

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС, СІМЕЙНЕ, ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО І ПРОЦЕС.
ТРУДОВЕ ПРАВО. ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО. МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО

УДК 349.225.6

DOI: 10.33098/2078-6670.2020.9.21.43-51

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ
СЛУЖБИ

Гуменюк Тетяна Іванівна,

доктор історичних наук, доцент, професор кафедри теорії та історії держави і права

ПВНЗ Університету Короля Данила, Україна,

e-mail: tetjana.humeniuk@gmail.com

ORCID: 0000-0002-0724-189X

Мета. Метою статті виступають актуальні питання зарубіжного досвіду організації та функціонування державної служби. **Методика.** Методика передбачає комплексне дослідження теоретичного та практичного матеріалу з даного питання, а також формулювання відповідних висновків та рекомендацій. Під час дослідження використовувались наступні методи наукового пізнання: діалектичний, термінологічний, формально-логічний, порівняльно-правовий, системно-функціональний. **Результати.** У процесі дослідження встановлено, що модернізація державної служби має здійснюватися в таких напрямках, як вдосконалення правових засад функціонування державної служби; забезпечення їх політичної нейтральності у процесі виконання своїх професійних обов'язків, посилення їх правової та соціальної захищеності; регламентування порядку надання державних послуг; вдосконалення нормативного регулювання вимог професійної етики державних службовців; підвищення ефективності управління державною службою; професіоналізація державної служби, удосконалення системи професійного навчання державних службовців з урахуванням подальшої професіоналізації державної служби, засад організації навчання державних службовців в країнах-членах ЄС. **Наукова новизна.** За результатами дослідження встановлено, що реформа державної служби є однією з ключових реформ, адже без ефективних службовців та належної якості управління, неможливо побудувати сильну, економічно розвинуту та демократичну державу. **Практична значимість.** Результати дослідження може бути використано для удосконалення конституційного законодавства, трудового законодавства України у частині дисциплінарної відповідальності державних службовців.

Ключові слова: державна служба, державні службовці, дисциплінарна відповідальність, адміністративна відповідальність, діяльність чиновників, система адміністративної юстиції, Федеративна Республіка Німеччина, Французька Республіка.

Tetjana Humeniuk

*Doctor of Historical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Theory and
History of State and Law at the King Danylo University, Ukraine,
e-mail: tetjana.humeniuk@gmail.com*

INTERNATIONAL EXPERIENCE IN ORGANIZATION AND PERFORMANCE OF CIVIL SERVICE

Purpose. *The purpose of the article is to address the topical issues of international experience in the organization and performance of the civil service. **Methodology.** The methodology involves a comprehensive study of theoretical and practical material on this subject, as well as formulation of relevant conclusions and recommendations. The following methods of scientific cognition were used in the research process: dialectical, terminological, formal and logical, comparative and legal, system and functional methods. **Results.** In the course of the research, it was established that the modernization of the civil service should be carried out in the following areas: improvement of the legal fundamentals of the performance of the civil service; ensurance of political neutrality in performance of their professional duties, improvement of their legal and social protection; regulation of the procedure for providing public services; improvement of normative regulation of requirements for professional ethics of civil servants; improvement of the efficiency of civil service management; professionalization of the civil service, improvement of the system of professional training of civil servants while taking into account the further professionalization of the civil service, the principles of the organization of training of civil servants in the EU Member States. **Scientific novelty.** The study found that civil service reform is one of the key reforms, because it is impossible to build a strong, economically advanced and democratic state without efficient civil servants and proper governance. **Practical importance.** The results of the study can be used to improve the constitutional legislation, labor legislation of Ukraine regarding the disciplinary responsibility of civil servants.*

Key words: *civil service, civil servants, disciplinary responsibility, administrative responsibility, conduct of officials, system of administrative justice, the Federal Republic of Germany, the French Republic.*

