

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

Сенюк Т. А.,

магістрантка кафедри господарського та адміністративного права

Національного технічного університету України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ORCID ID: 0000-0001-9700-9308

Статтю присвячено дослідженню деяких аспектів удосконалення правового регулювання проходження державної служби в Україні. Проаналізовано норми, які передбачають застосування обмежень до держслужбовців відповідно до Закону України «Про очищення влади», а також з'ясовано, що такі обмеження порушують право особи на повагу до приватного життя. Досліджено порядок проведення оцінювання службової діяльності держслужбовців. Обґрунтовано, що застосування звільнення внаслідок отримання державним службовцем негативної оцінки після проведення оцінювання службової діяльності не відповідає принципам індивідуальності, об'єктивності та співмірності під час ухвалення рішення про звільнення особи, загальним нормам, що стосуються дисциплінарної відповідальності держслужбовців, які передбачені в Законі України «Про державну службу».

Проаналізовано досвід правового регулювання проходження державної служби в Польщі, Молдові та Німеччині. З'ясовано, що вдосконалення вітчизняного правового регулювання проходження державної служби в певній частині може відбуватись через запозичення тих особливостей проходження держслужби, що містяться в законодавстві вищезгаданих держав. Подано пропозиції щодо вдосконалення законодавства про державну службу, а саме застосування догани, а не звільнення внаслідок отримання негативної оцінки за результатами проходження держслужбовцем оцінювання службової діяльності. Пропонується внести зміни до люстраційного законодавства, у якому передбачити індивідуальний підхід до особи, яка буде люстрованою лише в разі доведення її вини в ухваленні рішень, учиненні діянь, що сприяли недемократичному режиму В. Януковича.

Ключові слова: державна служба, правове регулювання, проходження державної служби, державний службовець, удосконалення правового регулювання.

Українська держава продовжує тримати курс на входження до Європейського співтовариства, що потребує адаптації вітчизняного законодавства до стандартів діяльності публічної адміністрації країн – членів Європейського Союзу (далі – ЄС). Актуальності теми додає й те, що натеper правове регулювання проходження державної служби в Україні подекуди залишається суперечливим або порушує права людини, про що свідчать висновки Європейського суду з прав людини в рішенні у справі «Полях та інші проти України».

Теоретичним підґрунтям обраного предмета дослідження стали праці Ю.С. Даниленко, В.М. Олуйка, В.Б. Пчеліна, Н.Г. Сорокіної, О.В. Чурсіна й інших. Вирішенню означених проблем, на нашу думку, сприятиме також використання успішного досвіду правового регулювання проходження державної служби у країнах ЄС.

Ч. 2 ст. 19 Закону України «Про державну службу» передбачено випадки, коли особа не може вступати на державну службу, а саме коли особі виповнилось 65 років; особа визнана недієздатною або її дієздатність обмежена; особа має непогашену або незняту судимість за умисний злочин; така особа за рішенням суду позбавлена права обіймати певні посади або виконувати функції держави; особа мала адміністративне стягнення за правопорушення, що пов'язане з корупцією; особа підпадає під заборону відповідно до положень Закону України «Про очищення влади» [1].

У контексті останнього обмеження не можемо не згадати про справу «Полях та інші проти України». Вона стосувалась загалом державних службовців, що обіймали посади державної служби в період правління В. Януковича та були звільнені з посад на підставі Закону України «Про очищення влади», а також не мали права десять років працювати на посадах державної служби, відомості про них були оприлюднені у відповідному реєстрі.

Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ) вказав, що в такому разі відбулось втручання у приватне життя. Суд зазначив, що, хоча заходи базувались на законі, проте втручання у приватне життя було сумнівним з погляду законної мети. Бажання очистити ряди державної служби більше асоціювалось із помстою тим, хто обіймав посади в період правління В. Януковича. Таке втручання не було необхідним у демократичному суспільстві, адже було застосовано такі широкі заходи обмежень лише через те, що певні державні службовці обіймали посади в період правління влади, яка в майбутньому була визнана недемократичною [2].

Отже, практика ЄСПЛ вказує на допустимість застосування як загальної, так і індивідуальної люстрації. Для проведення загальної люстрації необхідно навести переконливі підстави, забезпечити якісний парламентський та судовий контроль. Водночас за умови відсутності індивідуального оцінювання особи необхідно проаналізувати, чи не є заходи такої люстрації надміру суворі, а також чи вони пропорційно задовольняють потреби такої люстрації. У вищезгаданій справі заходи визнавались надміру суворими і потребували індивідуального підходу для з'ясування наявності вини конкретних осіб, з подальшим застосуванням до них обмежень, що встановлені законодавством про очищення влади. Тому обмеження для вступу на державну службу, що пов'язані з очищенням влади, повинні відповідати насамперед правам людини.

