DOI https://doi.org/10.36059/978-966-397-670-9-23

ПРАВОВІ ВИКЛИКИ ПРОТИДІЇ ЗАГРОЗАМ ЦИФРОВОГО ПОХОДЖЕННЯ КРІЗЬ ПРИЗМУ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ НА ПРИКЛАДІ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Кіяшко Юрій Михайлович
доктор філософії з права, старший науковий співробітник відділу науково-правових експертиз та законопроектних робіт, Науково-дослідний інститут публічного права м. Київ, Україна

Подальший перебіг дій агресора із посягання на суверенітет, територіальну цілісність, конституційний лад та інші національні інтереси України не залишає альтернатив як стійко протидіяти цим протиправним намірам. Реалізація концепції «гібридної війни» передбачає застосування широкого спектра методів, способів, а також засобів і знарядь досягнення цілей. Маючи перевагу, за рахунок ресурсного забезпечення та ефекту несподіванки, ворог може завдавати істотної шкоди різним безпековим складовим. Серед цієї групи інструментарію особливо вирізняються засоби цифрового виміру, що мають перспективний потенціал та схильні до генерування концептуальних підходів із реалізації поставленої мети.

Факти несанкціонованого втручання у роботу багатьох критично важливих мереж і систем спеціальними службами та приватними особами давно мають місце в Україні. Ускладнення алгоритмів обігу руйнівних чинників потребують залучення значної кількості висококваліфікованих фахівців. Однак, у зв'язку з кратним зростанням самих таких актів, чіткого вираження набула тенденція кадрового дефіциту службових осіб вітчизняних органів контрпротидії. Іншими словами, існує критична нестача висококваліфікованих фахівців, професійних вмінь та якостей котрих достатньо для ефективного реагування хоча б на більшість загроз цього типу.

Особливо це відображається на роботі Служби безпеки України (далі – СБУ), яка функціонально спрямована щодо найскладніших таких явищ і чинників. Відповідно її результативність є запорукою реальної захищеності важливих складових державної безпеки та стійкості країни від впливу агресора.

Серед розповсюджених першопричин цієї ситуації залишається фактор розміру фінансового забезпечення (оплати праці). Опитування серед цільової аудиторії, оприлюднене в серпні 2026 р., що базується на

оцінках 116 фахівців з інформаційної безпеки в Україні, відібраних із травня по червень цього ж року показало існування діапазону від 2,600 до 6,500 дол. США [1]. Такі показники і реалістичність їх досягнення, паралельно з відсутністю негативних сторін роботи на державній службі (високого ступеня відповідальності, надмірного контролю та нагляду, багатьох стресових ситуацій тощо), є вагомою передумовою під час вибору місця трудової, а іноді й службової діяльності.

У світлі цього виникає необхідність розкриття ключових тез проблематики розміру фінансового забезпечення службових осіб, задіяних в заходах із протидії загрозам цифрового походження. Аналіз актуальних поглядів і практик та власні оцінки можуть стати «відправною точкою» для комплексних розвідок у рамках фундаментальних наукових досліджень.

Власне, той факт, що станом на липень 2026 р. СБУ забезпечила протидію понад 16 тис. кібератак із початку повномасштабного вторгнення, свідчить про її вагомий внесок у підтримання стійкості держави [2]. Однак описана проблематика існує давно і має надскладне походження та суперечливе минуле. Як зазначає Г. Гончарук, «починаючи з другої половини нульових років кількість молодих спеціалістів, які приходили на службу до науково-технічного підрозділу та інших підрозділів СБУ, стала скорочуватись. Протягом 15 років, з 2005 по 2020 до науково-технічного підрозділу було прийнято лише 9 співробітників» [3, с. 29]. Складно вести мову про радикальне вирішення цієї проблеми у період повномасштабного вторгнення, коли Проєкт Закону про внесення змін до Закону України «Про Службу безпеки України» щодо удосконалення організаційно-правових засад діяльності Служби безпеки України 3196-д від 26.10.2020 року (далі – Проєкт закону № 3196-д) [4], яким передбачалася змін підходів до визначення посадового окладу (1) грошове забезпечення (оплата праці) має складатися із посадового окладу, окладу за спеціальним/військовим званням або надбавки за ранг, надбавки за вислугу років, надбавки за службу в умовах режимних обмежень, премій та інших доплат і надбавок; 2) посадовий оклад співробітника кадрового складу не має бути меншим за 20 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, установлених на 1 січня відповідного року; 3) для співробітників із спеціальними званнями, військовослужбовців та державних службовців, які не належали до кадрового складу, посадові оклади мають визначатися за відповідними урядовими окладами із коефіцієнтом 1,2 (частини третя – п’ята статті 50 [4]) станом на 2026 р. залишається прийнятим лише за основу очікуючи другого читання.

