

## ТЕМА 4. ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ТА СЛУЖБА В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

1. Поняття, принципи, функції та види державної служби.
2. Нова державна служба як основа публічного адміністрування в Україні.
3. Правовий статус державного службовця.
4. Сучасні тенденції розвитку державної служби.

1. Поняття, принципи, функції та види державної служби  
Державна служба - це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо:

1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів;

2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів;

3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг;

4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства;

5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням;

6) управління персоналом державних органів;

7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством.

Державна служба здійснюється з дотриманням таких принципів:

1) верховенства права - забезпечення пріоритету прав і свобод людини і громадянина відповідно до Конституції України, що визначають зміст та спрямованість діяльності державного службовця під час виконання завдань і функцій держави;

2) законності - обов'язок державного службовця діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України;

3) професіоналізму - компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою і, за потреби, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону;

4) патріотизму - відданість та вірне служіння Українському народові;

5) доброчесності - спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень;

6) ефективності - раціональне і результативне використання ресурсів для досягнення цілей державної політики;

7) забезпечення рівного доступу до державної служби - заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження;

8) політичної неупередженості - недопущення впливу політичних поглядів на дії та рішення державного службовця, а також утримання від демонстрації свого ставлення до політичних партій, демонстрації власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків;

9) прозорості - відкритість інформації про діяльність державного службовця, крім випадків, визначених Конституцією та законами України;

10) стабільності - призначення державних службовців безстроково, крім випадків, визначених законом, незалежність персонального складу державної служби від змін політичного керівництва держави та державних органів.

На законодавчому рівні питання про види державної служби досі не врегульовано. В юридичній науці єдиної думки стосовно цього питання немає.

У науковій літературі державну службу класифікують на такі види:

– державна (в державних органах влади) і цивільна (в державних організаціях і установах, апараті політичних партій, громадських організаціях, недержавних, некомерційних організаціях, приватних підприємствах);

– загальнофункціональна, або адміністративна (служба в органах законодавчої, виконавчої, судової влади, служба в адміністрації Президента України), спеціалізована, цивільна;

– публічна, цивільна, мілітаризована.

Найбільшого поширення набула класифікація державної служби на публічну, цивільну та мілітаризовану. Цивільна служба - як служба в державних закладах освіти, науки, охорони здоров'я, державних установах та організаціях (пошта, транспорт, будівництво, комунікації тощо), суспільних об'єднаннях, міжнародних організаціях. Мілітаризована служба представлена

системою органів, які забезпечують захист життя і здоров'я людей, безпеку, порядок управління, гарантування основних прав громадян (військова служба, служба в органах міліції, у кримінально-виконавчих структурах).

2. Нова державна служба як основа публічного адміністрування в Україні. Угода про асоціацію з Європейським Союзом, укладена 27 червня і ратифікована 16 вересня 2014 року, передбачає проведення масштабних інституціональних і структурних реформ з дотриманням встановлених рамок.

Послідовна і ефективна імплементація Угоди про асоціацію між Україною і ЄС повинна створити міцний базис подальшого стійкого політичного і економічного розвитку нашої країни, стати основою стратегії реформування усіх ключових сфер державного управління і впровадження європейських стандартів з метою підвищення якості життя населення.

Ефективне державне управління передбачає здатність країни надавати адміністративні послуги і забезпечувати її економічне зростання і конкурентоспроможність на міжнародній арені.

Реформа державної служби значною мірою визначає успіх і інших реформ, результати яких безпосередньо залежать від якості управлінських рішень державних органів.

Зобов'язання якнайшвидше провести реформу державного управління, зокрема державної служби, закріплене в Контракті для України з розбудови держави, укладеному Урядом і Європейською Комісією 13 травня 2014 року, Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженій Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015, Коаліційній Угоді від 21 листопада 2014 року, Програмі діяльності Кабінету Міністрів України, схваленій постановою Верховної Ради України від 11 грудня 2014 року № 26-VIII.