Зважаючи на принцип професіоналізму державної служби, який передбачає компетентне виконання особою своїх посадових обов'язків, законодавець врегулював, що результати службової діяльності державних службовців підлягають періодичному оцінюванню.

Оцінювання, як зазначає О. Чурсін, є елементом управління державною службою та сприяє добору і правильній розстановці кадрових одиниць в органах, дозволяє з'ясувати, чи існує розвиток державного службовця, чи проявляє він свій потенціал. Крім того, результати оцінювання показують якість виконання державним службовцем поставлених перед ним завдань, потребу у професійному навчанні й особистому розвитку державного службовця [3, с. 237].

Закон України «Про державну службу» регулює, що оцінювання результатів службової діяльності здійснюється щорічно на основі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків, а також додержання державним службовцем вимог щодо етичної поведінки, запобігання корупції, виконання програми індивідуального розвитку чи показників, які встановлені в контракті. Законом також передбачено, що оцінювання держслужбовців, які обіймають посади категорій «Б» та «В», здійснюється безпосереднім керівником та керівником структурного підрозділу, а щодо держслужбовців, чиї посади належать до категорії «А», оцінку проводить суб'єкт призначення. За результатами оцінювання може бути винесено рішення про негативну, позитивну та відмінну оцінку. Державні службовці, які отримали негативну оцінку, звільняються зі служби, а ті, які отримали оцінку «відмінно», підлягають преміюванню [1].

Детальніше процедуру оцінювання регулює постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» від 23 серпня 2017 р. № 640. Нею передбачено, що державний службовець може мати від 2 до 5 завдань. Завдання та ключові показники в подальшому оцінюються в кількісному та якісному вираженні.

Результати виконання завдань визначаються в період із жовтня по грудень, беручи до уваги період із 1 січня або від дати визначення завдань і ключових показників до дати ухвалення рішення про проведення оцінювання. Також для визначення результатів завдань проводиться оціночна співбесіда. На ній держслужбовець подає письмовий звіт про виконання завдань, а також в усній формі доповідає про виконання тих чи інших поставлених перед ним завдань. У рамках оцінювання може складатись також індивідуальна програма підвищення рівня професійної компетентності або професійного розвитку. Встановлено було й можливість оскарження результатів оцінювання службової діяльності [4].

Раніше вітчизняне законодавство передбачало можливість проведення повторного оцінювання службової діяльності. І звільнення до державних службовців застосовувалось лише тоді, коли повторно отримувалась негативна оцінка за результатами оцінювання службової діяльності. Ю. Даниленко зазначає, що застосування звільнення за результатами повторного оцінювання службової діяльності було цілком виправданим заходом, адже служба кар'єра держслужбовця пов'язана не лише з його компетентністю, а й з результатами такої діяльності. Саме результати службової діяльності мають постійно доводитись державним службовцем під час здійснення контролю за проходженням державної служби [5, с. 177].

На нашу думку, звільнення з посади державного службовця, у разі отримання ним негативної оцінки за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, є надміру суворим, з таких міркувань. Завдання та контрольні показники фактично не виходять за межі посадових обов'язків державного службовця. У результаті проведеного аналізу положень Закону України «Про державну

службу» можна констатувати, що серед основних обов'язків державного службовця такі: дотримання правил етичної поведінки; забезпечення ефективного виконання завдань та функцій органів влади; сумлінне та професійне виконання посадових обов'язків, умов контракту; виконання доручень керівників; додержання вимог законодавства у сфері протидії та запобігання корупції й удосконалення організації службової діяльності. Виконання цих обов'язків свідчить про додержання державними службовцями службової дисципліни.

Стаття 65 вищезгаданого Закону передбачає, що підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, який полягає в невиконанні або неналежному виконанні посадових обов'язків, порушенні етичних вимог, невиконанні або неналежному виконанні доручень керівників тощо.

За статтею 66 Закону України «Про державну службу» доходимо висновків, що існує чотири види дисциплінарних стягнень: зауваження, догана, попередження про неповну службу відповідність та звільнення. Цією ж статтею визначено конкретні стягнення за певні дисциплінарні проступки. Так, за порушення етичних правил необхідно застосовувати повідомлення про неповну службу відповідність, а за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків чи доручень керівника – дисциплінарне стягнення у вигляді догани.

