

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИЙНЯТТЯ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В ОРГАНИ СУДОВОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

PROBLEMATIC ISSUES OF ADMISSION TO PUBLIC SERVICE IN THE JUDICIAL AUTHORITIES OF UKRAINE IN WARTIME CONDITIONS

Бурдейна О.В., помічник судді Верховного Суду,
аспірантка кафедри публічної політики

*Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Стаття присвячена проблематиці питання прийняття на державну службу в органи судової влади в умовах воєнного стану. Проаналізовано наукові пошуки щодо етимології поняття «проходження державної служби», «прийняття на державну службу». Досліджено наукові пошуки щодо питання процедури на стадії прийняття на державну службу. Розкрито сутність складових проходження державної служби: правової та організаційно – управлінської. Виокремлено конкурсну процедуру, як одну з процедур стадії прийняття на державну службу. З'ясовано зміст етимології поняття «конкурсна процедура». Охарактеризовано мету конкурсу та актуальність проведення в умовах воєнного часу. Наголошено на різниці значень термінів «відбір персоналу» та «добір персоналу». Досліджено, що професійна компетентність, як законодавчо визначена, здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку, слугує визначальним фактором для обрання, в процесі проведення конкурсної процедури, достойного кандидата на посаду державної служби в судовому органі. Охарактеризовано законодавчі норми процесу прийняття на державну службу в умовах воєнного стану, а також новели законодавства стосовно цього процесу, що були запроваджені під час дії указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 64/2022. Досліджено варіанти пропозицій щодо врегулювання проблемного питання при реалізації права на державну службу при запровадженні воєнного стану та надано авторські пропозиції вирішення окремих наявних проблем щодо збереження якісного кадрового потенціалу, як в органах державної влади загалом, так і в органах судової влади зокрема.

Ключові слова: державна служба, прийняття на державну службу, проходження державної служби, судова влада, конкурсна процедура, кадровий резерв, воєнний стан.

The article is devoted to the issue of admission to public service in judicial authorities in wartime conditions. Scientific research on the etymology of the concept of «going public service», «admission to public service» has been analyzed. Scientific research on procedural issues at the stage of admission to public service has been studied. The essence of the components of public service: legal and organizational – administrative. The competitive procedure is singled out as one of the procedures of the stage of admission to public service. The meaning of the etymology of the term «competition procedure» has been clarified. The purpose of the competition and its relevance in wartime conditions are described. The difference between the meanings of the terms «personnel selection» and «personnel matching» is emphasized. It has been investigated that professional competence, as defined by law, the ability of a person within the limits of the powers determined by position to apply special knowledge, abilities and skills, to show appropriate moral and business qualities for the proper performance of established tasks and duties, training, professional and personal development, serves a determining factor for the selection, in the process of the competitive procedure, of a worthy candidate for a civil service position in a judicial body. The legislative norms of the process of admission to the state service under martial law are characterized, as well as the amendments to the legislation regarding this process, which were introduced during the effect of the decree of the President of Ukraine «On the introduction of war state in Ukraine» dated February 24, 2022 No. 64/2022. Variants of proposals for the settlement of the problematic issue in the implementation of the right to public service during the introduction of martial law were studied, and the author's proposals for the solution of certain existing problems regarding the preservation of high-quality personnel potential, both in the state authorities in general and in the judicial authorities in particular, were provided.

Key words: civil service, admission to civil service, completion of civil service, judicial power, competitive procedure, personnel reserve, war state.

