

Махно В. А.,

*аспірант кафедри службового та медичного права
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

LEGAL REGULATION OF GENDER PARITY IN THE PUBLIC SERVICE SYSTEM IN UKRAINE

Стаття присвячена дослідженню сучасного стану нормативно-правового регулювання гендерного паритету у сфері публічної служби в законодавстві України. Актуальність дослідженої теми полягає в основоположності та фундаментальності ідеї рівності прав людини і громадянина. Рівність прав чоловіків та жінок є одним і ключових елементів сучасного демократичного суспільства. Для України досягнення гендерного паритету є важливим зобов'язанням перед міжнародними партнерами. Особливо актуальним видається питання гендерного паритету при доступі чоловіків та жінок до посад у сфері публічної служби.

Нормативно-правове регулювання гендерного паритету у сфері публічної служби в законодавстві України не знайшло достатнього дослідження та висвітлення в наукових джерелах. Нормативно-правова база, якою оперують органи публічної служби, обмежується висвітленням загальних норм про гендерну рівність та заборону дискримінації за ознакою статі. При цьому норми та акти, які б регулювали питання рівності доступу чоловіків та жінок до цих посад не наводяться.

У статті здійснено аналіз змісту та сутності нормативно-правових актів, які регулюють суспільні відносини у сфері публічної служби на предмет наявності в них норм, які описують питання доступу до відповідних посад та проходження чоловіками та жінками публічної служби в цих органах. Автор виділив та висвітлив норми, які є відмінними для чоловіків або жінок, може слугувати вказівкою для подальших досліджень у цій сфері та векторів покращення національного законодавства у цій сфері.

На основі проведеного аналізу було зроблено висновок про недостатність та фрагментарність правового регулювання питань гендерного паритету в сфері публічної служби. Також було встановлено, що нормативно-правове регулювання у цій сфері є неоднотипним і змінюється в залежності від категорії публічної служби.

Ключові слова: *службове право, державна служба, гендерна рівність, нормативно-правові акти, закон, підзаконний нормативно-правовий акт, законодавство України.*

The article is devoted to the study of the current state of legal regulation of gender parity in the public service in Ukrainian legislation. The relevance of the topic under study lies in the fundamental nature of the idea of equality of human and civil rights. Equality of rights between men and women is one of the key elements of a modern democratic society. For Ukraine, achieving gender parity is an important commitment to its international partners. The issue of gender parity in the access of men and women to positions in the public service is particularly relevant.

The legal regulation of gender parity in the public service in Ukrainian legislation has not been sufficiently researched and covered in scientific sources. The regulatory framework used by public service bodies is limited to the coverage of general norms on gender equality and the prohibition of discrimination on the basis of sex. At the same time, there are no norms and acts regulating the issue of equal access of men and women to these positions.

The article analyses the content and essence of the legal acts regulating public relations in the field of public service with a view to identifying the provisions describing the issues of access to the relevant positions and public service by men and women in these bodies. The author has identified and highlighted the norms that are different for men or women, which can serve as a guide for further research in this area and vectors for improving national legislation in this area.

Based on the analysis, it was concluded that the legal regulation of gender parity in the public service is insufficient and fragmented. It was also found that legal regulation in this area is not uniform and varies depending on the category of public service.

Key words: *service law, civil service, gender equality, regulations, law, bylaws, legislation of Ukraine.*

Постановка проблеми. Належне забезпечення гендерного паритету та реалізація політики рівних прав чоловіків та жінок є одним із ключових елементів сучасної демократичної та людиноцентричної держави. Закріплення відповідних норм в законодавстві є частиною тих гарантій, які покликані недопустити дискримінацію у відповідні суспільні відносини. Тому основа гендерного паритету бере свій початок саме із національного законодавства. Проблема полягає у відсутності комплексного аналізу чинного законодавства, який спрямований на дослідження та висвітлення питання рівності чоловіків та жінок в доступі до конкретних посад публічної служби.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню теми гендерного паритету в публічній службі присвячені наукові доробки таких вітчизняних науковців як І. О. Грицай, А. Г. Стоян, Л. Р. Наливайко, Л. В. Марценюк, Н. В. Бондарчук, І. І. Кравчук та інших. Вказані дослідники та дослідниці здійснювали аналіз національної гендерної політики як загальнонаціональної стратегії, що охоплює всі сфери політичного та державного життя, та як елементу нормативного регулювання правового статусу конкретних посадових осіб у сфері публічної служби.

