

УДК 342.9

Карина ДЯДЮК

Національний університет “Львівська політехніка”,
студентка Навчально-наукового інституту права,
психології та інноваційної освіти
karyna.diadiuk.pv.2023@lpnu.ua
ORCID: 0009-0008-5538-8758

Анастасія БЕССОНОВА

Національний університет “Львівська політехніка”,
студентка Навчально-наукового інституту права,
психології та інноваційної освіти
anastasiia.bessonova.pv.2023@lpnu.ua
ORCID: 0009-0007-9191-0219

Ірина ХОМИШИН

Національний університет “Львівська політехніка”,
проректор з навчальної роботи та якості освіти,
доктор юридичних наук, професор
iryna.y.khomyshyn@lpnu.ua
ORCID: 0000-0002-6180-3478

ОСОБЛИВОСТІ ІНСТИТУТУ ПАТРОНАТНОЇ СЛУЖБИ, ЙОГО ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

<http://doi.org/10.23939/law2025.48.116>

© Дядюк К., Бессонова А., Хомишин І., 2025

У статті здійснено комплексне дослідження інституту патронатної служби в Україні як важливої складової системи публічної служби. Особливу увагу присвячено з'ясуванню правової природи патронатної служби, її місця в структурі державної служби та взаємозв'язку з політичними й адміністративними елементами апарату управління. Розглянуто проблему невизначеності правового статусу патронатного службовця, що протягом тривалого часу залишалася дискусійною у науці адміністративного права та на практиці.

Підкреслено, що певне покращення ситуації відбулося після прийняття Закону України “Про державну службу”, яким правовий статус патронатного службовця було формально прирівняно до державного службовця. Водночас зазначено, що таке прирівняння має низку особливостей, які на практиці виявляються як законодавчі прогалини та колізії. Вони ускладнюють належну реалізацію прав, гарантій і обов'язків патронатних службовців, створюють правову невизначеність у питаннях їх добору, проходження служби та звільнення.

У роботі окреслено ключові проблеми нормативного регулювання цього інституту, серед яких – відсутність чіткої диференціації між політичними та адміністративними посадами, недостатня урегульованість етичних стандартів діяльності, а також нерегульованість питань відповідальності патронатних службовців. Запропоновано

шляхи вдосконалення правового регулювання інституту патронатної служби, зокрема шляхом гармонізації його з положеннями законодавства про державну службу, удосконалення кадрових процедур та усунення законодавчих колізій.

Окрім того, наголошено на необхідності вироблення єдиних підходів до розуміння місця патронатної служби у системі публічного управління та її ролі у забезпеченні стабільності функціонування органів влади. Зроблено акцент на важливості підвищення професіоналізму, прозорості та підзвітності патронатних службовців.

Ключові слова: патронатна служба, публічна служба, публічний службовець.

Постановка проблеми. Україна, як держава, що прагне до європейських стандартів державного управління та ефективного функціонування публічної служби, стикається із завданням формування сучасного та професійного інституту патронатної служби. Патронатна служба, яка є ключовим елементом забезпечення діяльності найвищих посадових осіб і політичного керівництва, покликана гарантувати їхню оперативну підтримку, експертну допомогу та політичну лояльність.

Водночас в умовах постійних реформ державного апарату та військової агресії функціонування цього інституту виявляє низку системних проблем. Зокрема, йдеться про недостатню законодавчу врегульованість статусу патронатних працівників, відсутність чітких механізмів їхнього відбору та оцінювання, що породжує ризики політичної заангажованості, корупції та низької професійної компетентності. Це своєю чергою негативно впливає на стабільність державної служби та якість управлінських рішень. Актуальність проблеми посилюється потребою у відновленні країни, що вимагає максимально ефективної та злагодженої роботи всіх гілок влади.

Таким чином, дослідження особливостей інституту патронатної служби в Україні, визначення його поточних проблем та розробка обґрунтованих шляхів їх розв'язання на засадах службового права є науково значущим і практично необхідним завданням для зміцнення демократичних засад державного управління та підвищення його ефективності.