Вступ. Злочинне російське вторгнення, яке стало неочікуваним для громадян України, в тому числі і державних службовців, зумовило швидке переформатування роботи державних органів в умовах воєнного стану. Пошкодження будівель органів державної влади, переведення роботи цих органів, через тимчасову окупацію територій, у більш безпечні місця країни, дистанційні умови роботи державних службовців, а подекуди і переведення їх на роботу в режимі простою, масовий виїзд громадян, в тому числі і державних службовців закордон – все це стало викликами для органів державної влади на предмет безперебійного та ефективного їх функціонування. В умовах такого стану проходження державної служби загалом і прийняття на державну службу зокрема повинно відбуватися не тільки з дотриманням принципів державної служби, а й з врахуванням потреби у оперативному заміщенні на тимчасово чи постійні вакантні посади державної служби. Актуальність дослідження даної теми спричинена необхідністю окреслення проблематики щодо умов прийняття на державну службу в органи державної влади загалом і органи судової влади зокрема, в умовах критичних ситуацій в країні (надзвичайна ситуація, воєнний стан) задля

вироблення чіткого алгоритму дій керівників державної служби в умовах щодо необхідності швидкого заповнення вакансій державної служби кандидатами з високим рівнем кваліфікації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню прийняття на державну службу, як одного з етапів її проходження були присвячені праці таких вчених, як Нижник Н.Р., Авер'янов В.Б., Дубенко С.Д., Рачинський А.П., Литвин О.В., Стеценко С.Г. Висвітлення особливостей проходження державної служби в органах судової влади знаходить своє відображення в наукових пошуках Голобутовського Р.З., Золотарьової Я.С., Шпенової П.Ю., Самарця О.І. У наукових працях питання щодо проблематики прийняття на державну службу в органи судової влади в умовах воєнного стану не було висвітлено, що і зумовило детальніше дослідження у цьому напрямку.

Мета статті є з'ясування особливостей вступу на державну службу та дослідження проблематики прийняття на посаду державного службовця в органах судової влади в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Перш, ніж окреслити проблематику у сфері прийняття на державну службу

в органи судової влади в умовах воєнного часу, необхідно звернутися до з'ясування сутності терміну «прийняття на державну службу».

С.Г. Стеценко «*прийняття на державну службу*» тлумачить як процес зарахування на державну службу за результатами конкурсного відбору. Окрім того, прийняття на державну службу науковець виокремлює, як першу стадію проходження державної служби серед тріади стадій (просування по службі та припинення служби).

Щодо визначення поняття «*проходження державної служби*», як загального поняття по відношенню до спеціального – прийняття на державну службу, то С.Г. Стеценко зауважує, що це є процес діяльності державного службовця на посадах, які він обіймає, починаючи від моменту складання присяги державного службовця та завершуючи припиненням державної служби [1, с. 150].

Р.З. Голобутовський, поділяючи думку С.Г. Стеценка щодо етимології поняття «*проходження державної служби*» але в органах судової влади, водночас, вважає за доцільне доповнити характеристику цього процесу як організаційно – управлінського [2, с. 136].

Окрім організаційно – управлінської складової, Я.С. Золотарьова у наповненні змісту поняття «*проходження державної служби в судових органах*» вкладає також правову та процедурну складові як цілісного центрального субінституту державної служби.

Розкриваючи сутність складових проходження державної служби, Я.С. Золотарьова зазначає, що *правова складова* даного процесу складається із системи норм конституційного, адміністративного, фінансового права, що регулюють державно – службові відносини, пов'язані з прийняттям на державну службу в судові органи, її проходженням і припиненням.

Організаційно – управлінська складова включає в себе правовий статус посади, відносини між органами управління проходженням державної служби, керівниками та посадовими особами з приводу проходження державної служби.

Усі елементи, що складаються з проходження державної служби в судових органах, реалізуються у відповідних *процедурах*, якими охоплюються всі державно – службові відносини в судових органах від моменту їх виникнення й зміни до припинення [3, с. 90].

О.І. Самарець зазначає, що особливості змісту стадій адміністративних процедур проходження державної служби буде залежати від того, яку посаду обіймає особа в органи судової влади. Способи ж вступу на державну службу до органів судової влади, які слугують засобом реалізації особою свого конституційного права на державну службу, науковець також ставить в залежність від особливостей посади, на яку претендує кандидат [4, с. 140].

Окреслюючи погляди науковців стосовно переліку процедур на стадії прийняття на державну службу, зауважуємо про незначні розбіжності у поглядах на дане питання.

