законами.

Володіння державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови. При характеристиці цього критерію (вимоги) слід зупинитися на двох його складових:

державна мова. Слід мати на увазі, що «обов'язок володіння та використання державними службовцями державної мови під час здійснення службових повноважень» передбачено перш за все ст. 10 Конституції України, відповідно до якої «державною мовою в Україні є українська мова». При цьому важливим є звернення до офіційного тлумачення конституційного положення «державною мовою в Україні є українська мова», відповідно до якого його слід розуміти так, «що українська мова як державна є обов'язковим засобом спілкування на всій території України при здійсненні повноважень органами державної влади та органами місцевого самоврядування (мова актів, роботи, діловодства, документації тощо), а також в інших публічних сферах суспільного життя, які визначаються законом» [32]. У подальшому це конституційне положення знайшло своє відображення у: ч. 1 ст. 19 Закону «Про державну службу» – «вільно володіють державною мовою»; п.п. 3, 6–9 ч. 1 ст. 9 Закону «Про забезпечення функціонування української мови як державної» – «володіти державною мовою та застосовувати її під час виконання службових обов'язків зобов'язані»: державні службовці; особи офіцерського складу, які проходять військову службу за контрактом; особи начальницького (середнього і вищого) складу Національної поліції, інших правоохоронних та розвідувальних органів, посадові особи інших органів, яким присвоюються спеціальні звання; особи рядового, сержантського і старшинського складу Національної поліції, інших

правоохоронних, розвідувальних органів, інших органів, яким присвоюються спеціальні звання; прокурори [33] тощо;

визначений рівень володіння державною мовою. Важливо зазначити, що рівень володіння державною мовою двічі змінювався у редакції ст. 19 Закону «Про державну службу»: первинно було передбачено положення про «вільне володіння державною мовою», яке спочатку визначалося під час атестації осіб, які претендують на вступ до державної служби; у подальшому – вільне володіння державною мовою визначалося копіями документів про підтвердження рівня вільного володіння державною мовою, якими були: а) документ державного зразка про середню/вищу освіту, в якому зазначено про вивчення предмету/дисципліни, що підтверджують знання української мови; або б) посвідчення щодо вільного володіння державною мовою, отримані до 25.10.2019 р. Слід звернути увагу на те, що насамкінець Законом «Про забезпечення функціонування української мови як державної» було внесено зміни до ст. 19 Закону «Про державну службу» і передбачено нове положення щодо рівня володіння державною мовою – «володіють державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови». Таким чином, рівень володіння особою державною мовою на теперішній час посвідчується Державним сертифікатом про рівень володіння державною мовою (як витяг з реєстру Державних сертифікатів про рівень володіння державною мовою) (п. 5 ч. 1 ст. 25 Закону «Про державну службу»).

Відповідна освіта. Цей критерій (вимога) стосується освітнього чинника і є загальним для всіх осіб при їх вступі на державну службу. При цьому слід звернути увагу на те, що йдеться про два види освіти: а) вища освіта; б) повна загальна середня освіта. Саме такий порядок розташування цих видів освіти обумовлено тим, що у переважній більшості випадків реалізацію права на державну службу пов'язано із наявністю в особи саме вищої освіти і при цьому не просто вищої освіти, а відповідного ступеню вищої освіти.

Відповідний ступінь вищої освіти. Саме цей критерій (вимогу) щодо реалізації особою права на державну службу визначено у Законі «Про державну службу», зокрема йдеться про: 1) наявність в особі: а) «сукупності знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей»; б) компетентностей, тобто «здатності успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей»; 2) здобуття наведених вище компетентностей: а) у закладі вищої освіти; б) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією; в) на рівнях вищої освіти – магістр (категорії «А» і «Б») і бакалавр, молодший бакалавр (категорії «В») (п. 13 ч. 1 ст. 1) [34]. З огляду на те, що це питання досить детально охарактеризовано у наукових доробках Л. Білої-Тіунової [7], Н. Панової [9], О. Стеця [8] та ін., видається за доцільне прийняти їх наукові положення у контексті цього дослідження.

Слід зазначити, що переважна більшість законів, які регулюють окремі підвиди державної служби, визначають відповідний ступінь саме вищої освіти як невід’ємний критерій (вимогу) реалізації права на цю службу: ст. 13 Закону «Про дипломатичну службу»; ст. 27 Закону «Про прокуратуру» [35]; ст. 16 Закону «Про Бюро економічної безпеки України» тощо.

При цьому видається за необхідне звернути увагу на таке. Враховуючи те, що у цьому дослідженні реалізація права на державну службу розглядається у широкому розумінні, тобто як право на державну службу при вступі на неї, її проходженні і припиненні (про що йдеться у підрозділі 1.2), слід зазначити, що і питання щодо освітнього критерію (вимоги) також розглядається у широкому розумінні: як при вступі на державну службу (про що йшлося вище), так і при проходженні державної служби, тобто щодо підвищення рівня професійної компетентності державних службовців (ст. 48 Закону «Про державну службу»).

У цьому разі йдеться про право-обов'язок державного службовця, який має право на підвищення свого рівня професійної компетентності, і який водночас зобов'язаний підвищувати його (ст.ст. 7 і 8 Закону «Про державну службу») через систему таких форм, як: підготовка, підвищення кваліфікації, стажування, самоосвіта.

Повна загальна середня освіта. Цей критерій (вимога), на відміну від попереднього, не має такого значного обсягу поширення і визначається тільки в окремих випадках. Зокрема, відповідно до ст. 49 Закону «Про Національну поліцію» на службу в поліцію можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту. Аналогічним чином вирішується питання у ряді випадків щодо реалізації права на військову службу у Збройних Силах України [13].

Загальні професійні критерії (вимоги). Перш ніж перейти до характеристики загальних професійних критеріїв, слід звернути увагу на те, що ці критерії, підтверджуючи свою назву «професійні», поширюються тільки або на вид служби (адміністративна, мілітаризована), або на її підвиди (дипломатична служба, служба в поліції, служба в системі прокуратури, служба в митних органах, служба у податкових органах, служба в ДБР тощо). Вони визначаються на рівні законів, які регулюють відповідні види (Закони «Про державну службу») або підвиди («Про дипломатичну службу», «Про Національну поліцію», «Про прокуратуру», МК України, ПК України [36], «Про Державне бюро розслідувань» тощо) державної служби і стосуються всіх осіб, які реалізують своє право на цей вид/підвид державної служби.

Якщо йдеться про такий вид державної служби як адміністративна служба варто звернутися до Закону «Про державну службу», ст. 20 якого, серед іншого, визначає перелік загальних професійних критеріїв (вимог) у залежності від категорії посади державної служби, що дає підстави:

1) виокремити два критерії, що є обов'язковими тільки для осіб, які претендують на зайняття державної посади категорії «А»:

а) *загальний стаж роботи не менше 7 років*. При цьому важливо акцентувати увагу на понятійну неточність, яка має місце щодо названого критерію (вимоги): у Законі «Про державну службу» йдеться про поняття «загальний стаж роботи», яке Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (2004) [37] замінено на поняття «страховий стаж», який у т.ч. поглинає трудовий стаж, набутий до 2004 р. Враховуючи те, що Закон «Про державну службу» було прийнято в 2014 р. і він набув чинності в 2015 р., як видається, саме поняття «страховий стаж» мало бути використано у цьому разі. Водночас з огляду на те, що у Законі «Про державну службу» зроблено акцент на «загальний» стаж роботи (тобто період роботи, який підтверджено записами у трудовій книжці або такими документами, як дипломи, військові квитки, свідоцтва про народження дітей тощо), слід зазначити, що має місце і «спеціальний стаж роботи» [тобто діяльність у певній конкретній сфері (напр., у державних органах, державних установах тощо), або на певній посаді (напр., керівних посадах тощо)]. Саме критерій (вимогу) «спеціального стажу роботи» визначено у ряді випадків щодо осіб на зайняття посади Директора: БЕБ – «має стаж роботи за спеціальністю не менше 10 років» (ч. 2 ст. 16 Закону «Про Бюро економічної безпеки України») [20]; ДБР – «стаж роботи в галузі права не менше 10 років (після здобуття вищої юридичної освіти)» (ч. 2 ст. 10 Закону «Про Державне бюро розслідувань») [23]; НАБУ – «стаж роботи в галузі права не менше 10 років» (ч. 2 ст. 6 Закону «Про Національне антикорупційне бюро України») [40]. Важливо зазначити, що такий критерій стосується не тільки посад державної служби категорії «А», але й інших посад державної спеціалізованої служби, наприклад прокурорів – «стаж роботи у галузі права» (ч.ч. 1-5 ст. 27 Закону «Про прокуратуру»), зокрема обласної прокуратури, Офісу Генерального

прокурора, Спеціалізованої антикорупційної прокуратури не менше, відповідно, 3 років і 5 років [35];

б) *володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи.*

У цьому разі слід акцентувати увагу на двох моментах:

по-перше, щодо іноземної мови, яка є однією з офіційних мов Ради Європи. Відповідно до ст. 12 Статуту Ради Європи [38; 39] офіційними мовами Ради Європи є англійська та французька мови;

по-друге, щодо визначення рівня володіння іноземною мовою. Це завдання покладається на Комісію з питань вищого корпусу державної служби, яка затверджує відповідні завдання, що містять лексико-граматичний тест, перевірку розуміння письмового тексту, перевірку умінь і навичок сприйняття усного мовлення (аудіювання), перевірку умінь і навичок висловлювати свою думку іноземною мовою.

2) виокремити такий загальний критерій (вимогу), який стосується осіб, що претендують на посади державної служби незалежно від категорії посади, як *досвід роботи*. Особливістю цього критерію є те, що він, на відміну від «стажу роботи», є більш визначеним через запит щодо:

а) видів діяльності, зокрема: «досвід роботи на керівних посадах у відповідній сфері» (для категорії «А»); або «досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» або «В», або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності» (для категорії «Б» і «В»);

б) певного строку, зокрема не менше: 3 років – для категорії «А»; 2 років – для категорії «Б»; 1 року – для категорії «В». Названий критерій має свої особливості щодо вимог стосовно виду діяльності у спеціалізованій державній службі, зокрема для посади Директора потрібно мати досвід роботи на: «керівних посадах в органах державної влади, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності не менше п'яти років» (ч. 2 ст. 16

Закону «Про Бюро економічної безпеки України» [20]); «керівних посадах не менше п'яти років» (ч. 2 ст. 10 Закону «Про Державне бюро розслідувань» [23]); «керівних посадах в державних органах, установах, організаціях, у тому числі за кордоном, або в міжнародних організаціях не менше п'яти років» (ч. 2 ст. 6 Закону «Про Національне антикорупційне бюро України» [40]).

Спеціальні професійні критерії. Можливість їх визначення передбачається ч. 3 ст. 20 Закону «Про державну службу», а однією із важливих рекомендацій щодо їх визначення є необхідність урахування вимог: а) спеціальних законів, що регулюють діяльність відповідного державного органу; б) положення про державний орган; в) завдань та змісту роботи, яку зобов'язаний виконувати державний службовець; г) положення про структурний підрозділ та посадової інструкції.

Ці критерії характеризуються тим, що вони: а) визначаються тільки суб'єктом призначення, тобто мають підзаконний характер; б) стосуються тільки посад державної служби категорії «Б» і «В»; в) мають враховувати рекомендації НАДС; г) мають тільки уточнюючий характер (напр., щодо галузей знань і спеціальностей, за якими здобуто вищу освіту; досвіду роботи у конкретній сфері тощо) і не можуть перевищувати вимоги або суперечити вимогам, встановленим ч. 2 ст. 20 Закону «Про державну службу».

Компетентності. Важливою умовою реалізації особою права на державну службу є відповідність її нормативно визначеним компетентностям. Компетентність (з латинської *competentia* – коло питань, у яких людина добре обізнана, має знання та досвід) являє собою «сукупність знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка характеризує здатність особи успішно здійснювати професійну діяльність» [41, с. 696–697].

Слід зазначити, що немає єдиного визначеного переліку компетентностей для осіб, які вступають на посади державної служби, а їхній перелік залежить як

від виду державної служби, так і від категорії посади державної служби. Якщо йдеться про адміністративну державну службу, то слід зазначити, що можна виокремити два переліки компетентностей у залежності від категорії посади державної служби (для категорії «А», і для категорій «Б» і «В»), співставлення яких свідчить про те, що у переважній більшості йдеться про їх відмінності, які мають прояв у:

1) підході щодо визначення переліку компетенційних вимог: перелік компетентностей для посад категорії «А» є більш простим і передбачає 7 її видів («лідерство; комунікація та взаємодія; розуміння сфери державної політики; стратегічне бачення; управління змінами та інновації; доброчесність та дотримання правил етичної поведінки; абстрактне мислення»), кожний з яких у свою чергу містить не більше 4 компетентних вимог. Натомість, перелік компетентностей для посад категорій «Б» і «В» передбачає 7 блоків компетентностей (стратегічні, управлінські, організаційні, аналітичні, виконавські, комунікативні, особистісні), кожний з яких у свою чергу містить перелік видів компетентностей (напр., стратегічні: лідерство; аналіз політики та планування заходів з її реалізації; встановлення цілей, пріоритетів та орієнтирів; стратегічне управління), кожний з яких містить 3–4 компетентні вимоги (напр., лідерство: «уміння мотивувати до ефективної професійної діяльності; сприяння всебічному розвитку особистості; уміння делегувати повноваження та управляти результатами діяльності; здатність до формування ефективної організаційної культури державної служби») [42];

2) державному органу, який визначає перелік компетентностей: для посад категорії «А» – визначається КМУ [43]; для посад категорій «Б» і «В» – визначається суб'єктом призначення з урахуванням рекомендацій НАДС [2];

3) сутнісному значенні одних і тих самих компетентностей: так, компетенція «лідерство» має різне змістовне навантаження для посад категорії «А» («вміння та досвід у визначенні стратегії, напрямів діяльності і розвитку

організації та встановлення її чітких цілей і завдань; вміння розвивати професійні компетентності співробітників; здатність надихати команду та мотивувати людей на самовіддану роботу, досягнення індивідуального та командного результату; вміння ефективно делегувати задачі та управляти результативністю команди; створення культури відкритості та відповідальності») [43] і для посад категорій «Б» і «В» («уміння мотивувати до ефективної професійної діяльності; сприяння всебічному розвитку особистості; уміння делегувати повноваження та управляти результатами діяльності; здатність до формування ефективної організаційної культури державної служби») [42]. Водночас єдиною, спільною за змістом, компетентністю, яка є визначеною для всіх трьох категорій посад державної служби, є «комунікація та взаємодія».

