

# Крайній\_турнітін.docx



Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

## Document Details

### Submission ID

trn:oid::2945:329988063

### Submission Date

Nov 21, 2025, 7:35 PM GMT+2

### Download Date

Nov 21, 2025, 7:37 PM GMT+2

### File Name

Крайній\_турнітін.docx

### File Size

22.9 KB

5 Pages

2,196 Words

15,295 Characters

# 2% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 10 words)
- Submitted works

## Top Sources

- 2%  Internet sources
- 0%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 2%  Internet sources
- 0%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1

Internet

epdf.pub

<1%

2

Internet

budget.uteka.ua

<1%

3

Internet

linksdire.com.ua

<1%

4

Internet

dspace.onua.edu.ua

<1%

**Абстракт:** У статті аналізується сучасне законодавство про публічну службу в Державі Ізраїль. Встановлено, що впродовж усього часу незалежності, в ізраїльській державі сформовано дієвий та ефективний інститут публічної служби. Основи адміністративно-правового регулювання публічної служби сформовані не лише у нормах Основних Законів та галузевого законодавства але й завдяки домінуванню людиноцентристської парадигми у відносинах між державою та особою. Істотний вплив здійснено завдяки впливу системи загального права та кращих практик функціонування публічної влади в країнах Європи. Окремі положення законодавства що стосується особливостей призначення особи на посаду публічної служби, визначення її повноважень, виконання обов'язків щодо недопущення конфлікту інтересів та юридичної відповідальності за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків схожі до норм у законодавстві про публічну (державну) службу. Доведено, що діяльність публічних службовців в Ізраїлі здійснюється на засадах поваги до прав людини та її свобод, здійсненні діяльності задля ізраїльського суспільства та забезпеченні публічного інтересу. Окремий позитивний досвід може бути використаний для вдосконалення функціонування інституту публічної служби в Україні.

**Ключові слова:** права людини; людиноцентризм; публічна служба; Комісія державної служби; Державний контролер; Кнесет; Верховний Суд Ізраїлю.

## I. Вступ

Розвиток інституту публічної служби яка забезпечує не лише виконання функцій держави але й передбачає забезпечення прав людини є невід'ємною складовою демократичних правових режимів. Правове регулювання цього інституту здійснюється в межах доктрини конституційного та адміністративного права. Конституційно-правове регулювання встановлює загальні засади функціонування публічної служби. Адміністративно-правове – закріплює конкретні механізми реалізації конкретного елементу який формує інститут публічної служби (вимоги до особи яка має намір вступити на публічну службу; кар'єрний розвиток; підвищення кваліфікації; оплата праці та преміювання; звільнення з публічної служби; антикорупційні обмеження та юридична відповідальність тощо).

Західна правова традиція як основа сучасної публічної служби, традиційно, визначає загальні підходи для правового регулювання публічної служби: наявність належної конституційної основи; прийняття окремих нормативних актів у сфері публічної служби; врахування у правозастосовній практиці актуальних судових рішень з вказаних питань; залучення представників інституцій громадянського суспільства до процесів вдосконалення відповідного законодавства. Жодна країна Європи не перебувала у стані тривалої війни. Україна кілька років не лише успішно протистоїть загарбницьким діям російської федерації але й проводить вдосконалення інституту публічної служби. Незважаючи на дію правового режиму воєнного стану який діє в нашій державі, внесення змін до законодавства про державну службу, оновлення нормативно-правових основ функціонування спеціальної публічної служби (наприклад, служба на окремих посадах в збройних силах, органах прокуратури тощо) є необхідною вимогою вдосконалення публічної служби як складової євроінтеграції. Наприклад, Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 роки яка передбачає вдосконалення, у тому числі, інституту публічної служби в нормативній рамці що сформована навколо Хартії основних прав Європейського Союзу що в контексті забезпечення права на належне адміністрування, Копенгагенські критерії в частині спроможності імплементувати законодавство ЄС та Принципи державного управління, згідно програми OECD SIGMA у якій відображено ключові вимоги до державного управління [1]. Окремо прийнято Стратегію реформування системи управління державними фінансами на 2022-2025 роки яка спрямована на формування ефективної, стійкої, сучасної системи адміністрування державними фінансами завдяки раціональному акумулюванню та витрачання державних коштів. Модернізація вітчизняної системи державного управління переслідує одну із важливих цілей яка стосується публічної служби: реформування системи державного управління [2]. Публічна служба в Україні незважаючи на дію правового режиму воєнного стану змінюється. Однак, жодна держава європейського континенту не має досвіду