Законодавче закріплення нових принципів державної служби, гармонізованих з європейськими принципами, є одним із завдань Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною і Європейським Союзом на 2014-2017 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2014 року № 847-р. і Плану законодавчого забезпечення реформ в Україні, схваленого Постановою Верховної Ради України від 4 червня 2015 року.

Реформа державної служби повинна забезпечити її нову якість відповідно кращої європейської практики. Пріоритетами реформи державної служби є:

– побудова професійної, некорумпованої, престижної, орієнтованої на потреби громадян державної служби;

- відділення політики від адміністрування;
- впровадження компетентнісної моделі управління людськими ресурсами;
- гармонізація державної служби і служби в органах місцевого самоврядування;
- впровадження прозорої моделі оплати праці і кар'єрної мотивації державних службовців;
- кадрове забезпечення процесу децентралізації.

Для виконання зобов'язань, визначених Угодою про асоціацію між Україною і ЄС, у співпраці з державними органами влади, у тому числі з Нацдержслужбою, та за участю Представництва ЄС в Україні, міжнародних експертів і представників громадськості був підготовлений проект Стратегії реформування державного управління на 2015-2020 роки.

Також за участю міжнародних експертів ЄС, програми SIGMA і представників громадськості була забезпечена розробка та прийняття Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року.

Закон передбачає такі реформаторські новації:

#### 1. Розмежування політичних і адміністративних посад.

Також державними службовцями не є радники, помічники, керівники пресслужб та інші працівники, що виконують функції обслуговування (тобто так звані патронатні посади). Суттєві, на наш погляд, моменти: а) працівник патронатної служби призначається на посаду і звільняється з неї разом з особою, працівником патронатної служби якої він є; б) час роботи на посаді патронатної служби зараховується до стажу державної служби, якщо до призначення на цю посаду він вже перебував на державній службі та після звільнення з цієї посади повернувся на державну службу. У будь-якому іншому випадку на державну службу можна вступити або повернутися лише на загальних підставах, тобто - через конкурс (про конкурси - далі).

Кількість державних службовців скорочується, за приблизними підрахунками - на 30% (нині в Україні приблизно 250 тисяч державних службовців у системі органів виконавчої влади і 80 тисяч - в органах місцевого самоврядування).

Діяльність службовців органів місцевого самоврядування визначатиме окремий Закон «Про службу в органах місцевого самоврядування». Зараз він у парламенті на розгляді у другому читанні. Цей закон відділить виборні посади від інших. Звісно, таке суттєве скорочення відбудеться головним чином за рахунок виведення з числа державних службовців численної армії працівників на патронатних посадах. До речі, втрата статусу державного

службовця дає і певні плюси. Приміром, тепер можна буде працювати за сумісництвом чи на половину ставки, що заборонено державним службовцям.

2. Введено посаду - Державний секретар Кабінету Міністрів та державні секретарі міністерств. Державний секретар буде посередником між міністром - політиком і державними службовцями-професіоналами, які працюють у міністерстві (чи Кабінеті Міністрів). Тобто, можливість міністрів впливати на кадрову політику міністерства суттєво обмежується.

Секретар призначає на посаду та звільняє керівників державних підприємств і організацій. Він керуватиме апаратом міністерства (забезпечуватиме виконання завдань міністра). Зараз цю функцію виконує заступник міністра - керівник апарату (детальніше - стаття 17 Закону).

Держсекретарів призначатиме уряд за поданням міністрів (чи Прем'єрміністра у випадку Держсекретаря уряду), але з обов'язковою умовою: якщо вони обрані через відкритий конкурс (глава 2 розділу IV Закону) і строком на 5 років із правом лише одного перепризначення. Тобто, одна особа не може бути Держсекретарем міністерства довше, ніж 10 років. А третину складу конкурсних комісій в обов'язковому порядку становитимуть представники громадських організацій. Вони, до речі, через це підпадають під дію закону про запобігання корупції і муситимуть оприлюднювати свої декларації.

