

ШЛЯХИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ОБМЕЖЕНЬ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

WAYS TO DEVELOP A SYSTEM FOR ENSURING COMPLIANCE WITH RESTRICTIONS DURING PUBLIC SERVICE

Шовкун Ю.І., к.ю.н.,
докторант

Харківський національний університет внутрішніх справ

У статті наголошено, що розбудова концепції людиноцентризму в Україні на тлі євроінтеграції та розвитку інформаційних технологій продемонстрували, що одним із найефективніших способів забезпечення дотримання обмежень під час проходження публічної служби є громадський нагляд. Тож доцільно приділити увагу вимогам, яким повинні відповідати члени рад громадського контролю, адже вочевидь наявності у них активної громадянської позиції недостатньо.

Акцентовано увагу на тому, що де-юре лише судді можуть нести дисциплінарну відповідальність матеріального характеру, що складно пояснити, особливо враховуючи той факт, що їх заробітна плата не сильно відрізняється від заробітної плати інших публічних службовців.

Доведено, що легальне закріплення можливості публічних службовців бути притягнутими до цивільно-правової відповідальності є не тільки грубою юридичною помилкою, а і дисонує з іншим видом – матеріальною відповідальністю, оскільки наявність одного з них виключає інших вид.

У підсумку констатовано, що розвиток системи забезпечення дотримання обмежень під час проходження публічної служби повинен відбуватися в межах двох пріоритетних шляхів удосконалення контролю за дотриманням публічними службовцями встановлених для них правових обмежень та правових засад юридичної відповідальності публічних службовців за порушення встановлених правових обмежень. Так, удосконалення контролю за дотриманням публічними службовцями вбачається за можливе за рахунок створення компетентних рад громадського контролю, які не тільки здійснюють моніторинг діяльності органу державної влади та роботи публічних службовців, а і приймати участь у формуванні правил їх морально-етичної поведінки. У свою чергу, удосконалення правових засад юридичної відповідальності публічних службовців за порушення встановлених правових обмежень перш за все повинно стосуватись дисциплінарної відповідальності, зокрема в частині перегляду дисциплінарних стягнень і змісту окремих законів і підзаконних нормативно-правових актів, що регламентують порядок притягнення публічних службовців до дисциплінарної відповідальності.

Ключові слова: публічна служба, державна служба, обмеження, Рада громадського контролю, матеріальна відповідальність, грошове забезпечення, дисциплінарна відповідальність.

The article emphasizes that the development of the concept of humanism in Ukraine against the background of European integration and the development of information technologies has demonstrated that one of the most effective ways to ensure compliance with restrictions during public service is public supervision. Therefore, it is advisable to pay attention to the requirements that members of public control councils must meet, because it is obvious that their active civic position is not enough.

The emphasis is on the fact that de jure only judges can bear disciplinary liability of a material nature, which is difficult to explain, especially considering the fact that their salaries do not differ much from the salaries of other public servants.

It is proven that the legal consolidation of the possibility of public servants being held civilly liable is not only a gross legal error, but also dissonant with another type – material liability, since the presence of one of them excludes the other types.

As a result, it was stated that the development of the system for ensuring compliance with restrictions during public service should take place within the framework of two priority ways of improving control over compliance by public servants with the legal restrictions established for them and the legal principles of legal liability of public servants for violation of the established legal restrictions. Thus, improving control over compliance by public servants is considered possible through the creation of competent public control councils, which not only monitor the activities of the state authority and the work of public servants, but also participate in the formation of rules of their moral and ethical behavior. In turn, improving the legal principles of legal liability of public servants for violation of established legal restrictions should primarily concern disciplinary liability, in particular in the context of reviewing disciplinary sanctions and the content of individual laws and subordinate regulatory legal acts that regulate the procedure for bringing public servants to disciplinary liability.

Key words: public service, civil service, restrictions, Public Control Council, material liability, financial security, disciplinary liability.