Аналіз дослідження проблеми. Інститут патронатної служби в Україні перебуває на стадії формування та не має завершеного концептуального оформлення. Його правова природа характеризується поєднанням елементів політичної довіри, адміністративного підпорядкування та трудової залежності, що створює складну і неоднорідну структуру. У науковій літературі немає єдиної позиції щодо місця патронатної служби в системі публічної служби: частина дослідників розглядає її як різновид державної служби, інші – як окремих, допоміжний інститут політичного управління.

Зміст патронатної служби полягає у забезпеченні організаційної, інформаційно-аналітичної та консультативної підтримки діяльності керівників державних органів та органів місцевого самоврядування. Основною особливістю є персоналізований характер правовідносин, оскільки службовець пов'язаний із конкретною посадовою особою або політичним суб'єктом, що визначає тимчасовість і нестабільність його правового статусу.

Аналіз чинного законодавства засвідчує фрагментарність регулювання патронатної служби. Її правовий статус визначається через норми кількох нормативно-правових актів – Законів України “Про державну службу”, “Про центральні органи виконавчої влади” та “Про службу в органах місцевого самоврядування”. Такий підхід створює правові колізії, адже в кожному законі використано різні критерії визначення посад, повноважень, порядку призначення та звільнення працівників патронатних служб.

Однією з головних проблем є відсутність законодавчо закріпленої дефініції поняття “патронатна служба”. Наявне описове визначення не розкриває сутності цього інституту, а лише перераховує відповідні посади. Це призводить до ситуації, коли патронатна служба фактично функціонує як допоміжна структура без єдиних стандартів професійної етики, кваліфікаційних вимог та гарантій соціального захисту. До сутнісних характеристик патронатної служби належать: тимчасовість обійманих посад, зумовлена строком повноважень особи, при якій працює службовець; персональна підзвітність і лояльність до суб'єкта призначення, що має ознаки політичної залежності; відсутність конкурсних процедур під час призначення, що суперечить принципам відкритості

та рівного доступу до публічної служби; обмежений соціально-правовий захист, зокрема вилучення окремих гарантій, передбачених трудовим законодавством; нерозвинена система професійних вимог, що знижує якість кадрового складу.

Метою статті є обґрунтування необхідності комплексного реформування інституту патронатної служби в Україні з метою підвищення ефективності, законності та професіоналізму її функціонування. У роботі ставиться завдання виявити основні прогалини й колізії чинного законодавства, визначити місце патронатної служби серед інших видів публічної служби, встановити критерії розмежування політичних, адміністративних і патронатних посад, а також запропонувати шляхи гармонізації правового статусу патронатних службовців із нормами державної та трудової служби.

Виклад основного матеріалу. Насамперед треба дати визначення патронатної служби, оскільки саме воно дає змогу зрозуміти правову природу цього інституту та його місце в системі публічної служби. На жаль, на сьогодні чинне законодавство України не містить чіткої та однозначної дефініції патронатної служби, що створює певну правову невизначеність і ускладнює її застосування на практиці. Проте, аналізуючи ознаки, функції та характеристики патронатної служби, науковці пропонують кілька підходів до її визначення, що базуються на практичній діяльності державних органів і органів місцевого самоврядування.

Згідно з однією з позицій, патронатна служба визначається як система посад, на які керівники державних органів та органів місцевого самоврядування самостійно добирають і призначають осіб відповідно до штатного розпису та категорій посад. Ці посади зазвичай передбачають виконання функцій помічників, радників, консультантів, пресекретарів та інших посад, необхідних для організаційного, інформаційного та аналітичного забезпечення діяльності керівництва державних органів, зокрема членів Кабінету Міністрів України [1, с. 95].