3. Державним службовцям заборонено вести будь-яку публічну політичну діяльність і у будь-який спосіб використовувати своє службове становище з політичною метою (стаття 10 Закону). А керівникам державних служб у державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, і главам місцевих державних адміністрацій ще й заборонено бути членом політичної партії та суміщати державну службу із статусом депутата місцевої ради.

4. Спрощена класифікація категорій. Раніше їх було сім, стане три, арангів було 15, стане лише 9. Тепер Закон чітко визначає категорії і посади:

- «А» – Державний секретар Кабінету Міністрів України і його заступники, державні секретарі міністерств, керівники центральних органів виконавчої влади, їх заступники; голови місцевих державних адміністрацій; керівники державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на усю

територію України і керівники апаратів Конституційного суду України, Верховного Суду України, вищих спеціалізованих судів, їх заступники;

- «Б» – керівники структурних підрозділів апарату Кабінету Міністрів України, міністерств, центральних органів виконавчої влади і інших державних органів, керівники територіальних органів і їх структурних

підрозділів, їх заступники; заступники голів місцевих державних адміністрацій; керівники апаратів апеляційних і місцевих судів, керівники структурних підрозділів апаратів судів, їх заступники; заступники керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на усю територію України;

- «В» – усі фахівці.

5. Нова система управління державною службою на чолі з Кабінетом Міністрів України.

Система управління державною службою включає:

1) Кабінет Міністрів України;

2) центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби;

3) Комісію з питань вищого корпусу державної служби та відповідні конкурсні комісії;

4) керівників державної служби;

5) служби управління персоналом.

Комісія з питань вищого корпусу державної служби - це постійно діючого колегіального орган, до повноважень якого серед іншого належить:

– узгодження вимог для посад вищого корпусу (категорія «А»);

– проведення конкурсного відбору високопосадовців, за результатами якого суб'єкту призначення вноситиметься пропозиція про переможця конкурсу і другого за результатами конкурсу кандидата на вакантну посаду;

– оцінка обґрунтованості пропозицій щодо звільнення з посад вищого корпусу.

Таким чином, призначення на посади державних секретарів, керівників центральних органів виконавчої влади і інші посади вищого корпусу відбувається не за партійно-політичними квотами, не на основі особистих симпатій, а виключно з урахуванням наявних професійних компетентностей, управлінського досвіду, попередніх заслуг і досягнень.

6. Гарантії рівного доступу до державної служби, серед яких:

– конкурсний вступ на усі посади державної служби на основі особистих якостей і досягнень;

– єдині вимоги до професійної компетентності претендентів на посади;

– трирівневий порядок відбору: перевірка кваліфікаційних вимог (освіта, досвід), тестування, співбесіда;

– відкритість конкурсного відбору і включення представників громадськості до складу конкурсних комісій;

– єдиний веб-сервіс для розміщення оголошень про вакантні посади державної служби;

– робота Комісії з питань вищого корпусу державної служби, інших конкурсних комісій.

7. Строкове призначення для найвищих державних службовців.

Чиновники категорії «А» призначатимуться на 5 років. Перебування на посаді – не довше двох строків.

8. Істотні зміни випробовує модель оплати праці, в основу якої покладено збільшення питомої ваги посадового окладу в структурі зарплати (до 70% замість нинішніх 30%). Збережуться дві обов'язкові надбавки: за вислугу років і за ранг (як свідчення кар'єрних досягнень посадовця).

У свою чергу стимулюючі виплати (ті, які залежать від волі керівника) складатимуть не більше 30% від розміру заробітної плати.

Відповідно до результатів роботи та її оцінки можуть встановлюватися такі премії: річна премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності (при відмінній оцінці); місячна або квартальна премія відповідно до особистого вкладу державного службовця в загальний результат роботи державного органу.

9. Оптимізовані витрати на оплату праці.