Встановлення обмежень для публічних службовців під час здійснення ними своєї професійної діяльності є раціональним і необхідним кроком, оскільки дозволяє скерувати поведінку персоналу відповідно до актуальних тенденцій та потреб залежно від запитів суспільства на публічно-сервісну діяльність держави та політичні реалії. В загальному сенсі такі обмеження є правилами, відповідно до яких публічні службовці повинні не здійснювати певні дії, проте, як нами вже було неодноразово підкреслено саме по собі встановлення та декларування таких правил недостатньо. Натомість, забезпечення дотримання обмежень передбачає побудову об'єктивної та цілісної системи, яка складається з різного роду заходів (контрольно-наглядових, превентивних і т.ін.), процедур, а також включає інститут юридичної відповідальності. Включення останнього до цієї системи пояснюється необхідністю ефективного гарантування дотримання обмежень під час проходження публічної служби. З іншого боку дотримання обмежень публічними службовцями справляє

на них виховний вплив, сприяє формуванню високоморальної особистості кожного публічного службовця та дотримуватись букви закону як під час виконання службових обов'язків, так і в особистому житті.

Розбудова концепції людиноцентризму в Україні на тлі євроінтеграції та розвитку інформаційних технологій продемонстрували, що одним із найефективніших способів забезпечення дотримання обмежень під час проходження публічної служби є громадський нагляд. Сьогодні саме громадськість систематично виявляє та фіксує порушення публічними службовцями встановлених для них обмежень. Це дозволяє оперативного припинити порушення обмежень публічним службовцем, а в разі наявності в його поведінки ознак правопорушення, притягнути до відповідальності, насамперед дисциплінарної.

Тож інтеграція представників громадськості в роботу органів державної влади є дієвим способом забезпечення дотримання обмежень під час проходження публічної служби. Варто погодитись із А.В. Юрченко [1, с. 66] з при-

воду того, що одним із найбільш вдалих та результативних прикладів такої інтеграції, вважаємо створення рад громадського контролю (далі – РГК) у ряді державних органів (Державному бюро розслідувань (далі – ДБР), Бюро економічної безпеки України (далі – БЕБ України), Національному антикорупційному бюро України (далі – НАБУ), Національній службі здоров'я України (далі – НСЗУ)). Не зважаючи на те, що вона функціонує в різних органах державної влади, її діяльність зводиться до: моніторингу роботи органу; розгляд звітів про діяльність суб'єкта та надання висновків щодо нього; прийняття участі в засіданнях дисциплінарних комісій тощо [2]. Разом із тим проведення порівняльно-правового аналізу роботи РГК у вказаних вище органах дозволяє зробити висновок, що їх діяльність кожної з них має свою специфіку. До прикладу у звіті НАБУ за I півріччя 2023 року зазначено, що воно спільно з РГК при НАБУ «вдосконалили процедуру відкритого конкурсу на посади в Бюро з урахуванням вимог та викликів сьогодення. План дій передбачає цифровізацію процесу подання та обробки документів учасників відкритого конкурсу, тестування з професійного спрямування та завдання на визначення рівня володіння іноземними мовами» [3].

Окрім вже вказаних повноважень: РГК при БЕБ України проводить публічні обговорення з приводу актуальних напрямів удосконалення діяльності бюро та просвітницькі заходи (п. 3, 4 ч. 2 ст. 34 Закону України «Про Бюро економічної безпеки України» [4]); РГК при ДБР бере участь у розробці правил професійної етики та затверджує їх (п. 3-1 ч. 3 ст. 28 Закону України «Про Державне бюро розслідувань»), а РГК при НСЗУ «здійснює громадський контроль за витрачанням коштів державного бюджету, розпорядником яких є НСЗУ, а також подає НСЗУ відповідні пропозиції» [5] (п.п. 4 п. 6 Положення про Раду громадського контролю при Національній службі здоров'я затвердженого постановою Кабінету Міністрів України (далі – КМ України) від 23.04.2024 № 437). З наведеного можна зробити висновок, що РГК незалежно від органу при якому вона створена виконує схожі завдання, а отже має єдину мету діяльності. Попри це повноваження різних РГК відрізняються одне від одного, що наглядно було продемонстровано вище. Слід звернути увагу і на те, що такі ради утворюються не у кожному державному органі, що складно пояснити, зважаючи на їх глобальну роль в управлінні державними справами. Складно пояснити і той факт, що БЕБ України, ДБР і НАБУ є правоохоронними органами при яких функціонують РГК, а наприклад у НП України, яка також відноситься до групи правоохоронних органів, подібної інституції не створено.