Так, В.Б. Авер'янов зазначав, що стадія прийняття на державну службу охоплює такі процедури:

- прийняття відповідним органом чи керівником рішення на підставі здійснення конкурсної чи позаконкурсної процедури прийняття на службу;
- видання відповідного наказу або розпорядження про прийняття особи на конкретну вакантну посаду;
- присвоєння особі рангу службовця в межах відповідної категорії посади;
- ознайомлення особи з наказом про прийняття на посаду та зі службовими повноваженнями;
- приведення особи до Присяги службовця;
- безпосередньо початок виконання службових повноважень за посадою [5, с. 329].

Основними процедурами на стадії прийняття на державну службу, на думку С.Г. Стеценка, є:

- прийняття керівником органу рішення щодо проведення конкурсу на заміщення вакантної посади;
- проведення конкурсу зі складанням іспиту;
- видання наказу чи розпорядження про прийняття особи на посаду державного службовця;
- прийняття присяги державного службовця;
- присвоєння відповідного рангу державного службовця в межах відповідної категорії [1, с. 150].

На нашу думку, структурованість процедур, запропонована С.Г. Стеценко, є більш чіткою (включає таку процедуру, як конкурс), логічно побудованою (прийняття присяги передуватиме процедурі присвоєння рангу) та такою, що відповідає законодавчим приписам (згідно частини четвертої статті 36 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (далі – Закон № 889-VIII) [6], у випадку відмови особи від складання Присяги державного службовця, акт про призначення її на посаду скасовується, а тоді, відповідно, і стадія присвоєння рангу державного службовця, яка, як ми зазначали логічно йде після стадії прийняття Присяги, не реалізовується).

Конкурсна процедура, яка влучно виділена С.Г. Стеценко, як окрема процедура на стадії прийняття на державну службу є невід'ємним етапом даної стадії. Зазначене підтверджується також нормами частин першої та другої статті 21 Закону № 889-VIII, згідно яких, здійснення вступу на державну службу можливе лише за результатами конкурсу, а також забороняється прийняття громадян України на посади державної служби без проведення конкурсу, окрім визначених Законом випадків [6].

Щодо етимології поняття «конкурсна процедура», то О.І. Самарець під даним видом процедури розуміє врегульований нормами адміністративного права порядок послідовно здійснюваних дій щодо визначення рівня професійних компетентностей кандидата на посаду державної служби в орган судової влади [4, с. 141].

Звертаємо увагу, що добір осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки є метою проведення конкурсу, передбаченою не тільки в законодавчих актах (частина першої статті 22 Закону № 889-VIII), а й в загальних підзаконних нормативно – правових актах (абзац 1 пункту 1 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 № 246 (далі – Порядок № 246)) та спеціальних підзаконних правових актах (абзац 1 розділу I Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя, затвердженого рішенням Вищої ради правосуддя від 05.09.2017 № 2646/0/15-17 (далі – Положення)) [7], [8].

П.Ю. Шпенюва у своєму дисертаційному дослідженні зауважує на різниці значень термінів «*відбір персоналу*» та «*добір персоналу*». Так, науковець зазначає, що у процесі *відбору* відбувається пошук осіб на певні посади з урахуванням установлених вимог, видів діяльності в сфері державної служби. При *доборі* здійснюється пошук, ідентифікація вимог різних посад, видів діяльності в сфері державної служби під відомі можливості людини, накопичений нею професійний досвід, стаж і здібності. Складовою частиною відбору громадян на державну службу є професійний відбір. Саме в його ході людина підбирається на посаду за критеріями професійної підготовленості, досвіду, рівня й профілю освіти [9, с. 128].

Не відкидаючи наукове трактування зазначених термінів, водночас зауважимо, що в основі як добору, так і відбору кандидатів на посади державної служби лежить визначення рівня професійної компетентності.

Відтак, саме професійна компетентність, як законодавчо визначена, здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань

і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [6], слугує визначальним фактором для обрання, в процесі проведення конкурсної процедури, достойного кандидата на посаду державної служби в судовому органі.