Відповідно до встановлених Законом груп оплати праці розмір мінімального посадового окладу державного службовця і схема посадових окладів на посадах державної служби щорічно визначатимуться Кабінетом Міністрів з урахуванням:

- фінансових можливостей бюджету; - юрисдикції державних органів. Співвідношення мінімальних розмірів посадових окладів найнижчої і найвищої групи посад представляє 1 до 7.

Мінімальний розмір посадового окладу групи 9 в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або декількох районів, міст обласного значення.

Буде здійснено оптимізацію структури державних органів і встановлення співвідношення кількості керівних посад (категорії А і Б) до посад виконавців (категорія В) не більше ніж 1 до 3.

У той же час, буде збережений фонд оплати праці в державних органах. Заплановані результати реформи:

- Підвищення якості державних послуг.
- Послуги надаватимуться компетентним персоналом.
- Деполітизована, стабільна і професійна служба, орієнтована на громадян для виконання завдань в інтересах держави.
- Залучення на службу талановитих громадян.

– Прозора і підконтрольна громадянському суспільству державна служба. Зрештою зростатиме довіра громадян до влади і державних інститутів, що, є найголовнішою запорукою успіху реформ.

3. Правовий статус державного службовця Державний службовець - це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби.

Право на державну службу мають повнолітні громадяни України, які вільно володіють державною мовою та яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче:

- 1) магістра - для посад категорій "А" і "Б";
- 2) бакалавра, молодшого бакалавра - для посад категорії "В".

На державну службу не може вступити особа, яка:

- 1) досягла шістдесятип'ятирічного віку;
- 2) в установленому законом порядку визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена;
- 3) має судимість за вчинення умисного злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку;
- 4) відповідно до рішення суду позбавлена права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або займати відповідні посади;
- 5) піддавалася адміністративному стягненню за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення - протягом трьох років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили;
- 6) має громадянство іншої держави;
- 7) не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення;
- 8) підпадає під заборону, встановлену Законом України "Про очищення влади".

Під час реалізації громадянами права на державну службу не допускаються будь-які форми дискримінації, визначені законодавством.

Вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимоги до їхньої професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог.

Вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Прийняття громадян України на посади державної служби без проведення конкурсу забороняється, крім випадків, передбачених Законом. Особа, яка



вступає на посаду державної служби вперше, набуває статусу державного службовця з дня публічного складення нею Присяги державного службовця, а особа, яка призначається на посаду державної служби повторно, - з дня призначення на посаду.

Державний службовець має право на:

1) повагу до своєї особистості, честі та гідності, справедливе і шанобливе ставлення з боку керівників, колег та інших осіб;

2) чітке визначення посадових обов'язків;

3) належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення;

4) оплату праці залежно від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби та рангу;

5) відпустки, соціальне та пенсійне забезпечення відповідно до закону;

6) професійне навчання, зокрема за державні кошти, відповідно до потреб державного органу;

7) просування по службі з урахуванням професійної компетентності та умлінного виконання своїх посадових обов'язків;

8) участь у професійних спілках з метою захисту своїх прав та інтересів;

9) участь у діяльності об'єднань громадян, крім політичних партій у випадках, передбачених цим Законом;

10) оскарження в установленому законом порядку рішень про накладення дисциплінарного стягнення, звільнення з посади державної служби, а також висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання його службової діяльності;

11) захист від незаконного переслідування з боку державних органів та їх посадових осіб у разі повідомлення про факти порушення вимог цього Закону;

12) отримання від державних органів, підприємств, установ та організацій, органів місцевого самоврядування необхідної інформації з питань, що належать до його повноважень, у випадках, встановлених законом;

13) безперешкодне ознайомлення з документами про проходження ним державної служби, у тому числі висновками щодо результатів оцінювання його службової діяльності;

14) проведення службового розслідування за його вимогою з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри.

