

8. Ануров В.Н. Допустимость третейского соглашения / В. Н. Ануров // Третейский суд. – 2005. – № 3. – С. 46-68.

9. Минина А.И. Понятие и виды арбитрабельности в теории и практике международного коммерческого арбитража [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : (12.00.03 – Гражданское право; предпринимательское право; семейное право; международное частное право) / А.И. Минина. – М., 2013. – 31 с.

10. Ухвала Апеляційного суду міста Києва від 19 лютого 2014 року у справі № 22-ц/796/1465/2014 // Єдиний державний реєстр судових рішень України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37397137>

11. Ухвала Апеляційного суду міста Києва від 11 вересня 2014 року у справі № 22-ц/796/4165/2014 // Єдиний державний реєстр судових рішень України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/40663692>

12. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 30 липня 2014 року // Єдиний державний реєстр судових рішень України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/40098048>

13. Українська арбітражна асоціація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://arbitration.kiev.ua/Uploads/kucher/Newsletter%20UAA\\_No%202\\_ru.pdf](http://arbitration.kiev.ua/Uploads/kucher/Newsletter%20UAA_No%202_ru.pdf)

УДК [35.08:364.3](477)

## **ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ**

**Григорян М. Р.,**

здобувач кафедри державно-правових дисциплін  
юридичного факультету  
Харківського національного університету  
імені В. Н. Каразіна

**Анотація:** У статті розроблені принципи соціального забезпечення державних службовців в Україні. Розкрито їх зміст з урахуванням особливостей законодавства про державну службу. Зазначено, що законодавче визначення та застосування принципів соціального забезпечення державних службовців сприятиме стабільності та престижності державної служби України.

**Ключові слова:** правовий статус, соціальне забезпечення, принципи соціального забезпечення, державна служба, державні службовці.

**Анотация:** В статье разработаны принципы социального обеспечения государственных служащих в Украине. Раскрыто их содержание с учетом особенностей законодательства о государственной службе. Указано, что законодательное определение и применение принципов социального обеспечения государственных служащих будет способствовать стабильности и престижности государственной службы в Украине.

**Ключевые слова:** правовой статус, социальное обеспечение, принципы социального обеспечения, государственная служба, государственные служащие.

**Annotation:** The article developed principles of social security for civil servants in Ukraine. Reveal their contents with the peculiarities of civil service legislation. It is noted that legislative definition and applying the principles of social security for civil servants will contribute stability and prestige of State Service of Ukraine.

**Key words:** legal status, social security, principles of social security, public service, civil servants.

На сьогоднішній день в країні особливої уваги потребує діяльність державних службовців. У зв'язку з економічною та політичною нестабільністю країни на державній службі спостерігається недостатньо професійний кадровий ресурс, що негативно впливає на якісний показник державної служби. Від професійності державних службовців залежить стабільність держави в цілому, тож необхідним вбачається залучення кваліфікованих, професійних спеціалістів. Для такого залучення є першочерговим створення престижної та конкурентоспроможної державної служби, що, перш за все, залежить від рівня соціального забезпечення державних службовців. Державні службовці є тими суб'єктами, які забезпечують діяльність органів влади в країні, саме на них покладено виконання задач та функцій держави щодо захисту прав та законних інтересів громадян. Враховуючи важливість їхньої діяльності для суспільства та держави, вагомого значення набуває сфера соціального забезпечення державних службовців.

Конституцією України кожному гарантується право на соціальне забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, визначених законодавством [1, ст. 46]. Що стосується державної служби, законодавство про соціальне забезпечення державних службовців знаходиться в стадії реформування, як і законодавство про державну службу в цілому. Тому є досить актуальним розроблення системи принципів соціального забезпечення на державній службі. Ці принципи виникають із загальних принципів соціального забезпечення, враховуючи особливості державно-службових відносин та забезпечують системний підхід до реформування соціального забезпечення на державній службі, розроблення його нових форм та видів.