Зважаючи на те, що оцінювання службової діяльності проводиться на основі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків, а також додержання державним службовцем вимог щодо етичної поведінки, запобігання корупції чи показників, які встановлені в контракті, логічним є те, що застосування звільнення в такому разі є одним із заходів дисциплінарного стягнення.

У зв'язку із цим виникають сумніви щодо додержання в такому разі принципів індивідуальності, об'єктивності та співмірності в ухваленні рішення про звільнення державного службовця на підставі отримання ним негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності.

Критерії виставлення балів, зазначені в постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» від 23 серпня 2017 р. № 640, вказують, що оцінка «0» проставляється тоді, коли завдання не було виконано чи були порушення антикорупційного законодавства. Оцінка «1» ставиться, якщо завдання було виконано частково, водночас неналежним чином виконувались посадові обов'язки, не було забезпечено дотримання етичних правил поведінки тощо.

Отже, якщо зіставити критерії виставлення балів із правилами застосування до держслужбовців дисциплінарних стягнень, є очевидним, що застосування звільнення внаслідок отримання негативної оцінки у процесі оцінювання результатів службової діяльності державного службовця порушує вимоги частини 5 статті 66 Закону України «Про державну службу». Зокрема, звільнення з посади державної служби є винятковим видом дисциплінарного стягнення і може бути застосоване лише в разі вчинення дисциплінарних проступків, передбачених пунктами 1, 3, 7, 9–11, 13, 14 частини 2 статті 65 Закону України «Про державну службу», а саме: порушення Присяги державного службовця; вияву неповаги до держави, державних символів України, українського народу; перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення; 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; появи державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; ухвалення державним службовцем необґрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше завдання шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу кримінального або адміністративного правопорушення; а також учинення систематично (повторно протягом року) дисциплінарного проступку, передбаченого пунктом 12 частини 2 статті 65 цього Закону, – прогулу державного службовця (зокрема й відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин. На нашу думку, наявність негативної оцінки результатів службової діяльності свідчить про невиконання або про неналежне виконання державним службовцем своїх обов'язків, що, згідно із частиною 3 статті 66 Закону, спричиняє можливість застосування суб'єктом призначення або керівником державної служби догани. У зв'язку із цим нами пропонується внести зміни до частини 6 статті 44 Закону України «Про державну службу», викласти її в такій редакції: «У разі отримання держслужбовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності суб'єкт призначення або керівник державної служби, згідно із частиною 3 статті 66 цього Закону, може застосувати до нього догану».

З'ясування інших вітчизняних проблем правового регулювання проходження державної служби потребує звернення до досвіду правового регулювання проходження державної служби деяких країн ЄС.

У зв'язку з політичною й історичною спільністю України та Республіки Польща було б доречним оглянути правове регулювання проходження державної служби Польщі. Відповідно до польського закону про державну службу, оцінка службової діяльності держслужбовців проводиться раз на два роки. Якщо особа отримує двічі підряд негативну оцінку службової діяльності, вона підлягає звільненню [6].

На нашу думку, доречно було б урахувати означений польський досвід стосовно періодичної оцінки службової діяльності держслужбовців – у контексті як строків її проведення, так і правових наслідків. Адже збільшення строків періодичної оцінки дозволило б більш ефективно здійснювати контроль якісного показника діяльності державного службовця. А звільнення державного службовця саме через отримання службовцем двічі підряд негативної оцінки службової діяльності, а не однієї, лише підкреслює те, що звільнення за своєю суттю є крайнім засобом, оскільки лише систематичне невиконання службових обов'язків, їх неякісне виконання (що шкодить суспільним інтересам, репутації державної служби тощо) може стати приводом для звільнення державного службовця.

Не менш цікавим є досвід правового регулювання проходження державної служби Республіки Молдова. Наприклад, Закон «Про застосування тестування на детекторі симуляції (поліграфі)» (далі – Закон). Означений Закон, серед іншого, регулює, що застосування детектора здійснюється в добровільному або обов'язковому порядку. В обов'язковому порядку детектор може застосовуватись під час прийому на державну службу або оцінювання результатів службової діяльності держслужбовця. Визначені в Законі і суб'єкти, до яких в обов'язковому порядку застосовується тестування детектором, – особи, що претендують або обіймають посади в Митному органі, Службі інформації та безпеки, Міністерстві внутрішніх справ, Національному органі з боротьби з корупцією та Національному органі з невідомості.