Необхідно також звернути увагу на недосконалу нормативну основу діяльності РГК, наприклад ті з них, що створені при НАБУ та БЕБ України є постійнодіючими органами, а Типове положення про громадську раду при міністерстві, іншому центральному органі виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласній, Київській та Севастопольській міській, районній, районній у м. Києві та Севастополі державній адміністрації затверджене постановою КМ України від 03.11.2010 № 996 [6] поширюється тільки на тимчасово створені РГК, що прямо впливає з п. 1. Більш того у вказаному нормативно-правовому акті РГК визначено як консультативно-дорадчий орган, тобто такий, що може тільки обговорювати конкретні питання та висловлювати з приводу них свою позицію, але не приймати щодо них рішення. Такий підхід йде в розріз із окремими повноваженнями тих РГК, представники яких приймають участь у засіданнях дисциплінарних комісій, а також затверджують морально-етичні правила поведінки публічних службовців.

Отже, незважаючи на важливість і соціальну роль РГК у роботі державних органів, наразі вони утворені та функціонують вибірково, при чому підстави такої диференціа-

ції не визначені в жодному нормативно-правовому акті, що призвело до іншої проблеми – наявності правової регламентації лише тимчасових РГК. У свою чергу, ми переконані в доцільності створені РГК як суб'єкта дотримання обмежень під час проходження публічної служби при кожному органі виконавчої влади. Це обумовлює необхідність внесення низки змін у наступні нормативно-правові акти: декларування обов'язку створення РГК при кожному центральному органі виконавчої влади та внесення відповідних змін у Закон України «Про центральні органи виконавчої влади» [7]; закріплення в Типовому положенні про громадську раду при міністерстві, іншому центральному органі виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласній, Київській та Севастопольській міській, районній, районній у м. Києві та Севастополі державній адміністрації затверджене постановою КМ України від 03.11.2010 № 996 можливості створення як тимчасових, так і постійних РГК; розширення повноважень постійних РГК, у частині розроблення морально-етичних правил поведінки публічних службовців, участі в конкурсних комісіях і здійснення громадського моніторингу.

Окремо доцільно приділити увагу вимогам, яким повинні відповідати члени РГК, адже вочевидь наявності у них активної громадянської позиції недостатньо. Натомість такі особи повинні бути обізнані про специфіку роботи органу при якому утворюється РГК, а також мати освіту та досвід роботи за профілем діяльності органу. В протилежному випадку члена РГК буде складно визнати компетентним, а його діяльність – результативною. Натомість у більшості нормативно-правових актів, які регламентують діяльність РГК закріплено умови за наявності яких особа не може стати її членом (наприклад, п. 2 ч. 1 ст. 31 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» [2], п. 3 Порядку формування Ради громадського контролю при Національному антикорупційному бюро затвердженого постановою КМ України від 16.02.2022 № 132 [8], ч. 1 ст. 34 Закону України «Про Бюро економічної безпеки України» [4], п. 3 Порядку формування Ради громадського контролю при Бюро економічної безпеки затвердженого постановою КМ України від 18.08.2021 № 87 [9], ч. 1 ст. 28 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» [10], п. 3 Порядку формування Ради громадського контролю при Державному бюро розслідувань затвердженого Указом Президента України від 05.02.2020 № 42/2020 [11]), і жодного положення яке б свідчило про професійні критерії та компетентність.

Стосовно кваліфікаційних вимог до осіб, які здійснюють контроль за дотриманням публічними службовцями встановлених для них обмежень, вважаємо необхідним звернути увагу на Керівника Уповноваженого підрозділу (уповноважену особу), які здійснюють контроль за дотриманням публічними службовцями антикорупційних обмежень. Справа в тому, що у Типовому положенні про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції затвердженому наказом Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК) від 27.05.2021 № 277/21 не закріплено жодних вимог до вказаних категорій осіб. Натомість, ми переконані, що здійснення вказаного виду діяльності (контролю) разом із іншими повноваженнями потребують наявності у Керівника Уповноваженого підрозділу (уповноваженої особи) глибоких теоретико-прикладних знань у сфері запобігання корупції, а також відповідного досвіду та/або систематичного прийняття участі в наукових дослідженнях. Зрозуміло, що вироблення таких кваліфікаційних вимог до Уповноваженого підрозділу (уповноваженої особи) потребують не тільки формування чітких критеріїв, а і закріплення у Типовому положенні про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції затвердженому наказом НАЗК від 27.05.2021 № 277/21.