Інший підхід, який підтримують деякі науковці, пропонує обмежити поняття патронатної служби посадою при безпосередньому керівникові, підкреслюючи персональну або політичну залежність службовця від посадової особи, яка його наймає. У цьому контексті публічний службовець політичної або особистої відданості визначається як особа, прийнята на посаду на строк повноважень державного політика або колегіального державного органу, що її найняв [2, с. 33]. Зважаючи на наведені вище наукові теорії, можна виокремити дві ключові проблеми у розумінні правової природи патронатної служби. По-перше, патронатна служба не є однорідним інститутом. Навпаки, її доцільно розглядати як сукупність структурних елементів, представлених у вигляді посад, що формують патронатну службу. Залежно від конкретної посади, обсягу повноважень і функціонального спрямування визначаються права, обов'язки та специфічні особливості діяльності відповідного патронатного службовця. Отже, патронатна служба виступає складним організаційно-правовим механізмом, внутрішня структура якого не має уніфікованого підходу. По-друге, це зумовлює іншу проблему, а саме відсутність належного законодавчого врегулювання. У різних сферах публічного управління, у адміністративній, судовій, парламентській функціонують патронатні службовці, проте їхня діяльність регулюється неоднаково. Така фрагментарність суперечить логіці правового підходу, адже, виходячи з єдності публічної служби, патронатні службовці повинні мати єдиний правовий і соціальний статус. На практиці ж спостерігається протилежне: відсутність уніфікації породжує правову невизначеність і різноспрямованість у регулюванні статусу цих посадових осіб. На відміну від публічної служби, яка має чітко визначену систему органів і посадових осіб, патронатна служба не функціонує як єдиний організаційний суб'єкт. Вона, радше, є допоміжним елементом системи державної влади, що забезпечує підтримку діяльності керівників органів державної служби або судових установ [3, с. 182].

Закон України “Про державну службу” формально визначає патронатного службовця, проте таке визначення має описовий, а не концептуально-правовий характер, оскільки фактично містить перелік посад, а не розкриває сутність інституту. Відповідно до частини 18 статті 3 цього Закону,

патронатний службовець прирівнюється до державного службовця, а частина 1 статті 92 конкретизує перелік посад патронатної служби. До них належать радники, помічники, уповноважені та пресекретар Президента України; працівники секретаріатів Голови Верховної Ради України, його Першого заступника та заступника; працівники секретаріатів депутатських фракцій (груп) у Верховній Раді України; працівники патронатних служб Прем'єр-міністра України та інших членів Кабінету Міністрів України; помічники-консультанти народних депутатів України; помічники та наукові консультанти суддів Конституційного Суду України; помічники суддів, а також працівники патронатних служб інших державних органів [4].

Однією з ключових особливостей правового статусу патронатної служби є її певний “васальний” характер, що зумовлює функціональну та юридичну залежність патронатного службовця від посадової особи, при якій він здійснює свою діяльність. Ця риса чітко простежується у Законі України “Про державну службу”. Відповідно до положень цього закону, працівник патронатної служби призначається на посаду на строк повноважень особи або на період діяльності депутатської фракції (депутатської групи) у Верховній Раді України, працівником патронатної служби якої він є. Припинення трудових відносин з таким працівником відбувається одночасно з припиненням повноважень посадової особи чи діяльності відповідної фракції. Акт про звільнення видається керівником державної служби, що свідчить про відсутність у патронатного службовця стабільності обійманої посади та його органічну прив'язаність до суб'єкта призначення [4].

Крім того, працівник патронатної служби може бути достроково звільнений за ініціативою особи, при якій він працює, або за поданням голови відповідної депутатської фракції чи керівника патронатної служби. На таких працівників поширюється дія трудового законодавства, за винятком низки статей Кодексу законів про працю України, зокрема 39-1, 41–43-1, 49-2 та ч. 3 ст. 184, що стосуються гарантій під час звільнення. Особливості проходження патронатної служби в судах та інших органах правосуддя регулюються спеціальними законами про судоустрій і статус суддів. Закон також передбачає, що час роботи на посаді патронатної служби зараховується до стажу державної служби лише за умови, якщо особа до цього перебувала на державній службі й після звільнення з патронатної посади повернулася до неї. При цьому працівник патронатної служби, який виявив бажання вступити або повернутися на державну службу, може зробити це лише на конкурсних засадах відповідно до процедур, визначених для осіб, що вперше вступають на державну службу [4].

