

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2021.5.2.21>

LITEWSKIE DOŚWIADCZENIA W ZAKRESIE REGULACJI PRAWNYCH PROCEDURY ZWALNIANIA FUNKCJONARIUSZY PUBLICZNYCH: PERSPEKTYWY WDROŻENIA W USTAWODAWSTWIE UKRAINY

Anna Kutsevych

*aspirant Katedry Prawa Pracy i Prawa Ubezpieczeń Społecznych
Kijowskiego Uniwersytetu Narodowego imienia Tarasa Szewczenki (Kijów, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0003-1437-1318

e-mail: Oleh_Malichyn@gmail.com

Adnotacja. Znaczenie tego artykułu polega na tym, że w ostatnich dziesięcioleciach na Ukrainie zachodzą procesy tworzenia demokratycznego, prawnego, społecznego państwa, które odpowiada nowoczesnemu poziomowi rozwoju społeczeństwa i normom Unii Europejskiej, które powinny stać się normą życia dla naszych obywateli. Jednym z zadań priorytetowych, które państwo musi wykonać w procesie tej ewolucji, jest wdrożenie pozytywnego zagranicznego doświadczenia regulacji prawnej różnych instytucji prawnych w ustawodawstwie krajowym, ponieważ radzieckie dziedzictwo prawne, które nadal częściowo zachowuje swoją moc na Ukrainie, nie zawsze jest zgodne z zasadami demokracji i praworządności, charakterystycznymi dla europejskiej przestrzeni prawnej. W artykule wyjaśniono, że większość procedur dotyczących zwolnień funkcjonariuszy publicznych jest uregulowana w prawie krajowym bardziej perfekcyjnie niż w prawie litewskim. Większość przepisów, zwłaszcza tych, które określają podstawy do zwolnienia funkcjonariusza publicznego, jest porównywalna.

Słowa kluczowe: państwo, zasady profesjonalizmu, uczciwość, urzędnik państwowy, obowiązki służbowe.

LITHUANIAN EXPERIENCE OF LEGAL REGULATION OF THE PROCEDURE FOR DISMISSAL OF CIVIL SERVANTS: PROSPECTS OF IMPLEMENTATION INTO THE LEGISLATION OF UKRAINE

Anna Kutsevych

*Postgraduate Student at the Department of Labor Law
and Social Security Rights*

Taras Shevchenko National University of Kyiv (Kyiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0003-1437-1318

e mail: Oleh_Malichyn@gmail.com

Abstract. The relevance of the article is that in recent decades in Ukraine there have been processes of formation of a democratic, legal, social state that meets the current level of development of society and the standards of the European Union, which should become the norm for our citizens. One of the priority tasks to be performed by the state in the process of this evolution is to implement in domestic legislation the positive foreign experience of legal regulation of various legal institutions, because the Soviet legal heritage, which still retains its validity in Ukraine, is not always compatible with principles of democracy and the rule of law, characteristic of the European legal space. The article finds that most of the procedures for dismissal of civil servants are regulated in domestic law more thoroughly than in Lithuanian law. Most of the provisions, especially those determining the grounds for dismissal of a civil servant, are comparable.

Key words: state, principles of professionalism, integrity, civil servant, job responsibilities.

ЛИТОВСЬКИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОРЯДКУ ЗВІЛЬНЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ПЕРСПЕКТИВИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Анна Куцевич

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)*

ORCID ID: 0000-0003-1437-1318

e-mail: Oleh_Malichyn@gmail.com

Анотація. Актуальність статті полягає в тому, що останні десятиліття в Україні відбуваються процеси становлення демократичної, правової, соціальної держави, яка відповідає сучасному рівню розвитку суспільства та стандартам Європейського Союзу, що мають стати нормою життя для наших громадян. Одним із першочергових завдань, яке має виконати держава у процесі цієї еволюції, є імплементація у вітчизняне законодавство

позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання різних правових інститутів, адже радянська правова спадщина, яка до цих пір почасти зберігає свою чинність в Україні, далеко не завжди є сумісною із принципами демократії та верховенства права, характерними для європейського правового простору. У статті з'ясовано, що більшість процедур порядку звільнення державних службовців врегульовані у вітчизняному законодавстві більш досконало, аніж це здійснено литовським законодавством. Більшість положень, особливо тих, що визначають підстави для звільнення державного службовця, є співставними.