Продовжуючи порівняльно-правовий аналіз варто звернути увагу на види дисциплінарних стягнень, які закріплені для публічних службовців, і можуть бути застосовані, в тому числі в разі порушення ними відповідних обмежень. У ч. 1 ст. 66 Закону України «Про державну службу» визначено, що до публічних службовців можуть бути застосовані наступні види дисциплінарних стягнень: «1) зауваження; 2) догана; 3) попередження про неповну службу відповідність; 4) звільнення з посади державної служби» [12]. Для окремих категорій публічних службовців встановлено і інші дисциплінарні стягнення, приміром у ч. 1 ст. 49 передбачено, що в разі вчинення дисциплінарного проступку до прокурора може бути застосована догана, звільнення або «заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора)» [13]. Згідно з ч. 3 ст. 13 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» до поліцейських застосовуються: зауваження, догана або сувора догана; «попередження про неповну службу відповідність; пониження у спеціальному званні на один ступінь» [14]; звільнення з посади чи з Національної поліції України.

Більш широкий перелік дисциплінарних стягнень закріплено в ч. 1 ст. 109 Закону України «Про судову систему і статус суддів»: «попередження; догани – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця; суворої догани – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом трьох місяців; подання про тимчасове (від одного до шести місяців); відсторонення від здійснення правосуддя – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді та обов'язковим направленням судді до Національної школи суддів України для проходження курсу підвищення кваліфікації, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів, та подальшим кваліфікаційним оцінюванням для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді» [15]; переведення до суду нижчого рівня та звільнення. Звернемо увагу, що судді не єдина категорія публічних службовців до яких можуть бути застосована дисциплінарна відповідальність матеріального характеру.

Викладене вище свідчить про те, що де-юре лише судді можуть нести дисциплінарну відповідальність матеріального характеру, що складно пояснити, особливо враховуючи той факт, що їх заробітна плата не сильно відрізняється від заробітної плати інших публічних службовців [16; 17]. Водночас, варто відмітити, що в економічній теорії заробітна плата завжди визначається як одна із форм стимулювання праці [18, с. 54; 19, с. 3], тобто «управлінська діяльність, яка забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до дій, спрямованих на досягнення власних цілей чи цілей організації» [20, с. 91]. При цьому заробітна плата складається не тільки з окладу працівника, а і різних надбавок, доплат і премій, які і виплачуються залежно від ефективності роботи публічного службовця, а також додержання ним виконавської дисципліни. В той же час вчинення дисциплінарного проступку передбачає порушення останньої, знижуючи якість роботи публічного службовця. Це свідчить про взаємозалежність «показників» роботи публічного службовця та його заробітної плати: чим вищі такі показники, тим більше оплата праці, і навпаки. Звідси цілком логічно виглядає запровадження такого дисциплінарного стягнення як позбавлення доплат і надбавок до посадового окладу строком на один місяць (у якому був учинений дисциплінарний проступок або у наступному). Для цього необхідно внести зміни в ч. 1 ст. 66 Закону України «Про державну службу» [12], але вказана стаття закріплює не тільки види дисциплінарних стягнень, а і умови їх застосування. На нашу думку, позбавлення доплат і надбавок до посадового окладу

повинно бути визначено як додатковий вид дисциплінарного стягнення, та може застосовуватись разом із іншими їх видами, такими як зауваження, догана та попередження про неповну службу відповідність. Встановлення такого дисциплінарного стягнення як додаткового виду зможе посилити превентивний вплив на публічного службовця, адже в такому випадку він буде розуміти, що розмір його заробітної плати буде залежати від їх роботи, а бажання отримати додаткові виплати (доплати та премії) буде стимулювати виконавську дисципліну публічного службовця.

Надалі звернемо увагу на Главу 2 Розділу VIII Закону України «Про державну службу», де визначено засади дисциплінарної відповідальності державних службовців. У ч. 1 ст. 71 вказаного закону визначено, що притягнення до відповідальності здійснюється на підставі Порядку здійснення дисциплінарного провадження затвердженого постановою КМ України від 04.12.2019 № 1039, який «визначає процедуру здійснення дисциплінарними комісіями з розгляду дисциплінарних справ дисциплінарних проваджень стосовно державних службовців» [21]. Оскільки вказаний порядок деталізує положення профільного законодавчого акту про державну службу, в частині притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності, його зміст повинен узгоджуватись із першим. Натомість детальний аналіз обох нормативно-правових актів свідчить про протилежне.

По-перше, у пунктах 7, 8 і 10 Порядку здійснення дисциплінарного провадження затвердженого постановою КМ України від 04.12.2019 № 1039 закріплено положення про утворення різних видів дисциплінарних комісій, залежно від категорії державного службовця, який вчинив дисциплінарне правопорушення, які за своїм змістом є ідентичними до положень ст. 69 Закону України «Про державну службу».