Ці положення свідчать про правову залежність патронатного службовця від посадової особи, яку він фактично “підтримує”. Особливо показовим у цьому контексті є приклад патронатної служби в судовій системі, де помічники суддів після набуття чинності Законом України “Про державну службу” № 889-VIII від 10 грудня 2015 року втратили статус державних службовців і набули статусу працівників патронатної служби. Відокремлення патронатної служби від державної було обґрунтоване прагненням до адаптації законодавства України до європейських стандартів державного управління. Законодавець виходив із того, що помічники суддів не виконують владних чи адміністративних функцій держави, а лише забезпечують діяльність судді, тобто здійснюють допоміжні, консультативно-аналітичні функції. Винесення судового рішення є виключною компетенцією судді, тоді як помічник бере участь лише у технічному й інформаційному забезпеченні цього процесу [5].

Водночас позбавлення помічників суддів статусу державних службовців призвело до низки негативних наслідків. По-перше, було скасовано проведення спеціальної перевірки, обов'язкової для вступу на державну службу, що спростило процедуру призначення, але водночас зменшило рівень кадрової перевірки. По-друге, законодавець встановив, що роботодавцем для помічника судді є керівник апарату суду, який, на підставі подання судді, видає наказ про його призначення. Такий підхід породжує колізію, оскільки, з одного боку, помічник є безпосереднім підлеглим судді, а з другого, формально підпорядковується керівникові апарату, що суперечить принципам незалежності судової влади. На працівників патронатної служби поширюються загальні норми трудового законодавства, проте не діють гарантії щодо збереження робочого місця у разі звільнення посадової особи, при якій вони працюють. Тож звільнення судді автоматично тягне звільнення його поміч-

ника без будь-яких компенсаційних механізмів або можливості переведення на іншу посаду. Це створює для працівників патронатної служби в судах стан правової невизначеності та відсутність упевненості у стабільності трудових відносин [5].

У чинному законодавстві здебільшого не зазначається кількість працівників патронатної служби, хоча існують певні обмеження щодо її формування. Наприклад, чисельність патронатної служби Центральної виборчої комісії (ЦВК) визначається штатним розписом.

Кількісний склад працівників патронатної служби ЦВК становить 9,1 % загальної чисельності персоналу Секретаріату ЦВК (252 особи). Однак залишається нез'ясованим, чи є обґрунтованою така кількість персоналу Секретаріату ЦВК, у структурі якого функціонують численні управління та відділи (організаційний – 17 осіб, по забезпеченню діяльності членів комісії – 17 осіб, взаємодії із засобами масової інформації – 3 особи тощо) для забезпечення роботи лише 17 членів Комісії.

Відповідно до статті 12 Закону України “Про центральні органи виконавчої влади” [6], міністр формує патронатну службу в межах граничної чисельності державних службовців та працівників міністерства і передбачених витрат на його утримання. Чисельність такої служби не може перевищувати десяти осіб. Міністр також визначає її особовий склад. До завдань працівників патронатної служби міністра належить консультування міністра, підготовка необхідних матеріалів, забезпечення зв'язку з посадовими особами інших органів державної влади, організація зустрічей та комунікації з громадськістю та медіа, а також виконання інших доручень міністра [6].

Після зняття статусу державного службовця для помічників суддів відпала необхідність проходження ними спеціальної перевірки. Згідно з Положенням, затвердженим Радою суддів України, обов'язки помічника судді визначаються посадовою інструкцією, яку затверджує керівник апарату суду за погодженням зі зборами суддів. Керівник апарату суду контролює дотримання помічником правил внутрішнього трудового розпорядку та правил поведінки працівника суду. Положення також встановлює кваліфікаційні вимоги до помічників суддів: наявність громадянства України, вищої юридичної освіти та вільного володіння державною мовою. Помічники суддів Верховного Суду додатково мають мати стаж професійної діяльності у сфері права не менше трьох років.