Ключові слова: держава, принципи професіоналізму, добросесність, державний службовець, посадові обов'язки.

Вступ. Останні десятиліття в Україні відбуваються процеси становлення демократичної, правової, соціальної держави, яка відповідає сучасному рівню розвитку суспільства та стандартам Європейського Союзу, що мають стати нормою життя для наших громадян. Одним із першочергових завдань, яке має виконати держава у процесі цієї еволюції, є імплементація у вітчизняне законодавство позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання різних правових інститутів, адже радянська правова спадщина, яка до цих пір почасти зберігає свою чинність в Україні, далеко не завжди є сумісною із принципами демократії та верховенства права, характерними для європейського правового простору. Незважаючи на декілька реформ державної служби та порівняно нещодавнє прийняття Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Про державну службу, 2016), як засвідчило наше дослідження, у вітчизняному законодавстві до цих пір зберігаються проблеми, пов'язані із правовим регулюванням порядку звільнення державних службовців. Саме тому ми вбачаємо наявність перспектив для подальшого удосконалення цієї сфери, а одним із найефективніших способів для цього вважаємо імплементацію в законодавство України позитивного зарубіжного досвіду.

Невідповідність деяких положень чинного законодавства про державну службу демократичним нормам Європейського Союзу та недосконале регулювання службово-трудова відносин у сфері державної служби призвели до якісного погіршення кадрового складу державних службовців. Україна реформує систему державно-управлінських відносин в процесі поступової інтеграції до правового простору Європейського Союзу, але результативність такого реформування досі є незначною. Наприклад, згідно з результатами опитувань лише 77% громадян задоволені якістю державних послуг у Центрах надання адміністративних послуг (ЦНАП) (Якістю державних послуг у Центрах надання адміністративних послуг (ЦНАП) задоволені 77% українців, 2021). Одним із питань, яке потребує перегляду на відповідність європейським стандартам, є інститут звільнення державних службовців, проблеми якого аналізувались нами раніше в даній роботі. Тож модернізація державної служби з урахуванням європейського досвіду є одним із першочергових завдань, яке стоїть перед вітчизняним законодавцем, а інститут звільнення державних службовців є одним із питань, регулювання якого, на нашу думку, могло би бути удосконаленим на основі законодавства європейських держав.

Серед держав, досвід яких міг би стати у нагоді, на нашу думку, першочергово варто проаналізувати досвід постсоціалістичних країн, адже вони пройшли шлях реформування державної служби та її приведення у відповідність до європейських стандартів, увійшли до Європейського Союзу. Однією з таких держав є Литовська Республіка, яка, як і Україна, у 1991 році проголосила незалежність, але, на відміну від нашої держави, є членом ЄС. Наші держави об'єднує спільне історичне минуле, а також цілі, які декларує Україна та вже реалізувала Литва. Тому вважаємо корисним аналіз досвіду цієї країни у питанні правового регулювання порядку звільнення державних службовців.

Стан дослідження. Серед науковців, які досліджували питання зарубіжного досвіду правового регулювання службово-трудова відносин на державній службі, відзначимо внесок таких, як: Т.Ю. Витко, М.Д. Денисов, Н.А. Жиденко, А.С. Карпунець, Ю.Ю. Кізілов, А.В. Кірмач, Л.М. Корнута, А.А. Неселевська, Н.С. Панова, Л.Л. Прокопенко, А.П. Рачинський, С.В. Семененко, В.П. Тимошук, Ю.Г. Фаєр та ін. У свою чергу, питання зарубіжного досвіду правового регулювання порядку звільнення державних службовців не є таким, якому у вітчизняній науковій літературі присвячувались комплексні дослідження. А тому увага до цього питання в рамках нашої роботи є необхідною.