Водночас, в умовах реалій сьогодення, коли в країні з 24.02.2022 введений правовий режим воєнного стану, згідно указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 64/2022 (зі змінами) (далі – Указ № 64/2022), проведення конкурсу, як однієї з процедур, що відбуваються на стадії прийняття на державну службу, втратило свою актуальність, зважаючи на законодавчі зміни у процесі добору на посади державної служби [10].

Зокрема, відповідно до частини п'ятої статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII (далі – Закон № 389-VIII), у період дії воєнного стану особи призначаються на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств, установ, організацій керівником державної служби або суб'єктом призначення, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради, начальником відповідної військової адміністрації без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад [11].

Звертаємо увагу, що ці законодавчі зміни були запроваджені не 12.05.2015, при прийнятті Верховною Радою України Закону № 389-VIII, а лише 12.05.2022 шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» № 2259-IX (далі – Закон № 2259-IX), який набув чинності 20.05.2022, тобто під час дії воєнного стану, введеного Указом № 64/2022 [12].

Мета, яка закладалася в Закон № 2259-IX, беззаперечно, була обґрунтована необхідністю забезпечення безперервності функціонування органів публічної влади, як про це йдеться в Пояснювальній записці до вказаного Закону. Адже кадрові виклики, як то мобілізація службовців до лав Збройних Сил України, масовий виїзд працівників закордон, зумовлені протиправним вторгненням росії на територію нашої держави, які постали перед органами державної влади та місцевого самоврядування, могли б негативно вплинути на життєдіяльність органу публічної влади та можливість належного здійснення ним своїх повноважень, встановлених законодавством.

Водночас, повертаючись до змісту новел щодо процесу прийняття на державну службу, запроваджених Законом № 2259-IX у вигляді відміни, у період дії воєнного стану, етапу проходження конкурсу для обіймання посади державної служби, зауважуємо, що, хоч і дані зміни мають перед собою благородну мету, та, проте, не позбавлені низки дискусійних моментів реалізації приписів даного Закону.

Так, видається раціональним запитання Л.М. Корнута про нормативну та професійну складову реалізації процедури призначення без проходження конкурсу, особливо, якщо врахувати, що воєнний стан в країні може бути продовжено на досить тривалий час [13, с. 67].

Вважаємо також такою, що заслуговує на увагу думку Н.М. Галкіної, що зазначені законодавчі новації щодо відсутності профільного відбору на посаду державної служби можуть призвести до потенційного надання доступу до посади, приміром, колабораціоністам [14, с. 75].

Проте варіанти пропозицій щодо врегулювання проблемного питання при реалізації права на державну

службу при запровадженні воєнного стану у цих двох науковців різняться.

Зокрема, Л.М. Корнута пропонує звернути увагу на можливість формування кадрового резерву, на кшталт того, що функціонував під час дії Закону України «Про державну службу» 1993 р., але відмінений Законом № 889-VIII, а також на формування відповідних професійних спеціалізованих списків потенційних кандидатів на заміщення посад в державній службі, при підборі яких необхідно враховувати професійну підготовку спеціаліста, його практичний досвід минулого, а також, безумовно, безпосереднє місце роботи [13, с. 67].

Н.М. Галкіна рекомендує особливо ретельно, в кілька етапів проводити співбесіду з претендентами на вакантну посаду державної служби; не відмовлятися від спеціальних перевірок; телефонувати попереднім роботодавцям для підтвердження фактів, висвітлених у характеристиках-рекомендаціях з попередніх місць роботи. Є сенс започатковувати тестування кандидатів на вакантну посаду державної служби, побудувавши питання тестів у такий спосіб, щоб «прощупати» проукраїнську позицію потенційного державного службовця. Також Н.М. Галкіна бачить переваги у наданні доступу до державної служби колишнім службовцям, які звільнилися за угодою сторін і мають щире прагнення у скрутний для країни час гідно нести службу на благо нашої держави [14, с. 75].

На нашу думку, пропозиція Л.М. Корнута виглядає більш конструктивною та дієвою, з огляду на таке.