Призначення на посаду помічника судді здійснюється без конкурсного відбору, за наказом керівника апарату суду на підставі письмового подання судді. Звільнення помічника судді з посади відбувається за наказом керівника апарату суду відповідно до трудового законодавства, на підставі заяви про звільнення за власним бажанням або за поданням судді, зокрема, у разі дискредитації помічника. Помічник судді несе дисциплінарну, цивільну, адміністративну або кримінальну відповідальність згідно з чинним законодавством [7].

Численні запитання, що виникали щодо оплати праці працівників патронатної служби державних органів, були врегульовані відповідними нормативно-правовими актами. Зокрема, постанова 2019 року “Про умови оплати праці працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України “Про державну службу”.

Ця постанова затвердила умови та механізм оплати праці працівників патронатних служб у державних органах, встановивши: конкретні розміри посадових окладів відповідно до схем (у коефіцієнтах); надбавку за інтенсивність праці; надбавку за виконання особливо важливої роботи – до 100 % посадового окладу; надбавку за вислугу років. Важливо, що у зв'язку зі зміною статусу цієї категорії працівників для встановлення надбавки за вислугу років у стаж додається раніше набутий стаж державної служби, з урахуванням періодів роботи, передбачених статтею 46 Закону України “Про державну службу”.

Працівники патронатної служби також можуть преміюватися згідно з положенням державного органу в межах фонду преміювання відповідно до їхнього особистого внеску. Для вирішення соціально-побутових питань їм надається матеріальна допомога розміром, що не перевищує середньомісячної заробітної плати [8].

У статті 88 Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування” (2023 р.) було доповнено перелік посадових осіб територіальних громад, які мають право формувати патронатну службу, долучивши сільських, селищних та міських голів. Нормами цієї статті визначено чітке коло осіб: посадові особи територіальних громад та голови відповідних місцевих рад, які мають право формувати патронатну службу в межах загальної чисельності та витрат на утримання ОМС.

Також цією статтею та частиною 2 статті 88 встановлено завдання патронатної служби: здійснення організаційного, інформаційного та експертно-аналітичного забезпечення повноважень відповідного голови. Розподіл завдань залишається правом особи, яка формує патронатну службу, або делегується керівникові патронатної служби.

Важливо зазначити, що службовці місцевого самоврядування не зобов'язані виконувати доручення працівників патронатної служби. Незважаючи на те, що відповідно до статті 3 цього Закону він регулює трудові відносини, пов'язані з перебуванням осіб на патронатній службі в ОМС, на патронатних службовців не поширюються вимоги Закону як до посадових осіб, а їхня діяльність регулюється законодавством про працю, за винятком тих самих статей, що вказуються і в статті 92 Закону України "Про державну службу". Патронатна служба може формуватись у місцевій раді та виконавчому комітеті (апараті) як структурний підрозділ або через введення окремих посад.

Служба управління персоналом відповідного ОМС здійснює повноваження щодо документального оформлення вступу на службу, її проходження та припинення, укладання та розірвання трудових договорів. Серед вимог до патронатних службовців закон встановлює тільки дві: громадянство України та вільне володіння державною мовою, що вважається недостатнім [9].

Висновки. Дослідження підтверджує, що інститут патронатної служби в Україні є складним, внутрішньо неоднорідним та позбавленим чіткої, єдиної законодавчої дефініції. Чинне законодавство пропонує лише описовий перелік посад, а не концептуальне визначення, що створює правову невизначеність. Патронатна служба фактично є сукупністю допоміжних посад (радників, помічників, консультантів), які забезпечують діяльність керівників, проте їхній статус регулюється фрагментарно у різних сферах (державна служба, судова система, місцеве самоврядування), що суперечить принципу єдності публічної служби.