Основна частина. Так, порядок звільнення державних службовців в Литві врегульовується Законом Литовської Республіки «Про державну службу» № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999). У науковій літературі відзначається, що до прийняття цього нормативно-правового акта в Литовській Республіці продовжувався процес реформування державної служби за напрямками підготовки державних службовців, професійного розвитку державних службовців тощо. Відзначимо, що, як і в Україні, реформа державної служби в Литві пройшла декілька етапів. Для початку, в 1995 році в Литовській Республіці було прийнято Закон «Про державних службовців» № I-836 від 04.04.1995 року (Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas, 1995) (Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas, 1995), втім, як зазначають А.П. Рачинський та Н.А. Жиденко, даний нормативно-правовий акт був недосконалим та не вирішив тих завдань, які в нього закладались законодавцем (Рачинський, Жиденко, 2014: 12). У свою чергу, Закон Литовської Республіки «Про державну службу» № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 2018), навпаки, оцінюється позитивно. Зокрема, Європейська Комісія у своєму звіті з питань розширення Європейського Союзу у 2002 році пов'язала успіхи Литовської Республіки щодо реформування державного управління саме із прийняттям даного нормативно-правового акта (Михненко, Гончарук, Прокопенко, 2005: 13). Тож

пропонуємо проаналізувати зміст цього нормативно-правового акта в частині регулювання ним порядку звільнення державних службовців.

Так, відповідна глава Закону Литовської Республіки «Про державну службу» № VIII-1316 від 08.07.1999 року (*Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999*) має назву «Втрата статусу державного службовця», і даний розділ складається лише з однієї статті – статті 51 «Підстави для втрати статусу державного службовця». На нашу думку, втрата статусу державного службовця та звільнення з державної служби не є тотожними поняттями, а обидва є складовими частинами інституту припинення державної служби. Звертаючись до змісту Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Про державну службу, 2016), зробимо висновок, що втрата статусу державного службовця має місце у випадку припинення громадянства України або виїзду державним службовцем на постійне проживання за межі України; встановлення факту наявності у державного службовця громадянства іноземної держави або набуття державним службовцем громадянства іноземної держави під час проходження державної служби; набрання законної сили рішенням чи вироком суду щодо притягнення державного службовця до адміністративної відповідальності за пов'язане з корупцією правопорушення чи до кримінальної відповідальності; набрання законної сили рішенням суду щодо такого державного службовця про визнання його активів або активів, набутих за його дорученням іншими особами необґрунтованими; наявності відносин прямої підпорядкованості близьких осіб; наявності у державного службовця реального чи потенційного конфлікту інтересів. Утім, аналізуючи підстави «втрати статусу державного службовця», закріплені литовським законодавством, зробимо висновок, що даний термін вживається законодавцем як синонімічний до припинення державної служби. Наприклад, однією з підстав є відставка за власним бажанням, тобто припинення державної служби за ініціативою державного службовця. Іншими словами, окремі підстави для «втрати статусу державного службовця» за литовським законодавством відповідають підставам «припинення державної служби» за українським законодавством. Для того, щоб виділити шляхи удосконалення вітчизняного законодавства, вважаємо за необхідне дослідити положення литовського законодавства більш детально.

Так, порівнюючи зміст глави «Втрата статусу державного службовця» Закону Литовської Республіки «Про державну службу» № VIII-1316 від 08.07.1999 року (*Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999*) із відповідним розділом Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Про державну службу, 2016), зробимо висновок, що у вітчизняному законодавстві підійшов до врегулювання службово-трудоких відносин більш комплексно, не лише визначаючи підстави для припинення державної служби, але й закріплюючи окремі процедурні моменти. Аналізуючи перелік підстав для «втрати статусу державного службовця», закріпленій статтею 51 Закону Литовської Республіки «Про державну службу» № VIII-1316 від 08.07.1999 року (*Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999*), погодимось із тим, що в Литві надається перевага закріпленню вичерпного переліку підстав, за яких державний службовець має бути звільненим з посади (Професійна етика публічної служби та запобігання конфлікту інтересів, 2010). Передбачено 18 таких підстав, які визначені у даній статті. Більшість із них є такими, що закріплені Розділом IX Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Про державну службу, 2016). Також підкреслимо, що не усі підстави є підставами звільнення державного службовця, адже частина із них є підставою припинення державної служби, тобто не залежить від волі сторін службово-трудоких відносин. Такими підставами є обрання чи призначення державного службовця на посади, не сумісні із продовженням державної служби; втрата громадянства Литви; нездобуття у встановлений законодавством термін необхідної для займаної посади освіти; закінчення строку призначення на посаду державної служби; вихід державного службовця на пенсію або досягнення ним 65-річного віку; неповернення державного службовця на державну службу після призову на обов'язкову військову службу або альтернативну службу через строк, що перевищує 2 місяці, після закінчення військової чи альтернативної служби; поновлення на посаді державного службовця, який її раніше займав; у разі втрати державним службовцем права на державну службу; за взаємною згодою сторін службово-трудоких відносин. Інші підстави «втрати статусу державного службовця», на нашу думку, є підставами для звільнення державних службовців в Литві. Пропонуємо почергово проаналізувати зміст кожної із них.