2. Державні службовці також реалізують інші права, визначені у положеннях про структурні підрозділи державних органів та посадових інструкціях, затверджених керівниками державної служби в цих органах. Державний службовець зобов'язаний:

1) дотримуватися Конституції та законів України, діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України;

2) дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки;

3) поважати гідність людини, не допускати порушення прав і свобод людини та громадянина;

4) з повагою ставитися до державних символів України;

5) обов'язково використовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, не допускати дискримінацію державної мови і протидіяти

можливим спробам її дискримінації;

6) забезпечувати в межах наданих повноважень ефективне виконання завдань і функцій державних органів;

7) сумлінно і професійно виконувати свої посадові обов'язки;

8) виконувати рішення державних органів, накази (розпорядження), доручення керівників, надані на підставі та у межах повноважень, передбачених Конституцією та законами України;

9) додержуватися вимог законодавства у сфері запобігання і протидії корупції;

10) запобігати виникненню реального, потенційного конфлікту інтересів під час проходження державної служби;

11) постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності та удосконалювати організацію службової діяльності;

12) зберігати державну таємницю та персональні дані осіб, що стали йому відомі у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, а також іншу інформацію, яка відповідно до закону не підлягає розголошенню;

13) надавати публічну інформацію в межах, визначених законом. Державні службовці виконують також інші обов'язки, визначені у положеннях про структурні підрозділи державних органів та посадових інструкціях, затверджених керівниками державної служби в цих органах.

У разі виявлення державним службовцем під час його службової діяльності або поза її межами фактів порушення вимог цього Закону з боку державних органів, їх посадових осіб він зобов'язаний звернутися для забезпечення законності до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.

4. Сучасні тенденції розвитку державної служби.

Сучасні тенденції розвитку державної служби у розвинених країнах світу можна звести до таких основних напрямів:

- аналіз та інституалізація політичної ролі бюрократії і механізмів реалізації нею своїх корпоративних інтересів;
- зменшення довіри громадян до державних службовців, до їх здатності ефективно вирішувати потреби сьогоdnішнього і завтрашнього дня;
- зменшення ролі вертикальної адміністративної ієрархії, розвиток функціональних органів та горизонтальних структур;
- менеджеризація і маркетизація значної частини державної служби;
- збільшення відкритості бюрократії до потреб громадян;
- підвищення культурних та морально-етичних аспектів функціонування державної служби;
- посилення ролі паритетної демократії (рівне право представництва жінок і чоловіків на різних рівнях управління);
- посилення лобізму;
- адаптація інституту державної служби до умов Європейського співтовариства;
- зростання наднаціональної системи бюрократії – міжнародних організацій (ООН, ЄС, ЮНЕСКО, МВФ службовців та ін.).

Нині відбувається переосмислення концептуальних ідей існування адміністративного апарату державної служби, тобто на даний час відмовляються

від традиційної ієрархічної структури управління на користь горизонтальних ідей партнерства, кооперації, ринкового обміну у сфері управління, відбувається перехід від “логіки закладу” до “логіки обслуговування”, до розвитку “нового державного менеджменту” – менеджеризації державної служби, яка нині має доволі популярну форму реалізації через систему державного підприємництва.

Суть останнього зводиться до того, що з керівниками середньої ланки державного апарату підписуються контракти на термін реалізації покладених завдань, а продовження контракту залежить від отримання бажаних результатів.

Переведення частини функцій і структур державного апарату на комерційну основу, яка дістала назву маркетизації, привело до відчутного підвищення ефективності державної служби, до здешевлення управлінських послуг, але одночасно зумовило й негативні тенденції: розмивання специфіки інституту державної служби як інституту суспільного призначення, дискредитацію самих працівників інституту державної служби, покликаних задовольняти суспільні потреби, а не комерціалізувати свою діяльність.