Постановка проблеми. Державна служба в більшості демократично розвинених країнах (США, Великобританія, Німеччина, Франція та ін.) розглядається в межах такого інституту як «публічна служба» – служба в установах з публічно-правовим статусом, якими виступає держава в особі своїх органів та організацій (в окремих випадках і підприємств), місцеві органи влади та інші публічні установи з незалежним правовим статусом (соціальні та комунальні служби, університети, лікарні). Публічна служба де-юре поділяється на цивільну службу та службу в спеціалізованих відомствах (правоохоронних, військових, освітянських тощо). Разом з тим, законодавці європейських країн по різному вирішують проблему зарахування працівників означених служб до категорій державних службовців. Головним теоретично-правовим критерієм встановлення правового статусу державного службовця є наявність особливостей публічно-правового статусу з одностороннім характером, котрий базується на нормативних і законодавчих положеннях, утворюючи право державної адміністрації [3, с. 10-11]. В іноземних дослідженнях відносно моделі державних адміністрацій країн Європейського Співтовариства зауважується співвідношення категорії державних службовців з іншим персоналом публічно-правових структур (працівників, прийнятих на службу за наймом). Дослідники поділяють ці країни на три групи та слушно зауважують, що: у першій групі – державні службовці є практично є синонімом персоналу адміністрацій (Франція, Португалія, Іспанія, Бельгія, Ірландія, Греція, Нідерланди); у Люксембурзі

та Німеччині розподіл за функціональною властивістю протиставляє державних службовців з публічно-правовим статусом й службовців та робітників адміністрацій (хоча саме в цих країнах численними є випадки, коли однакові посади обіймають як функціонери (державні службовці) так і нефункціонери (працівники за наймом), зокрема, на пошті і залізниці, а також у загальних адміністративних службах); у Великій Британії до державних службовців відносять виключно цивільних агентів держави, які становлять менше однієї шостої персоналу адміністрації [3, с. 11].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальні питання моделей державної служби в європейських країнах досліджували Н. Колісніченко, О. Губська, О. Ласійчук, В. Лісничий, Л. Прокопенко, О. Линдюк, Ю. Кізілов, Л. Корнута, Ю. Ковбасюк, С. Загороднюк, П. Крайнік, Х. Дейнега та ряд інших науковців.

Постановка завдання. З урахуванням існуючої проблеми, а також ступеня її дослідження метою даної статті виступають проблеми державної служби в європейських країнах.

Виклад основного матеріалу дослідження. У країнах Європейського Союзу стандарти поведінки державних службовців містяться у спеціальних актах, які отримали загальну назву – Кодекси поведінки державних службовців. Найчастіше Кодекси поведінки державних службовців приймають з метою протидії корупції та запобігання конфлікту інтересів. Вважається, що одним із основних чинників протидії корупції є професійна етика державного службовця. Тому міжнародні організації (Transparency International, РЄ, ООН) приділяють увагу розробці практичних рекомендацій щодо покращення Кодексів етики державних службовців [8]. Також на увагу заслуговує Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції. Згідно зі ст. 8 Конвенції ООН, для досягнення цілей по боротьбі з корупцією кожна держава-учасниця повинна розробляти стандарти поведінки державних службовців для добросовісного виконання ними своїх обов'язків. Серед таких кодексів Конвенція ООН називає Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб (Резолюція 51/59 Генеральної Асамблеї ООН від 12 грудня 1996). Міжнародний кодекс перераховує основні принципи поведінки (ефективність, компетентність, уважність, справедливість, неупередженість) та коротко визначає основні правила щодо попередження конфлікту інтересів, декларування відомостей про доходи, прийняття подарунків, поводження з інформацією тощо [8].

Чиновництво в Німеччині є одним зі стовпів стабільності державних засад, який спирається на усталені традиції. Воно забезпечує та зберігає функціональні спроможності держави. При цьому службовець, незважаючи на свій особливий статус та «причетність» до забезпечення державного порядку, залишається майже без винятків носієм основоположних прав. Гарантія правового захисту в ч. 4 ст. 19 Основного закону діє без обмежень щодо службовця в його відносинах із роботодавцем. Тому службовець може у повному обсязі та на підставі прав, гарантованих йому ст. 33 Основного закону, оскаржувати за допомогою позову до адміністративних судів заходи свого роботодавця. Цим самим чиновницьке право, передусім з огляду на його тісне переплетіння з питаннями забезпечення функціональної спроможності держави, набуло неабиякого значення та є важливою частиною провадження в адміністративних судах [1, с. 60]. У Федеративній Республіці Німеччина розрізняється безпосереднє і опосередковане управління (про безпосереднє управління йдеться тоді, коли Федерація виконує свої функції через свої власні адміністративні органи. Ними можуть бути корпорації (палати адвокатів), відомства (публічно-правові теле- чи радіотрансляції, Федеральне відомство з праці). У Німеччині основною вимогою до прийняття на державну службу є наявність вищої освіти. Керівником – універсалом у Німеччині вважається юрист. Передбачено, що особи, які належать до фахової групи юристів, мають усі необхідні навички для успішної роботи як у структурах громадянського суспільства, так і в структурах державних, найчастіше як законодавці. Якщо

кандидат на посаду вищої категорії не має юридичної освіти, то протягом двох років він проходить підготовку в спеціальних навчальних закладах. Традиційно найбільший відсоток становлять юридичні дисципліни [2, с. 70].