Пунктом 1 частини 1 статті 51 Закону Литовської Республіки «Про державну службу» № VIII-1316 від 08.07.1999 року (*Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999*) встановлено, що державний службовець в цій державі може звільнитись за власним бажанням. Вітчизняні науковці у даному контексті підкреслюють те, що за литовським законодавством звільнення за власним бажанням покладає на державного службовця додаткові зобов'язання – наприклад, частиною 4 статті 51 Закону Литовської Республіки «Про державну службу» № VIII-1316 від 08.07.1999 року (*Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999*) визначено обов'язок державного службовця повідомити про звільнення не пізніше, ніж за 14 календарних днів (Кірмач, 2010: 206). Утім, аналогічна підстава для звільнення державного службовця передбачена і пунктом 3 частини 1 статті 83 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Про державну службу, 2016), і строк попередження про звільнення також є таким самим. Тож зробимо висновок, що звільнення державного службовця за цією підставою як в Україні, так і в Литві має однакову специфіку.

Пункт 8 частини 1 статті 51 Закону Литовської Республіки «Про державну службу» № VIII-1316 від 08.07.1999 року (*Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999*) передбачає звільнення державного службовця при встановленні того, що під час вступу на державну службу ним були надані підроблені документи, були приховані чи надані недостовірні дані, через які він не мав бути прийнятий на державну службу.

Схоже положення закріплено і в пункті 12 частини 1 статті 51 Закону Литовської Республіки «Про державну службу» № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999), яким встановлено, що державного службовця в Литві може бути звільнено за умови, якщо при його прийнятті на державну службу були порушені вимоги цього Закону, і при цьому такі порушення не можуть бути усунені. Порівнюючи дану норму із законодавством України, відзначимо, що раніше вітчизняні науковці окремо виділяли цю підставу з-поміж інших як таку, що не є характерною для вітчизняного законодавства (Кірмач, 2010: 208). Утім, сьогодні пункт 10 частини 2 статті 65 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Про державну службу, 2016) визначає 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, як одну з підстав для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності. Відповідно, частина 5 статті 66 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Про державну службу, 2016) встановлює, що за такий дисциплінарний проступок до державного службовця застосовується дисциплінарне стягнення у формі звільнення. Також у даному контексті звернемося до положень пункту 4 частини 1 статті 87 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Про державну службу, 2016), згідно з якою однією з підстав для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення є вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку, який передбачає звільнення.

Тож зробимо висновок, що підстава для звільнення державного службовця, закріплена пунктом 8 частини 1 статті 51 Закону Литовської Республіки «Про державну службу» № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999), наявна і у вітчизняному законодавстві. На нашу думку, потребує уваги формулювання, яке було закріплене в попередніх редакціях даного нормативно-правового акту, але відсутнє у чинному Законі. Так, частина 6 статті 11 цього нормативно-правового акта в попередніх редакціях передбачала, що в разі виявлення того, що державним службовцем під час вступу на державну службу були надані підроблені документи, були приховані чи надані недостовірні дані, через які він не мав бути прийнятий на державну службу, час роботи на державній службі не зараховується до стажу державної служби. На нашу думку, таке положення є справедливим, оскільки цей стаж особа отримала внаслідок обману. Тому пропонуємо внести зміни до статті 46 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Про державну службу, 2016) та доповнити її частиною 2-2 наступного змісту:

«2. До стажу державної служби не зараховується час перебування на посаді державної служби у разі встановлення факту подання державним службовцем 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».