Сучасні західні соціологічні концепції наукового управління суспільством ґрунтуються на ідеальному типі “раціональної бюрократії” М. Вебера з урахуванням її критики і наступних модифікацій. У цьому контексті головними характеристиками сучасної організації державної служби в розвинених країнах світу, як і раніше, залишаються:

- ефективність, досягнута за рахунок суворого розподілу обов’язків між членами організації, що дає змогу використовувати висококваліфікованих спеціалістів на керівних посадах;

- сувора ієрархізація влади, що дає змогу вищій за рангом посадовій особі здійснювати контроль за виконанням завдань співробітниками, нижчими за рангом;

- формально встановлена і чітко зафіксована система правил, що забезпечує однотипність управлінської діяльності й застосування загальних інструкцій до окремих випадків у найкоротший термін;

- безособовість адміністративної діяльності та емоційна нейтральність відносин, що складаються між функціонерами організації, де кожен з них виступає не як індивід, а як носій соціальної влади, представник певної посади. Найсуттєвіші проблеми функціонування державної служби наступні:

- відсутність активного використання сучасних засобів системного, морфологічного аналізу, моделювання у прийнятті управлінських рішень;

- потреба розробки дійової системи критеріїв оцінки ефективності функціонування державного апарату;

- вдосконалення контролю в системі державної служби;

- запровадження міжфункціонального інструменту управління контролінгу, який підтримує процеси прийняття рішень і управління за допомогою цілеспрямованого забезпечення інформацією з метою досягнення кінцевих цілей і результатів діяльності;

- оптимізація програмно-цільового інструментарію в системі функціонування державної служби.

Основними напрямками вирішення цих проблем можуть бути:

- подолання відчуження державного апарату від народу та поглиблення демократизму;

- вдосконалення інформаційного забезпечення;

- вдосконалення кадрового потенціалу;

- вдосконалення стилю державного управління, який би акумулював еорію менеджменту і нагромаджений досвід управління;

- розробка методичного забезпечення для оцінки ефективності державного управління.

## □Список рекомендованої літератури

1. Конституція України: Прийнята Верховною Радою України 28.06.1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст.43.
3. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 33. Ст. 175.
4. Адміністративне право України: підруч. / В. М. Гаращук, В. В. Богуцький та ін.; за заг. ред. Ю. П. Битяка, В. М. Гаращука, В. В. Зуй. Харків: Право, 2012. 656 с.
5. Адміністративне право. Альбом схем: навч. посіб. /Ю. П. Битяк, В. В. Зуй, В. М. Гаращук та ін.; Нац. юрид. ун-т ім. Я. Мудрого. Харків: Право, 2015. 150 с.
6. Адміністративне право. Загальна частина: навч. посібник /за заг. ред. Ю. П. Битяка, В. В. Зуй. Харків: Одиссей, 2011. 240 с.
7. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник / Т. О. Коломоець. Київ: Юрінком Інтер, 2011. 576 с.
8. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник у 2 т. / відп. ред. В. Б. Авер'янов. Київ: Юрид. думка, 2007. Т.1: Загальна частина. 592 с.
9. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник у 2 т. / відп. ред. В. Б. Авер'янов. Київ: Юрид. думка, 2009. Т.2: Особлива частина. 600 с.
10. Адміністративне право України. Загальна частина. Академічний курс: підручник / за заг. ред. О. М. Бандурки. Харків:Золота миля, 2011. 584 с.
11. Загальне адміністративне право: підручник / Грищенко І. С., Мельник Р. С., Пухтецька А. А. та ін.; за заг. ред.І. С. Грищенка. Київ: Юрінком Інтер, 2015. 568 с.
12. Андрушко А. Відсторонення державного службовця від повноважень за посадою на час проведення службового розслідування. Вісник Української Академії державного управління при Президентіві України.000. №3.
13. Галуцько В., Онищук О. Правовий статус посадових осіб публічної адміністрації. Право України. 2011. № 7. С. 156
14. Янюк Н. «Посадові» і «службові» особи у національному законодавстві: проблеми розмежування понять . Право України. 2009. №11 С.180.