Якщо характеризувати вимоги щодо компетентностей стосовно осіб, які реалізують право на зайняття посад дипломатичної служби категорії «В» з виконанням дипломатичних функцій, слід зазначити, що ці вимоги мають особливості з огляду на специфіку дипломатичної служби, зокрема вони містять такі вимоги, як: «якісне виконання поставлених завдань; командна робота та взаємодія; сприйняття змін; особиста та соціальна відповідальність; знання законодавства; країнознавство» [44].

Таким чином, слід зазначити, що критерії відповідності при реалізації особою права на державну службу є багатоаспектними за змістовним навантаженням, різноманітними за способом правового регулювання, динамічними у залежності від політико-правових реалій, змінними з точки зору їхнього переліку, що зумовлює необхідність їхньої класифікації.

2.2. Запобігання та протидія дискримінації як умова реалізації права на державну службу

Однією із невід’ємних умов реалізації особою права на державну службу є створення механізму запобігання та протидії дискримінації щодо особи, яка реалізує свої права під час вступу на державну службу та її проходження. Як видається, характеристика цієї умови передбачає необхідність комплексного поєднання двох аспектів досліджуваної проблематики: доктринального та нормативного [45].

Звернення до доктринального аспекту досліджуваного питання свідчить про те, що ряд аспектів питання запобігання та протидії дискримінації були (О. Копиленко, О. Петришин, О. Тищенко, Ю. Тодика та ін.) і залишаються об’єктом наукових досліджень як на загальнотеоретичному рівні (В. Березняк, О. Юнін, В. Шаблистий [46], З. Равлінко [47], І. Янковець [48]), так і на галузевому рівні (О. Бащук [49], Т. Кагановська [50], О. Пожарова [51], О. Середа, Я. Свічкарьова [52], Н. Уварова [53] та ін.). Науковий інтерес являють собою і зарубіжні наукові доробки з досліджуваної проблематики [54; 55].

Стосовно законодавчої бази слід звернути увагу на те, що становлення та розвиток антидискримінаційного законодавства в Україні стало можливим завдяки таким нормативним актам міжнародного права, як і ст.ст. 1, 2, 7 Загальної декларації прав людини [56]; ст.ст. 2, 3, 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [57]; ст.ст. 2, 3 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [58]; Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації [59]; Конвенція Організації Об’єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [60]; Конвенція про права інвалідів [61]; ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [62] і Протокол № 12 до неї [63]; ст.ст. 4, Е

Європейської соціальної хартії (переглянутої) [64]; ст. 4 Рамкової конвенції про захист прав національних меншин [65] тощо.

Важливо зазначити, що первинним нормативно-правовим актом України, який поклав початок формуванню законодавства про запобігання та протидію дискримінації, є Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» [66], у якому уперше було надано визначення таких важливих понять, як: «дискримінація за ознакою статі» (абз. 4 ст. 1); «запобігання насильству за ознакою статі» (абз. 12 ст. 1); «протидія насильству за ознакою статі» (абз. 13 ст. 1) тощо.

Наступним кроком стали зміни до Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [67], відповідно до яких, серед іншого, було встановлено, що поняття «дискримінація за ознакою інвалідності» вживається у значенні, наведеному в Конвенції про права осіб з інвалідністю та Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Основною подією у питанні законодавчого регулювання запобігання та протидії дискримінації стало прийняття у 2012 р. Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [68], який визначив «організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина». Саме у цьому Законі уперше було надано визначення поняття «дискримінація», надано вичерпний перелік її форм, встановлено, що цей Закон поширює свою дію і на сферу державної служби тощо.

У подальшій законотворчій діяльності було внесено відповідні зміни до: КЗпП – додано такі ознаки, як сексуальна орієнтація і гендерна ідентичність [69]; Закону «Про медіа» – встановлено серед обмежень до поширення інформації критерій «висловлювання, що підбурюють до дискримінації чи утисків стосовно окремих осіб чи груп осіб за ознакою етнічного чи соціального походження, громадянства, національності, раси, релігії та вірувань, віку, статі,

сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, інвалідності або за іншими ознаками» [70].

Таким чином можна стверджувати, що в Україні було створено основу антидискримінаційного законодавства, на підставі якого встановлюються механізми щодо запобігання та протидії дискримінації: а) галузевим законодавством (ч. 2 ст. 3 Закону «Про освіту» [71]; абз. 5 ст. 4 Закону «Основи законодавства України про охорону здоров'я» [72]; ст. 14 Закону «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» [73]); або б) законодавством щодо окремих вразливих груп, зокрема ст. 14 Закону «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» [74] передбачено, що «ВІЛ-інфіковані та хворі на СНІД громадяни України користуються всіма правами та свободами, передбаченими Конституцією та законами України, іншими нормативно-правовими актами України».

До категорії галузевих антидискримінаційних законів належить і Закон «Про державну службу», який передбачає дві основоположні статті щодо забезпечення антидискримінаційної політики у сфері державної служби:

1) уперше цим Законом передбачено відповідний принцип державної служби – забезпечення рівного доступу до державної служби (п. 7 ч. 1 ст. 4). Зміст цього принципу характеризують такі основні положення: а) рівний доступ до державної служби має прояв як під час вступу на державну службу, так і під час її проходження; б) забороняються як всі форми, так і всі прояви дискримінації під час вступу на державну службу та її проходження; б) забезпечується відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження». При цьому слід звернути увагу на те, що у Законі «Про державну службу» (1993) [75] недискримінаційного принципу державної служби не було передбачено;

2) частина 5 ст. 19 цього Закону передбачає, що «під час реалізації громадянами права на державну службу не допускаються будь-які форми дискримінації, визначені законодавством». При характеристиці цього положення слід звернути увагу на таке: по-перше, це положення має відсилочний характер до Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» у частині «будь-яких форм дискримінації»; по-друге, це положення певною мірою не співпадає із положенням відповідного принципу державної служби: у ньому йдеться тільки про «будь-які форми дискримінації», а відповідний принцип державної служби передбачає як «всі форми дискримінації» [тобто йдеться про: пряму дискримінацію; непряму дискримінацію; утиск; пособництво в дискримінації; підбурювання до дискримінації], так і «всі прояви дискримінації» [тобто йдеться про: а) розрізнення як різновидність порівняння, при якому вказується на відмінність, а не на схожість порівнювальних предметів, явищ тощо; б) виняток як відхилення від загального звичайного правила; в) обмеження як створення перешкод у здійсненні прав або повноважень фізичних або юридичних осіб]. При цьому слід зазначити, що Закон «Про державну службу (1993) один із перших на той час передбачав положення щодо запобігання дискримінації при реалізації права на державну службу «... незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання» (ст. 4).

З огляду на те, що у чинному законодавстві використовуються два принципи – «принцип недискримінації» і «принцип рівності», як видається, необхідним є здійснення їхнього співставлення. Уперше поняття «принцип недискримінації» введено у нормативний обіг Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (ст. 2) [68]. При цьому слід звернути увагу на те, що назва цього принципу на теперішній час практично не використовується у чинному законодавстві і насамперед у спеціальних законах

про державну службу. Натомість або використовується «принцип рівності» (зокрема ст. 4 Закону «Про державну службу»), або передбачається положення у редакції: «незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання» без вказівки на конкретний принцип (ч. 1 ст. 49 Закону «Про Національну поліцію» [19]).

Враховуючи те, що Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» не тільки передбачив «принцип недискримінації», але й визначив його зміст, який становлять: а) «забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб»; б) «забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб»; в) «повагу до гідності кожної людини»; г) «забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб» (ст. 2), слід визнати, що його складовою є поняття «рівність» у всіх її проявах («прав і свобод осіб та/або груп осіб», «... перед законом осіб та/або груп осіб», «... можливостей осіб та/або груп осіб»). Натомість зміст «принципу рівності» становлять: а) рівне поводження з людьми, які мають різні ознаки в аналогічних умовах; б) забезпечення рівних можливостей для людей з різними ознаками; в) забезпечення таких способів та умов реалізації прав та свобод, які не передбачають приниження їхньої гідності та не дискримінують їх [76, с. 11]. Таким чином, слідує, що «принцип недискримінації» є ширшим за «принцип рівності», тобто вони співвідносяться як ціле і частка.

Важливим у контексті цього дослідження є встановлення сутності поняття «дискримінація», визначення якого передбачено у ст. 1 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», і яке становлять такі характеристики:

1) стосується особи та/або групи осіб, які мають певні ознаки, що відрізняють їх від інших осіб (напр., приналежність до певної раси, інвалідність, місце проживання, мова тощо);

2) це ситуація, коли особа зазнає обмеження або у реалізації права (напр., на: освіту, відпочинок, працю тощо), або на користування правами і свободами [напр., на: підвищення по службі; присвоєння чергового рангу (спеціального або військового звання); заохочення тощо] у будь-якій сфері суспільного життя (невичерпний перелік сфер таких суспільних відносин надано у ст. 4 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»);

3) обмеження можуть бути дійсними (тобто такими, що є очевидними: інвалідність, раса, колір шкіри тощо) або припущеними (тобто уявними: загоріле обличчя і тіло визнається за колір шкіри);

4) визначено невичерпний перелік ознак, яких можуть стосуватися ті чи інші обмеження. Йдеться про те, що Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» уперше визначив примірний невичерпний перелік ознак, за яких особу може бути піддано дискримінації;

5) мають місце випадки, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Так, особи з інвалідністю не можуть проходити службу у поліції, оскільки до претендентів на вступ до поліції висуваються вимоги щодо відповідного стану здоров'я з метою забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку (ст.ст. 1, 49 Закону «Про Національну поліцію»).

Як уже зазначалося вище, визначення поняття «дискримінація» є безпосередньо обумовленим певними ознаками, які можна виокремити у дві групи:

1) визначені Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»: раса; колір шкіри; політичні, релігійні та інші переконання; стать; вік; інвалідність; етнічне та соціальне походження; громадянство; сімейний і майновий стан; місце проживання;

2) інші ознаки. Саме наявність цього словосполучення свідчить про те, що перелік ознак, наданий у Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» є невичерпним. Для оцінки тієї чи іншої ознаки особи чи/або групи осіб у контексті принципу недискримінації слід користуватися загальним правилом, сформульованим на підставі практики Європейського суду з прав людини: «інші ознаки повинні відображати певну «персональну» характеристику (статус), за якою можна відрізнити осіб або групи осіб, та бути достатньо подібними до ознак, які зазначені у відповідних нормах антидискримінаційного законодавства (в національному контексті це ст. 24 Конституції України і ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації»), зокрема бути невід’ємними, вродженими, незалежними від особи та майже або повністю незмінними характеристиками (як, напр., колір шкіри, стать, сексуальна орієнтація) або стосуватися визначального для особистої або групової ідентичності вибору (як, напр., релігійні або інші переконання, національна приналежність)» [77]. Так, Європейський суд з прав людини встановлює, що перелік інших ознак, за якими заборонена дискримінація, становлять: сексуальна орієнтація [78], гендерна ідентичність (трансгендерність або транссексуальність) [79], членство у профспілках [80], ВІЛ-статус [81], генетичні характеристики особи [82], належність до національної меншини [83] тощо.

Проекція вищенаведених ознак дискримінації на державну службу свідчить про особливості їхнього законодавчого визначення та запровадження для різних видів і підвидів державної служби, що має прояв у наступному.

1. Мають місце ознаки, щодо яких чинним законодавством про державну службу не передбачено жодних дискримінацій, і ними є: а) раса (або група людей, що мають спільні фізичні характеристики, успадковані від своїх предків, які відрізняють її від інших рас; або велика група людей, яка об’єднана генетичними ознаками, що зумовлюють її фізичний тип (комплекс

морфологічних ознак); б) колір шкіри (тобто характеристика особи з точки зору її приналежності до певної групи людей, які характеризуються білим, жовтим, чорним кольором шкіри та їхніми варіаціями); в) релігійні (усвідомлена потреба особи діяти відповідно до своїх релігійних уподобань: бути віруючою або атеїстом;) та інші (усвідомлена потреба особи діяти відповідно до своїх інших переконань: відношення до військової служби, відношення щодо ідентифікаційного коду тощо [7, с. 207]) переконання; г) етнічне (являє собою сукупність гомогенних, функціональних і статичних характеристик, які відрізняють одну групу людей від інших груп, що володіють іншим набором подібних характеристик: спільне територіальне й історичне походження, єдина мова, спільні риси матеріальної та духовної культури тощо); та соціальне [природжений статус особи, який характеризуються статусом його батьків (одного із батьків)] походження; д) сімейний [офіційна, державно стандартизована форма, що описує стосунки людини зі значущими іншими у категоріях шлюбу (одружені, неодружені, розлучені, овдовілі)] і майновий (характеристика особи з точки зору її рухомого і нерухомого майна, цінних паперів тощо. Слід звернути увагу на те, що ця ознака в деяких законах про державну службу не передбачається (напр., у ст. 49 Закону «Про Національну поліцію») стан; ж) місце проживання [житловий будинок, квартира, інше приміщення, придатне для проживання в ньому (гуртожиток, готель тощо) у певному населеному пункті, в якому фізична особа проживає постійно, переважно або тимчасово].

2. Чинне законодавство про державну службу передбачає обмеження окремих ознак дискримінації, що є зумовленим її особливостями. Так, однією із важливих умов введення обмеження ознаки дискримінації є *обґрунтована правомірність мети такого обмеження*. Йдеться про те, що така мета насамперед має бути визначеною законом. При цьому слід мати на увазі, що відповідно до практики ЄСПЛ, поняття «закон» тлумачиться широко і

припускає закріплення певної норми, вимоги або мети не тільки законами (у розумінні вітчизняного законодавства), але й підзаконними нормативно-правовими актами та судовою практикою, тобто усіма джерелами, які становлять нормативно-правову базу держави. У контексті наведеного слід звернути увагу на те, що будь-яка правова норма, яка передбачає певну мету обмеження прав особи, має відповідати принципів «правової визначеності», тобто бути сформульованою із достатнім ступенем чіткості, що дало б змогу особі: по-перше, узгоджувати з нею свою поведінку; по-друге, передбачати, згідно з обставинами, наслідки вчинення нею конкретних дій.