У період дії воєнного стану пріоритетним та спеціальним порівняно із Законом № 889-VIII став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX), оскільки приписами частини третьої статті 1 даного законодавчого акту прямо передбачено, що норми законодавства про працю, законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування не застосовуються у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Відповідно до абзацу 2 частини другої статті 2 Закону № 2136-IX, з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника [15].

Принагідно зауважуємо, що період тимчасової відсутності основного працівника може бути тривалим у часі.

З аналізу вищезазначеної правової норми висновається також, що нові працівники, з якими укладені строкові трудові договори, підлягатимуть звільненню, в зв'язку із закінченням строку, на який їх було укладено (припинення чи скасування воєнного стану або ж фактичний вихід на роботу основного працівника, що був тимчасово відсутній).

Тому підкреслюємо, що чимала кількість державних службовців – спеціалістів з високими кваліфікаційними навичками, здобутими за час роботи за строковим трудовим договором, втратить свої робочі місця.

А як показує кадрова практика у функціонуванні органів системи правосуддя, яка склалася від 24.02.2022, підібрати доволі швидко працівників апарату – державних службовців із високим рівнем професійних вмінь та навичок для заміни тимчасово відсутнього працівника є доволі проблематично.

Яскравим прикладом вищезазначеного слугувала ситуація, яка склалася в Господарському суді Донецької області, де водночас необхідно було заповнити більше 20 вакансій на посади державної служби (<https://dn.arbitr.gov.ua/sud5006/pres-centr/news/1367440/>).

Відтак, задля збереження кваліфікованих кадрів, а також уникнення в майбутньому таких критичних ситуацій щодо швидкого залучення на вакансії посад державної служби достойних працівників, вбачається доцільною пропозиція Л.М. Корнути щодо відновлення кадрового резерву.

Адже, як вдало підкреслив у своєму дисертаційному дослідженні О.В. Литвин, кадровий резерв – це позитив для державної служби, оскільки дозволяє у разі потреби оперативно підшукати кандидатуру для участі у конкурсі на заміщення вакантної посади [16, с. 160].

Звертаємо увагу, що питання відновлення кадрового резерву було предметом законодавчого розгляду 03 липня 2020 року шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до Закону України “Про державну службу” щодо кандидатського резерву» (далі – законопроект № 3491) [17].

Згідно тексту даного законопроекту пропонувалося створення кандидатського резерву – інформаційної системи (баз), що містить відомості про кандидатів на посади державної служби, які успішно пройшли всі етапи оцінювання під час конкурсної відбору, результати проведення оцінювання професійних компетентностей таких кандидатів та оголошені конкурси на посади державної служби.

Кандидат, інформація про якого міститься в інформаційній системі (базі) кандидатського резерву, через особистий кабінет на Єдиному порталі вакансій державної служби автоматично запрошується до участі у конкурсах на інші посади державної служби, якщо його професійна компетентність відповідає вимогам до таких посад. Інформація стосовно таких кандидатів також може надаватися на відповідні запити державних органів.

Строк розміщення в інформаційній системі (базі) кандидатського резерву відомостей про кандидатів на посади державної служби, які успішно пройшли всі етапи оцінювання під час конкурсної відбору, результати проведення оцінювання професійних компетентностей таких кандидатів становить один рік з дати оприлюднення інформації про переможця конкурсу або про відсутність переможця конкурсу.

Проте, законопроект № 3491, на жаль, так і не був втілений у практичне функціонування державної служби, оскільки 16 грудня 2020 року законопроект із наданими Президентом України правками було відхилено в процесі розгляду Верховною Радою України.

Водночас в світлі дискусії щодо питання доцільності існування кадрового резерву вважаємо за доцільне висловити своє бачення на вказану проблематику, як можливість його практичної реалізації вже в наявних умовах воєнного стану.

Беззаперечно, фундаментальним критерієм для обрання у список кадрового резерву слугуватиме професійна компетентність, як фактор, який є визначальним при доборі кандидатів на посади державної служби за результатами конкурсної процедури у конкретному органі судової влади.