Основним нормативним актом, що регулює діяльність чиновників у Федеративній Республіці Німеччина, є Федеральний закон про чиновника, прийнятий у 1953 р. й чинний у редакції 1985 р. Відповідно до цього закону до категорії чиновників належать не лише працівники державного апарату — державні службовці, а й судді, викладачі шкіл і вищих навчальних закладів, військовослужбовці, працівники пошти, залізниці, державних банків. Їхнє матеріальне утримання складається з основного окладу, територіальної надбавки, надбавок на дітей, за вислугу років, за звання. Обсяги, структура й динаміка виплат визначаються спеціальним законом про оплату [9]. Порядок притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності у Федеративній Республіці Німеччина регулюється Федеральним дисциплінарним статутом Федеративної Республіки Німеччина від 09 липня 2001 року (з наступними змінами та доповненнями). В Україні відсутній подібний дисциплінарний статут, яким врегульовувалася б відповідальність усіх державних службовців України, однак існують дисциплінарні статuti лише окремих органів державної влади (наприклад, Дисциплінарний статут Збройних Сил України, Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України тощо) [5, с. 98]. На відміну від України, у Федеративній Республіці Німеччина підставою притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є скоєння ним службового проступку, під яким розуміється порушення державним службовцем своїх обов'язків. Кожне порушення обов'язків тягне за собою застосування заходів дисциплінарної відповідальності. Вказані норми німецького законодавства дають підстави свідчити, що у Федеративній Республіці Німеччина відсутній детальний перелік складів дисциплінарних проступків, який є у Законі України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року (з наступними змінами та доповненнями), що службовим проступком вважається будь-яке порушення обов'язків державним службовцем, якщо воно не містить ознак адміністративного правопорушення або злочину [5, с. 99]. Дисциплінарні стягнення в Україні накладаються виключно суб'єктом призначення за відсутності спеціальних дисциплінарних судів, проте з урахуванням пропозицій або за поданням дисциплінарної комісії з розгляду дисциплінарних справ, а у Федеративній Республіці Німеччина наявні два суб'єкти призначення дисциплінарних стягнень: 1) спеціальні дисциплінарні суди; 2) безпосередні керівники [5, с. 100]. Якщо розглядати дисциплінарні суди Федеративної Республіки Німеччина як позитивний досвід, який можна буде враховувати Україні під час подальшого вдосконалення правової системи України, а саме – державної служби як невід'ємної її складової, варто детальну увагу зупинити на нормативноправовому закріпленні діяльності вказаних дисциплінарних судів. Згідно параграфів 45-46 Федерального дисциплінарного статуту Федеративної Республіки Німеччина від 09 липня 2001 року (з наступними змінами та доповненнями) дисциплінарні справи розглядають суди адміністративної юрисдикції. Для цієї мети в адміністративних судах формуються палати з дисциплінарних питань. Палата з дисциплінарних справ приймає рішення у складі трьох суддів і двох народних засідателів в якості почесних суддів, при цьому один з народних засідателів повинен мати таке ж професійне спрямування, що і державний службовець, справа якого розглядається [5, с. 100].

Доцільно зазначити, що, на відміну від США та ФРН, де панує концепція спеціалізації чиновника в державному апараті, у Французькій Республіці (як і у Великобританії) превалюють положення про необхідність широкої підготовки для виконання адміністративних і технічних функцій. Французька система державної служби прагне підбирати чиновників із досить високим рівнем загальної культури, які здатні виконувати найрізноманітніші завдання [12, с. 444]. Французька правова доктрина має свої особливості щодо політичної діяльності державних