Як слідує з аналізу чинного законодавства законними підставами для введення обмежень щодо реалізації певних прав особи у сфері державної служби можуть бути: «незалежність та територіальна цілісність України» (ст. 1 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» [13]); «державний суверенітет, конституційний лад, науково-технічний і оборонний потенціал України, законні інтереси держави та права громадян» (ст. 2 Закону «Про Службу безпеки України» [24]); економіка держави (ст. 1 Закону «Про Бюро економічної безпеки України» [20]); інтереси держави і суспільства (Закон «Про державну службу» [2]); запобігання розголошенню державної таємниці (Закон «Про державну таємницю» [84]); запобігання вчиненню злочинів (ст. 1 Закону «Про державне бюро розслідувань» [23]; ст. 1 Закону «Про Національне антикорупційне бюро України» [40] тощо); «забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку» (ст. 1 Закону «Про Національну поліцію» [19]) тощо.

Правомірність обмеження ознак дискримінації у державній службі є безпосередньо пов'язаною з професійними вимогами стосовно особи як щодо вступу на державну службу, так і щодо її проходження (більш детально це питання досліджується у підрозділі 2.1). До таких ознак належать:

а) політичні переконання [тобто усвідомлена потреба особи діяти відповідно до своїх політичних уподобань (займатися політичною діяльністю чи бути осторонь неї, надавати допомогу політичним партіям або проявляти свою політичну нейтральність тощо)]: оскільки у державній службі (у залежності від виду або підвиду) запроваджено принцип або політичної неупередженості, або політичної нейтральності, або безпартійності (про що більш детально йдеться у підрозділі 2.3) державні службовці не можуть використовувати свої політичні переконання у різних формах, перебуваючи на державній службі. Отже, така ознака, як політичні переконання, буде враховуватися при реалізації права на державну службу, що обумовлено відповідними принципами державної служби: політичної неупередженості (ч. 3 ст. 10 Закону «Про державну службу»); політичної нейтральності і позапартійності (п. 8 ч. 1 ст. 3 Закону «Про Національне антикорупційне бюро України»; п. 7 ч. 1 ст. 3 Закону «Про Державне бюро розслідувань»; п. 6 ч. 1 ст. 3 Закону «Про Бюро економічної безпеки України» тощо). Стосовно цієї ознаки слід зазначити, що її особливості у сфері державної служби мають прояв у запровадженні таких принципів, як безпартійності, або політичної неупередженості, або політичної нейтральності, механізмом реалізації яких є законодавче обмеження практично для всіх видів державних службовців (окрім державних службовців категорії «Б» і «В»): а) бути членом політичної партії або/чи обіймати посади в керівних органах політичної партії; б) залучати, використовуючи своє службове становище, інших осіб до участі у передвиборній агітації, акціях та заходах, що організовуються політичними партіями; в) суміщати державну службу (категорія «А») із статусом депутата місцевої ради; г) у будь-який інший спосіб використовувати своє службове становище в політичних цілях (більш детально це питання досліджено у підрозділі 2.3);

б) стать (тобто характеристика особи щодо її природженої приналежності до чоловічої або жіночої статті). Слід мати на увазі, що першим законом в

Україні, який поклав початок розвиткові антидискримінаційного законодавства був саме Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків».

в) вік (тобто тривалість періоду від моменту народження особи – до будь-якого іншого певного моменту часу): при характеристиці цієї ознаки дискримінації у контексті державної служби слід звернути увагу на таке: по-перше, Закон «Про державну службу» (1993) взагалі не передбачав віку, по досягненні якого особа мала право на державну службу, а тільки граничний вік, по досягненні якого, особа мала бути звільненою з державної служби; по-друге, чинний Закон «Про державну службу» передбачає два види віку: повноліття, по досягненні якого особа має право на державну службу, і граничний вік – 65 років, по досягненні якого припиняється державна служба, якщо інше не передбачено законодавством; по-третє, для окремих видів (підвидів) державної служби передбачаються спеціальні вимоги щодо віку; по-четверте, ця ознака в деяких законах про державну службу не передбачається (напр., у ст. 49 Закону «Про Національну поліцію»). Більш детально питання віку досліджується у підрозділі 2.1;

г) інвалідність (тобто йдеться про обмеженість конкретної особи, яка впливає з дефекту, що перешкоджає або позбавляє її можливості виконувати дії, які вважають для цієї особи нормальними у залежності від вікових, статевих, соціальних і культурних факторів). Враховуючи те, що для спеціальної державної служби (ДБР, БЕБ, НАБУ, Нацполіція тощо) характерною є вимога до осіб щодо стану здоров'я і відповідного рівня фізичної підготовки, яка є обумовленою тими завданнями та функціями, що покладаються на ці підвиди державної служби, інвалідність, як правило, є несумісною із встановленою вимогою;

д) громадянство: загальною вимогою для державної служби (незалежно від видів і підвидів) на теперішній час є належність до громадянства України, що

нівелює таку ознаку дискримінації, як громадянство (більш детально це питання досліджено у підрозділі 2.1);

ж) мовна ознака: ще однією загальною вимогою щодо державної служби є відповідний рівень володіння особою державною мовою. З огляду на те, що поняття «мовна ознака» у контексті принципу недискримінації не має свого визначення у чинному законодавстві, видається за необхідне зазначити, що йдеться про володіння особою як державною мовою, так і іноземними мовами (більш детально про це йдеться у підрозділі 2.1);

2. Для адміністративної служби характерним є те, що Закон «Про державну службу» щодо питання запобігання та протидії дискримінації у державній службі передбачає посилання на Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», тобто у цьому разі має місце повне сприйняття визначеного переліку ознак дискримінації з урахуванням особливостей їх імплементації у сферу державної служби, про що йшлося вище.

3. Для інших видів державної служби характерним є те, що:

а) ряд законів, які регулюють окремі підвиди спеціалізованої служби не передбачають ані принципу рівності, ані принципу недискримінації, ані положення «незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками», ані посилання на Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Це стосується служби у таких органах, як БЕБ, ДБР, НАБУ, система прокуратури тощо. Водночас слід звернути увагу на те, що Закон «Про Бюро економічної безпеки України» передбачає посилання на Закон «Про державну службу», який застосовується до БЕБ та його працівників у частині, що не суперечить спеціальному Закону (ч. 2 ст. 1), що дає підстави зазначити, що положення Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» все ж таки опосередковано, за допомогою такого бланкетного способу,

можуть поширюватися на БЕБ з урахуванням особливостей цього державного органу та особливостей проходження державної служби у ньому;

б) для такого підвиду державної служби, як служба у поліції, характерним є те, що ст. 49 Закону «Про національну поліцію» передбачає таке недискримінаційне положення, як: «незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання». Це положення є адаптованим до служби у поліції і тому воно не передбачає такої ознаки дискримінації, як «інвалідність».

Звернення до аналітичних даних щодо дискримінації у сфері державної служби свідчить про те, що такі факти мають місце [85] і стосуються вони багатьох ознак дискримінації, про що свідчить наведена таблиця, яка висвітлює частку (%) респондентів, які погоджуються з твердженням «Я або мої колеги стикалися з випадками дискримінації державних службовців за ...»:

Рік Ознаки (%)	2019	2020	2021
Стаж роботи	25,3	23,5	26,5
Вік	24,4	22,3	26,3
Категорія посад	24,7	22,8	25,3
Стать	12,5	11,8	14,8
Сімейний або майновий стан	13,9	11,7	11,7
Етнічне або соціальне походження	5,9	5,3	7,7
Інвалідність	3,9	3,6	3,8
Віросповідання	2,8	3,1	2,8
Сексуальна орієнтація	1,8	2,2	2,2

Раса або колір шкіри	1,5	1,8	1,7
----------------------	-----	-----	-----

Аналіз наведених у таблиці даних свідчить про те, що:

по-перше, у 2020 р. порівняно з 2019 р. по всім ознакам, окрім трьох (віросповідання, сексуальна орієнтація, раса або колір шкіри), показники дискримінації знизилися;

по-друге, у 2021 р. спостерігається така динаміка: 1) зростання, порівняно з 2019 і 2020 рр., дискримінації таких ознак, як: категорія посад, стать, вік, етнічне або соціальне походження; 2) зростання, порівняно з 2019 р. і зниження порівняно з 2020 р. дискримінації таких ознак, як: раса або колір шкіри; 3) зниження порівняно з 2019 р. і на рівні з 2020 р. дискримінації таких ознак, як: сімейних чи майновий стан; сексуальна орієнтація; 4) зниження порівняно з 2019 р. і збільшення порівняно з 2020 р. дискримінації такої ознаки, як інвалідність.

У цілому слід зазначити, що, хоча динаміка зростання дискримінації за рядом ознак у державній службі є незначною, сам факт такої динаміки свідчить про те, що, хоча державними органами приділяється увага питанням запобігання та протидії дискримінації (про що йдеться нижче), заходи, які ними застосовуються, потребують постійного моніторингу і відповідних оперативних організаційно-правових реакцій на аналітичні та статистичні дані, які характеризують реальний стан дотримання антидискримінаційного законодавства у сфері державної служби.

Безперечним є той факт, що одним із важливих векторів запобігання та протидії дискримінації у сфері державної служби є запровадження відповідного ефективного та дієвого механізму, який становлять такі чинники, як: нормативний, організаційний, процедурний та юрисдикційний. Як видається, показовими у формуванні такого механізму є діяльність щодо запобігання та протидії дискримінації, зокрема, за ознакою статі та сексуальним домаганням (з огляду на аналітичні дані, які свідчать про зростання дискримінації за ознакою

«стать») в органах системи МВС, яка стосується і державних службовців, і поліцейських, і осіб рядового та начальницького складу цивільного захисту, і військовослужбовців Національної гвардії та Державної прикордонної служби України.

Безперечно, йдеться насамперед про нормативну складову, тобто систему нормативно-правових актів, які визначають такий механізм та регулюють його функціонування. Характеристика нормативної складової свідчить про те, що її становлять закони, тобто як загальні антидискримінаційні закони, про які йшлося вище [66–75], так і статусні закони, які визначають засади організації і діяльності відповідних державних органів системи МВС, зокрема: «Про Національну поліцію», яким передбачено «принцип дотримання прав і свобод людини, який забороняє будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками» [19]; «Про державну службу», відповідно до якого серед принципів державної служби встановлено заборону на всі форми та прояви дискримінації [2]; «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», який закріплює зобов'язання поліцейського утримуватися від висловлювань та дій, що порушують права людини або принижують честь і гідність людини [86]; «Про Національну гвардію України», який визначає засади діяльності військовослужбовців Національної гвардії, які ґрунтуються на принципах верховенства права, забезпечення дотримання прав і свобод людини і громадянина [87]; «Про Державну прикордонну службу України», який передбачає засади діяльності військовослужбовців та працівників Держприкордонслужби на основі дотримання прав і свобод людини і громадянина, а також зобов'язання поважати гідність людини, виявляти до неї гуманне ставлення [88]; «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України», який визначає безумовну необхідність дотримання прав людини і громадянина

рядовим складом під час проходження військової служби та в діяльності керівного складу ЗСУ [89]; «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту населення», який встановлює обов'язковість дотримання прав людини та громадянина у своїй діяльності всіма особами рядового і начальницького складу служби цивільного захисту [90].

Окрім законів, нормативну складову становлять також і підзаконні нормативно-правові акти, які регулюють основні питання запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, зокрема:

1) принципи діяльності: *Постанова КМУ «Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій»* – визначає «дотримання прав людини і громадянина одним з основних принципів, на основі якого здійснює свою діяльність ДСНС» [90];

2) професійна етика: *накази МВС: «Про затвердження Правил етичної поведінки працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління»* – узагальнює «стандарти етичної поведінки працівників ДСНС, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків» [91], «Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських» – визначає «професійно-етичні вимоги щодо правил поведінки поліцейських, забороняє дискримінацію в будь-якій формі» [92];

3) процедурно-юрисдикційні засади: *накази МВС: «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту»* – визначає «порядок проведення службових розслідувань щодо порушень службової дисципліни, у т.ч. вчинення дій, за які передбачено адміністративну чи кримінальну відповідальність» [93], «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України» – визначає «підстави, порядок проведення

службових розслідувань Національної гвардії України» [94], «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування в Державній прикордонній службі України» – визначає «підстави та процедуру проведення службового розслідування стосовно військовослужбовців Державної прикордонної служби України» [95], «Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України» – упорядковує «питання призначення, проведення службових розслідувань за фактами порушення поліцейськими службової дисципліни; визначає серед підстав призначення службового розслідування здійснення поліцейським дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками у будь-якій формі, а також сексуальних домагань» [96]; *наказ Мін'юсту*: «Про затвердження Методичних рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги» – визначає «рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та алгоритм надання правової допомоги суб'єктам надання безоплатної правової допомоги» [97] тощо.

Одним із важливих питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі є юридична відповідальність за вчинення таких дій. Аналіз чинного законодавства свідчить про те, що йдеться про такі види юридичної відповідальності, як: дисциплінарна, цивільна, адміністративна та кримінальна. Не вдаючись до детальної характеристики названих видів відповідальності, оскільки це питання не є предметом цього дослідження, видається, що у контексті механізму запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі слід звернути увагу на такі важливі моменти:

1) найбільш ефективним захистом є звернення до суду з позовом про відшкодування моральної та/чи матеріальної шкоди, завданої дискримінацією за ознакою статі, (напр., у випадку незаконного звільнення з державної служби).

