



---

---

**ДЕРЖАВНА  
СЛУЖБА**

---

---

---

---

**CIVIL  
SERVICE**

---

---

**Андрій Заболотний**  
аспірант кафедри державознавства і права  
НАДУ при Президентіві України

## ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

*Розглядаються тенденції відмежування окремих державних органів від правового регулювання, передбаченого загальним законодавством з питань державної служби.*

**Ключові слова:** державна служба; правове регулювання; законодавство у сфері державної служби; державні органи.

**Andriy Zabolotniy**  
PhD student of the State Studies and Law Chair,  
NAPA under the President of Ukraine

## SOME ASPECTS OF THE REGULATION OF PROFESSIONAL ACTIVITIES BY PUBLIC AUTHORITIES

*The transformation occurring in Ukraine needs new approaches to increasing the efficiency of functioning and development of civil service, their scientific substantiation and implementation. After all, an effective state service is one of the most important factors in the successful political, economic and social and other reforms.*

*In this context, the problem of the legal aspect of regulation of civil servants in public authorities is becoming relevant. The purpose of the article is to determine the problems of regulating the professional activity of civil servants in the historical and legal context and justification of directions of their solution in the modern professional space of public service in Ukraine.*

*The article highlights the actual problems of the problem field of the civil service, which in a certain way affect the legal aspects of regulation of professional activity in public authorities. It is proposed to determine professional activity as such activities that are based on special knowledge and skills, and requires a professional for certain training and education. It is indicated that the structure of professional activity contains the following elements: the purpose and result of activity, subject of activity, system of professional activity tools, system of professional official duties, system of legal provision of professional activity, professional environment and working conditions. It is indicated that the professional activity of civil servants is associated with the implementation, as a rule, as the main type of activity of special official powers for remuneration, payable at the expense of the state budget. It is noted that the peculiarity of the civil service as professional activity is that it is intended to guarantee stability in the state, to coordinate the interests of people and the state, to act as a guarantor of order support, through realization in one way or another. The space of professional activity of civil servants contains such components as: the conditions for implementing this activity, development and self-realization of management personnel of public authorities, as well as any space of other professional activities. Determination of a number of problems of legal regulation of professional activities of civil servants in Ukraine. Such problems of legal regulation of professional activity of civil servants are considered: the introduction of a unified system of legal regulation on civil service issues, which became possible in connection with the entry into force of the new edition of the Law of Ukraine «On Civil Service»; Changing approaches to joining the position of civil service based on merits and exclusively competitive selection; effective passage, impossibility of arbitrary termination of service and fair remuneration in accordance with the position of position in the state body; The only approaches to paying policies in public authorities, etc.*

*It is noted that the legal regulation of professional activities of civil servants may affect both direct professional activities and at the level of legal regulation of public authorities and the entire system of public service of Ukraine.*

*In order to solve these problems, the formation of a specially authorized central executive body is proposed, which ensures the formation and implementation of a state policy on the correct application, steady compliance and preventing the non-financing of legislation requirements (state legal service and relevant territorial units) and recommend proposals for changes in accession, The passage, termination of the civil service and remuneration shall be made to special laws exclusively by amending the Law of Ukraine «On Civil Service».*

*It is indicated that the features that are inherent in some state bodies (their apparatuses, secretariates) should be clearly defined in the section of the Law of Ukraine «On Civil Service».*

**Key words:** civil service; legal regulation; legislation on civil service; state bodies.

### Постановка проблеми

Сучасний процес створення сильної, стабільної, сприятливої для інвестицій та інновацій, конкурентоспроможної держави нерозривно пов'язаний з розвитком її системи публічної служби.

Започатковані зміни державної політики, що відбуваються в країні, потребують нових підходів до професійної діяльності державних службовців та посадових

осіб місцевого самоврядування, як активних елементів таких змін, їх наукового обґрунтування та впровадження. Адаже ефективне публічне управління є одним з найважливіших чинників успішного проведення політичних, економічних, соціальних та інших реформ, а якісна і продуктивна професійна діяльність державних

© Заболотний А.В., 2021.

службовців та посадових осіб місцевого самоврядування виступає запорукою цих змін.