Зазначеним Законом також передбачено, що відмова від проходження такого тестування сама собою не може бути підставою для відмови особі у прийнятті на державну службу або відмови від подальшого проходження нею держслужби. Результати тестування не визнаються доказом недостовірності даних та не можуть бути єдиною підставою для зупинення держслужбовцем виконання ним посадових обов'язків. Проте такі результати є підставою для проведення додаткової перевірки держслужбовця [7].

Досвід Молдови в частині проходження кандидатами на державну службу тестування на детекторі є досить цікавим, уявляється можливим для запровадження і у вітчизняному законодавстві.

У Федеративній Республіці Німеччина існує Федеральна академія державного управління, що діє при Міністерстві внутрішніх справ. На місцях також є навчальні заклади, які здійснюють навчання і підвищують кваліфікацію державних службовців. Особливістю цього процесу є не просто надання знань, а ще й формування певного типу мислення, мовлення, поведінки, що повинні бути притаманними державному службовцю.

Німецька система підвищення кваліфікації державних службовців орієнтована не стільки на аудиторне навчання (через проведення лекцій, семінарів), скільки на практичні навички. Часто держслужбовці проходять як закордонне, так і внутрішнє стажування, із застосуванням активних методів навчання (брейнстормінг, круглі столи тощо). Підвищення кваліфікації в такому разі формує в державних службовців навички самостійного навчання із залученням проблемно-пошукового методу. Тобто державні службовці вирішують певні завдання самостійно, не звертаються до якихось шаблонних варіантів поведінки [8, с. 38].

Вищезазначений досвід Німеччини в частині навчання та підвищення кваліфікації буде дуже корисним для України. Державні службовці мали б користуватись схемою: «проблема – знаходження вирішення проблеми – результат». У свою чергу, це б приводило до того, що проблеми, які виникають, розглядалися би як унікальні за своєю суттю, що сприяло б формуванню індивідуального підходу з боку держслужбовця, прояву його креативності.

Окрім викладених, можна підсумувати наше бачення вдосконалення й інших аспектів правового регулювання проходження державної служби в Україні. По-перше, щодо люстрації державних службовців у контексті вже згаданого нами рішення Європейського суду з прав людини у справі «Полях проти України». Міністерство юстиції України у своєму листі щодо надання роз'яснень положень Закону України «Про очищення влади» зазначило, що не володіє інформацією стосовно кількості справ, які були порушені в національних судах та ЄСПЛ стосовно люстрації. Однак повідомило, що станом на березень 2020 р. Міністерство юстиції є учасником 113 судових справ, де оскаржуються рішення про застосування до осіб положень Закону України «Про очищення влади». Міністерство зазначило, що вже почали розробляти пропозиції щодо внесення змін до Закону України «Про очищення влади». Це, у свою чергу, буде заходом загального характеру, що визнається одним зі способів виконання рішення Європейського суду з прав людини [9].

Варто погодитись із твердженням В. Пчеліна, який пише, що Закон України «Про очищення влади» на практиці виявився не надто ефективний, адже більшість державних службовців так і не були люстровані, а деякі особи, до яких були застосовані обмеження, поновились через суд. Такі особи змогли отримати матеріальну компенсацію від держави за час вимушеного прогулу. Вказівка ЄСПЛ на той факт, що цей Закон порушує право на повагу до приватного життя, разом з іншими випадками лише підкреслює відсутність сенсу існування процесу очищення влади в окремих випадках, а також його негативний вплив на інтереси суспільства [10, с. 15].

Оже, постає питання – як належним чином урахувати рішення ЄСПЛ, яке є обов'язковим? Наприклад, народний депутат Максим Бужанський запропонував визнати Закон України «Про очищення влади» таким, що втратив чинність загалом. Утім, така пропозиція піддалась критиці, адже ЄСПЛ вказав не на неправомірність люстрації загалом, а лише на надмірний обсяг люстрації. Міністр юстиції Денис Малюська запропонував розробити законопроект, відповідно до якого буде створена спеціальна комісія, що розглядатиме скарги звільнених державних службовців, які вважають свою люстрацію незаконною. За результатами розгляду скарг мало б вирішуватись питання про поновлення особи на посаді і виплату їй компенсації [11].