Підкреслимо, що дублювання положень нормативно-правових актів, насамперед наведених вище, свідчить про незадовільно якість їх змісту. Більш того абсолютно незрозуміло з якою метою здійснюється таке дублювання, але однозначно воно не свідчить про високу якість текстів обох нормативно-правових актів, а отже вони потребують узгодження між собою. В контексті зазначеного на увагу заслуговує думка М.В. Цвіка та О.В. Петришина, які наголошують на «більш абстрактному характеру нормативних приписів, що містяться в законах, і більш конкретний характер приписів підзаконних нормативно-правових актів. Звідси й ступінь узагальнення, а відтак, абстрактності формулювань, законів є вищим порівняно з підзаконними актами» [22, с. 306]. Враховуючи те, що відповідний порядок, як спеціалізований підзаконний правовий акти повинен деталізувати положення Закону України «Про державну службу», ст. 69 потребує перегляду змісту частин 1–3.

Ідентичні висновки випливають з аналізу ч.ч. 1, 2 ст. 73 Закону України «Про державну службу» та п.п. 24, 25 Порядку здійснення дисциплінарного провадження затвердженого постановою КМ України від 04.12.2019 № 1039. Зважаючи на те, що ч.ч. 1, 2 ст. 73 Закону України «Про державну службу» повністю дублюють зміст пунктів вказаного порядку, вважаємо за необхідне виключити ці статті з профільного закону. Від так ст. 73 буде містити відсылку на Порядок здійснення дисциплінарного провадження затвердженого постановою КМ України від 04.12.2019 № 1039 та положення про порядок обліку та роботи з дисциплінарними справами.

Також варто звернути увагу на закріплення відповідальності публічних службовців, зокрема і за порушення обмежень під час публічної служби, в чинному законодавстві. Публічні службовці несуть матеріальну відповідальність, що обумовлюється специфічною процедурою відшкодування шкоди завданої діями чи бездіяльністю публічних службовців за рахунок держави, і тільки потім остання звертається до самого публічного службовця

в порядку регресу. Описане підтверджує факт неможливості притягнення публічних службовців до цивільно-правової відповідальності. Натомість, ряд законодавчих актів містить вказівку на те, що окремі категорії публічних службовців, окрім матеріальної відповідальності можуть нести цивільно-правову відповідальність: «за невиконання або неналежне виконання своїх обов'язків працівники Бюро економічної безпеки України несуть кримінальну, адміністративну, цивільно-правову, матеріальну та дисциплінарну відповідальність згідно із законом» [4] (ч. 1 ст. 38 Закону України «Про Бюро економічної безпеки України»); «у разі вчинення антиправних діянь поліцейські несуть кримінальну, адміністративну, цивільно-правову, матеріальну та дисциплінарну відповідальність відповідно до закону, а також з урахуванням бойового імунітету, визначеного Законом України «Про оборону України»» [23] (ч. 1 ст. 19 Закону України «Про Національну поліцію»).

У свою чергу, легальне закріплення можливості публічних службовців бути притягнутими до цивільно-правової відповідальності є не тільки грубою юридичною помилкою, а і дисонує з іншим видом – матеріальною відповідальністю, оскільки наявність одного з них виключає інші види. Отже, існує нагальна необхідність уточнення змісту наведених вище положень, шляхом виключення цивільно-правової відповідальності як виду юридичної відповідальності до якої може бути притягнутий публічний службовець.

Підсумовуючи все зазначене, можна констатувати, що розвиток системи забезпечення дотримання обмежень під час проходження публічної служби повинен відбуватися в межах двох пріоритетних шляхів удосконалення контролю за дотриманням публічними службовцями встановлених для них правових обмежень та правових засад юридичної відповідальності публічних службовців за порушення встановлених правових обмежень. Так, удосконалення контролю за дотриманням публічними службовцями вбачається за можливе за рахунок створення компетентних РГК, які не тільки здійснюють моніторинг діяльності органу державної влади та роботи публічних службовців, а і приймати участь у формуванні правил їх морально-етичної поведінки. У свою чергу, удосконалення правових засад юридичної відповідальності публічних службовців за порушення встановлених правових обмежень перш за все повинно стосуватись дисциплінарної відповідальності, зокрема в частині перегляду дисциплінарних стягнень і змісту окремих законів і підзаконних нормативно-правових актів, що регламентують порядок притягнення публічних службовців до дисциплінарної відповідальності.