організації публічної служби в умовах війни. Єдина країна яка має подібну до європейської системи адміністративно-правове регулювання публічної служби під час ведення бойових дій та забезпечення функціонування цієї системи в умовах мобілізації фінансових та людських ресурсів є Ізраїль. На сьогодні в українській адміністративістиці відсутні системи дослідження адміністративно-правового регулювання публічної служби у Державі Ізраїль. Ізраїльські ж дослідження, в першу чергу, спрямовані на поширення інформації про свою правову систему серед країн системи загального права, держав азійського регіону. Зважаючи на функціонування цілісної та демократичної системи нормативних актів, рішень органів публічної влади та рішень Верховного Суду Ізраїлю які стосуються інституту публічної служби, дослідження цих складових матиме позитивний вплив на вітчизняне адміністративне право загалом та інститут публічної служби зокрема.

## **II. Загальна характеристика законодавства про публічну службу в Державі Ізраїль.**

Діюча концепція публічної служби в Ізраїлі знаходить вираження у окремих нормативних актах. Важливе місце у механізмі реалізації законодавства про публічну службу відіграють рішення Верховного Суду Ізраїлю. Дві основні ознаки характеризують проходження особою публічної служби: професійність та аполітичність. Перша стосується того що така особа призначається на посаду публічної служби на основі своїх професійної кваліфікації. Не враховуються її політична чи особиста належність до представників уряду.

Інститут публічної служби у Державі Ізраїль регулюється підсистемою нормативних актів. Їх є декілька.

Перший нормативний акт – Закон про державну службу (призначення), 1959 р. (Civil Service (Appointments) Law). Основні його положення стосуються порядку призначення, переведення, звільнення публічних службовців та проведення відповідних конкурсів [3].

Особливості пенсійного забезпечення що включає право на пенсію службовця, розрахунок робочого стажу та інші виплати які пов'язані із виходом на пенсію регулюються Законом про державну службу (пенсії), 1970 р. [4].

Загальні та особливі аспекти адміністративно-правового регулювання притягнення публічного службовця до дисциплінарної відповідальності, накладення дисциплінарного стягнення та визначення конкретного дисциплінарного режиму регулюються Законом про державну службу (дисципліна), 1963 р. (Civil Service (Discipline) Law) [5].

Заборони та обмеження для реалізації політичних прав під час проходження публічної служби визначені Законом про державну службу (обмеження політичної діяльності та збору коштів), 1959 р. (Civil Service Law (Classification of Party Activity and Fundraising) [6].

Обмеження зайняття посад у приватному секторі, надання консультативного супроводу після звільнення з публічної служби врегульовані Законом про публічну службу (обмеження після виходу на пенсію), 1969 р. (Public Service Law (Restrictions after Retirement) [7].

Іще одним важливим документом є Положення про державну службу (Такшир). За своєю структурою, природою та значенням він є узагальненням актуального стану законодавства у цій сфері, з елементами аналітичних висновків, окремих рішень Верховного Суду Ізраїлю. Його підготовкою та публікацією займається Комісія з питань державної служби (близький аналог Національного агентства України з питань державної служби – авт.). Структура документу наступна: оновлені тексти законів і нормативних актів, що стосуються державної служби; умови праці; визначення та тлумачення термінів; порядок заповнення штатних посад, включаючи внутрішні та міжміністерські конкурси. обмеження при прийомі на роботу, випробувальний термін, врегулювання конфлікту інтересів, медична придатність та громадянство тощо. З огляду на динамічний розвиток законодавства про публічну службу та вплив системи загального права де судовий прецедент має істотне значення видання Такширу є невід'ємною складовою модернізації законодавства про публічну службу.

Ізраїльська доктрина та судова практика розглядає публічного службовця як суб'єкта що служить суспільству та сумлінно реалізує політику уряду, який перебуває при владі на даний момент, незалежно від своїх особистих поглядів чи схильностей. Він повинен виконувати свої посади обов'язки на основі ґрунтовних міркувань без впливу політичних чи будь-яких інших

сторонніх мотивів. Його адміністративно-правовий статус не залежить від зміни міністра, який очолює міністерство, або від зміни влади.