Метою дослідження є систематизація та узагальнення нормативно-правового регулювання регулювання гендерного паритету в системі публічної служби в Україні.

Виклад основного матеріалу. Нормативно-правова база, яка регулює питання гендерного паритету в системі публічної служби в Україні, в більшості своїй характеризується загальністю. Акти у сфері гендерного паритету, на які посилаються публічні службовці, зазвичай мають загальний характер і акцентують свою увагу на базових питаннях недопущення дискримінації за ознакою статі. Такий підхід не акцентує увагу саме на специфіці питань доступу та проходження служби у відповідному органі представників різних статей.

Система публічної служби охоплює широке коло суб'єктів. П. 17 ч. 1 ст. 4 Кодексу адміністративного судочинства України надає чіткий та вичерпний перелік кого законодавець відносить до цієї категорії, а саме: державні політичні посади, посадові особи держав-

них колегіальних органів, судді, прокурори, військові, інші державні службовці, посадові особи патронатної служби в державних органах, посадові особи в органах влади Автономної Республіки Крим та посадові особи органів місцевого самоврядування [1]. Для більш детального та ґрунтовного аналізу варто проаналізувати основні нормативно-правові акти (далі – НПА), які регулюють діяльність кожної вищенаведеної категорії службовців.

Першим серед переліку елементів системи публічної служби законодавець виділив державні політичні посади, до яких відносяться Президент та народні депутати України.

Законодавство України дуже загально регулює гендерні питання щодо доступу громадян до посади Президента України. Відповідно ч. 1 ст. 103 Конституції України, «Президентом України може бути обраний громадянин України, який досяг тридцяти п'яти років, має право голосу, проживає в Україні протягом десяти останніх перед днем виборів років та володіє державною мовою» [2]. Також ч. 1 ст. 75 Виборчого кодексу де-факто дублює формулювання Основного Закину і стверджує, що «Президентом України може бути обраний громадянин України, який на день виборів досяг тридцяти п'яти років, має право голосу, володіє державною мовою і проживає в Україні протягом десяти останніх перед днем виборів років» [3].

Отже, можемо зробити проміжний висновок про те, що гендерні питання щодо доступу громадян до посади Президента України регулює лише два акти. Формулювання в НПА, які характеризують суб'єктів, які мають можливість стати Президентом України, є майже ідентичними. Вищенаведені акти узагальнюють цей суб'єкт до формулювання «громадянин», що означає, що стати Президентом можуть як жінки, так і чоловіки, але окремо така думка не задекларована. Водночас формулювань, які б окремо закріплювали норму про рівність представників усіх статей у доступі до цієї посади, наразі відсутні.

Щодо формулювань про доступ чоловіків та жінок до парламенту, національне законодавство має наступні норми. Відповідно до ч. 1 ст. 76 Конституції України, «Народним депутатом України може бути обрано громадянина України, який на день виборів досяг двадцяти-

ти одного року, має право голосу і проживає в Україні протягом останніх п'яти років» [2]. Ідентичне формулювання задекларовано і в ч. 1 ст. 134 Виборчого кодексу, де стверджується, що «Депутатом може бути обраний громадянин України, який на день виборів досяг двадцяти одного року, має право голосу і проживає в Україні протягом п'яти останніх перед днем виборів років» [3]. Водночас ст. 1 Закону України «Про статус Народних депутатів» містить інше твердження: «Народний депутат України... є обраний відповідно до Закону України “Про вибори народних депутатів України” представник Українського народу у Верховній Раді України і уповноважений ним протягом строку депутатських повноважень здійснювати повноваження, передбачені Конституцією України та законами України» [4].

Отже, можемо зробити проміжний висновок про те, що формулювання у вищенаведених актах описують народного депутата України як «громадянина» або «представника Українського народу». Можливість бути обраним до ВРУ представниками усіх статей подається через узагальнені формулювання. Окремо норм, які б закріплювали рівність представників усіх статей у доступі до парламенту зараз в законодавстві не передбачено.

Важливо наголосити, що законодавство України також містить норми, які регулюють кількісне представництво чоловіків та жінок в парламенті. Відповідно до ч. 12 ст. 154 Виборчого кодексу, «Під час формування загальнодержавного та регіональних виборчих списків партія повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі)» [3]. Де-факто ця норма закріплює гендерну квоту в 40% для представників обох статей.