На нашу думку, означені вище пропозиції повною мірою не вирішують питання люстрації. Адже навіть якщо комісія буде створена, загалом ситуація не надто зміниться, оскільки не будуть внесені зміни в Закон України «Про очищення влади», положення якого і порушують права людини. Може скластися така ситуація – до осіб і надалі будуть застосовувати обмеження відповідно до Закону України «Про очищення влади», потім ці особи будуть звертатись до комісії, деякі з них буде поновлена на посаді з виплатою компенсації. Отже, буде виконуватись зайва робота. Комісія, напевно, розглядатиме скарги від більшості осіб, що нині внесені до Єдиного державного реєстру осіб, стосовно яких застосовано положення Закону України «Про очищення влади», а також додаткове навантаження будуть спричиняти скарги від новолюстрованих осіб. Ми вважаємо, що більш логічно було б першочергово підготувати зміни до Закону України «Про очищення влади», де передбачити, що обмеження, які встановлені Законом, застосовуються до особи, якщо буде доведено, що така особа ухвалювала рішення, учиняла дії або бездіяльність, що сприяли недемократичному режиму В. Януковича (наприклад, розпалювання міжнародної ворожнечі, перешкоджання праву на мирні зібрання тощо).

Не зовсім зрозумілою видається пропозиція Міністра юстиції щодо правового статусу запропонованої ним комісії – вона буде схожа на комісію із трудових спорів чи це буде щось зовсім якісно нове? Нині державні службовці можуть звернутись до судових органів, посилаючись на практику ЄСПЛ як джерело права. Тому, створюючи комісію, необхідно буде її діяльність врегулювати так, щоб комісія була незалежною і могла стати таким органом – альтернативою суду (швидше розглядала б скарги, аніж це було б через суд).

По-друге, перспективним шляхом удосконалення правового регулювання проходження державної служби в Україні є підвищення рівня організаційної культури у сфері державної служби. Молоді працівники більшу увагу нині приділяють не стільки питанню оплати праці, скільки атмосфері в команді, стилю управління, що використовує керівник державної служби, загальному сприятливому тлу для праці.

Серед державних службовців було проведено опитування, які існують проблеми, на їхню думку, під час проходження державної служби. За результатами опитування з'ясувалось, що одними з головних проблем є такі:

- 1) низький рівень керівників в організації праці, що загалом відбивається в поставленні не завжди реальних для виконання завдань та частій зміні держслужбовців;
- 2) отримання вказівок, які не є законними або етичними, та страх повідомити про такі факти до правоохоронних органів через загрозу бути викритим та звільненим;
- 3) вплив політичних зв'язків та лояльність до керівництва, що стосується отримання окремих посад [12].

Як зазначає Н. Сорокіна, організаційна культура державної служби безпосередньо впливає на рівень довіри до держслужбовців, престижність державної служби загалом. Сюди включається і наявність лідера, а не просто керівника, який контролює роботу підлеглих, і дотримання держслужбовцем морально-етичних вимог, його вміння аналізувати та вдосконалювати власну діяльність, проявляти ініціативу у вирішенні проблем, бажання допомагати колегам у складних моментах [13, с. 117].

На нашу думку, подолання вищезазначених проблем можливе лише через нормативні та методичні акти Національного агентства з питань державної служби. Вони мають бути спрямовані на формування нових керівників-лідерів як у кожному органі влади, так і у вищих ешелонах державної служби. Наступним має бути впровадження такого управління персоналом у кожному органі, яке би базувалося на людиноцентристському підході, який ставиться як мета діяльності державної служби.

Висновки. Правове регулювання проходження державної служби потребує вдосконалення, що зумовлено бажанням України вступити до Європейського співтовариства. Зокрема, потребує оновлення підходів люстраційне законодавство, яке порушує право на повагу до приватного життя; норми щодо оцінювання результатів службової діяльності, які не відповідають загальним правилам притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності; потребує підвищення рівень організаційної культури у сфері державної служби.

Ці й інші проблеми можна було б подолати ще й шляхом залучення закордонного досвіду Польщі, Молдови, Німеччини. Наприклад, шляхом уведення практики звільнення з лав держслужби лише в разі отримання повторно негативної оцінки такого оцінювання; запровадження тестування державних службовців із використанням поліграфа; оновлення системи підвищення кваліфікації державних службовців тощо.