В цьому контексті набуває актуальності проблема правового аспекту регулювання діяльності державних службовців в органах публічної влади.

Аналіз  
останніх  
досліджень  
і публікацій

Питання, пов'язані з різними аспектами правового регулювання державної служби, були предметом дослідження протягом значного періоду розвитку вітчизняної правової науки. Перш за все вони розглядалися з позицій адміністративного права. Серед вчених-юристів, які займалися проблемами державної служби за часів СРСР, і які розглядали її, перш за все, як об'єкт дослідження з позицій правої науки, слід виділити А. П. Альохіна, І. А. Бачило, О. В. Воробйова, Ю. М. Козлова, Д. А. Керімова, Б. М. Лазарева, Б. Д. Лебіна, В. М. Манохіна, І. М. Пахомова, М. С. Перфільєва, Ю. О. Розенбаума, С. С. Студенікіна, М. С. Студенікіну, Ю. А. Тихомирова, О. М. Якубу, Ц. А. Ямпольську та інших вчених. Цікавими, з огляду на досліджувану проблему, є розгляд державної служби з позицій діяльнісного підходу.

Так, В. М. Манохін [4, с. 11–15], дискутуючи з приводу визначення державної служби із С. С. Студенікіним [11], який розглядає державну службу як практичне здійснення функцій держави і в плані правових відносин визначає її як відносини тієї чи іншої особи до держави, в результаті якого ця особа отримує повноваження в тій чи іншій мірі здійснювати державні функції, визначає відсутність у такому визначенні організуючої ролі держави. Одночасно автор вказує на те, що в науковій літературі превалює погляд на державну службу як на діяльність осіб, що називаються державними службовцями, через практичне виконання функцій держави. Він розглядає поняття «державна служба» як таке, сутність та зміст якого пов'язані з державою, її роллю і місцем в житті суспільства. Виникнення становлення і розвиток державної служби пов'язується з виникненням, розвитком і відмиранням держави [4, с. 5]. Цікавим є визначення державної служби, яке наводить В. М. Манохін [4, с. 10–11]. Він визначає такі основні положення радянської державної служби:

- по-перше, радянська державна служба являє собою частину, або одну із сторін організаційної діяльності держави. Одну із сторін тому, що, на думку автора, організація державної діяльності перед організацією державної служби потребує створення державних органів та їх системи);
- по-друге, специфіка такої організаційної діяльності держави полягає в тому, що ця діяльність спрямована на залучення державних службовців та правове регулювання їх діяльності;
- по-третє, діяльність державних службовців спрямована на безпосереднє здійснення завдань держави.

І підсумовуючи ці положення, автор дає визначення радянської державної служби, з одного боку, як діяльності держави щодо організації та правового регулювання діяльності персонального особового складу державних органів та інших державних організацій, а з іншого – діяльності державних службовців щодо практичного здійснення завдань держави.

У роботах І. Бачило [1], І. Пахомова [5] зазначається, що проблеми радянської державної служби повин-

ні вирішуватися на засадах дослідження радянської соціалістичної державності, правового регулювання трудової діяльності радянських людей (оскільки праця державного службовця розглядається як один з видів трудової діяльності). І. М. Пахомов вказує на те, що державна служба – це основана на законі і оплачувана діяльність службового персоналу державних органів, яка полягає у практичній реалізації державних владних повноважень [5, с. 8]. Правові закріплення таких визначень державної служби на той час були відсутніми, адже в СРСР не існувало окремого нормативного акту у формі закону щодо державної служби. Отже, слід зазначити, що наукові підходи до використання діяльнісного підходу до визначення сутності та змісту державної служби розвивалися ще в радянському адміністративному праві.

