

РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

УДК 35.086(477)

Н. Панова,
кандидат юридичних наук, доцент
Київського інституту
Національного університету «Одеська юридична академія»

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Варто зазначити, що правове регулювання державної служби здійснюється на основі системи законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів, які в сукупності становлять законодавство про державну службу. Мова йде насамперед про Конституцією України, яка визначає основні засади організації й діяльності всієї державної служби як безпосередньо, так і через діяльність державних органів. Так, її ст. 24 («Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками») і ст. 38 визначили право рівного доступу всіх громадян України до державної служби. Принципи як основоположні ідеї й погляди в державній службі знайшли своє відображення в ст. 3 Основного Закону України: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю». У ст. 8 Конституції України проголошується принцип верховенства права, у ст. 19 – принцип законності («Органи державної влади та місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, у межах повноважень та в спосіб, що передбачені Конституцією й законами України»); у ст. 35 («Право на свободу світогляду і віросповідання») та ст. 36 («Право на свободу об'єднання в полі-

тичні партії та громадські організації») – принцип політичної й релігійної нейтральності тощо [1].

Важливість державної служби як правової інституції підтверджується п. 12 ст. 92 Конституції України, яким встановлюється, що «виключно законами України визнаються організація й діяльність державної служби». Окрім цього, ст. 55 Конституції України є важливим гарантом законності діяльності державних органів та державних службовців, передбачаючи, що кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Основоположним законодавчим актом щодо регулювання державної служби нині є Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. [2] (далі – Закон-2015). При цьому важливо зазначити, що мова йде саме про державну адміністративну службу, тобто державну службу, на яку поширюється дія названого закону. У теорії адміністративного права державну адміністративну службу прийнято називати також цивільною службою. Однак із подальшим розвитком як законодавства про державну службу, так і самого інституту державної служби виникла необхідність розмежування понять «адміністративна служба» (тобто служба в державній адміністрації – державних органах і їх апараті) та «цивільна служба»



(тобто служба в державних установах та організаціях), яку, цілком можливо, у майбутньому буде віднесено до окремого виду державної служби (цивільної служби) з особливим статусом.

Звернення до зарубіжного досвіду функціонування публічної/державної служби свідчить про те, що цивільна служба – це служба професійного апарату чиновників, тобто осіб, які забезпечують функціонування органів державної влади й місцевого самоврядування. Акцент на цивільному характері служби зроблено в таких країнах, як Латвія та Польща. При цьому важливо зазначити, що в цих країнах цивільну службу поділяють на два види: загальну цивільну службу та спеціалізовану цивільну службу. Таке розмежування закріплено, зокрема, у Законі Польщі «Про цивільну службу», який передбачає, що корпус цивільної служби утворюють працівники, які займають службові посади в таких органах: 1) канцелярії Голови Ради Міністрів; 2) відомствах міністрів і голів комітетів, які входять до складу Ради Міністрів, та відомствах центральних органів урядової адміністрації; 3) воєводських відомствах та інших відомствах, які становлять допоміжний апарат місцевих органів урядової адміністрації, підпорядкованих міністрам або центральним органам урядової адміністрації; 4) Урядовому центрі стратегічних досліджень; 5) комендатурах, інспекціях та інших організаційних одиницях, які становлять допоміжний апарат керівників повітових служб, інспекцій та охорони [3, с. 388–426].

Прийняття Закону-2015 зумовлене тим, що подальше становлення й розвиток державної служби, її адаптація до стандартів Європейського Союзу потребує насамперед відповідного законодавчого регулювання державної служби з урахуванням тих політико-правових реалій, якими характеризується сучасна Україна. Одним із важливих питань державної служби є забезпечення функціонування стабільної й авторитетної державної служби шляхом розмежуван-

ня сфер застосування принципів і норм публічного та приватного права, що є одним із ключових принципів європейського адміністративного простору. Це у свою чергу потребує інноваційного законодавчого регулювання всіх питань проходження державної служби: вступу на державну службу (право на державну службу, призначення за конкурсом і без його проведення), просування по державній службі за державними посадами й за рангами, оцінювання, підвищення рівня професійної компетентності, режиму державної служби (розпорядок, відпустки, заробітна плата, премії, пенсійне забезпечення), правового захисту, припинення державної служби (підстави, процедура, гарантії), дисциплінарної відповідальності (підстави, процедура).

Варто зазначити, що характерними рисами Закону-2015 є низка інноваційних положень щодо державної служби, які ми проаналізуємо далі.