Незважаючи на те, що таке положення було закріплене в законодавстві Литовської Республіки, яке втрапило чинність, вважаємо, що це не впливає на актуальність закріплення такого положення у чинному законодавстві України. Очевидно, що обман під час вступу на державну службу має каратись не лише звільненням. Стаж роботи, набутий обманним шляхом, на нашу думку, не має зараховуватись як фактичний стаж перебування особи на посаді державної служби.

Пункт 9 частини 1 статті 51 Закону Литовської Республіки «Про державну службу» № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999) встановлює можливість звільнення державного службовця у зв'язку зі скасуванням його посади. Чинний Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Про державну службу, 2016) також передбачає таку підставу для звільнення державного службовця. Так, пункти 1 та 1-1 частини 1 статті 87 передбачають, що державного службовця може бути звільнено у зв'язку зі скороченням чисельності або штату державних службовців, скороченням посади державної служби, ліквідацією органу тощо. У даному контексті відзначимо, що законодавство України виділяє ширше коло причин для звільнення за цією підставою, аніж законодавство Литовської Республіки.

Також у вітчизняному законодавстві наявна норма, що за змістом відповідає пункту 10 частини 1 статті 51 Закону Литовської Республіки «Про державну службу» № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999), згідно з якою державного службовця може бути звільнено після одержання негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності (за винятком окремих посад). В Україні аналогічна норма закріплена пунктом 3 частини 1 статті 87 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Про державну службу, 2016). Загалом, підтримаємо позицію тих науковців, із точки зору яких звільнення державного службовця за результатами оцінювання є виправданою підставою, адже службова кар'єра державного службовця безпосередньо пов'язана із професійним рівнем, компетенцією державного службовця та результатами його службової діяльності (Даниленко, 2017: 165). Відповідно, оцінювання є по суті найефективнішим способом їх визначення. Деякі дослідники вказують на те, що шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади» від 19.09.2019 № 117-IX (Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади, 2019) вітчизняний законодавець погіршив становище державних службовців, адже раніше для звільнення державного службовця було необхідним отримання двох поспіль негативних оцінок за результатами оцінювання службової діяльності. Частина 6 статті 44 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (Про державну службу, 2016) в чинній редакції передбачає, що наразі достатньо лише однієї такої оцінки (Луценко, 2020: 152). На нашу думку, визначення законодавцем неприпустимості отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання є виправданим. Державні службовці

здійснюють свою діяльність від імені та в інтересах держави, а серед її основних засад наявні принципи професіоналізму, добросовісності та стабільності. Зокрема, принцип професіоналізму полягає в компетентному, об'єктивному та неупередженому виконанні державним службовцем його посадових обов'язків, постійному підвищенні ним рівня професійної компетентності, вільному володінні державною мовою тощо. На нашу думку, дані засади та негативна оцінка за результатами службового оцінювання є несумісними.

Висновки. Загалом, говорячи про перспективи імплементації в законодавство України позитивного досвіду зарубіжних країн, акцентуємо увагу на тому, що більшість процедур порядку звільнення державних службовців врегульовані у вітчизняному законодавстві більш досконало, аніж це здійснено литовським законодавством. Більшість положень, особливо тих, що визначають підстави для звільнення державного службовця, є співставними. Утім, коли йдеться про чітку регламентацію процедур, пов'язаних зі звільненням державних службовців, вітчизняне законодавство є більш чітким та конкретним.

Список використаних джерел:

1. Даниленко Ю.С. Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання : дис. ... канд. юрид наук : 12.00.07. Одеса, 2017. 200 с.
2. Кірмач А.В. Підстави та порядок припинення державної служби: європейський досвід правового регулювання. *Науковий вісник Львівського університету внутрішніх справ*. 2010. № 2. С. 202–211.
3. Луценко О. Звільнення державного службовця за результатами оцінювання службової діяльності. *Підприємництво, господарство і право*. Серія: Трудове право, право соціального забезпечення. 2020. № 2. С. 150–154.
4. Михненко А., Гончарук Н., Прокопенко Л. Шляхи удосконалення підготовки державних службовців у контексті європейської інтеграції України. *Командор*. 2005. № 1. С. 9–13.
5. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади : Закон України від 19.09.2019 № 117-IX. *Відомості Верховної Ради*. 2019. № 43. Ст. 250.
6. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. Ст. 43.
7. Професійна етика публічної служби та запобігання конфлікту інтересів : навч. посібник авт. кол. Київ : Гол. управління державної служби України, 2010. 68 с.
8. Рачинський А.П., Жиденко Н.А. Забезпечення професійного розвитку державних службовців: досвід Литовської Республіки. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2014. № 1. С. 10–18.
9. Якість державних послуг у Центрах надання адміністративних послуг (ЦНАП) задоволені 77% українців: веб-ресурс «Укрінформ». URL : <https://ukrinform.ua/rubric-yakisne-zhyttia/3225961-akistu-poslug-u-cnap-zadovoleni-77-ukrainciv-fedorov.html>.
10. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316. URL : <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cad5a783834211e89188e16a6495e98c/asr>.
11. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas. 1995 m. balandžio 4 d. Nr.I-836. URL : <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.16645/aPknanIpxE>.