При цьому навіть за умови закріплення таких норм на рівні закону це не вирішить проблему конкуренції з приватним сектором. Оскільки

рівень оплати праці, орієнтовно, буде наближатися лише до мінімальних показників, наведених в опитуванні цільової аудиторії, представленому вище. При цьому ні Стратегія розвитку Служби безпеки України на 2025-2030 роки [5], ні інші офіційні документи не містить пропозицій чи рекомендацій щодо зміни ситуації.

За цих обставин виникає потреба подальшого пошуку шляхів вирішення окреслених дискусійних позицій. Слушним бачиться перегляд Проєкт закону № 3196-д [5], у частині розмірів грошового забезпечення (оплата праці) хоча б для помітного відриву від мінімального показника, представленого у вступній частині дослідження. Безумовно, мають місце ризики диспропорцій з іншими правоохоронними органами та надмірне навантаження на Державний бюджет України. Проте постає питання релевантності цих аспектів відповідним параметрам державної безпеки.

Іншими перспективним вектором видається активізація взаємодії зі всіма партнерами, які можуть сприяти підвищенню професійного рівня діючих відповідних службових осіб СБУ. Це має побічне значення до центральної проблематики, однак істотно сприятиме престижу служби у вказаній структурі, будучи додатковою мотиваційною перевагою.

Ще одним важливим аспектом можна вважати посилення рекрутингу до роботи у СБУ, на альтернативних від військової служби, умовах. Це має сприяти залученню патріотично налаштованих та інших зацікавлених осіб. Разом із тим, варто ретельно підходити до перевірки громадян, мінімізуючи ризики шпигунства та інших антидержавних проявів.

Таким чином, питання ефективної протидії загрозам цифрового походження у виконанні СБУ є надскладним, із огляду на рівень фінансового забезпечення висококваліфікованих фахівців служби. Сприяння вирішенню цієї проблеми перешкоджають ряд факторів і характер поточних умов. Ключовою серед їхнього числа бачиться фінансова обмеженість держави на фоні широкого діапазону викликів умовах протидії рф. Разом із тим, пропоновані кроки мають потенціал для її вирішення формуючи базис для виконання фундаментальних наукових досліджень.

Література:

1. Перекосова Д. Зарплати DevOps, SRE, Security і SysAdmin – літо 2026. *Веб-портал: DOU.* 2026. URL: https://dou.ua/lenta/articles/salary-report-devops-summer-2026/.

2. СБУ відбила понад 16 тисяч російських кібератак від початку великої війни. *Веб-портал: АРМІЯ INFORM*. 2026. URL: https://armyinform.com.ua/2026/07/01/sbu-vidbyla-ponad-16-tysyach-rosijskyh-kiberatak-vid-pochatku-velykoyi-vijny/.

3. Гончарук Г. Актуальні питання формування кадрового потенціалу науково-технічного підрозділу СБУ. *Державна безпека України в умовах російської агресії: актуальні питання експертно-криміналістичного та науково-технічного забезпечення:* збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції: (Київ, 22 серпня 2023 р.). Київ : Український науково-дослідний інститут спеціальної техніки та судових експертиз Служби безпеки України. 2023. С. 29–32.

4. Проєкт Закону про внесення змін до Закону України «Про Службу безпеки України» щодо удосконалення організаційно-правових засад діяльності Служби безпеки України : проєкт Закону 3196-д від 26.10.2020 р. *Веб-портал: LIGA360.* 2020. URL: https://ips.ligazakon.net/document/ji03486x?an=3.

5. Стратегія розвитку Служби безпеки України на 2025-2030 роки. Служба безпеки України. 2026. 20 с.

DOI https://doi.org/10.36059/978-966-397-670-9-24

ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНТРОЛЬНИХ ПОВНОВАЖЕНЬ КЕРІВНИКА ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ

Клімова Світлана Миколаївна
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри права, національної безпеки
та європейської інтеграції,
Навчально-науковий інститут «Інститут державного управління»,
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
м. Харків, Україна

Ефективність державної служби безпосередньо пов’язана зі спроможністю керівника організовувати роботу, перевіряти виконання поставлених завдань і забезпечувати службову дисципліну. Водночас службова ієрархія не створює необмеженого права на втручання у професійну діяльність підпорядкованого державного службовця. Вихідною межею такого впливу є конституційна вимога діяти лише на підставі, у межах повноважень та у спосіб, передбачених Конституцією і законами України [1].

Контроль у системі державної служби доцільно розглядати як систематичну управлінську діяльність компетентного суб’єкта щодо спостереження, перевірки та оцінювання виконання державними