Сучасні вимоги суспільства до державної служби потребують нового осмислення та наукового забезпечення процесів її функціонування та розвитку. На сьогоднішній день накопичено вагомий доробок науковців щодо проблем функціонування та розвитку державної служби. Серед праць вчених-правознавців, які розглядають сучасні проблеми державної служби, слід вказати роботи В. Б. Авер'янова, Д. В. Балуха, Ю. П. Битяка, Л. Р. Білої-Тіунової, А. Т. Гаркуші, С. Д. Дубенко, І. Б. Коліушка, Є. Б. Кубка, О. В. Петришина, М. В. Федоренка тощо. В галузі науки державного управління необхідно визначити напрацювання в сфері публічної служби таких вчених як Т. Е. Василевська, С. В. Газарян, Н. Т. Гончарук, М. М. Іжа, Н. С. Калашник, Н. А. Липовська, Т. В. Мотренко, О. Ю. Оболенський, П. Т. Павленчик, О. І. Пархоменко-Куцевіл, Л. А. Пашко, Т. І. Пахомова, Л. В. Прудіус, М. І. Рудакевич, С. М. Серьогін, А. С. Сіцінський, І. Г. Сурай, О. І. Сушинський, І. В. Шпекторенко, С. К. Хаджирадєва та багатьох інших дослідників. Слід зазначити, що в сучасному науковому дискурсі у сфері публічного управління основними напрямками її розгляду: державна служба як соціальний інститут; державна служба як правовий інститут; державна служба як професійна, суспільна діяльність; державна служба як система; державна служба як публічно-правові відносини між державою і службовцем.

Метою статті є визначення проблем регулювання професійної діяльності державних службовців в історико-правовому контексті та обґрунтування напрямків їх вирішення в сучасному професійному просторі публічної служби в Україні.

У сфері публічного управління регулювання професійної діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування пов'язане із низкою важливих проблем (Див. табл. 1). В таблиці виділено актуальні проблеми проблемного поля державної служби, що певним чином торкаються правових аспектів регулювання професійної діяльності в органах публічної влади.

Зміст професійної діяльності можна визначити як таку діяльність, що здійснюється на основі спеціальних знань і навичок та вимагає у службовця певної підготовки і освіти. Структура професійної діяльності містить наступні елементи.

1. Мету та результат діяльності. Мета діяльності, як правило, фіксується за допомогою зразків відпо-

Мета

Виклад  
основного  
матеріалу

Проблемне поле регулювання професійної діяльності в системі публічної служби.

№	Проблеми регулювання професійної діяльності в органах публічної влади	Наукове забезпечення вирішення проблеми в науковому дискурсі публічного управління
1.	Загальні питання становлення, функціонування, перспектив розвитку публічної служби як інституту держави та дієвого механізму публічної влади	В. Бакуменко, Ю. Битяк, К. Ващенко, С. Дубенко, О. Западничук, Н. Липовська, Т. Пахомова, О. Оболенський, С. Серьогін,
2.	Професіоналізація державної служби	Н. Артеменко, О. Висильєва, Н. Васильєва, О. Воронько, Н. Гончарук, М. Іжа, Ю. Кізілов, А. Сицинський
3.	Принципи і підходи, державної кадрової політики, етичні принципи діяльності державних службовців	Т. Василевська, Т. Витко, В. Галай, М. Іжа, Т. Кагановська, О. Линдюк, М. Рудакевич, І. Письменний, О. Стельмашук, А. Чаркіна
4.	Сутність та зміст таких понять як управлінець, державний службовець, посадова особа місцевого самоврядування	С. Дубенко, С. Газарян, Т. Пахомова, О. Пархоменко-Куцевіл, А. Сіцинський, С. Серьогін
5.	Управлінська діяльність, оцінювання людських ресурсів, управління персоналом, кадровий потенціал	А. Зелінський, А. Ліпінцев, Б. Колесніков, М. Іжа, Н. Липовська, Д. Неліпа Л. Пашко, Ю. Потьомкіна, Л. Прудіус, А. Рачинський
6.	Навчання та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	Н. Калашник, О. Мельников, А. Михненко, О. Окіс, К. Сидорова, В. Сороко, І. Сурай, В. Федоренко, С. Хаджирадєва, І. Шпекторенко
7.	Компетенцій і компетентностей у державній службі, їх видів як характеристик державних службовців	О. Антонова, А. Зелінський, Т. Желюк, С. Калашнікова, А. Пантрягіна, К. Сидорова, В. Сороко, С. Хаджирадєва
8.	Цифровізація професійної діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	А. Журавльов, В. Кузьменко, А. Осьмак