Деякі теоретичні аспекти соціального забезпечення державної служби розглядали як вітчизняні, так і зарубіжні науковці в процесі дослідження окремих проблем державної служби: І.А. Василенко, С.В. Ківалов, І.Ф. Корж,

В.К. Малиновський, Н.Р. Нижник, А.В. Оболонський, Д.П. Богиня, Н.Б. Болотіна.

Метою статті є розроблення принципів соціального забезпечення державних службовців.

Базовим принципом соціального забезпечення є його загальність. Цей принцип заснований на конституційному положенні, яке зобов'язує державу створити правові, фінансово-економічні та організаційні умови для реалізації конституційного права кожного на соціальне забезпечення. Різноманіття принципів та видів соціального забезпечення, а також його диференціація в залежності від виду діяльності державного службовця дозволяють сформувати систему соціального забезпечення стосовно кожної конкретної людини, яка володіє деякою сукупністю статусних ознак, що є підставою для поширення на неї тих чи інших видів соціального забезпечення у відповідному об'ємі. Набір цих ознак індивідуальний для кожної людини, проте існують критерії, які дозволяють стратифікувати групи людей і виділити загальні для отриманих груп форми і види соціального забезпечення, що оптимальним чином дозволяє реалізувати основне завдання соціального забезпечення – створення умов для гідного існування людини, виходячи з принципів рівності та соціальної справедливості. До таких критеріїв можна віднести, наприклад, зайнятість (групи найманих працівників і людей, які не мають роботи); працездатність (інваліди та повністю працездатні люди); наявність заслуг (ветерани та громадяни, що не мають особливих заслуг перед державою і суспільством) і т.д. Загальні характеристики правового статусу членів тих чи інших груп, що відрізняють їх від інших категорій населення, дозволяють виділити деяку сукупність принципів, що характеризують відмінні риси соціального забезпечення людей, які входять в ці групи. Для виділення таких особливих принципів необхідно дослідити особливості правового статусу членів тієї чи іншої групи.

Правовий статус – комплексна характеристика правового положення державного службовця як суб'єкта права. Він характеризується наявністю численних параметрів та показників, пов'язаних з тим, що державний службовець є особою, органічно інтегрованою у систему державно-службових відносин, врегульованих публічним правом, нормами конституційного, адміністративного, трудового та інших галузей права [15]. Українське законодавство і практика державного будівництва поки не вийшли на рівень розуміння статусу державного службовця як людини, захищеного державою, людини, що сприяє забезпеченню та захисту соціально-політичних і економічних цінностей суспільства.

Правовий статус державного службовця включає в себе три складові:

а) конституційний статус громадянина;  
б) статус (або окремі елементи статусу) найманого працівника згідно з трудовим законодавством;

в) адміністративно-правовий статус відповідно до законодавства про державну службу.

Відповідно, правовий статус має тривимірний характер: як людини; як громадянина, що реалізує своє право на працю; як особи, що заміщає посаду

державної служби та реалізує функції та задачі держави.

Суттєвою складовою правового статусу державного службовця є законодавчо встановлені обмеження у зв'язку з проходженням державної служби – сукупність політичних, економічних і організаційно-управлінських заборон, покликаних не допустити конфлікту приватних інтересів державного службовця і публічних інтересів суспільства і держави. Економічні обмеження становлять особливий інтерес для дослідження питання про особливості соціального забезпечення на державній службі.

Економічні обмеження встановлені Законом України «Про засади запобігання та протидії корупції». Державним службовцям забороняється займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України [6].

У межах правового статусу державного службовця перераховані обмеження покликані врівноважуватися гарантованими перевагами. Гарантії на державній службі – це сукупність заходів правового, соціально-економічного, організаційно-управлінського та морально-психологічного характеру, які створюють сприятливі умови для ефективного виконання державної служби, підсилюють привабливість державної служби, забезпечують стабільність соціального та правового статусу державного службовця [15].

У науковій літературі зазначається, що правові стимули (до яких слід віднести гарантії на державній службі) і правові обмеження є парними юридичними категоріями, тому вони взаємозабезпечують в регулюванні один одного, позначають у своїй сукупності специфічний баланс мотиваційних юридичних засобів [14, с. 110]. Система соціального забезпечення на державній службі також покликана певною мірою компенсувати державному службовцю ті матеріальні втрати, які обумовлені економічними обмеженнями.