1. Конкурсний відбір на посади державної служби. Так, Закон-2015 встановлює єдину процедуру вступу на державну службу незалежно від статусу органу та посади – за результатами конкурсу. Зокрема, ст. 21 Закону-2015 передбачає, що вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Це положення є імперативним, що підтверджується також ч. 2 ст. 21 Закону-2015, яка визначає, що прийняття громадян України на посади державної служби без проведення конкурсу забороняється, крім випадків, передбачених названим законом. При цьому ст. 22 Закону-2015 чітко визначає виняткові випадки прийняття на посаду державної служби без обов'язкового, проте можливого проведення конкурсу: шляхом його переведення на рівнозначну або нижчу (за його згодою) посаду в державному органі, якому передаються повноваження й функції такого органу, – у разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації державного органу; шляхом його переведення на



посаду служби в органах місцевого самоврядування в разі відповідності його професійної компетентності кваліфікаційним вимогам до відповідної посади та за умови вступу на службу вперше за результатами конкурсу – під час передачі або делегування повноважень і функцій від державного органу до органу місцевого самоврядування.

Окрім зазначеного, у Законі-2015 удосконалено механізми проведення відкритого, прозорого, об'єктивного конкурсу, що забезпечується значною їх деталізацією та врегулюванням цих питань саме на законодавчому рівні в главі 2 «Порядок проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби», яка досить детально регламентує загальний порядок проведення конкурсу, оприлюднення інформації про вакантну посаду державної служби й оголошення про проведення конкурсу, перелік документів для участі в конкурсі, порядок визначення відповідності кандидатів умовам конкурсу, склад конкурсної комісії, оформлення та оприлюднення результатів конкурсу, порядок повторного конкурсу тощо.

2. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність державних службовців. У Законі-2015, порівняно із Законом України «Про державну службу» 1993 р., що втратив чинність [4], уперше визначено поняття «служба дисципліна» як адміністративно-правову категорію, під якою розуміється неухильне дотримання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов'язків і правил внутрішнього службового розпорядку. Окрім зазначеного, законодавець передбачив вичерпний перелік видів дисциплінарних проступків:

- порушення Присяги державного службовця;
- порушення правил етичної поведінки державних службовців;
- вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу;
- дії, що шкодять авторитету державної служби;

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень;

- недотримання правил внутрішнього службового розпорядку;

- перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення;

- невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця;

- використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб;

- подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби;

- неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами в 15-денний строк із дня їх виникнення;

- прогул державного службовця (у тому числі відсутність на службі більше 3 годин протягом робочого дня) без поважних причин;

- поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;

- прийняття державним службовцем необгрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше заповдіання шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу злочину або адміністративного правопорушення.

Таким чином, Закон-2015 певною мірою компенсував відсутність переліку дисциплінарних проступків державних службовців, який має бути передбачено в Кодексі правил поведінки дер-



жавних службовців, і водночас усунув прогалину щодо законодавчого регулювання цього питання. Донині це питання мало вирішення на рівні Загальних правил поведінки державних службовців [5]. Логічним продовженням є законодавче визначення вичерпного переліку видів дисциплінарних стягнень, які можуть бути накладені на державного службовця за вчинення дисциплінарного проступку: зауваження, догани, попередження про неповну службу відповідність, звільнення з посади державної служби. Завершальним кроком у законодавчій регламентації дисциплінарної відповідальності є визначення в Законі-2015 порядку застосування дисциплінарних стягнень, який раніше регламентувався виключно Кодексом законів про працю України [6]. Отже, регламентація всіх питань дисциплінарної відповідальності отримала адміністративно-правове визначення як правовий інститут державної служби. Такий підхід є цілком закономірним і логічним, відповідає вимогам щодо адаптації законодавства про державну службу до європейських стандартів.

Не менш важливим для державної служби є чітке адміністративно-правове регулювання засад матеріальної відповідальності державного службовця. З прийняттям Закону-2015 це питання знайшло вирішення в главі 3 «Матеріальна відповідальність державних службовців», у якій чітко визначено основи матеріальної відповідальності державних службовців, обов'язок державного службовця щодо відшкодування завданої шкоди, а також порядок відшкодування шкоди. Підсумовуючи наведене, варто зазначити, що і дисциплінарна відповідальність державних службовців, і матеріальна відповідальність державних службовців отримали своє адміністративно-правове визначення, тому можна стверджувати, що мова йде про дисциплінарну й матеріальну відповідальність за адміністративним правом.