Ключовою особливістю правового статусу патронатного службовця є його "васальний" характер та органічна прив'язаність до суб'єкта призначення. Це виявляється в тому, що призначення відбувається на строк повноважень керівника, а припинення трудових відносин – одночасно із припиненням його повноважень, при цьому на працівників не поширюються основні гарантії щодо збереження робочого місця, передбачені Кодексом законів про працю. Це створює стан правової невизначеності та відсутності упевненості у стабільності трудових відносин, зокрема для помічників суддів, чиє звільнення автоматично тягне звільнення їхнього помічника.

Формальне прирівняння патронатного службовця до державного службовця Законом України "Про державну службу" (або виведення з її складу, як у випадку помічників суддів) не вирішило, а лише трансформувало проблеми, створивши законодавчі колізії. У судовій системі позбавлення помічників суддів статусу державних службовців скасувало необхідність спеціальної перевірки та породило колізію підпорядкування: помічник є безпосереднім підлеглим судді, але формально роботодавцем і контролюючим органом є керівник апарату суду.

Для підвищення ефективності та законності функціонування інституту патронатної служби потрібно вжити заходів, спрямованих на концептуальне вдосконалення законодавства шляхом усунення законодавчих прогалів і колізій та гармонізації положень про патронатну службу з базовими нормами публічної та трудової служби. Важливо встановити чітку диференціацію між політичними, адміністративними та патронатними посадами, а також підвищити вимоги до етичних стандартів діяльності. Необхідно переглянути вимоги до кваліфікації патронатних службовців, особливо в ОМС, та вирішити питання відповідальності з метою забезпечення належної кадрової перевірки та професіоналізму. Отже, інститут патронатної служби потребує комплексної законодавчої реформи, спрямованої на уніфікацію статусу патронатних службовців, забезпечення стабільності їхніх трудових прав та чітке визначення їхньої ролі в механізмі публічного управління.

Подяки. Немає.

Фінансування. Автори заявляють, що не отримували фінансової допомоги для проведення досліджень, написання або публікації цієї статті.

Внесок авторів: Дядюк Карина – 33,3 %, Бессонова Анастасія – 33,3 %, Хомишин Ірина – 33,3 %. Автори схвалюють цю роботу і беруть на себе відповідальність за її цілісність.

Конфлікт інтересів. Автори заявляють, що немає конфлікту інтересів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лазор О. Д. Державна служба в Україні: навч. посіб. / О. Д. Лазор, О. Я. Лазор. вид. 3-тє, допов. і перероб. Київ: Дакор, 2009. С. 560.
2. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В. П. Тимощука, А. М. Школика. Київ: Конус Ю, 2007. С. 735.
3. Буга Г. С., Кузьменко С. Г. Правове регулювання патронатної служби в Україні. *Вчені записки*, 2023, с. 181.
4. Закон України “Про державну службу” від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. № 4. Ст. 43. Редакція від 07.09.2025 р. Закон № 4455-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (Дата звернення: 10.08.2025).
5. Що таке патронатна служба у суді? Судова влада України. Від 05 квітня 2017 р. URL: <https://kr.cn.court.gov.ua/sud2510/pres-centr/news/339885/> (Дата звернення: 10.08.2025).
6. Про центральні органи виконавчої влади : Закон України від 17.03.2011 р. № 3166-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (Дата звернення: 10.08.2025).
7. Положення про помічника судді : Рішення Ради суддів України від 18.05.2018 р. № 21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (Дата звернення: 10.08.2025).
8. Про умови оплати праці працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України “Про державну службу” : Постанова Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 р. № 1112. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (Дата звернення: 10.08.2025).
9. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 02.05.2023 р. № 3077 IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (Дата звернення: 10.08.2025).