Проте видається, що значення державної служби для держави і суспільства не дозволяє обмежитися лише компенсацією обмежень. І тут ми підійшли до іншого питання, що характеризує необхідність особливого порядку соціального забезпечення державних службовців. Серед основних принципів побудови та функціонування системи державної служби, визначених у ст. 3 Закону України «Про державну службу», названий принцип професіоналізму і компетентності державних службовців [4].

Як зазначає Г.В. Атаманчук, «у формуванні та розвитку державної служби все, що стосується її професіоналізму, має бути поставлено на перше місце. І тут важливо усвідомити, в чому ж полягає сучасне розуміння професіонала. Для нього мало мати вищу освіту (одне або два) або ступеня кандидата або доктора наук. Подібна підготовка є лише передумова професіоналізму на державній службі. До цього необхідно ще додати: комплексний розвиток свідомості, що забезпечує державний підхід до будь-якої справи; достатній політичний досвід, що формує характер і волю; комунікабельність, що

сприяє спілкуванню з людьми; значну інформаційну підготовку, розвиваючу здатність швидко схоплювати, систематизувати й оцінювати управлінську інформацію [9]. Без належних зусиль з боку держави названі вище принципи побудови державної служби так і залишаться лише декларацією. Адже професіоналізм державних службовців, їх служіння інтересам держави є цілями реформування системи державної служби, досягнення яких вимагає виконання державою цілого ряду попередніх умов, що дозволили б залучити на державну службу людей, що володіють перерахованими вище якостями. Серед цих умов одним з головних є забезпечення привабливості державної служби в порівнянні з роботою в приватному секторі економіки, конкурентоспроможності держави як роботодавця. Мова йде про соціальне забезпечення державних службовців, збалансованості встановлених для державного службовця обмежень і наданих йому державних соціальних гарантій, стабільності державної служби, гідну винагороду за службу, підтримці авторитету державної служби. Тільки забезпечивши корпус державних службовців можливістю стати частиною середнього класу, держава матиме не тільки моральне право вимагати від них професійного і чесного виконання своїх обов'язків, а й широку можливість вибору при заміщенні посад державної служби.

З цього приводу видається доцільним згадати Г.В.Ф. Гегеля. Філософ писав, що в культурі чиновників, діяльність яких пов'язана з «великими інтересами», «створюється звичка виходити з загальних інтересів, поглядів і справ» [11]. Однак слід підкреслити, що зазначене положення безпосередньо пов'язано з іншого посилкою Гегеля, який відзначав, що чиновництво є найважливішою складовою середнього класу. В іншій ситуації така звичка у державних службовців може і не виникнути.

Виходячи з особливостей правового статусу, зумовлених характером виконуваної державними службовцями діяльності, кваліфікаційними вимогами до них, обмеженнями, пов'язаними з державною службою, законодавець вправі в рамках спеціального правового регулювання встановлювати для державних службовців певні соціальні гарантії в залежності від виду, тривалості та умов проходження державної служби.

Таким чином, система соціального забезпечення на державній службі повинна виконувати не тільки завдання компенсації економічних обмежень, що накладаються на державних службовців, але й задачу залучення й утримання на державній службі професіоналів. Як зазначав В.В. Лазарев, для найбільш ефективного виконання обов'язків, в яких зацікавлене суспільство і держава, встановлюються заходи заохочення, необхідні для того, щоб стимулювати, (тобто процес обмеження власних інтересів заради інтересів суспільства в цілому) шляхом обіцянки за здійснення постійних соціально корисних дій [13, с. 24].

Так, в Концепції розвитку законодавства про державну службу чи не найперше були зазначені цілі удосконалення соціального забезпечення державних службовців:

- залучення до державної служби найбільш кваліфікованих спеціалістів;
- посилення мотивації їх роботи;
- підвищення привабливості державної служби та забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці;
- запобігання проявам корупції [2].