3. Припинення державної служби. Закон-2015 уперше чітко визначив під-

стави припинення державної служби та особливості його реалізації без посилення на Кодекс законів про працю України, що знайшло відображення в розділі IX «Припинення державної служби». При цьому варто акцентувати увагу на тому, що питанню припинення державної служби вже приділялась належна увага науковців. У 2015 р. була захищена кандидатська дисертація Ю.Г. Фаєр «Припинення державної служби як інститут адміністративного права» [7]. У цілому погоджуючись з основними висновками цього автора, необхідно зауважити, що згадана наукова праця була підготовлена на основі Закону України «Про державну службу» 2011 р. [8]. Оскільки низка положень цього інституту отримали новітнє законодавче визначення, варто звернути увагу насамперед на підстави припинення державної служби. Так, новітніми підставами, або уточненнями підстав, є такі: припинення державної служби за угодою сторін (п. 3 ч. 1 ст. 83); досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом (п. 7 ч. 1 ст. 83), тобто законодавець допускає у випадках, передбачених законом (а не законодавством), перебування на державній службі осіб, які досягли 65-річного віку; у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади» [9]. Остання підстава не передбачалася Законом України «Про державну службу» 2011 р.

Водночас варто зазначити, що Закон-2015 не передбачив серед підстав припинення державної служби такі, як визнання державного службовця безвісно відсутнім або оголошення його померлим згідно з рішенням суду, що набрало законної сили, смерть державного службовця, оскільки ці обставини охоплені загальною підставою – настанням обставин, що склались незалежно від волі сторін. Окрім цього, Закон-2015 не передбачає законодавче регулювання оформлення припинення державної служби, як це мало місце в



ст. 45 Закону України «Про державну службу» 2011 р.

4. Управління державною службою в державному органі. З метою здійснення розмежування політичної та управлінської діяльності Законом-2015 передбачено запровадити в державних органах посаду керівника державної служби, який здійснюватиме управління державною службою в органі державної влади та відповідатиме перед керівником відповідного органу за функціонування державної служби як в апараті, так і загалом у системі органу державної влади. Закон-2015 не вперше з позиції введення в нормативний обіг (це було зроблено ще в ст. 8 Закону України «Про державну службу» 2011 р.), проте вперше з позиції набрання чинності законом передбачив у штатному розписі державного органу посаду «керівник державної служби», на якого покладається здійснення управління державною службою в державному органі. Важливо зазначити, що керівник державної служби – це, як правило, керівник апарату державного органу, якщо інше не передбачено законом, тобто якщо в державному органі відсутня посада керівника апарату, то керівником державної служби в такому органі є керівник цього органу.

Аналіз повноважень керівника державної служби свідчить про реалізацію ним внутрішньоапаратних функцій, спрямованих на забезпечення функціонування державного органу. Зокрема, він затверджує профілі професійної компетентності посад державної служби, організовує проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби, призначає осіб на посади державної служби та звільняє їх із посад, присвоює ранги державним службовцям, які займають посади державної служби, виконує функції роботодавця для працівників державного органу, забезпечує ефективне функціонування системи оцінювання результатів службової діяльності державних службовців тощо.

Важливо також зазначити, що управління державною службою в державно-

му органі здійснюватиметься також через служби управління персоналом. Це нововведення зумовлене необхідністю зміни акцентів із кадрового діловодства, яке домінувало в кадрових підрозділах за час чинності Закону України «Про державну службу» 1993 р., на управління персоналом державної служби органів державної влади за Законом-2015. Зарубіжний досвід функціонування відповідних структурних підрозділів щодо організації діяльності публічних службовців свідчить про їх різноманітність щодо назви (відділ персоналу (параграф 13 Закону Чехії «Про службу державних службовців у адміністративних установах і про винагороду публічних службовців та інших працівників адміністративних установ» від 26 квітня 2002 р. [10, с. 269–388]), кадрова служба (ст. 23 Кодексу цивільних службовців Греції [11, с. 520–601]) тощо) та водночас про певну схожість щодо функціонального призначення.

5. Класифікація посад державної служби. Одним із новітніх положень Закону-2015 є принципово нова класифікація посад державної служби. Як свідчить міжнародний досвід, одними з головних вимог класифікації посад у публічній службі є її простота, доступність і зрозумілість. Варто зазначити, що попередні класифікації посад, передбачені як Законом України «Про державну службу» 1993 р., так і Законом України «Про державну службу» 2011 р., були досить складними, неоднозначними й незрозумілими для сприйняття. Запропонована в Законі-2015 класифікація характеризується насамперед своєю чіткістю, доступністю та логічністю. Необхідно акцентувати увагу на тому, що відповідно до Закону-2015 посади державної служби класифікуються залежності від порядку призначення на посаду, характеру й обсягу повноважень, закріплених за посадою, та необхідних кваліфікації й професійної компетентності державних службовців. Такий підхід є новітнім і відповідає стандартам Європейського Союзу з питань публічної служби.