Слід мати на увазі, що відповідно до ст. 23 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром. При цьому важливим є дотримання постраждалої(го) відповідного алгоритму дій, який містить: а) збирання доказів про дискримінацію за ознакою статі та настання негативних наслідків через це, зокрема: документів про притягнення до дисциплінарної відповідальності або про звільнення; аудіо записи; покази свідків про дискримінацію тощо; б) складання та подання заяви до керівника про факти вчинення дискримінації з проханням вжиття заходів щодо їх припинення; звернення до суду з позовом про відшкодування шкоди, завданої сексуальними домаганнями. Важливо зазначити, що окрім норм національного та міжнародного законодавства, позов слід обґрунтувати положеннями протоколу № 12 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, ст. 26 Європейської соціальної хартії;

2) у разі застосування дисциплінарної відповідальності важливим є: а) створення дисциплінарних комісій і проведення службових розслідувань щодо фактів дискримінації за ознакою статі (з відстороненням винних або без такого) відповідно до Порядків проведення службових розслідувань [93–96]; б) дотримання відповідного алгоритму дій: зібрання та надання підтверджень факту дискримінації (йдеться про диктофонний запис; фото та відеозапис; скріншоти повідомлень з телефону; листування в електронній пошті; пояснення свідків тощо); в) повідомлення безпосереднього або прямого керівника про факт дискримінації за ознакою статі (рапорт, скарга, заява, звернення); г) участь потерпілої(го) у дисциплінарному провадженні;

3) у разі застосування адміністративної відповідальності слід звернути увагу на те, що: а) Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» не передбачає адміністративної відповідальності за дискримінацію за

ознакою статі; б) Законом «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших законів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» [98] було внесено зміни до КУпАП [99] і доповнено його ст. 173-6 «Вчинення насильства за ознакою статі» і ст. 173-7 «Сексуальне домагання», якими передбачено адміністративну відповідальність за дискримінацію за ознакою статі; в) адміністративний проступок «вчинення насильства за ознакою статі» характеризується тим, що: об'єктивна сторона має прояв у дії або бездіяльності фізичного, психологічного чи економічного характеру і обов'язковим є настання шкоди фізичному (без спричинення тілесних ушкоджень) або психічному здоров'ю потерпілого; суб'єктивна сторона має прояв в умислі.

2.3. Обмеження як умова реалізації права на державну службу

Однією із трьох умов реалізації права на державну службу, як уже зазначалося у підрозділі 2.1 цього дослідження, є законодавчо визначений вичерпний перелік обмежень щодо особи, яка реалізує право на державну службу, тобто йдеться про таке поняття як «обмеження». Звернення до поняття «обмеження» зумовлює необхідність акцентувати увагу на його співвідношення з поняттям «правообмеження», яке досить часто використовується науковцями [6–8; 9; 100] при розгляді питань державної служби. У контексті наведеного слід зазначити, що питання співставлення понять «обмеження» і «правообмеження» має суттєве значення для нормативної і доктринальної характеристики права на державну службу. Слідуючи логіці викладу матеріалу видається за доцільне звернути увагу на такі аспекти цього питання.

Нормативно-правове регулювання поняття «обмеження». Аналіз чинного законодавства про державну службу свідчить про те, що у нормативний

обіг введено тільки поняття «обмеження». При цьому важливо звернути увагу на те, що використовуючи це поняття, чинне законодавство не надає його визначення, що: по-перше, не сприяє однозначному його застосуванню у різних законах; по-друге, передбачає різне його змістовне навантаження; по-третє, допускає різні формулювання положень про обмеження у законах. Підтвердженням цього є те, що на нормативному рівні у чинному законодавстві про державну службу використовується:

1) або поняття «обмеження», зокрема: ст. 32 «Обмеження щодо призначення на посаду» Закону «Про державну службу»; ст. 22 «Обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища», ст. 23 «Обмеження щодо одержання подарунків», ст. 25 «Обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності», ст. 26 «Обмеження після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування», ст. 27 «Обмеження спільної роботи близьких осіб» Закону «Про запобігання корупції» [101] тощо;

2) або словосполучення: «не має права» – ч. 3 ст. 10 «Політичне неупередженість», «не може вступити» – ч. 2 ст. 19 «Право на державну службу» Закону «Про державну службу»; «не можуть бути прийняті» – ч. 3 ст. 49 Закону «Про Національну поліцію»; «не може бути призначена» – ч. 3 ст. 16 Закону «Про Бюро економічної безпеки України» і ч. 6 ст. 27 Закону «Про прокуратуру»; «не може обіймати» – ч. 4 ст. 16 Закону «Про Бюро економічної безпеки України»; «не можуть обіймати особи» – ч. 3 ст. 1 Закону «Про очищення влади» [102]; «заборона окремим фізичним особам обіймати певні посади (перебувати на службі) ... в органах державної влади» – ч. 1 ст. 1 Закону «Про очищення влади» тощо [103].

Із наведеного слідує, що:

по-перше, обмеження передбачаються законами, за винятком Закону «Про Державне бюро розслідувань»;

по-друге, обмеження передбачаються або а) окремими статтями закону, які містять у своїй назві поняття «обмеження» (ст.ст. 22 і 32 Закону «Про державну службу», ст.ст. 22, 23, 25–27 Закону «Про запобігання корупції» тощо); або б) окремими словосполученнями у змісті статей закону (відповідно до вищенаведеного); або в) посиланнями на відповідні статті інших законів, які передбачають обмеження;

по-третє, переліки обмежень для конкретного виду/підвиду державної служби є вичерпними і не допускають додаткових тлумачень, за винятком Закону «Про прокуратуру» (про що йдеться нижче);

по-четверте, основними нормативними актами, які передбачають обмеження у державній службі, є Закони: «Про державну службу», «Про запобігання корупції», «Про очищення влади».

При характеристиці нормативного аспекту обмежень виникає запитання щодо рівня нормативно-правових актів, які регулюють питання обмежень у державній службі, тобто йдеться про те, нормативно-правовими актами якої юридичної сили мають визначатися ці обмеження: тільки законами, чи законами і підзаконними нормативно-правовими актами, чи підзаконними нормативно-правовими актами.

Враховуючи те, що право на державну службу – це конституційне право особи (ч. 2 ст. 38 Конституції України), а основи державної служби визначаються виключно законами України (п. 12 ч. 1 ст. 92 Конституції України), безперечним є той факт, що встановлення обґрунтовано необхідних обмежень у сфері державної служби має бути визначено виключно законами. У контексті наведеного слід виокремити три способи визначення спеціальним законом обмежень щодо вступу на державну службу:

1) надання переліку обмежень. Саме цей спосіб визначення обмежень застосовується у переважній більшості випадків, зокрема Законами: «Про державну службу» – ч. 2 ст. 19; «Про Національну поліцію» – ч. 2 ст. 61; «Про

Бюро економічної безпеки України» – ч. 1 ст. 20; «Про Національне антикорупційне бюро України» – ч. 2 ст. 6, ст. 13. При цьому названі статті містять у своїй назві поняття «обмеження». В окремих випадках обмеження можуть передбачатися статтею, яка не містить у своїй назві поняття «обмеження»: так абз. 2 ч. 3 ст. 10 Закону «Про Державне бюро розслідувань» передбачає два положення про обмеження щодо особи, яка реалізує право на зайняття посади Директора ДБР, одне з яких містить посилання на ст. 15 цього ж Закону, яка містить перелік обмежень щодо працівників ДБР;

2) надання посилання на інший закон, який містить такі обмеження. Так, ч. 5 ст. 14 Закону «Про дипломатичну службу» передбачає положення, відповідно до якого, на посадових осіб дипломатичної служби поширюються обмеження, встановлені Законами «Про державну службу», «Про запобігання корупції»;

3) надання звуженого (порівняно із загального переліку) переліку обмежень, не передбачаючи при цьому посилання на інший закон(и), який(і) містить загальний перелік обмеження. Так, ч. 6 ст. 27 Закону «Про прокуратуру» передбачає три обмеження щодо особи, яка претендує на посаду прокурора: а) визнана судом обмежено дієздатною або недієздатною; б) має захворювання, що перешкоджає виконанню обов'язків прокурора; в) має незняту чи непогашену судимість або на яку накладалося адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією. Важливо зазначити, що Закон «Про прокуратуру» не передбачає посилання на інші закони щодо обмежень (зокрема на Закони «Про очищення влади» і «Про запобігання корупції»), як це має місце в інших законах, про які йшлося вище. При цьому слід мати на увазі, що ст. 29-1 Закону «Про прокуратуру» передбачає посилання на Закони «Про очищення влади» і «Про запобігання корупції», однак таке посилання стосується діяльності Конкурсної комісії щодо добору кадрів на посаду прокурора Спеціалізованої антикорупційної прокуратури. Отже, виникає запитання щодо реалізації таких

стандартних обмежень, як: а) позбавлення за рішенням суду права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або займати відповідні посади; б) громадянство іншої держави; в) непроходження спеціальної перевірки або ненадання згоди на її проведення. Як видається, у цьому разі йдеться про некоректне формулювання переліку обмежень при вступі особи на посаду прокурора, яке має прояв у тому, що цей перелік не передбачає всіх обмежень і в ньому немає посилань на інші закони, де визначено такі обмеження. При цьому слід зазначити, що на практиці названі обмеження є дієвими.

Важливим є питання щодо переліку обмежень, встановлених для видів/підвидів державної служби. Слід звернути увагу на те, що переліки обмежень не є постійними, і вони змінюються (доповнюються або зменшуються) у залежності від політико-правових реалій і виду/підвиду державної служби. Стосовно Закону «Про державну службу» доцільно звернути увагу на те, що первинний перелік обмежень при вступі на державну службу (ст. 19) зазнав окремих змін, зокрема:

виключено п. 1 ч. 2 ст. 19, який передбачав, що на державну службу не може вступити особа, яка «досягла шістдесятип'ятирічного віку» на підставі Закону «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України» [104];

змінено п. 3 ч. 2 ст. 19 в частині «кримінальних правопорушень» відповідно до Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення досудового розслідування окремих категорій кримінальних правопорушень» [105] і ч. 5 п. 2 ст. 19 в частині «правопорушення, пов'язане з корупцією» відповідно до Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про запобігання корупції» [106];

доповнено ч. 4 ст. 19, відповідно до якої «на державну службу не може вперше вступити особа чоловічої статі віком до 60 років, яка не пройшла базову

загальновійськову підготовку або військову службу, крім осіб, визнаних за станом здоров'я непридатними до військової служби» на підставі Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади» [107]. Більш детально про цю новітню вимогу йдеться нижче.

Доктринальне трактування поняття «правообмеження». У контексті вищенаведеного важливо акцентувати увагу на тому, що доктринальний аспект понять «обмеження» і «правообмеження» при реалізації права на державну службу полягає у необхідності визначення їх змістовного навантаження та розмежування з іншими однорідними поняттями, зокрема поняттям «заборона». Слід насамперед зазначити, що цьому питанню приділялася певна увага у теорії державної служби [6; 7; 100] і здійснені наукові доробки стали основою для подальшого наукового пошуку досліджуваного питання. Так, окремі аспекти цього питання названих було досліджено у дисертаційній роботі К. Зубова «Правообмеження у державній службі України» [100], у якій автором на підставі Закону «Про державну службу» (1993) уперше було охарактеризовано правообмеження у державній службі як правове явище. У подальшому питання правообмежень були об'єктом наукового пошуку Л. Біла-Тіунової, яка у своїх дослідженнях: надала характеристику основних обмежень щодо особи при набутті нею статусу державного службовця [6; с. 244–249]; визначила зміст словосполучення «немає права» у контексті політичної неупередженості державного службовця (ст. 10 Закону «Про державну службу») [7, с. 147–150] і розкрила сутність ст. 32 Закону «Про державну службу» стосовно обмеження щодо призначення на посаду з урахуванням положень ст.ст. 22, 23, 25–27 Закону «Про запобігання корупції» [7, с. 270–284]. Слід також зазначити, що питання характеристики обмежень при вступі на державну службу було об'єктом наукового пошуку і у дисертаційній роботі Н. Панової «Концепт державної адміністративної служби України» у

контексті визначення сутності та структури права на державну адміністративну службу [9, с. 165–169].

Водночас важливо зазначити, що попри здійснені наукові доробки досліджуваної проблематики, які, безперечно, є вкладом у доктринальну базу державної служби, ряд питань до цього часу залишаються без належного теоретико-методологічного опрацювання та відповідного законодавчого регулювання, і вони потребують подальших наукових пошуків.

Стосовно зіставлення понять «обмеження» і «правообмеження». Відповідно до словникових визначень обмеження – це: а) правило, настанова, що обмежує чий-небудь права, дії та ін. [108]; б) певні умови, ситуація, що обмежують які-небудь явища, процеси [109]. Таким чином у широкому розумінні, обмеження – це правила, настанови, установки, локації, звуження тощо певних прав, свобод, дій особи. У вузькому розумінні, у контексті державної служби, обмеження – це нормативно встановлені правила, настанови або установки щодо фізичної особи стосовно вступу на державну службу та її проходження. Стосовно поняття «правообмеження» слід зазначити, що це поняття є складним і його назва уже свідчить про те, що це обмеження, передбачені правом, тобто правовими нормами. Враховуючи те, що сфера державної служби – це публічна, соціально-правова сфера, то і поняття «обмеження» у цій сфері має публічно-правовий характер, тобто воно визначатиметься тільки нормами права. Таким чином слід зазначити, що поняття «обмеження» у державній службі має насамперед нормативно-правовий характер, що дає підстави зазначити, що обмеження у державній службі (у нормативному аспекті) – це і є правообмеження (у доктринальному аспекті). Тобто, у контексті державної служби поняття «обмеження» і «правообмеження» слід сприймати як синоніми.

Важливе і теоретичне, і нормативне, і практичне значення має питання щодо співвідношення понять «обмеження» і «заборона». Слід зазначити, що

цьому питанню приділялася певна увага вітчизняних науковців [6; 7; 9; 110], які, попри різні точки зору щодо їхнього співвідношення, звертали увагу на необхідність чіткого визначення поняття і «обмеження», і «заборона». Це питання набуває особливого значення у контексті того, що ряд статей законів, які передбачають обмеження у державній службі, опосередковано визначають зміст поняття «обмеження» через поняття «заборона». Наведене насамперед стосується Закону «Про запобігання корупції», у ст. 22 «Обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища» якого зазначено «... забороняється використовувати свої службові повноваження ...»; ст. 23 «Обмеження щодо одержання подарунків» – «... забороняється безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе ...»; ст. 25 «Обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності» – «... забороняється займатися іншою оплачуваною ... або підприємницькою діяльністю ...» тощо. Як видається використання поняття «забороняється» (похідне від поняття «заборона») при розкритті сутності поняття «обмеження» допускає змішування понять «обмеження» і «заборона», хоча вони мають різне змістовне навантаження і передбачають різні юридичні наслідки. Варто погодитися з позицією О. Пустовіт в тому, що «заборона – це державна нормативно-визначена установка щодо утримання особи від здійснення певних дій або бездіяльності. Вона є абсолютною і діє для державного службовця протягом усього часу перебування на державній службі; обмеження – це державна нормативно-визначена установка щодо звуження поведінки особи, можливої або дозволеної за інших умов. Воно є відносним і може стосуватися одних державних службовців і не стосуватися інших» [110, с. 202].