Також національне законодавство опосередковано декларує наявність рівних можливостей чоловіків та жінок у реалізації своєї діяльності як парламентаря. П. 9 ч. 1 ст. 27 Регламенту Верховної Ради України стверджує, що «Головуючий на пленарному засіданні Верховної Ради створює рівні можливості народним депутатам, депутатським фракціям (депутатським групам) для участі в обговоренні питань...» [5].

Отже, можемо зробити проміжний висновок про те, що нормативно-правове регулювання питання доступу чоловіків та жінок до депутатських мандатів має узагальнений характер. Також законодавство передбачає гендерну квоту без зазначення конкретної статі, що вважається доречним, адже це робить подібне правове регулювання паритетним, незаангажованим. Також законодавство закріплює вимогу не тільки рівного доступу до посад, але і щодо безпосередніх можливостей здійснення влади в рамках діяльності відповідного органу, проте акт обмежується формулюванням «рівні можливості депутатам», без згадки про їхню стать.

Надалі важливо звернути увагу на нормативно-правове регулювання доступу чоловіків та жінок до посад в органах виконавчої влади. Доцільно почати з Кабінету Міністрів України (далі – КМУ). Конституція України не містить жодних норм, які регулювали питання рівного доступу чоловіків та жінок до відповідних посад. В статті 114 Основний закон лише декларує твердження про «внесення кандидатури» [2]. Дещо детальнішу інформацію можна знайти в формулюванні ч. 1 ст. 7 Закону України «Про Кабінет Міністрів України», де зазначено, що «Членами Кабінету Міністрів України можуть бути громадяни України, які мають право голосу, вищу освіту та володіють державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови» [6]. Аналіз вищенаведених норм приводить нас до висновку про побічне та фрагментарне регулювання питання гендерного паритету при доступі до посад в КМУ.

Окремо важливо проаналізувати нормативно-правове регулювання з вищезгаданого питання щодо посадових осіб державних адміністрацій. Подібно до попереднього Кабінету Міністрів України, Конституція не містить згадок про рівний доступ чоловіків та жінок до посад в державних адміністраціях. Основний Закон не містить згадок ні про «громадян», ні про, наприклад, стать голів місцевих державних адміністрацій [2]. Важливо наголосити, що навіть Закон України «Про місцеві державні адміністрації» також не містить відповідних згадок про стать та не використовує інші формулювання [7].

В той же час Виборчий кодекс дещо детальніше описує доступ до посад депутатів Автономної Республіки Крим, обласних, районних, районних у місті рад, а також кандидатів у депутати міських, сільських, селищних рад. Відповідно до ч. 9 ст. 219 вищезгаданого акту, «Під час формування єдиного та територіальних виборчих списків організація партії повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі)» [3]. Де-факто формулювання є ідентичним до того, що регулює кількісне представництво жінок та чоловіків в парламенті.

Отже, можемо дійти проміжного висновку, що законодавство України дуже узагальнено описує та регулює питання доступу чоловіків та жінок до посад органів виконавчої влади та не акцентує увагу на рівності представників усіх статей у цьому процесі.

Наступна категорія публічних службовців, на якій акцентують автори Кодексу адміністративного судочинства України, є посади у сфері судоустрою. Конституція України не містить жодного нормативно-правового регулювання питання паритетного доступу жінок та чоловіків до відповідних посад [2]. Профільний закон у цій сфері дещо деталізує правове регулювання щодо цього питання. Ч. 1 ст. 52 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» стверджує, що «Суддею є громадянин України, який відповідно до Конституції України та цього Закону призначений суддею, займає штатну суддівську посаду в одному з судів України і здійснює правосуддя на професійній основі.» Подібну прив'язку до узагальненого формулювання «громадянин» та «особа» можна знайти в ч. 1 ст. 69 («На посаду судді може бути призначений громадянин України...») та ч. 3 ст. 69 Закону («Не може претендувати на посаду судді особа, до якої згідно із законом застосовується заборона обіймати відповідну посаду») відповідно.

Отже, профільний закон у сфері судоустрою також не акцентує увагу на рівних правах жінок і чоловіків при доступі до посад суддівської професії, обмежуючись загальними формулюваннями.

В той же час профільний закон містить норми, які по-різному регулюють ідентичні сус-

пільні відносини для чоловіків та жінок. До прикладу, ст. 142 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» регулює отримання пенсійного забезпечення і стверджує, що «Судді, який вийшов у відставку, після досягнення чоловіками віку 62 років, жінками – пенсійного віку... виплачується пенсія... або за його вибором щомісячне довічне грошове утримання.». Важливо наголосити, що ця норма вже акцентує увагу на відмінному регулюванні спільних суспільних відносинах, наголошуючи на гендерному критерії [8].