REFERENCES

1. Lazor, O. D. Civil service in Ukraine: education. manual / O. D. Lazor, O. Ya. Lazor. ed. 3rd, add. and rework. Kyiv: Dakor, 2009, p. 560.
2. Public service. Foreign experience and proposals for Ukraine / General ed. V. P. Tymoshchuk, A. M. School. Kyiv: Konus Yu, 2007, p. 735.
3. Buga, G. S., Kuzmenko, S. G. Legal regulation of the patronage service in Ukraine. Scholarly notes, 2023, p. 181.
4. Law of Ukraine “On Civil Service” dated December 10, 2015 No. 889-VIII // Information of the Verkhovna Rada of Ukraine (VVR). 2016. No. 4. Art. 43. Editorial office dated September 7, 2025. Law No. 4455-IX. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (Accessed: 10.08.2025). [In Ukrainian].
5. What is patronage service in court? //Judicial power of Ukraine. From April 5, 2017. Retrieved from: <https://kr.cn.court.gov.ua/sud2510/pres-centr/news/339885/> (Accessed: 10.08.2025). [In Ukrainian].
6. On central bodies of executive power : Law of Ukraine dated March 17, 2011. No. 3166-VI. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua> (Accessed: 10.08.2025). [In Ukrainian].
7. Regulations on assistant judges : Decision of the Council of Judges of Ukraine dated May 18, 2018. No. 21. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua> (Accessed: 10.08.2025). [In Ukrainian].
8. On the terms of remuneration of employees of state bodies, which are not covered by the Law of Ukraine “On Civil Service” : Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 12.24.2019. No. 1112. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua> (Accessed: 10.08.2025). [In Ukrainian].
9. On service in local self-government bodies: Law of Ukraine dated May 2, 2023. No. 3077 IX. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua> (Accessed: 10.08.2025). [In Ukrainian].

Отримано: 18.08.2025

Прорецензовано: 20.09.2025

Схвалено до друку: 29.09.2025

Опубліковано (онлайн): 12.12.2025

Надруковано: 26.12.2025

Karyna DIADIUK

Lviv Polytechnic National University,
student of the Educational and Research Institute of Law,
Psychology and Innovative Education
karyna.diadiuk.pv.2023@lpnu.ua
ORCID: 0009-0008-5538-8758

Anastasiia BESSONOVA

Lviv Polytechnic National University,
student of the Educational and Research Institute of Law,
Psychology and Innovative Education
anastasiia.bessonova.pv.2023@lpnu.ua
ORCID: 0009-0007-9191-0219

Iryna KHOMYSHYN

National University “Lviv Polytechnic”
Vice-Rector for Academic Affairs and Quality of Education,
Doctor of Law, Professor
iryna.y.khomyshyn@lpnu.ua
ORCID: 0000-0002-6180-3478

FEATURES OF THE INSTITUTION OF PATRONAGE SERVICE, ITS PROBLEMS AND WAYS TO SOLVE THEM

The article studies the system of patronage service in Ukraine as an important part of the public service. Special attention is paid to explaining what patronage service is, its place in the civil service system, and how it connects with political and administrative structures. The article also looks at the problem of the unclear legal status of patronage officers, which has long been discussed by lawyers and in practice.

It is noted that some improvements appeared after the Law of Ukraine “On Civil Service” was adopted, which officially gave patronage officers the same status as civil servants. However, this change still has many problems, such as gaps and conflicts in the law. These problems make it difficult for patronage officers to fully use their rights and guarantees, and create uncertainty in how they are hired, promoted, or dismissed.

The article also shows the main problems in the legal regulation of this service—the lack of clear separation between political and administrative positions, weak rules for ethics, and unclear responsibility of patronage officers. The author suggests improving the law by bringing it closer to civil service rules, making hiring procedures better, and removing legal conflicts.

In addition, the need to develop unified approaches to understanding the place of patronage service in the public administration system and its role in ensuring the stability of the functioning of authorities is emphasized. Emphasis is placed on the importance of increasing the professionalism, transparency and accountability of foster carers.

Keywords: patronage service, public service, public servant.