Теоретико-методологічне і практичне значення має питання щодо видів обмежень при вступі на державну службу. Аналіз чинного законодавства про державну службу дозволяє виокремити такі види обмежень:

1) *загальні*, які є притаманними всім видам державної служби. Перелік цього виду обмежень становлять положення щодо особи, яка: а) «в установленому законом порядку визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена»; б) «має судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку»; в) «відповідно до рішення суду позбавлена права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або займати відповідні посади»; г) «піддавалася адміністративному стягненню за правопорушення, пов'язане з корупцією, – протягом 3 років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили»; д) «має громадянство іншої держави»; ж) «не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення»; з) «підпадає під заборону, встановлену Законом «Про очищення влади» [102].

2) *спеціальні*, які є притаманними окремим підвидам державної служби. Так, для осіб, які реалізують право на службу в органах поліції передбачено такі спеціальні обмеження: а) якщо щодо неї «було припинено кримінальне провадження з nereабілітуючих підстав» [19, п. 4 ч. 2 ст. 61]; б) якщо вона «має захворювання, що перешкоджає проходженню служби в поліції» [19, п. 7 ч. 2 ст. 61]. При цьому слід зазначити, що перелік таких захворювань затверджується МВС України [111]; в) якщо вона надала завідомо неправдиву інформацію під час прийняття на службу в поліції [19, п. 9 ч. 2 ст. 61]. Спеціальними обмеженнями при вступі на службу до БЕБ є: а) заборгованість із сплати аліментів на утримання дитини, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за шість місяців з дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання; [20, п. 9 ч. 1 ст. 20]; б) стан здоров'я, за яким особа не здатна виконувати повноваження відповідно до висновку медичної комісії [20, п. 10 ч. 1 ст. 20]; в) звільнення з БЕБ: у зв'язку з неподанням письмової заяви про надання згоди на проходження атестації; або у зв'язку з письмовою відмовою від проходження атестації; або на підставі рішення атестаційної комісії

про неуспішне проходження атестації – протягом 10 років з дня такого звільнення [20, п. 12 ч. 1 ст. 20]. Чинне законодавство передбачає спеціальні обмеження щодо вступу на службу до НАБУ, зокрема: а) на посаду Директора – якщо особа «впродовж 2 років до подання заяви на участь у конкурсі на зайняття цієї посади, незалежно від тривалості, входила до складу керівних органів політичної партії або знаходилася у трудових чи інших договірних відносинах з політичною партією» [40, абз. 7 ч. 2 ст. 6]; б) на посаду службовця: «не подала передбачену Законом «Про запобігання корупції» декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, або якщо внаслідок перевірки цієї декларації підрозділом внутрішнього контролю НАБУ виявлено відображення в декларації недостовірних відомостей щодо майна (активів), доходів, видатків та фінансових зобов'язань, розмір (вартість) яких перевищує 50 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня календарного року [40, п. 8 ч. 1 ст. 13]; або не подала заяву про відсутність заборгованості зі сплати аліментів на утримання дитини, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за 6 місяців з дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання, або в неї виявлено таку заборгованість [40, п. 9 ч. 1 ст. 13].

Особливості правозастосування окремих обмежень при вступі на державну службу з урахуванням сучасних реалій.

Як свідчить практика застосування окремих правообмежень у державній службі, мають місце спірні питання щодо їхньої реалізації, що спричиняє спори стосовно вступу на державну службу та її проходження, які вирішуються адміністративними судами за позовом зацікавлених осіб.

Притягнення до адміністративної відповідальності за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення. Одним із обмежень вступу особи на державну службу є притягнення до адміністративної відповідальності за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення. Враховуючи те, що

вітчизняними науковцями приділялася певна увага цьому обмеженню [6–8], а досягнуті ними наукові здобутки враховано у цій роботі, видається за необхідне приділити увагу такому важливому аспекту досліджуваної проблематики, як Єдиному державному реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов’язані з корупцією правопорушення [112] (далі – Реєстр відомостей). Слід мати на увазі, що єдиним доказом притягнення особи до адміністративної відповідальності за корупційне або пов’язане з корупцією правопорушення, є відповідні дані про таку особу у Реєстрі відомостей. При цьому важливо акцентувати увагу на такі важливі аспекти Реєстру відомостей.

По-перше, Реєстр відомостей являє собою *«електронну базу даних»*, яка містить відомості про осіб, які вчинили корупційні або пов’язані з корупцією правопорушення. З огляду на це положення слід мати на увазі, що відсутність даних саме у Реєстрі відомостей щодо конкретної особи, яку було притягнуто до відповідальності за вчинення корупційного або пов’язаного з корупцією правопорушення, означатиме, що на цю особу назване правообмеження не поширюється. Це положення стосується і Єдиного державного реєстру судових рішень. У всякому разі, саме так слідує із Положення про Реєстр відомостей [112].

По-друге, Реєстр відомостей забезпечує *єдиний облік* осіб, які вчинили корупційні або пов’язані з корупцією правопорушення. Це положення дозволяє зазначити, що використання слова «єдиний» свідчить про те, що інші обліки таких осіб не передбачені чинним законодавством і, у разі їх ведення, вони не можуть бути доказом притягнення особи до адміністративної відповідальності за корупційне або пов’язане з корупцією правопорушення. Це стосується і Єдиного державного реєстру судових рішень.

По-третє, до Реєстру відомостей вносяться дані про притягнення фізичної особи, яка вчинила корупційне або пов’язане з корупцією правопорушення, до *кримінальної, адміністративної, цивільно-правової або дисциплінарної*

відповідальності. При цьому слід звернути увагу на те, що чинне законодавство про державну службу, яке передбачає обмеження, про яке йдеться у цій публікації, стосується тільки адміністративної відповідальності і не поширюється на кримінальну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність.

По-четверте, передбачено вичерпний перелік *підстав* для внесення даних до Реєстру відомостей і такими підставами є: а) електронна копія рішення суду (яке набрало законної сили), яке надходить з Державної судової адміністрації до Реєстратора (НАЗК) – щодо кримінальної, адміністративної, цивільно-правової відповідальності; або б) засвідчена в установленому порядку паперова копія розпорядчого документа про накладення чи скасування розпорядчого документа про накладення дисциплінарного стягнення – щодо дисциплінарної відповідальності. Інші електронні або паперові документи або копії документів не можуть бути такими підставами.

По-п'яте, передбачено *вичерпний перелік підстав* для вилучення з Реєстру відомостей даних про особу, яка вчинила корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення (п. 8 Положення про Єдиний державний реєстр). При цьому слід зазначити, що аналіз підстав свідчить про те, що 5 із них стосуються:

або рішень суду: 1) виправдувальний вирок; 2) ухвала про: а) скасування вироку; б) відновлення пропущеного строку на апеляційне оскарження; в) скасування постанови про накладення адміністративного стягнення за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення; г) скасування розпорядчого документа про накладення дисциплінарного стягнення;

або адміністративного акта про скасування розпорядчого документа про накладення дисциплінарного стягнення. У цьому разі йдеться про: а) адміністративний акт державного органу, який видав відповідний наказ або розпорядження при накладення дисциплінарного стягнення; або б) адміністративний акт вищого державного органу, який відмінив відповідний

адміністративний акт нижчого органу про накладення дисциплінарного стягнення [113].

Важливо зазначити, що первинний перелік підстав (5 підстав) для вилучення із Реєстру відомостей наказом НАБУ від 31.03.2022 р. «Про внесення змін до Положення про Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення» [114] було доповнено ще однією підставою – заявою особи, яка вчинила корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення, про її виключення з Реєстру відомостей. Така заява може бути підставою для виключення за умов, якщо особа:

а) брала безпосередню участь у заходах, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави, у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України. Це положення характеризується тим, що: 1) участь є безпосередньою, тобто особа є особисто задіяною до відповідних заходів; 2) заходи спрямовано тільки на забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави; 3) заходи пов'язані з військовою агресією російської федерації проти України. При цьому, всі три складові мають бути у сукупності;

б) брала участь у період з 24.02.2022 р. – до припинення або скасування воєнного стану. Відповідно до цього положення, враховується тільки період військового стану в Україні;

в) брала участь у: ЗСУ; Держприкордонслужбі; Держспецслужбі транспорту; Держслужбі спецзв'язку; Нацгвардії; СБУ; Службі зовнішньої розвідки; Управлінні держохорони; інших, утворених відповідно до законів України, військових формуваннях. При характеристиці цього положення слід зазначити, що надано чіткий (хоча і невичерпний) перелік державних органів та державних формувань, участь у яких дає підстави для звернення із заявою про виключення із Реєстру відомостей. Слід звернути увагу на те, що волонтерська діяльність не охоплюється названим положенням.

При цьому слід звернути увагу на те, що обов'язково мають бути всі три особливості у сукупності.

Таким чином серед підстав для вилучення з Реєстру відомостей тільки одна підстава стосується безпосередньо особи, яка вчинила корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення, і яка бажає її вилучення з Реєстру відомостей. Це положення є важливим при розгляді значної кількості позовів осіб, які вчинили корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення, і які звертаються до адміністративних судів з позовом про вилучення їх даних з Реєстру відомостей, оскільки ними висуваються підстави для вилучення, не передбачені чинним законодавством [113, с. 523–526].

Як свідчить судова практика, у ряді випадків особи звертаються до адміністративних судів з позовами щодо вилучення з Реєстру відомостей за такими підставами, як порушення прав людини або невчинення протягом року нового адміністративного правопорушення, що означає, що особа вважається такою, що не притягувалася до адміністративної відповідальності.

Так, ОСОБА-1 звернулася до Харківського окружного адміністративного суду з адміністративним позовом до НАБУ, в якому просить суд зобов'язати НАБУ внести зміни до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення шляхом виключення з нього даних про вчинення ОСОБА-1 адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 2 ст. 172-6 КУпАП. В обґрунтування позовних вимог ОСОБА-1 зазначила, що нею було сплачено штраф у встановлений законом термін, а внесення даних про неї до Реєстру відомостей є порушенням її прав.

Представник відповідача не погодився з позовом ОСОБА-1 і зазначив, що внесення до Реєстру відомостей: а) не впливає на юридичне становище особи; б) не змінює характеру та обсягу її прав та обов'язків та існуючого стану правовідносин; в) не містить ознак управління діяльністю інших суб'єктів.

Суд, розглянувши справу, прийняв Рішення про відмову у позові ОСОБА-1, мотивуючи це наступним: 1) діяльність НАБУ щодо ведення Реєстру відомостей полягає в офіційному фіксуванні відомостей про осіб, які вчинили корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення, згідно з відповідним рішенням суду; 2) внесення до Реєстру відомостей не впливає на юридичне становище особи, не змінює характеру та обсягу її прав та обов'язків та існуючого стану правовідносин, не містить ознак управління діяльністю інших суб'єктів; 3) обов'язковою умовою надання правового захисту судом є наявність відповідного порушення суб'єктом владних повноважень прав, свобод або інтересів особи на момент її звернення до суду. Таке порушення має бути реальним і стосуватися (зачіпати) зазвичай індивідуально виражені права чи інтереси особи, яка стверджує про їх порушення; 4) п. 8 розділу II Положення про Реєстр відомостей встановлено вичерпний перелік підстав для вилучення з Реєстру відомостей [115].

Ще одним прикладом є адміністративна справа, розглянута Черкаським окружним адміністративним судом, за позовом ОСОБА-2 щодо визнання протиправними дії НАБУ про невнесення змін до Реєстру відомостей осіб, які вчинили корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення, шляхом вилучення з нього даних про вчинення ОСОБА-2 адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 2 ст. 172-6 КУпАП. Позовні вимоги обґрунтовано тим, що після притягнення ОСОБА-2 до адміністративної відповідальності у 2018 р., нею не вчинено нового адміністративного правопорушення протягом року з дня закінчення виконання стягнення, тому, відповідно до ст. 39 КУпАП вона є особою, яка не була піддана адміністративному стягненню і підлягає виключенню з Реєстру відомостей. Представник відповідача заявив про відмову у задоволенні позову. Суд, розглянувши справу, відмовив ОСОБА-2 у задоволенні позову, мотивуючи це тим, що перелік підстав вилучення з Реєстру відомостей є вичерпним і він не

передбачає тієї підстави, на яку посилається ОСОБА-2 – ст. 39 КУпАП. Окрім цього, на думку суду внесення відомостей до Реєстру відомостей не є адміністративним стягненням, а «тому вплив строк, після закінчення якого особа вважається такою, що не була піддана адміністративному стягненню, не знаходиться у причинно-наслідковому зв'язку з приписами Положення про Реєстр, яким урегульовано порядок його ведення» [116].

Таким чином слід зазначити, що Реєстр відомостей є єдиним доказом притягнення особи до адміністративної відповідальності за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення.