Державні службовці належать до категорії осіб з особливими умовами праці, які характеризуються важливістю вирішуваних завдань від імені держави, а також підвищеними нервово-психологічними навантаженнями. В основі особливого соціального забезпечення лежать об'єктивні виробничі фактори, у тому числі особливості функціональних завдань, що виконуються ними. Тому в ст. 39 Конвенції МОП № 128 (1969 р) «Про допомоги по інвалідності, по старості та у разі втрати годувальника» зазначено, що держава – члени МОП можуть виключити із загального режиму соціального забезпечення державних службовців та передбачити для них спеціальну систему соціального забезпечення [5]. Рівень пенсійного забезпечення державних службовців не повинен бути нижче вказаного рівня для основної маси найманих працівників. Разом з тим Конвенція не обмежує держави-члени у встановленні більш високих стандартів пенсійного забезпечення державних службовців.

Виходячи з вищесказаного, можна сформулювати такі принципи соціального забезпечення на державній службі:

1. Загальність соціального забезпечення на державній службі. Цей принцип означає право кожного на соціальне забезпечення відповідно до Конституції України.

2. Різноманіття підстав і видів соціального забезпечення на державній службі – означає, що державні службовці мають право претендувати на соціальне забезпечення з тих самих підстав, які передбачені для всіх інших категорій населення, а також на особливі види соціального забезпечення, що встановлюються для них державою.

3. Диференціація соціального забезпечення державних службовців залежно від соціально значущих видів діяльності. Цей принцип покликаний враховувати особливості проходження державної служби тими чи іншими категоріями державних службовців. Він в даний час проявляється, наприклад, в тому, що відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» у зв'язку з особливим характером військової служби, яка пов'язана із захистом Вітчизни (військовослужбовців Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення, Державної спеціальної служби транспорту, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України) надаються визначені законом пільги, гарантії та компенсації. Цим підкреслюється складність такого різновиду державної служби, оскільки, здійснюючи контроль, державний службовець повинен бути професіоналом найвищої кваліфікації (контролюючи діяльність інших державних службовців) і при цьому може відчувати колосальні психологічні навантаження, а найчастіше змушений протистояти небезпекам на свою адресу.

4. Забезпечення компенсації втрат державних службовців в результаті накладених на них економічних обмежень. Цей принцип означає, що як компенсацію економічних обмежень на державній службі, пов'язаних з її проходженням, державним службовцям надаються відповідні державні соціальні гарантії. На сьогоднішній день в Україні цей принцип порушений, у зв'язку з прийняттям закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо пенсійного забезпечення», яким внесли зміни до Закону України «Про державну службу» в частині пенсійного забезпечення працюючих державних службовців щодо не виплати їм пенсій.

5. Забезпечення привабливості державної служби в порівнянні з діяльністю в недержавному (комерційному) секторі економіки. Система забезпечення на державній службі (грошова винагорода, соціальне забезпечення, інші гарантії) повинна залучати на державну службу професіоналів, молодих спеціалістів. Для цього обсяг забезпечення на державній службі повинен бути, принаймні, не нижче, ніж у приватному секторі економіки. Як, наприклад, у США мінімальна заробітна плата державного службовця першого розряду встановлюється у співвідношенні з середнім рівнем оплати праці в приватному секторі.

6. Співвідношення рівня соціального забезпечення державного службовця і членів його сім'ї, в тому числі і після смерті державного службовця.

Особливості правового статусу державних службовців безпосередньо стосуються членів його сім'ї, і в першу чергу тих, для яких вони є годувальником. Члени сім'ї державного службовця за його життя поділяють всі тяготи і обмеження державної служби. Передбачаючи підвищені заходи соціального забезпечення для державного службовця, держава тим самим компенсує йому (і членам його сім'ї) ці обмеження. Тому, відповідно до Закону України «Про державну службу» після смерті державного службовця призначається пенсія у зв'язку з втратою годувальника, цим законом також гарантується безоплатне медичне обслуговування членам сім'ї державного службовця.

Названі принципи є основними принципами соціального забезпечення на державній службі. Проте деякі особливості сучасного інституту державної служби роблять можливим запропонувати ще кілька спеціальних принципів соціального забезпечення на державній службі.