Окремими рішеннями Верховного Суду Ізраїлю сформульовано загальний підхід відповідно до якого призначення на проходження політичної публічної служби має свої особливості та не підпадає під вказане вище правило. Суд вказує на те що моральна та етична основа для відмови в політичних призначеннях та обов'язок органу державної влади утримуватися від призначень виключно через політичну приналежність кандидата впливає зі статусу органу влади як органу якому суспільство делегувало виконання окремих функцій для захисту публічного інтересу останнього. Надана публічному службовцю довіра повинна реалізовуватись ним чесно, без будь-якого стороннього впливу та на благо громадськості. У рішеннях Вищого суду справедливості HCJ 313/67 *Axelrod et al. v. Minister of the Interior* та HCJ 4556/90 *Dekel v. Minister of Finance* наголошено що «коли орган влади призначає когось на посаду на публічній службі на основі сторонніх міркувань політично-партійних інтересів, таке призначення є недійсним і являє собою порушення довіри громадськості, яка уповноважила орган, що призначає» [8].

Подібну позицію наводить у своїх рішеннях Державний контролер. Звітуючи про феномен політичних призначень на публічній службі вказується що для призначення на політичні посади публічної служби спільним знаменником повинно бути те, що в цій системі, нажаль, посади отримують особи чия кваліфікація не відповідає вимогам посади, на яку їх було призначено через невідповідність критерію освіти, досвіду чи інших якостей, необхідних для виконання повноважень на такій посаді. Тобто, політичні призначення завдають шкоду професійному рівню публічної служби та шкоду моральному стану працівників державної служби в результаті таких призначень. Страх конфлікту інтересів також наголошується як одне з серйозних зол, що виникають внаслідок політичного призначення. Особиста відданість міністру, який призначає, може перешкодити зважуванню міркувань інтересів під час роботи.

У справі HCJ 7157/95 *Nava Arad* проти Спікера Кнесету зазначається про вплив на публічного службовця двох факторів. Перший – очікування громадськості. Другий – політичних фактор. Реалізуючи свої повноваження на посаді публічного службовця особа так чи інакше перебуватиме під впливом громадськості та політичних поглядів. Уникнення такої подвійної лояльності є істотним викликом під час призначення осіб на політичні посади публічної служби [8].

Формування нормативної основи законодавства про публічну службу відбулось майже одразу після здобуття Ізраїлем своєї незалежності. В цьому аспекті варто згадати думку щодо значення законодавства про публічну службу яку озвучив тодішній прем'єр-міністр Ізраїлю Давид Бен-Гуріон коли Закон про державну службу (призначення) було внесено до Кнесету: «Наймання працівників у штаті здійснюватиметься не з партійної упередженості, а відповідно до особистої підготовки, в рамках стандарту або розміщення... Жоден державний службовець не буде призначений, окрім як за результатами публічного конкурсу та після того, як кандидат складе іспит» [4]. Ним де-факто та де-юре підтверджувалась теза про те що добір на публічну службу повинен відбуватись незалежно від політичних поглядів, проте, відбуватись виключно на оцінюванні професійних якостей претендента та на підставі відповідної процедури важливою складовою якої є конкурс. Загальні положення проведення конкурсу зазначено у розділі 19 згадуваного Закону [4]. В сучасних умовах заповнення вакантних посад на публічній службі здійснюється шляхом проведення конкурсного добору який оголошується Комісаром публічної служби за пропозицією Генерального директора незалежно від того чи була посада вакантною чи ні. Тобто, в умовах війни, дії правового режиму воєнного стану можливо та потрібно забезпечувати добір на публічну службу.