На державну службу не може вперше вступити особа чоловічої статі віком до 60 років, яка не пройшла базову загальновійськову підготовку або військову службу, крім осіб, визнаних за станом здоров'я непридатними до військової служби. Це обмеження є новітнім для сфери державної служби і необхідність його встановлення обумовлено запровадженням воєнного стану в Україні у зв'язку із збройною агресією росії проти України. Основними його характеристиками є те, що воно:

1) стосується тільки кандидатів на посади: а) державної служби; б) служби в органах місцевого самоврядування; в) прокурорів. У контексті цього дослідження цікавими є ті частини цього положення, які стосуються понять «державної служби» і «прокурорів» з огляду на необхідність визначення меж дії цього обмеження. Використання законодавцем понять «державна служба» і «прокурори» свідчить про те, що у Законі «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади» поняття «державна служба» визначається як служба, на яку поширюється дія Закону «Про державну службу», тобто йдеться виключно про державну адміністративну службу. Використання поняття «прокурори» свідчить про те, що названий Закон поширює свою дію і на такий підвид державної спеціалізованої служби, як служба на посадах прокурорів. Водночас аналіз інших законів, які регламентують конкретні

підвиди державної спеціалізованої служби, зокрема ст. 20 Закону «Про Бюро економічної безпеки України», ст. 13 Закону «Про Національне антикорупційне бюро України», ст.ст. 49 і 61 Закону «Про Національну поліцію», ст. 15 Закону «Про Державне бюро розслідувань» свідчить про те, що назване обмеження не поширюється на ці підвиди державної служби;

2) стосується тільки тих осіб, які *уперше* вступають на державну службу. Відповідно до цього положення, особа, яка є державним службовцем, має право претендувати на іншу посаду державної служби, для якої передбачено досліджуване обмеження, без поширення на цю особу дії цього обмеження;

3) починає застосовуватися: а) з дня, наступного за днем припинення чи скасування воєнного стану; б) не раніше ніж через один рік після запровадження базової загальновійськової підготовки. Важливо зазначити, що базова загальновійськова підготовка буде проводитися у: а) вищих військових навчальних закладах, військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти, навчальних частинах (центрах) ЗСУ, інших утворених відповідно до законів України військових формуваннях, правоохоронних органах спеціального призначення та Державній спеціальній службі транспорту; б) закладах освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських; в) закладах вищої освіти всіх форм власності, у яких включається до їхніх навчальних планів окрема навчальна дисципліна. При цьому обидві умови щодо п. 2 мають бути у наявності. Стосовно запровадження обмеження слід акцентувати увагу на таких моментах: а) відповідно до розділу II Прикінцевих та перехідних положень Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо окремих питань проходження військової служби, мобілізації та військового обліку» [117] базова загальновійськова підготовка, яка встановлена ст.10-1 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу», розпочинається з 01.09.2025 р., а вимоги до кандидатів на посади державної служби щодо проходження ними базової загальновійськової підготовки або

військової служби, зазначені у ч. 4 ст. 19 Закону «Про державну службу», починають застосовуватися не раніше ніж через 1 рік після запровадження базової загальновійськової підготовки, за умови припинення чи скасування воєнного стану. Таким чином, назване обмеження почне застосовуватися не раніше 01.09.2026 р.;

4) не стосується осіб, визнаних за станом здоров'я непридатними до військової служби.

Досягнення максимального (граничного) віку. Як уже зазначалося вище, важливим елементом реалізації права на державну службу є вік, який слід розглядати у двох вимірах: як критерій відповідності (підрозділ 3.1) і як обмеження. Важливо зазначити, що при розгляді віку як обмеження – йдеться про максимальний або граничний вік (у законах використовуються обидва поняття як синоніми). Аналіз чинного законодавства про державну службу свідчить про те, що максимальний (граничний) вік передбачається у переважній більшості законів, що регулюють вид/підвид державної служби із визначенням певних особливостей, які є притаманними тому чи іншому виду/підвиду державної служби.

Перш ніж перейти до характеристики цих особливостей слід звернути увагу на позицію Конституційного Суду України щодо встановлення вікових обмежень у державній службі, оскільки ця позиція КСУ: по-перше, свідчить про те, що встановлення максимального (граничного) віку є правомірним державним заходом, обумовленим специфікою державної служби; по-друге, поширюється на всю сферу державної служби. Так, відповідно до п. 3.4 Рішення КСУ у справі 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) «... Громадяни послідовно переходять з однієї вікової категорії в іншу, втрачаючи встановлені для осіб даного віку певні права та привілеї, позбавляючись відповідних обмежень у правах і набуваючи інших прав, встановлених для відповідної вікової категорії. В цьому всі люди рівні і відрізняються лише за віком. Тому встановлення вікових обмежень не може вважатися порушенням принципу правової рівності громадян. ... встановлення законодавцем граничного віку перебування на відповідній службі є питанням соціальної або економічної доцільності. Особливі правила та умови, засновані на специфічних вимогах до праці, не обмежують право на працю і гарантію рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності» [118]. Таким чином, встановлення максимального (граничного) віку є цілком правомірно необхідним заходом щодо забезпечення професіоналізму, ефективності та дієвості державної служби.

Стосовно нормативного регулювання максимального (граничного) віку як обмеження при вступі на державну службу слід виокремити два підходи. Для першого підходу характерним є те, що чинним законодавством не передбачено максимального (граничного) віку при вступі на державну службу. Підтвердженням такого підходу є Закон «Про державну службу». При цьому слід зазначити, що ст. 19 Закону «Про державну службу» початково передбачала таке обмеження при вступі на державну службу щодо особи, як досягнення 65 років. На теперішній час це обмеження відмінено Законом «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України» [104] і таким чином, особа, яка досягла 65-річного віку, може бути призначеною на посаду державної служби тільки на 1 рік з правом повторного призначення без обов'язкового проведення конкурсу щорічно.

Другий підхід характеризується тим, що максимальний (граничний) вік при вступі на службу визначено відповідними законами опосередковано. Так, Закон «Про Бюро економічної безпеки України», визначаючи обмеження щодо

особи на посаду Директора БЕБ (ч. 3 ст. 16), такого обмеження не передбачив. Водночас ч. 5 ст. 16 названого Закону передбачає, що досягнення 65-річного віку є підставою для звільнення Директора із посади без всяких виключень із цього правила. Тобто йдеться про те, що якщо особа, яка досягла 65-річного віку, підлягає звільненню з посади Директора, то логічним є припущення, що особа, яка досягла 65-річного віку, не може претендувати на посаду Директора. Аналогічно вирішується питання у:

Законі «Про Національну поліцію»: ні ст. 49, ні ст. 61 Закону не передбачають максимального (граничного) віку для особи, яка вступає на службу в органи поліції. Водночас ст. 76 Закону передбачає дві підстави для звільнення у залежності від віку, тобто досягнення: 1) 55 років – осіб, які мають спеціальні звання середнього і вищого складу поліції, залежно від присвоєних їм спеціальних звань перебувають на службі до досягнення ними такого віку до підполковників поліції включно; 2) 60 років – полковники, генерали поліції. При цьому мають місце винятки, тобто керівники, уповноважені призначати на посади поліцейських: 1) можуть залишити на службі поліцейських за їхнім клопотанням понад граничний вік перебування на службі в поліції, але не більше ніж на 5 років, виключно у разі: а) необхідності; б) якщо такий поліцейський має високу професійну підготовку і досвід практичної роботи на займаній посаді та визнаний придатним за станом здоров'я для проходження служби; 2) у виняткових випадках керівник поліції може повторно продовжити таким особам строк служби до п'яти років;

Законі «Про Державне бюро розслідувань»: ст. 15 Закону, яка передбачає перелік обмежень щодо працівників ДБР, і на яку зроблено посилання у ст.ст. 10 і 13 Закону, не передбачає обмеження максимального (граничного) віку. Водночас ч. 4 ст. 10 Закону передбачає, що досягнення 65-річного віку є підставою для звільнення з посади Директора, першого заступника і заступника Директора ДБР. При цьому слід звернути увагу на те, що ряд питань

максимального (граничного) віку передбачаються не Законом «Про Державне бюро розслідувань», а Положенням про проходження служби особами рядового та начальницького складу ДБВ [119] (далі – Положення), що, як уявляється, є порушенням загальноприйнятого порядку встановлення обмежень у державній службі. Так, відповідно до п. 16 Положення встановлено такий граничний вік перебування на службі: 1) до 50 років – для осіб рядового складу та молодшого начальницького складу; 2) до 55 років – для осіб середнього начальницького складу; 3) до 60 років – для осіб старшого начальницького складу; 4) до 65 років – для осіб вищого начальницького складу. Окрім цього, пп. 2 п. 107 Положення передбачає, що особи звільняються з посади у разі досягнення граничного віку перебування на державній службі. На підставі викладеного слід зазначити, що питання граничного віку для рядового та начальницького складу ДБР повинні бути урегульовані виключно на рівні Закону «Про Державне бюро розслідувань», як це має місце щодо інших видів/підвидів державної служби з наступним уточненням або конкретизацією у Положенні;

Законі «Про Національне антикорупційне бюро України»: абз. 7–9 п. 2 ст. 6 Закону, які визначають, хто не може бути призначеним на посаду Директора НАБУ, не передбачають вікових обмежень. Аналогічно вирішується питання вікових обмежень щодо працівників НАБУ у ст. 13 Закону. Водночас ч. 4 ст. 6 Закону встановлює, що особа, яка досягла 65-річного віку, має бути звільненою з посади Директора НАБУ.

Слід зазначити, що наведений перелік законів, що опосередковано встановлюють вікові обмеження вступу на службу не є вичерпним і аналогічні положення передбачено в інших законах про державну службу [21].

Громадянство іншої держави. Оскільки важливим обставинам цього питання, з огляду на запровадження в Україні множинного громадянства, приділено певну увагу у рамках критеріїв, яким має відповідати особа при вступі на державну службу (підрозділ 2.1), і враховуючи те, що питання множинного громадянства,

на теперішній час, перебуває тільки у стадії законодавчого вирішення, висвітлені у цьому розділі аспекти цього питання вважаються такими, що є прийнятними і як обмеження при вступі на державну службу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Словник.ua. Портал української мови та культури. URL: <https://surl.li/iqhakv> (дата звернення: 15.03.2025).
2. Про державну службу: Закон України від 16.12.2015 р. № 3723-XII. Дата оновлення: 04.06.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 15.03.2025).
3. Словник.ua. Портал української мови та культури. URL: <https://surl.li/iolrxg> (дата звернення: 15.03.2025).
4. Стрілецький М.А. Особистісні критерії відповідності особи встановленим вимогам при реалізації права на державну службу. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 1. С. 684–687.
5. Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 р. Дата оновлення: 20.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2235-14#Text> (дата звернення: 10.11.2024).
6. Біла-Тіунова Л.Р. Службова кар'єра в Україні: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 540 с.
7. Біла-Тіунова Л.Р. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу». Одеса: Фенікс, 2020. 628 с.
8. Біла-Тіунова Л.Р., Стець О.М. Службове право України: підручник. Одеса: Фенікс, 2022. 771 с.
9. Панова Н.С. Концепт державної адміністративної служби України: дис. ... д-ра юрид. наук. Одеса, 2021. 444 с.
10. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення реалізації права на набуття та збереження громадянства України: проект Закону України. URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/a258e2de-d3d6-491e-a041-96e0b9b18fba> (дата звернення: 15.03.2025).

11. Про ратифікацію Європейської конвенції про громадянство: Закон України від 20.09.2006 № 163-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/163-16> (дата звернення: 10.11.2024).

12. Про внесення змін до Кримінального, Кримінального процесуального кодексів України та інших законодавчих актів України щодо запровадження інституту умовно-дострокового звільнення осіб від відбування покарання для безпосередньої їх участі в обороні країни, захисті її незалежності та територіальної цілісності: Закон України від 08.05.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3687-20#n71> (дата звернення: 10.11.2024).

13. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. Дата оновлення: 20.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

14. Про затвердження Переліку посад осіб рядового, сержантського і старшинського складу, які не можуть бути заміщені іноземцями та особами без громадянства: наказ Міноборони від 18.06.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0957-24#n12> (дата звернення: 10.11.2024).

15. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. Дата оновлення: 02.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

16. Сімейний кодекс України від 10.01.2022 р. Дата оновлення: 10.10.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

17. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 р. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

18. Митний кодекс України від 13.03.2012 р. 31.10.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

19. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. Дата оновлення: 16.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text> <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

20. Про Бюро економічної безпеки: Закон України від 28.01.2021 р. Дата оновлення: 30.06.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

21. Про дипломатичну службу: Закон України від 07.06.2018 р. Дата оновлення: 10.10.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2449-19#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

22. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 р. Дата оновлення: 31.03.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

23. Про Державне бюро розслідувань: Закон України від 12.11.2015 р. Дата оновлення: 30.06.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

24. Про Службу безпеки України: Закон України від 25.03.1992 р. Дата оновлення: 13.07.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

25. Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб: Закон України від 04.03.1998 р. Дата оновлення: 17.04.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

26. Професійна етика та етикет працівника ДСНС України : навч. посіб. / Лаврецький Р.В., Мовчан І.О., М'якуш І.І. Львів: Вид-во «СПОЛОМ». 2013. 240 с.

27. Мудра Ю.О. Кришталь М.А. Деякі моральні якості співробітників підрозділу ДСНС України. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789>

[/4700/2/%D0%86%D0%86%20% D1%82%D0%BE%D0%BC.pdf#page=313](#) (дата звернення: 10.11.2024).

28. Марчук І.П. Професійно-моральні якості сучасного правоохоронця як домінанта успішності його фахової діяльності. URL: <https://ps.journal.kspu.edu/index.php/ps/article/view/1372> (дата звернення: 10.11.2024).

29. Кримець, Л., Грилюк, С., Недвига, О., & Саєнко, О. Моральні якості військового лідера в умовах російсько-української війни у контексті формування моральної готовності. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. 77(1). С. 90–101.

30. Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення: Закон України від 06.12.2019 р. Дата оновлення: 18.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/361-20#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

31. Стрілецький М.А. Характеристика професійних критеріїв відповідності особи встановленим вимогам при реалізації права на державну службу. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 12. С. 634–637.

32. У справі за конституційними поданнями 51 народного депутата України про офіційне тлумачення положень статті 10 Конституції України щодо застосування державної мови органами державної влади, органами місцевого самоврядування та використання її у навчальному процесі в навчальних закладах України (справа про застосування української мови): Рішення КСУ від 14.12.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v010p710-99#n54> (дата звернення: 10.11.2024).

33. Про забезпечення функціонування української мови як державної: Закон України 25.04.2019 р. Дата оновлення: 15.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

34. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. Дата оновлення: 19.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

35. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. Дата оновлення: 18.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

36. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. Дата оновлення: 04.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

37. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. Дата оновлення: 18.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

38. Статут Ради Європи від 05.05.1949 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001#Text (дата звернення: 15.03.2025).

39. Про приєднання України до Статуту Ради Європи: Закон України від 31.10.1995 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/398/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

40. Про Національне антикорупційне бюро України: Закон України від 14.10.2014 р. Дата оновлення: 04.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

41. Українська мала енциклопедія / проф. Є. Онацький. У 8 т. 16 кн. 1960. Т. 3. Кн. VI. Літери Ком-Ле.

42. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо окремих питань визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» та підготовки умов проведення конкурсу: наказ НАДС від 15.01.2021 р. Дата оновлення: 29.04.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004859-21#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

43. Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А»: Постанова КМУ від 22.07.2016 р. Дата оновлення: 08.06.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

44. Вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад дипломатичної служби категорії «В» з виконанням дипломатичних функцій: наказ МЗС від 18.09.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1074-19#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

45. Стрілецький М.А. Окремі аспекти запобігання та протидії дискримінації як умова реалізації права на державну службу. *Право та державне управління*. 2024. № 4. С. 414–423.

46. Запобігання та протидія дискримінації в Україні. Множинна дискримінація : навч. посіб. / кол. авт. В.С. Березняк, О.С. Юнін, В.В. Шаблистий та ін. ; за заг. ред. д-ра юрид. наук А.Є. Фоменка. Дніпро: Вид-ць Біла К.О., 2022. 236.

47. Равлінко, З. П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження: дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2016. 201 с.

48. Янковець І.В. Дискримінація та інституційний механізм її подолання в Україні: дис. ... д-ра філос. Одеса, 2020. 300 с.

49. Башук О.Р. Адміністративно-правові засади протидії проявів дискримінації дільничними офіцерами поліції в Україні: дис. ... д-ра філософії. Київ, 2022.

50. Кагановська, Т. Є.. Сучасний стан реалізації принципу гендерної рівності на державній службі: організаційно правовий аспект. *Вісник Харківського національного університету імені ВН Каразіна*. Серія «Право». 2017. Вип. 23. С. 6–8.

51. Пожарова, О.В. Щодо визначення поняття дискримінації. 2022. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bbf6e71a-80ad-427d-8456-eb2c92cd3d6a/content>.
52. Середа, О. Г., Свічкарьова, Я. В.. Значення діяльності правоохоронних органів у подоланні дискримінації. *Наукові записки*. Серія: Право. 2023. № 14. С. 80–84.
53. Уварова Н.В. Юридична відповідальність роботодавця за прояви дискримінації щодо працівника. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. № 4. С. 26–30.
54. Jilke, S., Van Dooren, W., & Rys, S. (2018). Discrimination and administrative burden in public service markets: Does a public–private difference exist? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 28(3), P. 423–439. URL: <https://academic.oup.com/jpart/article-abstract/28/3/423/4938536?login=false> (дата звернення: 15.03.2025).
55. McCandless, S., & Blessett, B. (2022). Dismantling racism and white supremacy in public service institutions and society: contextualizing the discussion and introducing the symposium. *Administrative Theory & Praxis*, 44, P. 91-104. URL: <https://doi.org/10.1080/10841806.2022.2043071> (дата звернення: 15.03.2025).
56. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 10.11.2024).
57. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 10.11.2024).
58. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 10.11.2024).

59. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 04.02.1994 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text (дата звернення: 10.11.2024).

60. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 06.10.1999 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 10.11.2024).

61. Конвенція про права інвалідів від 13.12.2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text (дата звернення: 10.11.2024).

62. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.

63. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text (дата звернення: 10.11.2024).

64. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 10.11.2024).

65. Рамкова конвенція про захист прав національних меншин від 01.02.1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_055#Text (дата звернення: 10.11.2024).

66. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. Дата оновлення: 19.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

67. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. Дата оновлення: 19.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

68. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. Дата оновлення: 30.05.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>. (дата звернення: 15.03.2025).

69. Кодекс законів про працю України від . Дата оновлення: 19.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

70. Про медіа: Закон України від 13.12.2022 р. Дата оновлення: 19.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2849-20#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

71. Про освіту: Закон України від 05.06.2017 р. Дата оновлення: 02.05.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 25.05.2025).

72. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. Дата оновлення: 19.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

73. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 р. Дата оновлення: 04.04.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text> (дата звернення: 10.05.2025).

74. Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ: Закон України від 12.12.1991 р. Дата оновлення: 01.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1972-12#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

75. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12#Text> (не чинний).

76. Посібник із запобігання та протидії дискримінації для державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування і надавачів адміністративних послуг. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/guide-to-preventing-discrimination19082024-1.pdf> (дата звернення: 15.03.2025).

77. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Кьєльдсен, Буск Мадсен і Педерсен проти Данії» (Kjelden, Busk Madsen and Pedersen v.

Danmark) від 07.12.1976 №№ 5095/71, 5920/72, 5926/72. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-57509%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-57509%22]}) (дата звернення: 10.11.2024).

78. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Бончковський та інші проти Польщі» (Bączkowski and Others v. Poland) від 03.05.2007 № 1543/06. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-117242%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-117242%22]}) (дата звернення: 10.11.2024).

79. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Крістін Гудвін проти Сполученого Королівства» (Christine Goodwin v. the United Kingdom) від 11.07.2002 № 28957/95. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-60596%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-60596%22]}) (дата звернення: 10.11.2024).

80. Рішення Європейського суду з прав людини по справах «Райніс Гаспаравічус проти Литви» (Rainis Gasparavicius v. Lithuania) від 07.04.2005 №№ 70665/01, 74345/01. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-68749%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-68749%22]}) (дата звернення: 10.11.2024).

81. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Кіютін проти Росії» (Kiyutin v. Russia) від 10.03.2011 № 2700/10. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-103904%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-103904%22]}) (дата звернення: 10.11.2024).

82. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Дж.Н. та інші проти Італії» (G.N. et autres c. Italy) від 01.12.2009 № 43134/05. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-95926%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-95926%22]}) (дата звернення: 10.11.2024).

83. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Сейдіч і Фінчі проти Боснії і Герцеговіни» (Sejdic and Finci v. Bosnia and Herzegovina) від 22.12.2009 №№ 27996/06, 34836/06. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-96491%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-96491%22]}) (дата звернення: 10.11.2024).

84. Про державну таємницю: Закон України від 21.01.1994 р. Дата оновлення: 30.10.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3855-12#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

85. Аналітична довідка за результатами опитувань державних службовців щодо організаційної культури у 2019-2021 роках. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/UPRAVLINJA%20PERSONALOM/Analitika%20ta%20doslidgenja/porivnyalniy-zvit-kultura-dlya-druku.pdf (дата звернення: 10.11.2024).

86. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: Закон України від 15.03.2018 р. Дата оновлення: 31.03.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

87. Про Національну гвардію України: Закон України від 13.03.2014 р. Дата оновлення: 27.06.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

88. Про Державну прикордонну службу України: Закон України від 03.04.2003 р. Дата оновлення: 19.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/661-15#Text> (дата звернення: 05.02.2025).

89. Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту населення: Закон України від 05.03.2009 р. Дата оновлення: 27.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1068-17#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

90. Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій: Постанова КМУ від 16.12.2015 р. Дата оновлення: 17.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1052-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

91. Про затвердження Правил етичної поведінки працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належить до сфери її управління: наказ МВС від

16.11.2018 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0210-22#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

92. Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських: наказ МВС від 09.11.2016 р. Дата оновлення: 04.11.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

93. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту: наказ МВС від 05.05.2015 р. Дата оновлення: 25.04.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0582-15#Text> (дата звернення: 15.05.2025).

94. Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України: наказ МВС від 21.04.2020 р. Дата оновлення: 31.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0473-20#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

95. Про затвердження Порядку проведення службового розслідування в Державній прикордонній службі України: наказ МВС від 08.11.2021 р. Дата оновлення: 16.07.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0039-22#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

96. Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України: наказ МВС від 07.11.2018 р. Дата оновлення: 07.03.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1355-18#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

97. Про затвердження Методичних рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги: наказ Мін'юсту від 12.03.2019 р. URL: <https://ips.ligazakon.net /document/MUS31752> (дата звернення: 10.11.2024).

98. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших законів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому

насильству та боротьбу з цими явищами: З найбільш ефективним механізмом захисту є звернення до суду з позовом про відшкодування шкоди, завданої сексуальними домаганнями, моральної та/чи матеріальної (наприклад, у випадку незаконного звільнення): Закон України від 22.05.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3733-20#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

99. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. Дата оновлення: 17.04.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 15.05.2025).

100. Зубов К.М. Правообмеження у державній службі України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2009. 19 с.

101. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. Дата оновлення: 04.04.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

102. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 р. Дата оновлення: 31.03.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

103. Стрілецький М.А. Щодо окремих аспектів обмежень як умови вступу на державну службу. *Держава та регіони*. Серія: Право. 2024. № 4. Т. 2. С. 166-174.

104. Про внесення змін до Бюджетного кодексу України: Закон України від 15.12.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1081-20#n336> (дата звернення: 10.11.2024).

105. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення досудового розслідування окремих категорій кримінальних правопорушень»: Закон України від 17.06.2020 р. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/720-20#n395> (дата звернення: 15.03.2025).

106. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про запобігання корупції»: Закон України від 04.03.2020 р. Дата оновлення: 15.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/524-20#n256> (дата звернення: 10.11.2024).

107. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади: Закон України від 19.09.2019 р. Дата оновлення: 27.04.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-20#n142> (дата звернення: 15.03.2025).

108. Словника української мови. URL: <https://surl.li/kadgpy> (дата звернення: 10.11.2024).

109. Тлумачний словник української мови. URL: <https://surl.li/itsdeo> (дата звернення: 10.11.2024).

110. Пустовіт О.А. Механізм правового регулювання державної служби в Україні: дис. ... д-ра філософії. Одеса, 2025. 204 с.

111. Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС: наказ МВС від 03.04.2017 р. Дата оновлення: 04.04.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0559-17#Text> (дата звернення: 15.05.2025).

112. Про затвердження Положення про Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення: рішення НАЗК від 09.02.2018 р. Дата оновлення: 15.04.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0345-18#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

113. Стрілецький М.А. Щодо окремих аспектів Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права*: мат. X міжнар. наук.-практ. конфер. (м. Кременчук, 5-7 груд. 2024 р.). Львів-Торунь: Liha-Pres, 2024. С. 523-526. URL: <http://catalog.liha-pres.eu/index.php/liha-pres/catalog/view/347/12873/28921-1>.

114. Про внесення змін до Положення про Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення: наказ НАБУ від 31.03.2022 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0388-22#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

115. Адміністративна справа Харківського окружного адміністративного суду № 637/1427/19 від 18.02.2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Rewiew/87675467> (дата звернення: 15.03.2025).

116. Адміністративна справа Черкаського окружного адміністративного суду № 580/7069/23 від 03.10.2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113899459> (дата звернення: 15.03.2025).

117. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо окремих питань проходження військової служби, мобілізації та військового обліку: Закон України від 11.04.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3633-20#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

118. Рішення У справі 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): Рішення КСУ від 16.10.2007 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-07#Text> (дата звернення: 10.11.2024).

119. Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань: Постанова КМУ від 05.08.2020 р. Дата оновлення: 06.12.2024. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/743-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

ВИСНОВКИ

У ході підготовки дисертаційного дослідження зроблено такі висновки.

1. Історіографічний аспект права на державну службу становлять два види наукових доробок з огляду на їх дотичність до досліджуваної проблематики, тобто ті, які мають:

1) опосередкований характер (сутність і правова природа державної служби; правовий статус державного службовця; суб'єкти управління державною службою; проходження державної служби; юридична відповідальність державних службовців; припинення державної служби);

2) безпосередній характер (сутність і структура права на державну службу; правообмеження; вимоги; запобігання дискримінації). Встановлено, що питання права на державну службу з урахуванням наявних наукових доробок залишається актуальним та важливим, враховуючи: по-перше, зміни чинного законодавства про державну службу; по-друге, наявність прогалин та колізій у чинному законодавстві щодо регулювання права на державну службу; по-третє, введення режиму воєнного стану в Україні та необхідності відповідної адаптації сфери державної служби до цього; по-четверте, пошуку новітніх форматів забезпечення реалізації права на державну службу.

2. Встановлено, що конституційне «право рівного доступу до державної служби» не є абсолютним, оскільки: 1) воно обумовлюється певною(ними) умовою(ами), зокрема громадянством України на рівні Основного закону, та іншими критеріями й обмеженнями на рівні спеціальних законів про державну службу; 2) щодо нього не діє правило «кожному праву одної сторони кореспондується обов'язок іншої сторони» і рівний доступ до державної служби не означає гарантії зайняття посади державної служби; 3) воно є заснованим на особистих якостях та досягненнях осіб, серед яких тільки одна може бути призначеною на конкретну посаду державної служби на підставі конкурсу.

3. Виокремлено такі особливості нормативно-правового регулювання права на державну службу у залежності від сукупності таких критеріїв, як

ступінь його визначення, юридична сила нормативно-правових актів і предмет регулювання: 1) встановлення права на державну службу, яке передбачається тільки законами або а) загальної дії, тобто законами, які безпосередньо передбачають це право і поширюють свою дію на всю державну службу; або б) спеціальної предметної дії, тобто закони, які регулюють окремі питання права на державну службу (вимоги, критерії, обмеження) і поширюють свою дію на всю державну службу; або в) спеціальної видової/підвидової дії, тобто закони, які регулюють право на державну службу для окремих видів/підвидів державної служби; 2) забезпечення права на державну службу, яке регулюється підзаконними нормативно-правовими актами, що визначають такі засади, як: а) процедурні; б) організаційні; в) статусні.

4. Виокремлено та охарактеризовано такі складові права на державну службу: 1) право на доступ до участі у конкурсі або до іншого способу щодо призначення на посаду державної служби; 2) право на участь у конкурсі або в іншому способі щодо призначення на посаду державної служби; 3) право на призначення на посаду державної служби. Визначено, що особливості права на призначення на посаду державної служби мають прояв у: а) повноваженнях суб'єктів призначення або керівників державної служби; б) відповідності осіб, які претендують на посаду державної служби встановленим вимогам; в) процедурі здійснення призначення, яку становлять: контракт про проходження державної служби (у разі його укладення); спеціальна перевірка; присяга державного службовця.

5. Виокремлено два види критеріїв відповідності встановленим вимогам до особи при вступі на державну службу: особистісні та професійні. Особистісні критерії відповідності становлять: 1) громадянство України; 2) віковий ценз [повноліття (вісімнадцять років) або інший вік]; 3) інші критерії: а) стан здоров'я; б) фізична підготовка; в) моральні якості (визначення та стандартно-уніфікований перелік яких не передбачено у жодному законі); г) доброчесність (поняття якої визначено у Законі «Про державну службу», яке не співпадає із

доктринальними визначеннями); д) бездоганна репутація (бездоганна ділова репутація).