Отже, можна зробити проміжний висновок про те, що законодавство у сфері судоустрою хоч і не акцентує свою увагу на рівності чоловіків та жінок при доступі до суддівських посад, але вже містить норму, яка базується на гендерних відмінностях і яка, як ми можемо презюмувати, була внесена законодавцем з метою належного врегулювання суспільних відносин, які можуть бути неідентичними через стать суб'єктів. Проте такі аспекти потребують подальшого дослідження та переосмислення в умовах сучасності.

Не менш важливим суб'єктом у сфері правосуддя є посадові особи органів прокуратури. В Конституції відсутні змістовні норми, які б регулювали питання паритетного доступу чоловіків та жінок до цих посад, оскільки в 2016 році Розділ VII «Прокуратура» було виключено з Основного Закону. В статтях 131-1 та 131-2 Конституції України відсутні згадки про стать чи гендер [2]. Важливо, що Закон України «Про прокуратуру» також не містить згадок про рівність представників всіх статей при доступі до відповідних посад. При цьому профільний закон у сфері прокуратури, подібно до Закону України «про судоустрій і статус суддів» містить норму, яка по-різному регулює питання пенсійного забезпечення. Відповідно до ч. 5 ст. 86 Закону «Працівникам, які не мають вислуги років, за наявності необхідного стажу роботи на посадах прокурорів, а також страхового стажу, необхідного для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі,... після досягнення чоловіками 57 років, а жінками віку, що на п'ять років менше, ніж пенсійний вік... пенсія призначається у розмірі, пропорційному кількості повних років роботи на прокурорських посадах...» [9].

Отже, можемо зробити проміжний висновок, що національне законодавство узагальнено регулює питання рівного доступу осіб до посад в прокуратурі. Норми, які б регулювали паритетність чоловіків та жінок у цій сфері, відсутні.

Особливої уваги заслуговує нормативно-правове регулювання доступу та проходження військової служби чоловіками та жінками, оскільки ця сфера пов'язана із найбільшою кількістю гендерних стереотипів. Відповідно до ч. 1 ст. 5 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Військовослужбовці – громадяни України, які проходять службу на території України, беруть участь у всеукраїнському і місцевих референдумах, обирають і можуть бути обраними до відповідних місцевих рад та інших виборних державних органів згідно з Конституцією України» [10]. Можемо констатувати, що цей акт містить лише узагальнене формулювання «громадянин» і не має безпосередніх посилань або відсилок на рівність прав чоловіків та жінок. Абзац 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про військовий обов'язок» регулює питання проходження військової служби і стверджує, що «Під час організації та здійснення загальновійськової підготовки громадян України не допускаються будь-які форми дискримінації, у тому числі за ознакою статі» [11]. Важливо, що в цій нормі закріплена безпосередня заборона дискримінації за гендерним критерієм. Більше того, законодавство у сфері військової служби містить норми, які безпосередньо застосовують гендерну лексику і наголошують на рівних правах і можливостях жінок. Наприклад, ст. 14 Указу Президента «Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України» стверджує, що «Жінки приймаються на військову службу за контрактом та проходять військову службу за контрактом на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі)» [12]. Можна помітити, що ця норма не лише фіксує безпосередню згадку про рівні права жінок, але і декларує заборону дискримінації.

Отже, можна зробити проміжний висновок, що законодавство у сфері військової служ-

би містить ряд норм, які акцентують увагу на необхідності рівного та паритетного ставлення, доступу та проходження військової служби особами обох статей.

Значну частину посадових осіб публічної служби складають державні службовці, тому питання рівного доступу до відповідних посад для чоловіків та жінок є особливо важливим. Профільний закон, який регулює суспільні відносини у сфері державної служби, містить декілька згадок, які опосередковано регулюють питання доступу до відповідних посад. Відповідно до ч. 1 ст. 19 Закону України «Про державну службу», «Право на державну службу мають повнолітні громадяни України, які володіють державною мовою... та яким присвоєно ступінь вищої освіти...». Також ч. 1 ст. 21 Закону стверджує, що «Вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу» [13]. І знову можемо помітити, що цей акт лише оперує загальними формулюваннями «громадянин» і не акцентує увагу на статі.