Здійснюючи покладені на них повноваження відповідно до посади державного службовця, приймаючи в рамках своєї компетенції ті чи інші управлінські рішення, займаючись правозастосовною практикою, державні службовці безпосередньо зачіпають життєві інтереси, а іноді впливають і на долі людей, ставлячи тим самим під загрозу своє життя і здоров'я. Тому державні службовці мають право претендувати на спеціальні заходи соціального забезпечення. Законодавець визнав такими, що потребують такого додаткового соціального забезпечення працівників контрольно-наглядових органів (Закон України «Про міліцію», «Про прокуратуру», «Про судоустрій та статус суддів» тощо).

Закон України «Про державну службу» визначає гарантії соціального і правового захисту державних

службовців і членів їх сімей. Встановлюючи їх право на державний захист життя і здоров'я, держава гарантує їм виплати по обов'язковому державному страхуванню у випадках, порядку та розмірах, встановлених відповідними законами.

Виходячи з викладеного можна запропонувати наступний спеціальний принцип соціального забезпечення державних службовців:

1. Створення механізму компенсації наслідків потенційних загроз життю і здоров'ю державних службовців, пов'язаних з виконанням ними посадових обов'язків.

Як зазначено в указі президента «Про концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу» від 05.03.2004 № 278/2004 державна служба в Україні має певні проблеми, які потребують вирішення, в тому числі шляхом адаптації цього інституту до стандартів ЄС. Серед проблем державної служби можемо виділити: зниження престижу державної служби та авторитету державних службовців; невідповідність соціального та правового положення державного службовця ступеня покладеної на нього відповідальності і рівню законодавчих обмежень, що існують на державній службі; непослідовність кадрової політики у сфері державної служби. У цих умовах важко говорити про стабільність кадрів на державній службі.

В Україні практично не реалізується так звана «концепція кар'єри», характерна для державної служби Франції. Так, у Франції служити державі дуже почесно, в країні набув популярності високий соціальний пакет гарантій, що визначається загальним режимом соціального захисту працівників. У зв'язку з цим до заробітної плати державних службовців встановлено обов'язкові компенсації та виплати, які входять до системи соціального забезпечення чиновників. Сюди відносяться: надбавка за місце проживання, що має на меті компенсацію більш високої вартості життя в різних регіонах, сімейна компенсація, розмір якої залежить від кількості дітей, які перебувають на утриманні службовця, а також обов'язкові допомоги багатодітним сім'ям, медичне та пенсійне страхування [10].

Система французької державної служби орієнтована на те, що людина, одного разу вступила на державну службу, як правило, залишається на ній все трудове життя, поступово просуваючись по щаблях кар'єрної «сходи» [12]. «Концепція кар'єри» заснована на розумінні державної служби як особливої, відмінної від усіх інших, професії, що вимагає від людини специфічних якостей і повної віддачі в служінні державі. Вона дає службовцю упевненість, що сумлінне виконання ним службових обов'язків гарантує йому стійке і поступово зростаюче матеріальне забезпечення. Крім того, щоб залучити і закріпити на службі найбільш цінні кадри, потрібно, щоб вона володіла високим суспільним престижем, а самі службовці – деякими привілеями.

Для сучасної України такий стан державної служби нехарактерний. Звичайним є перетікання найбільш кваліфікованих кадрів державної служби в приватний сектор економіки. Найчастіше державна служба розглядається людиною як свого роду «старт» для подальшої роботи в приватному секторі економіки.

Тож, у зв'язку з нестабільністю кадрів у разі залишення державної служби факт її проходження не повинен негативним чином позначитися на можливостях реалізації колишнім державним службовцем свого конституційного права на соціальне забезпечення (тобто в частині пенсійного забезпечення, наприклад, стаж державної служби повинен зараховуватися до загального трудового стажу для призначення пенсії по старості; знаходження на державній службі не повинно перешкоджати можливості формування пенсійних накопичень для отримання в подальшому накопичувальної частини трудової пенсії і т.д.). Тому стосовно сьогоденного стану державної служби в Україні можна сформулювати принцип:

2. Перебування на державній службі не повинно негативно впливати на можливість реалізації людиною права на соціальне забезпечення у разі її залишення.