службовців. Так, французькі чиновники мають більше політичних прав і свобод, ніж їх колеги в інших західноєвропейських країнах і США. У цих країнах чиновники зобов'язані бути вірними державній владі. Це означає, що адміністративне право зазначених країн регулює не лише професійну діяльність чиновників, а й їх політичну лояльність. Водночас у Французькій Республіці в особовій справі чиновників навпаки не можуть зазначатися політичні, філософські або релігійні переконання (погляди). Французька Республіка є першою країною, що впровадила систему адміністративної юстиції як продукт реформ 1953–1963 рр. Основною її ланкою є Державна рада на чолі з Прем'єр-міністром і його заступником – Міністром юстиції. Її повноваження мають адміністративний та судовий характер. Так, Державна рада уповноважена видавати висновки, передбачені для адміністрації – наприклад, вона може прийняти рішення про доцільність проведення адміністративних реформ [12, с. 444-445]. Судові повноваження полягають у праві Державної ради розглядати справи чиновників як суд першої інстанції, а рішення Державної ради є остаточними. Водночас вона є й адміністративним судом щодо нижчих органів адміністративної юстиції. Як свідчить статистика, Державна рада щорічно розглядає близько 3 тис. скарг чиновників. У Французькій Республіці існує також інститут посередника, що доповнює систему контролю за адміністративно-державним управлінням. Посередник призначається декретом Президента Республіки терміном на шість років. Він зобов'язаний вивчати скарги, пов'язані з діяльністю адміністрації, що надходять до нього від Парламенту, та здійснювати розслідування й інформувати Уряд. На відміну від Французької Республіки, де чинним законодавством передбачені спеціальні адміністративні суди, що розглядають спори між цивільними службовцями й державними установами (організаціями), у Великобританії відповідні справи підлягають юрисдикції звичайних судів. Так само там не існує власне адміністративного права як окремої системи норм і принципів. Судовий контроль над адміністративно-державним управлінням виводиться з доктрини загального права. Юрисдикція судів ґрунтується на доктрині перевищення повноважень [12, с. 445].

Найважливішими позитивними змінами в органах публічної влади Польщі, за період реформ є: якісні зміни у відносинах між політикою та адміністрацією (виділення політичних посад, державних службовців); впровадження домінування територіального принципу над галузевим (децентралізація процесу прийняття рішень, завдань та коштів, обмеження розмірів державного апарату); детальне регламентування процесу прийняття рішень; збільшення прозорості та відкритості у діяльності органів влади різних рівнів; перехід від кількісних до якісних критеріїв оцінки діяльності органів виконавчої влади; запровадження у процес прийняття управлінських рішень механізмів суспільного діалогу; створення гарантій належної поведінки чиновників; розроблення технічного завдання та управління проектами, спрямованих на модернізацію та удосконалення діяльності апарату органів державної влади; ведення реєстру державних та адміністративних послуг [7].

Французька модель державної служби вважається однією із найбільш стабільних та організованих у світі і є еталоном організації й реалізації державно-службових відносин та проходження державної служби. Це можна пояснити з огляду на те, що у Французькій Республіці державна служба зародилась ще у період французької революції при Наполеоні I. Тоді ж були закладені основи державної служби, принцип служіння лише суспільним інтересам, було створено конкурсну систему найму урядовців, спеціальні навчальні заклади для підготовки адміністративної еліти, були сформовані норми професійної моралі держслужбовців, але разом з тим посилилась службова ієрархія, кастовість, соціальна селекція держслужбовців, та відбувся відрив професійних урядовців від народу [6]. Рівний доступ до державної служби (принцип визначений Конституцією Франції з 1789 року, "Декларація прав людини") забезпечується

відповідними процедурами найму, з метою: забезпечення справедливих процедур відбору за єдиним критерієм заслуг (немає іншого критерію), відбір майбутніх державних службовців не лише за рівнем набутих ними знаннями, а й їх навичок та здібностей, організація таких процедур, які не матимуть жодного стримуючого впливу на кандидатів [11, с. 4]. Правовою основою системи навчання державних службовців є загальний статут державної служби (Закон від 13 липня, 1983 року), який визначає, що: 1) державні службовці мають право на постійне навчання; 2) державні службовці можуть бути зобов'язані пройти професійну підготовку. Що стосується початкової підготовки державних службовців, то не існує законодавчої норми яка б визначала таку підготовку, за винятком Національної школи адміністрації (ENA), створеної Указом від 9 жовтня, 1945 року. У більшості випадків регулювання для початкового навчання закріплено постановами та внутрішніми положеннями адміністративних шкіл. Крім регулювання, між Міністерством у справах державної служби та профспілками державних службовців були підписані угоди про професійну підготовку (перша така угода була підписана в 1989 році). Це добрий спосіб залучити менеджерів з управління людськими ресурсами і представників державних службовців у процесі підвищення кваліфікації. Для державної цивільної служби витрати на навчання становлять 6,6% від загального фонду заробітної плати (3,3% для початкового навчання і 3,3% для підвищення кваліфікації), у тому числі винагороди державних службовців у процесі навчання. Ці затрати є вимірювальними: 6, 8 млн. навчальних днів на рік, 61% персоналу проходять навчання принаймні один раз на рік, державні службовці є більш підготовленим персоналом, ніж працівники, що зайняті у бізнес-сфері [11, с. 8].