відної діяльності, їх описів, формулювання загальних і спеціальних вимог до них. Зразки можуть бути задані за допомогою посадових інструкцій, положень, державних та інших стандартів, відповідної документації тощо. Проте, це можливо не у всіх професіях і не в кожному виді діяльності. У певних випадках таким зразком може слугувати компетентний фахівець, якого визнано авторитетом у визначеному напрямку діяльності. У творчих та управлінських професіях не завжди можливо детально формалізувати, алгоритмізувати та описати технологію та кінцевий результат діяльності. Необхідно вказати, що цілі професійної діяльності конкретизуються в цілях конкретного фахівця, що займає певну посаду.

2. Предмет діяльності (ним може бути не обов'язково предмет, але і будь-яка система – знакова, соціальна, образотворча). Предмет діяльності – це система взаємозв'язаних характеристик та властивостей предметів, процесів, явищ як матеріального, так і не матеріального характеру, на яку повинен впливати суб'єкт діяльності для досягнення результату. Предмет діяльності фіксується за допомогою документації, організації робочого простору, але не завжди його можна точно описати.

3. Система інструментів професійної діяльності. Система інструментів професійної діяльності можна розглядати як засоби діяльності, за допомогою яких людина взаємодіє з предметом діяльності та відповідно до визначеної мети, змінює і перетворює його.

4. Система професійних посадових обов'язків. Професійні посадові обов'язки визначаються як основні форми активності працівника, обов'язкові складові його професійної діяльності. Відображаються в поса-

дових інструкціях, як правило нормативно врегульовані і юридично закріплені.

5. Система правового забезпечення професійної діяльності. Система правового забезпечення відображається в нормативних документах і визначає права працівника відносно оплати праці, здорових і безпечних умов праці, можливостей підвищення кваліфікації, користування медичною допомогою, різними формами соціальної допомоги, участі в житті трудового колективу.

6. Професійне середовище, соціальні та інші умови праці. Умови праці визначають середовище на робочому місці службовця. Можна виокремити наступні групи умов праці: умови праці, що пов'язані з середовищем та соціальні умови праці. Умови праці, що пов'язані з професійним середовищем, це, в першу чергу, вітальні та санітарно-гігієнічні умови трудової діяльності. Соціальні умови праці проявляються через соціальну значущість професії, соціально-психологічний клімат в колективі та органу влади в цілому, корпоративну культуру, колективні та професійні традиції, систему ділових комунікацій та норм ділової активності.

Професійна діяльність державних службовців пов'язана з виконанням, як правило, в якості основного виду діяльності спеціальних посадових повноважень за винагороду, що виплачується за рахунок коштів державного бюджету. Можна стверджувати, що особливість державної служби як професійної діяльності полягає в тому, що вона покликана гарантувати стабільність в державі, узгоджувати інтереси людей і держави, виступати гарантом підтримки порядку, через реалізацію в тій чи іншій мірі владних функцій. Така діяльність носить публічний характер, виступаючи ви-

разником інтересів громадян, з одного боку, та органів державної влади – з іншого.

З урахуванням визначення поняття державної служби, відповідно до діючого Закону України «Про державну службу», варто зазначити, що професійна діяльність державних службовців – це соціально-значуща діяльність, виконання якої вимагає від людини спеціальних знань, умінь та навичок, в також професійно обумовлених властивостей особистості, тобто відповідних професійних компетентностей [7]. Можна вказати, що простір професійної діяльності державних службовців містить такі складові як: умови реалізації цієї діяльності, розвитку і самореалізації управлінського персоналу органів публічної влади, як і будь-який простір іншої професійної діяльності.

Але аналіз нормативних документів, емпіричних спостережень, результатів соціологічних опитувань державних службовців, статистичних даних дозволяє зробити висновок про проблеми правового регулювання державної служби як професійної діяльності.