У Законі-2015 уперше замість 7 категорій (за Законом України «Про державну службу» 1993 р.) або 5 груп і 4 підгруп (за Законом України «Про державну службу» 2011 р.) посад передбачено три категорії посад державної служби:

– категорія «А» – це вищий корпус державної служби, до якої належать посади державного секретаря Кабінету Міністрів України та його заступників, державних секретарів міністерств; керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів України, та їх заступників; керівників апаратів Конституційного Суду України, Верховного Суду України, вищих спеціалізованих судів та їх заступників; голів місцевих державних адміністрацій; керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;

– категорія «Б» – це посади керівників структурних підрозділів секретаріату Кабінету Міністрів України та їх заступників; керівників структурних підрозділів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та інших державних органів, їх заступників, керівників територіальних органів цих державних органів і їх структурних підрозділів, їх заступників; заступників голів місцевих державних адміністрацій; керівників апаратів апеляційних та місцевих судів, керівників структурних підрозділів апаратів судів, їх заступників; заступників керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;

– категорія «В» – інші посади державної служби, не віднесені до категорій «А» та «Б».

При цьому важливо зазначити, що ч. 3 ст. 6 Закону-2015 передбачає обмеження кількості посад категорії «А» та «Б» в державному органі: вони не мають перевищувати третину його штатної чисельності. Такий підхід відповідає стандартам Європейського Союзу з питань публічної служби.

Звернення до зарубіжного досвіду класифікації посад публічної служби свідчить, що він є досить різноманітним як щодо кількості категорій посад, так щодо їхніх назв і підстав класифікації. Для деяких країн підставою для класифікації посад на категорії є рівень освіти. Так, відповідно до Закону Литви «Про публічну службу» посади публічних службовців поділяються на три категорії: категорія «А» включає в себе посади, де необхідна вища університетська або еквівалентна освіта; категорія «В» включає в себе посади, де необхідна освіта, не нижча за вищу неуніверситетську або еквівалентну освіту; категорія «С» включає в себе посади, де необхідна освіта, не нижча за середню та відповідну професійну кваліфікацію [12, с. 427–454].

За названим критерієм класифікуються також посади в Греції: а) категорія спеціальних посад – SP (загальні секретарські посади, або посади, встановлені спеціальними правовими положеннями); б) категорія посад, що вимагають університетської освіти, – US (посади, для яких формальною кваліфікацією є ступінь чи диплом грецького університету або аналогічного іноземного вищого навчального закладу); в) категорія посад, що вимагають технічної освіти, – TS (посади, для яких формальною кваліфікацією є свідоцтво чи диплом грецького технічного вищого навчального закладу або школи, іноземний сертифікат чи диплом, диплом Центру вищої технічної та професійної освіти або грецький чи іноземний еквівалент); г) категорія посад, що вимагають середньої освіти, – SE (посади, для яких формальною кваліфікацією є свідоцтво або диплом про отримання освіти, видані середньою школою, іншою еквівалентною школою чи визнаною школою для сліпих телефонних операторів); г) категорія посад, що вимагають обов'язкової освіти, – CE (посади, для яких формальною кваліфікацією є свідоцтво про отримання обов'язкової освіти або свідоцтво про отримання освіти, видане еквівалентною нижчою технічною школою) [11, с. 520–601].



У Федеративній Республіці Німеччина критеріями класифікації посад визначено «навички, знання та досягнення», відповідно до яких виокремлено чотири категорії службових кар'єр проходження служби: службові кар'єри служби нижчої категорії, службові кар'єри служби середньої категорії, службові кар'єри служби підвищеної категорії та службові кар'єри служби вищої категорії [13, с. 225–269]. При цьому варто зазначити, що виокремлення «рівня освіти» як критерію класифікації посад, як і «навичок, знань і досягнень», є досить дискусійним та таким, що не відображає суттєві відмінності між посадами, їх місце в системі державних посад, особливості їх заміщення тощо.

У низці країн Європейського Союзу перелік категорій державних службовців зведено до мінімуму, а їх класифікація здійснюється відповідно до характеру службових обов'язків і рівня професійної підготовки службовців. Так, відповідно до Закону Естонії «Про публічну службу» [14, с. 467–520] та Закону Болгарії «Про державного службовця» [15, с. 601–638] службовці поділяються на керівників і звичайних чиновників, або спеціалістів. При цьому на керівника покладається здійснення управління адміністративним підрозділом та відповідальність за його роботу, а на спеціаліста – допомога у виконанні функцій державної влади.