Адміністративне інспектування та контроль у Франції належить до повноважень генеральних інспекцій при міністерствах. Існують три міжміністерські інспекції: Генеральна інспекція фінансів (Inspection General de Finance – IGF), яка підпорядковується Міністерству бюджету, державних розрахунків та державної реформи і Міністерству економіки, промисловості та зайнятості; Генеральна інспекція адміністрації (Inspection General d'Administration – IGA), яка підпорядковується Міністерству внутрішніх справ, заморських територій та територіальних колективів; Генеральна інспекція соціальних справ (Inspection General d'Affaires Sociales – IGAS), яка підпорядковується Міністерству праці, соціальних відносин сім'ї та соціальної солідарності. Ці органи здійснюють за своїм напрямом: – контроль і перевірку діяльності та послідовності виконання процедур, оцінку ефективності всіх структур, які отримують державні кошти; – аудит та оцінку оперативності впровадження стратегічних рішень з метою допомоги установам покращити їх стратегії, підвищити якість послуг і вдосконалити управління ресурсами; – консультативну допомогу з впровадження рекомендацій, наданих інспекцією. Список органів влади, які підлягають перевірці, та програму перевірок складає Голова інспекції: на основі потреб та пропозицій Інспекції та Міністерства, якому вона підпорядкована (50%), а також відповідно до запитів міністрів щодо проведення перевірки у ввірених їм міністерствах (50%). У 2005 р. при Міністерстві бюджету, державних рахунків та державної служби було створене Генеральне управління з питань модернізації держави, яке допомагає міністерствам у розробці стратегії реформування та впровадженні їх проекту трансформації, нової методології, інструментів та практик, здійснює оперативний супровід процесів і їх загальну координацію. Але з 2008 р. основною функцією цього управління є здійснення діяльності в рамках нової програми щодо модернізації держави. Саме в 2008 р. вперше Президент Республіки Франція Ніколя Саркозі та уряд започатковують програму діагностики для перевизначення простору діяльності публічної політики й адаптації до вимог суспільства, що отримала назву Генеральна ревізія державної політики (Révision Générale des Politiques Publiques – RGPP). Мета програми полягає в зменшенні та раціоналізації державних витрат через покращання якості публічної політики. У рамках цієї програми була створена Рада модернізації публічної політики, яка затверджує напрями та певні

етапи зміни в програмі. Вона очолюється Президентом Республіки, складається з членів уряду та членів Наглядового комітету, а як основний доповідач виступає міністр бюджету, державних розрахунків та державної реформи. До складу Наглядового комітету входять відповідні міністри, секретар Ради держави щодо перспектив та оцінки публічної політики, два доповідачі Комісії фінансів Національної Асамблеї, президент Ради адміністрування BNP та генеральний директор Генерального управління державних фінансів, головує Генеральний секретар та Директор Кабінету Прем'єр-міністра [10, с. 29-30]. Фінансовий контроль та аудит у Франції здійснюють такі органи: – Генеральна інспекція фінансів (IGF), яка має у штаті 230 інспекторів різних рівнів; – Служба загального економічного та фінансового контролю (SCGEF), яка перебуває у спільному підпорядкуванні міністерства бюджету, державних розрахунків та державної реформи та Міністерства економіки, промисловості та зайнятості і має 14 постійних контролерів – по одному в кожному міністерстві; – Служба контролю бюджету та розрахунків (SCBC) підпорядковується Міністерству бюджету, державних розрахунків та державної реформи та має 15 постійних контролерів – по одному в кожному міністерстві.