З одного боку вітчизняні вчені, розглядаючи цей стан, зазначають, що модернізація державної служби – це системний процес різного роду зрушень і перетворень у сфері державної служби, що забезпечує перехід інституту державної служби від стабільного «традиційного» до безперервно змінного, динамічного сучасного стану напрямки його оновлення, постійного якісного вдосконалення. який стосується різноманітних правових, організаційних, інституціональних, соціальних, економічних, політичних, етичних та інших аспектів державної служби; це прогресивний процес комплексного реформування чинного інституту державної служби, що здійснюється з метою приведення в більш конкурентоздатний вигляд окремих його складових елементів та створення в ньому нових інститутів, супроводжується структурними змінами й трансформацією функцій, форм, методів, технологій, інструментів і способів управлінської діяльності у сфері державної служби з метою реалізації нових цілей, завдань, пріоритетів, стратегій, набуття нової позитивної якості, наближення до максимального можливого рівня розвиненості, адаптації інституту державної служби до європейських стандартів і цінностей [5, с. 44].

Частково погоджуючись із даним визначенням, зазначимо, що згадана трансформація не завжди спрямована на розвиток, а у випадках, які нами розглянуто у даному дослідженні, швидше за все має на меті зовсім інший тренд, а саме виокремлення від загальних правил регулювання в системі державної служби. Необхідно підкреслити, що правове регулювання професійної діяльності державних службовців може торкатися як безпосередньо процесу професійної діяльності, так і на рівні правового регулювання органів публічної влади та всієї системи публічної служби України.

Так, в роботі [6] розглядаючи державну службу як відкриту, складну, динамічну систему, що розвивається, автор зазначає, що її реформування може відбуватися у напрямках: зміни цілей системи, зміни структури системи, зміни процесів, що відбуваються в системі та зміни елементів системи. Безумовно, всі ці зміни певним чином пов'язані між собою. Але чи всі вказані напрямки змін повинні реалізовуватися одночасно? На думку автора, зміна стратегічних цілей функціонування

та розвитку системи державної служби активізує подальші зміни в цій системі. Зміна цілей функціонування та розвитку системи активізує реструктуризацію та реінжиніринг процесів, висуває нові вимоги до характеристик людських та інших ресурсів системи. На жаль, сьогодні реформування органів виконавчої влади, як правило, відбувається без розробки стратегічного плану розвитку такого органу. Враховуючи, що людські ресурси є основним елементом системи державної служби, слід звернутися до моделей управління людськими ресурсами в контексті функціонування та розвитку системи державної служби [5; 6, с. 138].

Поділяючи таку позицію варто окреслити сучасні не-системні ініціативи, котрі визначають достатньо різнобічні підходи до аспектів управління людськими ресурсами в органах публічної влади. Понад п'ять років тому, починаючи з 01 травня 2016 року, в Україні розпочато впровадження єдиної системи правового регулювання з питань державної служби, що стало можливим у зв'язку з набранням чинності новою редакцією Закону України «Про державну службу» (далі – Закон) [9], що розроблена Національним агентством України з питань державної служби (далі – НАДС) у взаємодії з громадськими організаціями та Програмою OECD/SIGMA.

При цьому реформа державної служби передбачала зміну підходів до вступу на посади державної служби на основі заслуг та виключно конкурсного відбору, реалізуючи вимогу статті 38 Основного Закону – Конституції України щодо забезпечення права рівного доступу громадян на державну службу [3]. Крім того, принциповими новаціями для того історичного періоду стали норми щодо результативного проходження, неможливості свавільного припинення служби та справедливої винагороди відповідно до займаної посади в державному органі.

Натомість, останнім часом спостерігається процес створення відокремлених підходів до згаданих питань в різних державних органах. Перші з них внесені під час прийняття Закону України «Про вищу раду правосуддя» [7] наприкінці 2016 року, що мало наслідком створення окремої Комісії з питань вищого корпусу державної служби в системі правосуддя для відбору на посади керівників апаратів Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих судів та їх заступників, керівників секретаріатів Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та їх заступників, Голови Державної судової адміністрації України та його заступників. Ці посади відповідно до статті 6 Закону віднесено до категорії «А» і кандидати, які на них претендують, мають відповідати загальним вимогам, передбаченим законом та Типовими вимогами до цих посад, що затверджені Урядом за поданням Національного агентства України з питань державної служби та погоджені Комісією з питань вищого корпусу державної служби. Натомість законодавчо передбачена необхідність діяльності окремої Комісії в системі правосуддя, окремих Типових вимог до згаданих посад вищого корпусу, що затверджуються рішенням Вищої ради правосуддя, на нашу думку, видається нелогічною оскільки відповідно до Закону ці посади належать до однієї і тієї ж категорії. Передусім це створює неоднакові умови і незручності для громадян, які претендують на зайняття таких посад вищого корпусу