Пропонується змінити наявний підхід щодо застосовування звільнення внаслідок отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами проходження оцінювання службової діяльності шляхом внесення змін до частини 6 статті 44 Закону України «Про державну службу», викласти її в такій редакції: «У разі отримання держслужбовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності суб'єкт призначення або керівник державної служби, згідно із частиною 3 статті 66 цього Закону, може застосувати до нього догану».

Також пропонується підготувати зміни до Закону України «Про очищення влади», де передбачити, що обмеження, які встановлені Законом, застосовуються до особи, якщо буде доведено, що така особа ухвалювала рішення, учиняла дії або бездіяльність, що сприяли недемократичному режиму В. Януковича (наприклад, розпалювання міжнаціональної ворожнечі, перешкоджання праву на мирні зібрання тощо).

Seniuk T. Some aspects of improving the legal regulation of civil service in Ukraine

The article studies some aspects of improving the legal regulation of civil service in Ukraine. Domestic norms that provide for the application of restrictions on civil servants in accordance with the Law of Ukraine "On Purification of Government" were analyzed. Moreover, it was found that such restrictions violate a person's right to respect for private life. The procedure for assessing the performance of civil servants was studied. It was substantiated that the application of dismissal of civil servants as a result of receiving a negative assessment after the performance appraisal does not meet the principles of individuality, objectivity and proportionality when deciding on dismissal and general norms concerning disciplinary liability of civil servants provided by the Law of Ukraine "About civil service".

The experience of legal regulation of civil service in Poland, Moldova and Germany was analyzed. It was determined that the improvement of domestic legal regulation of civil service in some part may occur through the borrowing of those peculiarities of civil service, which are found in the legislation of the above-mentioned countries. For example, the experience of the Republic of Poland is useful for borrowing in terms of improving the performance appraisal of civil servants. Moldova's experience shows the successful use of polygraph testing of civil servants. The German experience is useful for Ukraine in terms of training and retraining of civil servants. Proposals were presented to improve the legislation on the civil service, namely the application of reprimands, rather than dismissal due to a negative assessment of the results of the civil servant's performance appraisal. It is suggested to amend the lustration legislation, which would provide for an individual approach to a person who will be lustrated if his guilt in making decisions, committing acts that contributed to the undemocratic regime of Viktor Yanukovich is proved.

Key words: civil service, legal regulation, civil servant, improvement of legal regulation.

Література:

1. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889–VIII. Дата оновлення: 24.10.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 17.11.2020).
2. Справа «Полях та інші проти України» (заява № 58812/15). Рішення Європейського суду з прав людини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_e71 (дата звернення: 17.11.2020).
3. Чурсін О. Поняття та принципи оцінювання результатів службової діяльності державних службовців за новим законодавством. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Т. 3. № 6. С. 236–239.
4. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF> (дата звернення: 18.11.2020).

5. Даниленко Ю. Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2017. 200 с.
6. Ustawa o służbie cywilnej z dnia 21 listopada 2008 r. Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. URL: <https://www.lexlege.pl/ustawa-o-sluzbie-cywilnej/> (дата звернення: 18.11.2020).
7. О применении тестирования на детекторе симуляции (полиграфе) : Закон Республики Молдова от 12 декабря 2008 г. № 269–XVI. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=26924 (дата звернення: 18.11.2020).
8. Управління персоналом в умовах децентралізації / В. Олуйко та ін. Київ : Рада Європи, 2018. 504 с.
9. Щодо надання роз'яснень положень Закону України «Про очищення влади» : лист Міністерства юстиції України. *Доступ. Правда*. URL: <https://dostup.pravda.com.ua/request/64992/response/160796/attach/3/UTF%208%2019.03.20.pdf> (дата звернення: 19.11.2020).
10. Пчелін В. Можливі шляхи підвищення ефективності функціонування інституту очищення влади (люстрації) в Україні. *Право і безпека*. 2020. № 2 (77). С. 13–18.
11. Люстраційний дисбаланс. *Закон і бізнес*. URL: https://zib.com.ua/ua/141666lyustrovani_chinovniki_otrimali_shans_na_kompensacii_u_ponov.html (дата звернення: 19.11.2020).
12. Більше, ніж зарплати. Чому потрібна нова організаційна культура державної служби? *Українська правда*. URL: <https://www.pravda.co-m.ua/columns/2020/02/5/7239425/> (дата звернення: 19.09.2020).
13. Сорокіна Н. Організаційна культура публічної служби та особливості її змін. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2019. № 4 (43). С. 114–122.