Способами визначення рівня професійної компетентності державних службовців, працюючих на період тимчасово відсутнього працівника, в умовах, коли конкурсна процедура не проводиться, як умови зарахування в кадровий резерв пропонуємо визначити такі, як попередній аналіз особових справ цих службовців, отримання рекомендацій від керівників останніх місць роботи службовців, вивчення результатів їх трудової діяльності, попередня оцінка якості виконання ними посадових обов'язків, врахування висновків, отриманих за результатами оцінювання службової діяльності за попередні роки, опитування колег, а також співбесіда із цими державними службовцями.

Доцільним також вбачається надання переваги такому кандидату, який перебуватиме у кадровому резерві, при проходженні ним конкурсної процедури, відновленої після закінчення чи скасування воєнного стану, у випадку набрання однакових балів з іншим претендентом, що не перебував у резерві.

Відтак, вищезапропоновані кроки для керівників державної служби слугуватимуть збереженню якісного кадрового потенціалу, що, безумовно, позитивно впливатиме на ефективне безперебійне функціонування, як органів державної, так і органів судової влади.

Висновки. Таким чином, підсумовуючи вищевикладене, зазначаємо, що введення воєнного стану через протиправне російське вторгнення на територію нашої держави потягнуло за собою трансформації, як на економічному, соціальному, так і на інших рівнях суспільного розвитку. Прийняття на державну службу, як одного з етапів її проходження крізь призму дотримання принципів та завдань державної служби в умовах війни є важливим завданням. Водночас, збереження якісного кадрового потенціалу у вигляді кваліфікованих працівників, що прийшли на заміну тимчасово відсутніх державних службовців, є запорукою ефективного втілення в життя принципів державної служби та безперебійної і злагодженої роботи усіх структурних підрозділів органу судової влади в частині якісного надання судових послуг та забезпечення здійснення правосуддя.

ЛІТЕРАТУРА

1. Стеценко С.Г. Адміністративне право України: навч. посіб. Київ: Атіка, 2007, 624 с.
2. Голобутовський Р.З. Адміністративно – правові засади публічної служби в органах судової влади в Україні : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.07/ Запорізьк. нац. універс. Запоріжжя, 2020. 479 с.
3. Золотарьова Я.С. Особливості проходження державної служби в судових органах. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 3. т. 2. С. 87–91.
4. Самарець О. І. Адміністративно – правові засади державної служби в органах судової влади України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Унів. митн. справи і фін. Дніпро, 2021. 234 с.
5. Авер'янов В.Б. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник у двох томах: Том 1. Загальна частина / Ред. колегія В.Б. Авер'янов (голова). Київ: Видавництво «Юридична думка», 2004, 584 с.
6. Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення 10.02.2023).
7. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березн. 2016 р. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#n10> (дата звернення 10.02.2023).
8. Про затвердження Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя: Рішення Вищої ради правосуддя від 05 верес.2017 р. № 2646/0/15-17. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/MUS28857?_ga=2.77746324.1813125389.1663532974-186123014.1657007368 (дата звернення 10.02.2023).
9. Шпенова П. Ю. Апарат суду в системі організаційного забезпечення судової діяльності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Нац. юрид. унів. ім. Яросл. Мудрого. Харків, 2019. 224 с.

10. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лют. 2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#n34> (дата звернення 10.02.2023).
11. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 трав. 2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#n47> (дата звернення 10.02.2023).
12. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану: Закон України від 12 трав. 2022 р. № 2259-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2259-20#Text> (дата звернення 10.02.2023).
13. Корнута Л.М. Окремі питання провадження державної служби в умовах воєнного стану. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2022. № 2. С. 64-69.
14. Галкіна Н.М. Окремі аспекти правового регулювання праці державних службовців. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки». 2022. № 5 (51). С. 71-78.
15. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березн. 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 10.02.2023).
16. Литвин О. В. Адміністративно - правове регулювання статусу державного службовця в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Нац. унів. держ. податк. служби України. Ірпінь, 2009. 210 с.
17. Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо кандидатського резерву: Законопроект від 18 травн. 2020 р. № 3491. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68851 (дата звернення 10.02.2023).