Висновки. Відповідно до європейських принципів демократичного врядування модернізація державної служби має здійснюватися в напрямках: вдосконалення правових засад функціонування державної служби; регламентування порядку надання державних послуг; вдосконалення нормативного регулювання вимог професійної етики державних службовців; підвищення ефективності управління державною службою; професіоналізація державної служби, удосконалення системи професійного навчання державних службовців з урахуванням подальшої професіоналізації державної служби, засад організації навчання державних службовців в країнах-членах ЄС [4, с. 29]. Досвід європейських держав, зокрема Німеччини та Баварії, показує, що побудова демократичного суспільства потребує інноваційних підходів до формування стратегії демократичного розвитку з урахуванням європейських стандартів, в тому числі і передусім це стосується державного управління. Реформа державної служби є однією з ключових реформ, адже без ефективних службовців та належної якості управління, неможливо побудувати сильну, економічно розвинуту та демократичну державу. Державна служба повинна бути сформована у вигляді інституту, що вимагає, аби її члени мали певний ступінь професіоналізму і неупередженості, а також демонстрували знання адміністративного і конституційного законодавства.

Список використаних джерел

1. Брокер Л. Від «Особливих владних правовідносин» до всеохоплюючого правового захисту службовців в адміністративних судах на підставі норм основного Закону: конституційно-правові засади інституту чиновництва за німецьким правом. *Публічна служба і адміністративне судочинство: здобутки і виклики*: Збірник матеріалів I Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5–6 липня 2018 року). К.: ВД «Дакор», 2018. С. 51-61.
2. Бухтіярова І. Зарубіжний досвід правового регулювання державної служби та імплементація його в українське законодавство. *Публічна служба і адміністративне судочинство: здобутки і виклики*: Збірник матеріалів I Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5–6 липня 2018 року). К.: ВД «Дакор», 2018. С. 68-73.
3. Гарасимів Т. Теоретико-правові концепти інституту державної служби в правових системах світу. Виконавча влада в Україні та інших державах: історія та сучасність (аспекти права): матеріали Восьмої Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції / Наук. інтернет-конференції. Вип. 8 / Терлюк І.Я. (укладач) / ІНПП НУ «Львівська політехніка». Львів: Ліга-Прес, 2018. С. 10-14.

4. Гончарук Н. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні у контексті європейської інтеграції. Актуальні проблеми європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України: матеріали 14-ї регіон. наук.-практ. конф. 18 травня 2017 р., м. Дніпро / за заг. ред. Л.Л. Прокопенка. Д.: ДРІДУ НАДУ, 2017. С. 28-31.

5. Губанов О. Процедура притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні та Федеративній Республіці Німеччина: порівняльний аналіз. Підприємство, господарство і право. 2016. № 10. С. 97-101.

6. Губська О. Зарубіжний досвід правового регулювання працевлаштування та проходження публічної служби: рекомендації для України. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/121367>

7. Мосора Л.С. Досвід організації державної служби в Польщі: орієнтири для України. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/3_2018/36.pdf

8. Правила етичної поведінки державних службовців (досвід країн Європейського Союзу та США). Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит Комітету Верховної Ради України. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29069.pdf>

9. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України. За заг. ред. Тимошука В.П., Школика А.М. К.: Конус Ю, 2007. 735 с.

10. Система державного управління Республіки Франція: досвід для України / авт.-уклад. Л. А. Пустовойт ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка. К.: НАДУ, 2010. 56 с.

11. Система підготовки державних службовців у Франції / Раймон Піганьоль, експерт проекту Twinning "Розвиток і удосконалення системи підготовки державних службовців в Україні", голова Департаменту з європейських і міжнародних справ, Головне управління адміністрації і державної служби, Міністерство державної служби Франції. К., 2010. 26 с.

12. Черевко О. Зарубіжний досвід правового регулювання публічної служби та рекомендації для України. Публічна служба і адміністративне судочинство: здобутки і виклики: Збірник матеріалів I Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5–6 липня 2018 року). К.: ВД «Дакор», 2018. С. 441-447.