Наступний принцип пов'язаний з територіальним устроєм України та здійсненням відповідно до ст. 132 Конституції України державної влади на засадах поєднання централізації та децентралізації влади в регіонах. Мова йде про проблему диференціації рівня соціального забезпечення державного службовця та посадової особи органу місцевого самоврядування. Адже соціальне забезпечення посадової особи органу місцевого самоврядування має відповідати рівню покладеної на неї обов'язків. Тому один із принципів соціального забезпечення на державній цивільній службі може бути сформульовано таким чином:

3. Рівність системи соціального забезпечення державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Закон України «Про державну службу» та Закон «Про службу в органах місцевого самоврядування» не дають відповіді, яким чином повинна бути вирішена ця проблема.

Вважаємо, що вирішення цієї проблеми повинно здійснюватися за двома напрямками. На територіальному рівні в ході передбаченої законодавством реформи місцевого самоврядування повинні послідовно виконуватися сформульовані вище принципи соціального забезпечення державних службовців, що дозволили б у кінцевому підсумку створити систему соціального забезпечення посадових осіб органів місцевого самоврядування, гідну для застосування на територіальному рівні. З іншого боку, державна допомога (в першу чергу фінансова, яка надається в рамках виконання територіального бюджету) громадам, реалізація на їх території тих чи інших економічних і соціальних проектів може бути поставлена в залежність від приведення у відповідність із європейськими (у зв'язку з європеїзацією України) стандартами системи соціального забезпечення посадових осіб відповідної території.

Перераховані вище принципи соціального забезпечення на державній службі є тим каркасом, на якому повинна будуватися система законодавчих та інших нормативно-правових актів, що регулюють питання соціального забезпечення відповідної категорії державних службовців. Разом із тим ця система не може розвиватися автономно, поза

загальної системи соціального забезпечення на державній та муніципальній службі і повинна органічно вписатися в загальну систему соціального забезпечення в Україні. Тож, вбачається необхідність законодавчого визначення принципів соціального забезпечення державних службовців та нормативного закріплення їх в Законі України «Про державну службу».

Практика застосування принципів соціального забезпечення державних службовців дасть змогу виявити проблемні моменти їх реалізації, що потребуватиме подальшого поглибленого дослідження і вироблення системи механізмів їх ефективного втілення з метою створення престижної та стабільної державної служби.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Концепція розвитку законодавства про державну службу: Указ Президента від 20.02.2006 року № 140/2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/140/2006>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо пенсійного забезпечення: Закон України від 02.03.2015 року № 213-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/213-19>
4. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 року № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України зі змінами. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
5. Про допомоги по інвалідності, по старості та у разі втрати годувальника: Конвенція від 29.06.1967 року № 128 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_326](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_326)
6. Про засади запобігання та протидії корупції: Закон від 07.04.2011 року № 3206-VI // Відомості Верховної Ради зі змінами України. – 2011. – № 40. – Ст. 404.
7. Про Концепцію адаптацію інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу: Указ Президента від 05.03.2004 року № 278/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/278/2004>
8. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон від 20.12.1991 року № 2011-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 15. – Ст. 190.
9. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: монография / Г.В.Атаманчук. – М.: Изд-во РАГС, 2002.
10. Василенко И.А. Административное государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия / Василенко И.А. – М.: Логос, 1998. – 200 с.
11. Гегель Г.В.Ф. Философия права. – М.: Мысль, 1990. – 512 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000360/index.shtm>
12. Оболонский А.В. Государственная служба (комплексный подход): учеб. пособ. – 2-е изд. / А.В.Оболонский. – М.: Дело, 2000. – 440 с.
13. Лазарев В.В. Примененние советского права / В.В.Лазарев. – Казань: Казанский университет, 1972. – 200 с.
14. Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве. – 2-е изд., перераб. и доп. / А.В.Малько. – М.: Юристъ, 2003. – 250 с.
15. Охотский Е.В. Правовой статус государственного служащего Российской Федерации / Е.Охотский // Государство и право. – 2003. – № 9. – С. 10.