Дещо інакше питання видів категорій посад державних службовців урегульовано в Польщі та Чеській Республіці, хоча вони й схожі між собою. Так, розділ 4 Закону Польщі «Про цивільну службу» [3, с. 388–426] передбачає, що посади в цивільній службі поділяються на «вищі» та «всі інші», а Закон Чеської Республіки «Про службу державних службовців в адміністративних установах і про винагороду державних службовців та інших працівників адміністративних установ» [10, с. 269–388] розрізняє посади «вищих посадовців» (старші посадовці, уповноважені спрямовувати роботу безпосередньо підпорядкованих їм службовців на окремих

рівнях управління адміністративної установи, ставити перед ними службові завдання, організовувати, спрямовувати й контролювати виконання ними службових завдань і давати їм обов'язкові до виконання накази) та «всіх інших державних службовців».

Ключові слова: Закон України «Про державну службу» 2015 р., конкурсний відбір, класифікація посад державної служби, матеріальна відповідальність державного службовця, припинення державної служби.

Статтю присвячено сутнісній характеристиці новітніх положень Закону України «Про державну службу» порівняно з аналогічними законами 1993 р. та 2011 р. Особливу увагу приділено питанням конкурсного відбору на посади державної служби, дисциплінарній і матеріальній відповідальності державних службовців, припиненню державної служби, управлінню державною службою в державному органі, класифікації посад державної служби. Виокремлено особливості правового регулювання аналогічних питань у Болгарії, Польщі, Федеративній Республіці Німеччина, Чеській Республіці, Естонії, Литві, Греції.

Статья посвящена сущностной характеристике новейших положений Закона Украины «О государственной службе» в сравнении с аналогичными законами 1993 г. и 2011 г. Особенное внимание уделено вопросам конкурсного отбора на должности государственной службы, дисциплинарной и материальной ответственности государственных служащих, прекращению государственной службы, управлению государственной службой в государственном органе, классификации должностей государственной службы. Выделены особенности правового регулирования аналогичных вопросов в Болгарии, Польше, Федеративной Республике Германия, Чешской Республике, Эстонии, Литве, Греции.



The article is devoted to the essential characteristic of the newest provisions of the Law of Ukraine "On the state service" in comparison with the same laws from 1993 and 2011. Special attention is devoted to the questions of competition on state service posts, disciplinary and material responsibility of the state servants, termination of the state service, administration of the state service in the state body, classification of state service posts. There are marked out special features of the legal regulation of the same questions in Bulgaria, Poland, Germany, Czech Republic, Estonia, Lithuania, Greece.

Література

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/254к/96-вр>.
2. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
3. Про цивільну службу : Закон Польщі від 18 грудня 1998 р. // Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. – К. : Конус-Ю, 2007. – С. 388–426.
4. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 р. (втратив чинність) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/3723-12>.
5. Про затвердження Загальних правил поведінки державних службовців : Наказ Головного управління державної служби України від 4 серпня 2010 р. (втратив чинність) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1089-10>.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/кзпн>.
7. Фаєр Ю.Г. Припинення державної служби як інститут адміністративно-

- го права : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / Ю.Г. Фаєр. – О., 2015. – 222 с.
8. Про державну службу : Закон України від 17 листопада 2011 р. (втратив чинність) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>.
9. Про очищення влади : Закон України від 16 вересня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1682-18>.
10. Про службу державних службовців у адміністративних установах і про винагороду публічних службовців та інших працівників адміністративних установ : Закон Чеської Республіки від 26 квітня 2002 р. // Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. – К. : Конус-Ю, 2007. – С. 269–388.
11. Кодекс цивільних службовців Греції : Закон Греції від 9 грудня 1999 р. // Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. – К. : Конус-Ю, 2007. – С. 520–601.
12. Про публічну службу : Закон Литви від 23 квітня 2002 р. // Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. – К. : Конус-Ю, 2007. – С. 225–269.
13. Про статус чиновників : Федеральний Закон Федеративної Республіки Німеччина від 31 березня 1999 р. // Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. – К. : Конус-Ю, 2007. – С. 467–520.
14. Про публічну службу : Закон Естонії від 25 січня 1995 р. // Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. – К. : Конус-Ю, 2007. – С. 467–520.
15. Про державного службовця : Закон Болгарії від 27 серпня 1999 р. // Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. – К. : Конус-Ю, 2007. – С. 601–638.