та мали б готуватись та проходити конкурси на відповідні посади за єдиними правилами. Більш того, інституційно за низку етапів конкурсного відбору, насамперед вступних тестувань на знання законодавства та іноземної мови відповідає Центр оцінювання кандидатів на посади державної служби, котрий утворено у 2019 році з метою підвищення якості та об'єктивності оцінювання кандидатів на посади державної служби [10]. Крім того, уся інформація про вакансію, від моменту її публікації до визначення переможця, також заповнюється на єдиному порталі [career.gov.ua](http://career.gov.ua), що регулюється НАДС. Наступні новації, що відокремлюють деякі державні органи від загального законодавства про державну службу впроваджено у 2020 році Законом України «Про внесення змін до Митного кодексу України та деяких інших законодавчих актів України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи» [8]. Нововведення стосувались особливостей призначення за контрактом посадових осіб та працівників митних органів, а також структури оплати праці, особливо системи преміювання. На відміну від Закону передбачено дев'ять складових заробітної плати таких державних службовців, в тому числі п'ять видів надбавок та два види премії.

Згадане не узгоджується з єдиними підходами до політики оплати праці в державних органах та створює міжвідомчі диспропорції у розмірі винагород на посадах державної служби з однаковим рівнем складності й відповідальності. На сьогодні про приклади збереження тенденції подібних неоднакових підходів йде мова в низці зареєстрованих у Верховній Раді України законопроектів. Так проектом Закону України «Про парламентську службу» (реєстр. № 4530) пропонується низка власних регулювань, зокрема з питань прийняття на службу, окремих вимог до кандидатів та оплати праці. При цьому, як зазначає у своєму висновку від 22 січня 2021 року Програма OECD/SIGMA, згадана законодавча ініціатива не надає обґрунтованих на фактичних даних підстав щодо створення окремої державної служби для Апарату Верховної Ради України та конкретно не пояснює в якій частині чинний Закон є «недостатнім» для регулювання «різних та специфічних умов» роботи цього Апарату. Проектом Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Службу безпеки України» щодо удосконалення організаційно-правових засад діяльності Служби безпеки України (реєстр. № 3196-д) запропоновано особливості при формуванні конкурсної комісії для відбору на посади державної служби категорії «А» і «Б» шляхом включення до такої комісії представника Служби. Водночас завданнями відповідної комісії є перевірка вимог до професійної компетентності. Інші особливості призначення голів місцевих державних адміністрацій та їх заступників містяться в проекті Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про місцеві державні адміністрації» та деяких інших законодавчих актів України щодо реформування територіальної організації виконавчої влади в Україні» (реєстр. № 4298). Авторами означених законодавчих ініціатив наводиться низка причин та деякий іноземний досвід, з урахуванням якого окремі державні органи та/або їх апарати пропонується виокремити від загальної системи правового регулювання державної служби, передбаченої Законом.

Причинами таких дій з боку суб'єктів права законодавчої ініціативи та зацікавлених державних органів (їх апаратів) може бути складність одночасного реформування окремих питань по всій системі державних органів, особливо тих питань, котрі стосуються більш престижного статусу та винагороди. Таким чином, надмірні особливості окремих служб в межах системи державних органів не сприятимуть її сталості та професіоналізації, як загальним принципам державної служби, визначеним статтею 4 Закону.

На нашу думку, в інтересах національної безпеки є необхідність впровадження єдиного підходу до кадрового забезпечення цивільної служби в органах публічної влади як на центральному рівні, так і в регіонах.