В той же час події останніх років змінили не тільки життя українців, а й змусили державний апарат оперативно реагувати на зовнішні та внутрішні загрози внаслідок агресії проти України, в тому числі шляхом удосконалення правових засад функціонування органів публічної адміністрації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Юрченко А. В. Рада громадського контролю Національного антикорупційного бюро України як форма участі громадськості в боротьбі з корупцією в Україні. *Регіональні студії*. 2019. № 19. С. 64–69. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-6170/2019.19.11>.
2. Про Національне антикорупційне бюро України: закон України від 14.10.2014 № 1698-VII. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18> (дата звернення 07.11.2024).
3. Звіт про роботу Національного антикорупційного бюро України за I півріччя 2023 року / Офіційний сайт Національного антикорупційного бюро України. URL: https://nabu.gov.ua/site/assets/files/46738/zvit_maket_i_pivrichchia_2023.pdf (дата звернення 07.11.2024).
4. Про Бюро економічної безпеки України: закон України від 28.01.2021 № 1150-IX. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20#Text> (дата звернення 08.11.2024).
5. Деякі питання Ради громадського контролю при Національній службі здоров'я: постанова Кабінету Міністрів України від 23.04.2024 № 437. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/437-2024-%D0%BF#n117> (дата звернення 10.11.2024).
6. Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики: постанова Кабінету Міністрів України від 03.11.2010 № 996. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/996-2010-%D0%BF#n173> (дата звернення 14.11.2024).
7. Про центральні органи виконавчої влади: закон України від 17.03.2011 № 3166-VI. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text> (дата звернення 14.11.2024).
8. Питання Ради громадського контролю при Національному антикорупційному бюро: постанова Кабінету Міністрів України від 16.02.2022 № 132 / Офіційний сайт Національного антикорупційного бюро України. URL: <https://nabu.gov.ua/rada-gromads-kogo-kontroliu/polozhennya-pro-radu-gromadskogo-kontrolyu/> (дата звернення 17.11.2024).
9. Питання Ради громадського контролю при Бюро економічної безпеки: постанова Кабінету Міністрів України від 18.08.2021 № 872. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/872-2021-%D0%BF#n96> (дата звернення 19.11.2024).
10. Про Державне бюро розслідувань: закон України від 12.11.2015 № 794-VIII. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19#Text> (дата звернення 21.11.2024).
11. Питання Ради громадського контролю при Державному бюро розслідувань: указом Президента України від 05.02.2020 № 42/2020. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/42/2020#n93> (дата звернення 21.11.2024).
12. Про державну службу: закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення 21.11.2024).
13. Про прокуратуру: закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення 22.11.2024).
14. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#Text> (дата звернення 25.11.2024).
15. Про судоустрій і статус суддів: закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення 27.11.2024).
16. Середня зарплата чиновників з початку року зросла майже на 20 тисяч: де платять найбільше. Сайт інформаційного агентства «РБК-Україна». URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/serednya-zarplata-chinovnikiv-pochatku-roku-1733476185.html> (дата звернення 28.11.2024).
17. Скільки в середньому заробляє суддя в Україні / Національний портал «INKORR». URL: <https://inkorr.com/skolko-v-srednem-zarabatyvaet-suda-v-ukraine-212302> (дата звернення 28.11.2024).
18. Коваленко О. В. Дослідження впливу стимулювання персоналу підприємства на продуктивність праці. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 2. С. 84–91.
19. Кравченко О. А. Організація системи мотивації праці управлінського персоналу на виробничому підприємстві. *Ефективна економіка*. 2020. № 8. С. 1-9. DOI: [10.32702/2307-2105-2020.8.60](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.8.60).

20. Боячук Л. В. Матеріальне стимулювання праці як складова управління персоналу. Екзистенційні та комунікативні питання управління: матеріали Міжнародної науково-теоретичної конференції (м. Суми, 23–25 січня 2014 року). Суми: СумДУ, 2014. Ч.2. С. 90–94.

21. Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження: постанова Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 № 1039. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2019-%D0%BF#n8> (дата звернення 03.12.2024).

22. Загальна теорія держави і права: підручник / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко [та ін.]; за заг. ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.

23. Про Національну поліцію: закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення 05.12.2024).