Водночас, на окремі види посад особа може бути призначена без проведення конкурсу, лише тоді, коли законом або на його підставі визначено таку можливість. Такий виняток надається для різних типів посад

В останні роки на публічній службі було проведено комплексну реформу для вдосконалення механізмів управління людським капіталом на державній службі, головною метою якої є адаптація можливостей державної служби до мінливих потреб населення Ізраїлю шляхом удосконалення організаційної структури служби, методів її роботи та розвитку



можливостей її працівників. При цьому переслідуються мета що є подібною до українського досвіду: покращення якості послуг, що надаються населенню. Ряд підзаконних актів які прийняті Урядом спрямовані на вдосконалення механізмів управління персоналом на державній службі, покращення та ефективності діяльності керівного складу державної служби, включаючи визначення порядку виплати надбавок, ротації посад. При цьому ротація між службовцями на різних рівнях посад не лише рекомендується, але й вимагається. Це дозволяє забезпечити зменшення відтоку кваліфікованих службовців. З іншого боку для публічних службовців які демонструють хороші результати своєї професійної діяльності створюються нелазні умови для зайняття ними керівних посад де вони можуть проявляти свої лідерські якості.

Згідно Положення про публічну службу посади поділяються за кількома критеріями: тип робіт, тип працівників, штатні одиниці (такен), посади та повноваження, диференційовані класифікації посад (диругін/рейтинги). Робота на державній службі поділяється на два основні види: постійна робота яка не обмежується в часі та виконується за кошт державного бюджету, а особа – державний службовець займає відповідну штатну посаду. Непостійна служба обмежена у часі та полягає у виконанні завдання за вказаний період (строк) або ж на час заміщення працівника що відсутній [8].

Іще одну класифікацію публічної служби відповідно до законодавства про публічну службу Ізраїлю становить правовий статус такого публічного службовця:

- публічний службовець який працює на випробувальному терміні (працює на підставі дозволу на годинну зайнятість);
- постійний працівник що працює на підставі наказу за відповідним штатним розписом;
- тимчасовий працівник який призначається для виконання окремої роботи на короткий строк;
- працівник за спеціальним контрактом .
- працівники, які обіймають посади «особливої довіри»; це спеціальна категорія службовців яка може бути в апараті Прем'єр-міністра, міністрів, їхніх заступників, а також генеральних директорів та їхніх заступників. Вони зазвичай призначаються за спеціальним контрактом і звільнені від вимоги публічного конкурсу.
- радники: особи, які працюють за винагороду або на добровільних засадах і які, як правило, не мають статусу державного службовця.

Інші класифікації які охоплюють ранги, професію та інші особливості формують унікальну систему посад публічної служби які охоплюють усі складові його діяльності та впливають на його заробітну плату, соціальне забезпечення, пенсійні виплати після виходу на пенсію та забезпечують кар'єрне зростання. В умовах дії правового режиму воєнного стану, навіть після подій жовтня 2023 року вищеперелічені вимоги та класифікації не змінилися. Відбувається лише поступова модернізація публічного врядування з точки зору якісного управління людськими ресурсами. Подібні кроки здійснюються в Україні також.

Окремі положення законодавства стосуються заборони фандрейзингу на публічній службі. Відповідно до ст. 5-8 Закону про державну службу (обмеження політичної діяльності та збору коштів) публічний службовець не має права утримувати будь-які кошти, а також збирати чи приймати кошти, пожертвувані для будь-яких цілей, окрім Державного казначейства, та під час виконання своїх обов'язків. Уряд може дозволити дію, заборонену статтею 5, для суспільної мети загалом або для конкретного випадку. Державний службовець, який порушує свої обов'язки, передбачені цим законом, підлягає дисциплінарній відповідальності [6].

### III. Висновки

Проведення дослідження адміністративно-правового регулювання публічної служби Держави Ізраїль та її різних складових демонструє наявність подібних підходів та юридичних конструкцій які застосовуються для врегулювання відносин у сфері публічної служби. Адміністративно-правове регулювання вступу на публічну службу, проведення конкурсного добору, дисциплінарної відповідальності та обмежень які застосовується для осіб на публічній службі, в загальному, подібні до тих які впроваджені як у країнах Європи так й Україні. Система нормативних актів, діяльність спеціальних органів влади які забезпечують правовий та організаційний супровід публічної служби враховують сучасні тенденції як ізраїльського

суспільства та держави. Значна увага акцентується на створені умов кар'єрного зростання публічного службовця що відображено у окремих нормативних актах. Це підвищує ефективність управління людськими ресурсами та забезпечує постійну змінюваність осіб на посадах незалежно від їх політичних поглядів а виключно з врахуванням професійних навичок.