6. Визначено, що професійні критерії відповідності є різноаспектними та залежать від посади державної служби, так і від виду (підвиду) державної служби, і виокремлено чотири їх види: 1) стандартні (стосуються всіх осіб, які реалізують своє право на державну службу незалежно від її виду чи підвиду), які становлять: а) володіння державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови; б) відповідна освіта: відповідний ступінь вищої освіти; повна загальна середня освіта; 2) загальні (поширюються тільки або на вид служби, або на її підвиди), які становлять: стаж роботи; володіння іноземною мовою; досвід роботи; 3) спеціальні (визначаються суб'єктом призначення і мають підзаконний уточнюючий характер); 4) професійно-посадові (сукупність знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей), які залежать як від виду державної служби, так і від категорії посади державної служби.

7. Встановлено, що невід'ємною умовою реалізації особою права на державну службу є запобігання та протидія дискримінації щодо особи, яка реалізує свої права під час вступу на державну службу та її проходження. В Україні сформовано основи антидискримінаційного законодавства, яке у тому числі стосується і сфери державної служби.

8. Виокремлено такі основні прояви реалізації антидискримінаційного законодавства у сфері державної служби: 1) мають місце ознаки дискримінації, щодо яких чинним законодавством про державну службу не передбачено жодних дискримінацій, і ними є: раса; колір шкіри; релігійні та інші переконання; етнічне та соціальне походження; сімейний і майновий стан; місце проживання; 2) обмеження окремих ознак дискримінації зумовлене обґрунтованою правомірністю мети такого обмеження, і ними є: громадянство; мовна ознака; політичні переконання; стать; вік; інвалідність; 3) для адміністративної служби характерним є те, що Закон «Про державну службу» щодо питання запобігання

та протидії дискримінації у державній службі передбачає посилення на Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», тобто має місце повне сприйняття визначеного переліку ознак дискримінації з урахуванням особливостей їх імплементації у сферу державної служби; 4) для інших видів державної служби характерним є те, що: а) ряд законів, які регулюють окремі підвиди спеціалізованої служби (ДБР, БЕБ, НАБУ, системи прокуратури тощо) не передбачають ані принципу рівності, ані принципу недискримінації, ані положення «незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками», ані посилення на Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; б) для такого підвиду державної служби, як служба у поліції, характерним є те, що ст. 49 Закону «Про Національну поліцію» передбачає таке недискримінаційне положення, як: «незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання», яке є адаптованим до служби у поліції і тому воно не передбачає такої ознаки дискримінації, як «інвалідність».

9. Визначено, що: 1) обґрунтована правомірність мети обмеження ознак дискримінації має місце у тому разі, якщо: а) вона передбачена законом; б) відповідає принципів «правової визначеності», тобто сформульована із достатнім ступенем чіткості, що дало б змогу особі: по-перше, узгоджувати з нею свою поведінку; по-друге, передбачати, згідно з обставинами, наслідки вчинення нею конкретних дій; 2) законними підставами для введення обмежень щодо реалізації певних прав особи у сфері державної служби можуть бути: незалежність та територіальна цілісність України; державний суверенітет; конституційний лад; науково-технічний і оборонний потенціал України; законні інтереси держави та права громадян; економіка держави; інтереси держави і суспільства; запобігання розголошенню державної таємниці; запобігання

вчиненню злочинів; забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку тощо.

10. Встановлено, що чинне законодавство про державну службу оперує поняттям «обмеження», яке використовується або безпосередньо у назві відповідної статті, або через словосполучення «не можуть бути прийняті», «не може бути призначена», «не може обіймати», «заборона окремим фізичним особам обіймати певні посади (перебувати на службі) в органах державної влади» тощо. Особливості нормативного регулювання обмежень мають прояв у тому, що: 1) вони передбачаються переважно законами; 2) закони не передбачають визначення поняття «обмеження», що: а) не сприяє однозначному його застосуванню у різних законах; б) допускає неоднозначне змістовне навантаження; в) допускає різну редакцію положень щодо обмеження у законах; 3) вони передбачаються або окремими статтями закону, які містять у своїй назві поняття «обмеження», або окремими словосполученнями у змісті статей закону, або посиланнями на відповідні статті інших законів, які передбачають обмеження; 4) їх переліки для конкретного виду/підвиду державної служби є здебільшого вичерпними і не допускають додаткових тлумачень; 5) основними нормативними актами, які передбачають обмеження у державній службі, є Закони: «Про державну службу», «Про запобігання корупції», «Про очищення влади».

11. Встановлено, що єдиним доказом притягнення особи, яка вчинила корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення, до адміністративної відповідальності є дані про таку особу у Єдиному державному реєстрі осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення. Основними ознаками Реєстру є те, що: 1) він є електронною базою даних таких осіб; 2) він забезпечує єдиний облік таких осіб; 3) до нього вносяться дані про притягнення особи до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової або дисциплінарної відповідальності; 4) підставами для внесення до нього даних є: а) електронна копія рішення суду (яке набрало законної сили), яке надходить з Державної судової адміністрації до Реєстратора (НАБУ) – щодо кримінальної,

адміністративної, цивільно-правової відповідальності; або б) засвідчена в установленому порядку паперова копія розпорядчого документа про накладення чи скасування розпорядчого документа про накладення дисциплінарного стягнення – щодо дисциплінарної відповідальності; 5) передбачено вичерпний перелік підстав для вилучення з нього даних про відповідну особу.

12. Виокремлено такі основні характеристики обмеження про те, що на державну службу не може вперше вступити особа чоловічої статі віком до 60 років, яка не пройшла базову загальновійськову підготовку або військову службу, крім осіб, визнаних за станом здоров'я непридатними до військової служби: 1) стосується тільки кандидатів на посади: а) державної служби; б) служби в органах місцевого самоврядування; в) прокурорів; 2) стосується тільки тих осіб, які *уперше* вступають на державну службу; 3) починає застосовуватися: а) з дня, наступного за днем припинення чи скасування воєнного стану; б) не раніше ніж через один рік після запровадження базової загальновійськової підготовки, тобто не раніше 01.09.2026 р.; 4) не стосується осіб, визнаних за станом здоров'я непридатними до військової служби.

13. Виокремлено два підходи щодо нормативного регулювання максимального (граничного) віку як обмеження при вступі на державну службу, відповідно до яких чинне законодавство про державну службу: 1) не передбачає максимального (граничного) віку при вступі на державну службу (Закон «Про державну службу»); 2) передбачає максимальний (граничний) вік опосередковано, через: по-перше, обмеження щодо проходження державної служби і, по-друге, як підставу звільнення з посади державної служби.

14. Виокремлено два види обмежень для особи, яка претендує на посаду державної служби: 1) загальні, які передбачаються для всіх видів державної служби: в установленому законом порядку визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена; має судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; відповідно до рішення суду позбавлена права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або займати відповідні

посади; піддавалася адміністративному стягненню за правопорушення, пов'язане з корупцією, – протягом 3 років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; має громадянство іншої держави; не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення; підпадає під заборону, встановлену Законом «Про очищення влади; 2) спеціальні: передбачені для окремих підвидів державної служби: якщо щодо особи було припинено кримінальне провадження з nereабілітуючих підстав; якщо особа має захворювання, що перешкоджає проходженню служби; якщо вона надала завідомо неправдиву інформацію під час прийняття на службу тощо.

15. Надано визначення понять: «право на державну службу» – це можливість громадянина зайняти посаду державної служби за умови його відповідності законодавчо встановленим критеріям та обмеженням на підставі визначеної процедури з дотриманням принципу рівності; «право на доступ до участі у конкурсі» – це можливість особи надати нормативно визначену інформацію про відповідність умовам конкурсу на заміщення посади державної служби; «право на призначення на посаду державної служби» – це законодавчо визначена можливість громадянина України на проходження процедури допуску до конкретної посади державної служби з урахуванням установлених вимог та правообмежень; «добročесність» – це сукупність морально-етичних характеристик, які визначають межі та спосіб ставлення особи щодо себе, суспільства і держави; «обмеження» – це державна настанова щодо нормативної локалізації можливостей реалізації особою права на державну службу; «правообмеження» – це обмеження, які чітко, конкретно і вичерпно визначені законами; «спеціальна перевірка» – це процедура здійснення контролю за достовірністю відомостей про особу, яка претендує на посаду державної служби з метою підвищення якості відбору кандидатів і забезпечення їх відповідності вимогам щодо доброчесності та відсутності конфліктів інтересів.

16. Встановлено, що Закону «Про державну службу» не передбачає випадків, коли може укладатися контракт про проходження державної служби, і зазначено, що такий підхід має як позитивну сторону (враховуючи конкретні обставини державного органу (насамперед кадрове забезпечення), суб'єкт призначення, з метою забезпечення оперативного, ефективного та професійного виконання поставлених завдань та вирішення тимчасових кадрових проблем, вправі приймати рішення про те, що при вступі на ці посади укладається контракт про проходження державно служби), так і негативну сторону, яка може мати місце у зловживанні суб'єктом призначення своїми повноваженнями і прояві ним суб'єктивного підходу щодо конкретного претендента на державну службу.

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

6. Стрілецький М.А. Характеристика професійних критеріїв відповідності особи встановленим вимогам при реалізації права на державну службу. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 12. С. 634–637.

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-12/148>.

URL: http://lsey.org.ua/12_2024/151.pdf.

7. Стрілецький М.А. Окремі аспекти запобігання та протидії дискримінації як умова реалізації права на державну службу. *Право та державне управління*. 2024. № 4. С. 414–423. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua /archive/4_2024/58.pdf.

8. Стрілецький М.А. Щодо окремих аспектів обмежень як умови вступу на державну службу. *Держава та регіони*. Серія: Право. 2024. № 4. Т. 2. С. 166–174. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/http://law.stateandregions.zp.ua/archive/1-2_2024/30.pdf.

9. Стрілецький М.А. Особистісні критерії відповідності особи встановленим вимогам при реалізації права на державну службу. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 1. С. 684–687. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-1/160>.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Стрілецький М.А. Щодо окремих аспектів Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права: матер. X міжнар. наук.-практ. конфер. (м. Кременчук, 5-7 груд. 2024 р.)*. Львів-Торунь: Liha-Pres, 2024. 528 с. С. 523–526. DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-452-1-143>.

ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

Положення і висновки дисертаційного дослідження доповідалися та обговорювалися на засіданні кафедри адміністративного і фінансового права Національного університету «Одеська юридична академія». Положення, висновки та пропозиції, що містяться в дисертаційному дослідженні, доповідалися на міжнародній науково-практичній конференції *«Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права»* (м. Львів – Торунь, 5-7 грудня 2024 р.) – дистанційна участь.

ЗМІНИ

у порядку щодо здійснення спеціально перевірки

Попередня редакція	Нова редакція
8. Для проведення спеціальної перевірки претендент на посаду подає до відповідного органу:... 2) автобіографію; 3) копію паспорта громадянина України	2. Для проведення спеціальної перевірки претендент на посаду подає до відповідного державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим, органу місцевого самоврядування:... 2) автобіографію на дату надання згоди на проведення спеціальної перевірки, яка створена в електронній формі, роздрукована та підписана власноруч і містить, зокрема, доповнений перелік відомостей згідно Порядку №171; 3) копії сторінок паспорта громадянина України у формі книжечки з даними про прізвище, ім'я та по батькові (за наявності), видачу паспорта та адресу зареєстрованого місця проживання або лицьового і зворотного боків паспорта громадянина України у формі картки та витягу з реєстру територіальної громади для підтвердження інформації про місце проживання (перебування).
Відсутній пункт.	2. Згода на проведення спеціальної перевірки подається разом із заявою на призначення , а в разі призначення (обрання) чи затвердження на посаду місцевою радою або за результатами конкурсного добору - протягом трьох робочих днів з дня відповідного призначення (обрання) чи затвердження або одержання претендентом на посаду повідомлення про результати конкурсу.
Відсутній пункт	5. Органи (підрозділи), які проводять перевірку відомостей, зазначених у пункті 3 цього Порядку, повертають без розгляду запит про перевірку відомостей щодо претендента на посаду у таких випадках: 1) посада, на яку претендує особа, не належить до посад , які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком; 2) запит надіслано після закінчення строку , визначеного абзацом першим частини першої статті 57

	Закону України “Про запобігання корупції” (25 календарних днів); 3) до запиту не додано документи, зазначені у підпунктах 1-8 пункту 2 цього Порядку, або такі документи містять виправлення; 4) запит <i>не підписано уповноваженою на те особою</i>, визначеною відповідно до абзаців другого – четвертого пункту 4 цього Порядку.
Відсутній пункт.	У разі повернення запиту про перевірку відомостей щодо претендента на посаду без розгляду у випадках, передбачених підпунктами 2-4, абзацом сьомим цього пункту, посадова особа (орган), яка (який) організовує проведення спеціальної перевірки, зобов’язана (зобов’язаний) у триденний строк вжити заходів для виправлення всіх недоліків та повторно надіслати доопрацьований запит до органу (підрозділу), який проводить спеціальну перевірку. Крім випадків, зазначених у підпунктах 1-4 цього пункту, запит про перевірку відомостей щодо претендента на посаду повертається: Національним агентством - у разі, коли претендент на посаду не подав декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік у порядку, визначеному Законом України “Про запобігання корупції”.
12. У разі встановлення за результатами спеціальної перевірки та розгляду зазначеного пояснення претендента на посаду факту подання ним підроблених документів або неправдивих відомостей посадова особа (орган), яка (який) здійснює призначення (обрання) на таку посаду, повідомляє протягом трьох робочих днів про виявлений факт	10. Відомості щодо претендента на посаду є такими, що не відповідають встановленим законодавством вимогам для зайняття посади, у разі встановлення за результатами спеціальної перевірки фактів: 1) подання підроблених документів або неправдивих відомостей; 2) відображення у декларації особи, недостовірних відомостей, якщо такі відомості стосуються майна (100 прожиткових мінімумів); 3) належності претендента на посаду до переліку осіб, щодо яких застосовуються заборони, передбачені Законом України “Про очищення влади”; 4) неперебування на військовому обліку за місцем проживання (місцем реєстрації та фактичного проживання) претендента на посаду; 5) наявності у претендента на посаду громадянства іноземної держави.

правоохоронним органам та відмовляє претендентові на посаду у призначенні (обранні) на посаду.	
---	--