#### Висновки

Питання дотримання законодавства у діяльності державних органів є основоположними, закладають суспільну довіру до інституцій, а відтак мають бути посилені людськими і фінансовими ресурсами, зокрема шляхом зміцнення інституційної спроможності юридичних служб державних органів, надання їм кадрової та фінансової автономності від керівництва державного органу, у якому вони працюють, унеможлививши тим самим їх лояльність у питаннях принципової позиції (підготовка зауважень, візування проектів рішень, представництво інтересів в судах тощо). Це можливо шляхом утворення спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики щодо правильного застосування, неухильного дотримання та запобігання невиконанню вимог законодавства (Державна юридична служба та відповідні територіальні підрозділи).

З метою збереження цілісності системи державної служби пропонується законодавчо передбачити такі новації:

- 1) зміни з питань вступу, проходження, припинення державної служби та оплати праці вносяться до спеціальних законів виключно шляхом внесення змін до Закону;
- 2) особливості, що притаманні деяким державним органам (їх апаратам, секретаріатам), мають бути чітко визначені у Розділі X Закону.

#### Література.

1. Бачило І. Л. Служащий советского государственного аппарата. Москва: Юрид. лит., 1970. 278 с.
2. Гончарук Н. Т., Прудіус Л. В. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2018. Т. 6. № 1–2. С. 42–51.
3. Конституція України. Верховна Рада України 1994–2017. 1996. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
4. Манохин В. М. Советская государственная служба. М:срф: Юрид. лит., 1966. 195 с.
5. Пахомов І. М. Адміністративно-правові питання державної служби в СРСР. Київ: Вид-во КДУ, 1971. 128 с.
6. Пахомова Т. І. Щодо моделей реформування системи державної служби. *Актуальні проблеми державного управління*. 2015. Вип. 3 (спец. вип.). С. 137–142.
7. Закон України Про Вищу раду правосуддя:закон України. Верховна Рада України. 2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-19#Text>.

8. Про внесення змін до Митного кодексу України та деяких інших законодавчих актів України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-20#Text>.

9. Про державну службу: закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

10. Сайт Національного агентства України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/centr-ocinyuvannya-kandidativ-na-zajnyattya-posad-derzhavnoyi-sluzhbi>.

11. Студеникин С. С., Власов В. А., Евтихийев И. И. Советское административное право: Допущено Министерством высшего образования СССР в качестве учебника для юридических высших учебных заведений. Всесоюзный институт юридических наук Министерства юстиции СССР. Москва: Государственное издательство юридической литературы, 1950. 440 с.

#### References.

1. Bachylo Y. L. Sluzhashchy sovetskoho hosudarstvennoho apparata. Moskva: Yuryd. lyt., 1970. 278 s.

2. Honcharuk N. T., Prudyus L. V. Modernizatsiia derzhavnoi sluzhby ta upravlinnia liudskymy resursamy v Ukraini. *Aspekty publichnoho upravlinnia*. 2018. T. 6. № 1–2. S. 42–51.

3. Konstytutsiia Ukrainy. Verkhovna Rada Ukrainy 1994–2017. 1996. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

4. Manokhyn V. M. Sovetskaia hosudarstvennaia sluzhba. Mjcrdf: Yuryd. lyt/, 1966. 195 s.

5. Pakhomov I. M. Administratyvno-pravovi pytannia derzhavnoi sluzhby v SRSR. Kyiv: Vyd-vo KDU, 1971. 128 s.

6. Pakhomova T. I. Shchodo modelei reformuvannia systemy derzhavnoi sluzhby. *Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia*. 2015. Vyp. 3 (spets. vyp.). S. 137–142.

7. Zakon Ukrainy Pro Vyshchu radu pravosuddia: zakon Ukrainy. Verkhovna Rada Ukrainy. 2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-19#Text>.

8. Про внесення змін до Митного кодексу України та деяких інших законодавчих актів України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-20#Text>.

9. Про державну службу: закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

10. Сайт Національного агентства України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/centr-ocinyuvannya-kandidativ-na-zajnyattya-posad-derzhavnoyi-sluzhbi>.

11. Студеникин С. С., Власов В. А., Евтихийев И. И. Советское административное право: Допущено Министерством высшего образования СССР в качестве учебника для юридических высших учебных заведений. Всесоюзный институт юридических наук Министерства юстиции СССР. Москва: Государственное издательство юридической литературы, 1950. 440 с.