В той же час Закон містить ряд норм, які або по-різному врегульовують подібні суспільні відносини для чоловіків та жінок, або надають представнику певної статі додаткові права та можливості. Відповідно до ч.3 ст.41 Закону, «Не допускається переведення в іншу місцевість державного службовця – вагітної жінки...». Також ч.3, 4 ст.56 цього акту стверджує, що «За згодою керівника державної служби для державного службовця може встановлюватися неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки... керівник державної служби зобов'язаний установити для них неповний робочий день або неповний робочий тиждень» [13]. Отже, можемо констатувати, що ці норми покликані забезпечити захист вразливої категорії жінок, а подібне правове регулювання необхідне для захисту матерів і прав жінок в особливості.

Важливо наголосити, що Закон України «Про державну службу» в ч. 4 ст. 19 встановлює додаткові вимоги до осіб чоловічої статі при доступі до відповідних посад. «На державну службу не може вперше вступити особа чоловічої статі віком до 60 років, яка не пройшла базову загальновійськову підготовку

або військову службу, крім осіб, визнаних за станом здоров'я непридатними до військової служби» [13]. Однозначно констатувати про наявність або відсутність в цій нормі ознак дискримінації за ознакою статі ми не можемо. Аналіз цих положень потребує додаткового дослідження.

Окремо важливо наголосити, що Закон України «Про державну службу» не містить ніяких згадок або регулювань питань щодо рівного доступу до посад патронатної служби за ознакою статі [13].

Остання категорія публічних службовців, яка зазначена в Кодексі адміністративного судочинства України стосується осіб, які претендують або проходять службу в органах місцевого самоврядування. Відповідно до ч. 1 ст. 193 Виборчого кодексу, «Депутатом, сільським, селищним, міським головою може бути обраний громадянин України, який має право голосу» [3]. Профільний закон у сфері місцевого самоврядування в ч. 1 ст. 3 стверджує, що «Громадяни України реалізують своє право на участь у місцевому самоврядуванні» [14]. Отже, можемо помітити, що законодавство України у цій сфері містить лише загальні формулювання «громадяни» і безпосередньо не зазначає на рівності чоловіків та жінок. Важливо, що ч. 1 ст. 12 цього акту у своєму змісті при

опису сільських, селищних, міських голів вже не згадує про «громадян», я називає їх «посадовими особами»: «Сільський, селищний, міський голова є головною посадовою особою територіальної громади відповідно села (добровільного об'єднання в одну територіальну громаду жителів кількох сіл), селища, міста». В той же час Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» в ч. 2 ст. 3 декларує заборону поведінку, яка є дискримінаційною і стверджує, що «Будь-які обмеження права громадян України на участь у місцевому самоврядуванні залежно від їх... статі... чи іншими ознаками забороняються» [14].

Висновки. Отже, проаналізувавши нормативно-правове регулювання доступу та проходження посадовими особами публічної служби можна дійти наступних висновків. По-перше, абсолютна більшість актів не акцентують своєї уваги на декларуванні норм, які передбачають рівний доступ до посад для чоловіків та жінок, а мають лише узагальнені формулювання «громадяни», «особи» тощо. По-друге, частина актів законодавства містить норми, які по-різному регулюють подібні суспільні відносини для представників різної статі. По-третє, тільки певна частина законодавства містить норми, які наголошують на недопущенні дискримінації за гендерною ознакою.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс адміністративного судочинства України : Кодекс України від 06.07.2005 № 2747-IV : станом на 8 лют. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення: 14.02.2025).
2. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 14.02.2025).
3. Виборчий кодекс України : Кодекс України від 19.12.2019 № 396-IX : станом на 31 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> (дата звернення: 14.02.2025).
4. Про статус народного депутата України : Закон України від 17.11.1992 № 2790-XII : станом на 7 верес. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2790-12#Text> (дата звернення: 14.02.2025).
5. Про Регламент Верховної Ради України : Закон України від 10.02.2010 № 1861-VI : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1861-17#Text> (дата звернення: 14.02.2025).
6. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27.02.2014 № 794-VII : станом на 24 груд. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text> (дата звернення: 14.02.2025).
7. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV : станом на 8 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text> (дата звернення: 14.02.2025).
8. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII : станом на 8 лют. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 14.02.2025).
9. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII : станом на 18 груд. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 14.02.2025).
10. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII : станом на 9 лют. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення: 14.02.2025).

11. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 № 2232-ХІІ : станом на 17 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення: 14.02.2025).
12. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України : Указ Президента України від 10.12.2008 № 1153/2008 : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153/2008#Text> (дата звернення: 14.02.2025).
13. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 14.02.2025).
14. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР : станом на 8 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр#Text> (дата звернення: 14.02.2025).