References:

1. Danylenko Yu.S. (2017). Otsiniuvannia u derzhavnii sluzhbi: teoriia i pravove rehuliuвання [Evaluation in the civil service: theory and legal regulation]: dys. ... kand. yuryd nauk : 12.00.07. Odesa. 200 p. [in Ukrainian].
2. Kirmach A.V. (2010). Pidstavy ta poriadok pryupynennia derzhavnoi sluzhby: yevropeyskyi dosvid pravovoho rehuliuвання [Grounds and procedure for termination of civil service: European experience of legal regulation]. *Naukovyi visnyk Lvivskoho universytetu vnutrishnikh sprav*. № 2. pp. 202–211. [in Ukrainian].
3. Lutsenko O. (2020). Zviltannia derzhavnoho sluzhbovtstva za rezultaty otsiniuvannia sluzhbovoi diialnosti [Dismissal of a civil servant based on the results of performance appraisal]. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. Serii: Trudove pravo, pravo sotsialnoho zabezpechennia. №2. pp. 150-154. [in Ukrainian].
4. Mykhnenko A., Honcharuk N., Prokopenko L. (2005). Shliakhy udoskonalennia pidhotovky derzhavnykh sluzhbovtstv u konteksti yevropeiskoi intehtatsii Ukrainy [Ways to improve the training of civil servants in the context of Ukraine's European integration]. *Komandor*. № 1. pp. 9–13. [in Ukrainian].
5. Pro vnesennia zmin do deiaknykh zakoniv Ukrainy shchodo Perezavantazhennia vlady [On amendments to some laws of Ukraine on the reset of power]: Zakon Ukrainy vid 19.09.2019 № 117-IX. Vidomosti Verkhovnoi Rady. 2019. № 43. st.250. [in Ukrainian].
6. Pro derzhavnu sluzhbu [On civil service]: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 № 889-VIII. Vidomosti Verkhovnoi Rady. 2016. № 4. st.43. [in Ukrainian].
7. Profesina etyka publichnoi sluzhby ta zapobihannia konfliktu interesiv [Professional ethics of public service and prevention of conflicts of interest]: navch. posibnyk avt. kol. K.: Hol. upravlinnia derzhavnoi sluzhby Ukrainy, 2010. 68 p. [in Ukrainian].
8. Rachynskiy A.P., Zhydenko N.A. (2014). Zabezpechennia profesiinoho rozvytku derzhavnykh sluzhbovtstv: dosvid Lytovskoi Respubliki [Ensuring the professional development of civil servants: the experience of the Republic of Lithuania]. *Visnyk Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy*. № 1. pp. 10-18. [in Ukrainian].
9. Iakistiu derzhavnykh poslug u Tsentrah nadannia administratyvnykh poslug (TsNAP) zadovoleni 77% ukraintsiv [77% of Ukrainians are satisfied with the quality of public services in the Centers for Administrative Services]: veb-resurs «Ukrinform» URL : <https://ukrinform.ua/rubric-yakisne-zhyttia/3225961-akistu-poslug-u-cnap-zadovoleni-77-ukrainciv-fedorov.html> [in Ukrainian].
10. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316. 2018. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cad5a783834211e89188e16a6495e98c/asr> [in Lithuanian].
11. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas. 1995 m. balandžio 4 d. Nr.I-836. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.16645/aPknanIpxE> [in Lithuanian].