References

1. Broker, L. (2018). Vid «Osoblyvykh vladnykh pravovidnosyn» do vseokhopliuiuchoho pravovoho zakhystu sluzhbovtiv v administratyvnykh sudakh na pidstavi norm osnovnoho Zakonu: konstytutsiino-pravovi zasady instytutu chynovnytstva za nimetskyim pravom [From «Special Governmental Legal Relations» to the comprehensive legal protection of officials in administrative courts on the basis of the Constitution: the constitutional legal framework of the government machinery according to the German law]. *Public Service and Administrative Judiciary: Achievements and Challenges: Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Conference (Kyiv, July 5-6, 2018)*. K. : Publishing House «Dakor», 2018. S. 51-61. (in Ukrainian)

2. Bukhtiarova, I. (2018). Zarubizhnyi dosvid pravovoho rehulivannia derzhavnoi sluzhby ta implementatsiia yoho v ukrainske zakonodavstvo [International experience in legal regulation of the civil service and its implementation in the Ukrainian legislation]. *Public Service and Administrative Judiciary: Achievements and Challenges: Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Conference (Kyiv, July 5-6, 2018)*. K. : Publishing House «Dakor», 2018. S. 68-73. (in Ukrainian)

3. Narasymiv, T. (2018). Teoretyko-pravovi kontsepty instytutu derzhavnoi sluzhby v pravovykh systemakh svitu [Theoretical and legal concepts of the civil service institute in the legal systems of the world]. *Executive Power in Ukraine and Other States: History and Modernity (Aspects of Law): Proceedings of the Eighth All-Ukrainian Scientific and Theoretical Internet Conference / Scientific*

Internet Conferences. No 8 / Terliuk I.Ya. (compiler) / Institute of Law, Psychology and Innovative Education of the National University. Lviv: Liga Press, 2018. S. 10-14. (in Ukrainian)

4. Honcharuk, N. (2017). Modernizatsiia derzhavnoi sluzhby ta upravlinnia liudskymy resursamy v Ukraini u konteksti yevropeiskoi intehratsii [Modernization of the civil service and human resource management in Ukraine in the context of European integration]. *Topical Issues of European Integration and Euro-Atlantic Cooperation of Ukraine: Materials of the 14th Regional Research and Practice Conference*, 28-31. (in Ukrainian)

5. Hubanov, O. (2016). *Protsedura prytiahnennia do dystsyplinarnoi vidpovidalnosti derzhavnykh sluzhbovtziv v Ukraini ta Federatyvnyi Respublitsi Nimechchyna: porivniialnyi analiz* [Procedure for disciplining civil servants in Ukraine and the Federal Republic of Germany: a comparative analysis]. *Entrepreneurship, Economy and Law*, 10, 97-101. (in Ukrainian)

6. Hubska, O. (2018). International experience of legal regulation of employment and public service: recommendations for Ukraine. URL : <https://sud.ua/ru/news/blog/121367>. (in Ukrainian)

7. Mosora, L.S. (2018). The experience of civil service organization in Poland: milestones for Ukraine. URL : http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/3_2018/36.pdf. (in Ukrainian)

8. Rules of ethical conduct for civil servants (EU and US experience). Briefing note prepared by the European Information and Research Center at the request of the Committee of the Verkhovna Rada of Ukraine. URL : <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29069.pdf> (in Ukrainian)

9. Tymoshchuk, V.P., Shkolyk, A.M. (Ed.). (2007). *Publiczna sluzhba. Zarubizhnyi dosvid ta propozyitsii dlia Ukrainy* [Public service. Foreign experience and suggestions for Ukraine]. K: Konus. (in Ukrainian)

10. Pustovoi L. A. (Comps.). (2010). *Systema derzhavnoho upravlinnia Respubliki Frantsiia: dosvid dlia Ukrainy* [Public administration system of the Republic of France: experience for Ukraine]. K.: NADU. (in Ukrainian)

11. Training system for civil servants in France (2010) / Raymond Pignagol, of the Twinning project «Developing and Improving the Civil Servants Training System in Ukraine», Head of the Department for European and International Affairs, Main Office of the Administration and Civil Service, Ministry of Civil Service of France. K., 2010. 26 s. (in Ukrainian)

12. Cherevko O. (2018). Zarubizhnyi dosvid pravovoho rehuliuвання publichnoi sluzhby ta rekomendatsii dlia Ukrainy [International experience of legal regulation of public service and recommendations for Ukraine]. *Public Service and Administrative Judiciary: Achievements and Challenges: Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Conference*. (pp. 441-447). K.: Publishing House «Dakor». (in Ukrainian)

Стаття: надійшла до редакції 10.04.2020

прийнята до друку 06.05.2020

The article: is received 10.04.2020

is accepted 06.05.2020

