

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця  
на правах рукопису*

**МАНЖАК БОГДАН СЕРГІЙОВИЧ**

**УДК: [349.2:331.108]:35.08**

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ  
ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ**

08 – Право

081 – Право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

\_\_\_\_\_ Б. С. Манжак

Науковий керівник –  
**Ярошенко Олег Миколайович**,  
доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України

**Харків – 2023**

## АНОТАЦІЯ

*Манжак Б. С.* Правове регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби. – Кваліфікаційна наукова робота на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2023.

У дисертації всебічно та комплексно досліджено особливості правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби, окреслені проблеми у сфері регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби та запропоновані шляхи вдосконалення чинного трудового законодавства у досліджуваній царині.

Визначено та охарактеризовано особливості правового статусу працівників органів Державної виконавчої служби, зокрема: 1) дуальність; 2) державно-владний характер службових повноважень працівників; 3) наявність переваг та привілеїв, додаткових юридичних гарантій. Аргументовано, що працівник органу Державної виконавчої служби, зважаючи на його трудо-правовий статус, є суб'єктом трудового права, якому відповідно до норм галузі трудового права, а також норм спеціального законодавства надані трудові права й обов'язки, які він реалізує при здійсненні примусового виконання рішень, джерелом фінансування діяльності якого є Державний бюджет України.

Сформульовано визначення поняття «умови призначення на посаду в органах Державної виконавчої служби» та класифіковано їх за чотирма критеріями: 1) відповідність претендента на посаду вимогам, обумовленим у законі, які запропоновано кваліфікувати за галузевою належністю на: а)

загальні; б) спеціальні; в) спеціально-видові; 2) наявність законодавчих обмежень – установлені законом правообмеження (певні обставини, заборони, обмеження), які обмежують право на державну службу; 3) проходження конкурсного відбору на зайняття вакантної посади державної служби; 4) призначення на посаду за спеціальною процедурою. Виокремлено та досліджено етапи процедури призначення на посаду працівників органів Державної виконавчої служби. Обґрунтовано, що норми, прийнятих у 2016 році законів України «Про виконавче провадження», «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» втратили свою системність, у зв'язку з чим обґрунтована пропозиція ухвалення кодифікованого нормативно-правового акту – Виконавчого кодексу України.

Визначено поняття «припинення трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби». Класифіковано підстави припинення трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби за наступними характеристиками: 1) в залежності від галузевої приналежності: а) ті, які врегульовані нормами трудового права, б) ті, які регламентовані адміністративно-правовими нормами; 2) за суб'єктом ініціативи: а) за ініціативою державного службовця, б) за ініціативою керівника державного органу; 3) ті, що складаються незалежно від волі сторін трудових відносин: а) обставини об'єктивної дійсності, б) обставини, передбачені у відповідних актах; 4) ті, які пов'язані із обмеженнями, встановленими для державних службовців.

Запропоновано авторське визначення поняття «оплата праці працівників органів Державної виконавчої служби» як врегульована законодавством система суспільних відносин, пов'язаних із установами і здійсненням за рахунок коштів Державного бюджету регулярних грошових виплат державним службовцям за їх службову діяльність». Визначено заробітну плату працівників органів Державної виконавчої служби як

винагороду, що вимірюється у грошовому еквіваленті й, яка виплачується таким працівникам за виконання ними службово-трудових обов'язків. Виокремлено та досліджено наступні елементи структури заробітної плати: посадовий оклад, надбавки, премії, винагорода, інші надбавки. Запропоновано запровадження законодавчих змін, які полягають у розробці та прийнятті Закону України «Про оплату праці службових осіб державних органів», у якому мають бути врегульовані питання порядку, умов й розміру оплати праці всіх осіб, які здійснюють трудову діяльність у різних державних органах.

Встановлено, що винагорода працівників органів Державної виконавчої служби у визначених законодавством межах формується за рахунок спеціального фонду Державного бюджету України, що формується за рахунок коштів виконавчого збору, який стягнуто з боржників у межах виконавчих проваджень. Отже, винагорода державних виконавців не потребує додаткових витрат Держбюджету України. Охарактеризовано винагороду працівникам органів Державної виконавчої служби наступними ознаками: 1) є самостійним елементом структури заробітної плати; 2) не має постійного характеру; 3) є стимулюючою виплатою; 4) виплачується працівникам органів Державної виконавчої служби в установлених законом випадках у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України; 5) виплачується лише за умови стягнення виконавчого збору у фактично виконаному виконавчому провадженні; 6) джерелом виплати є відповідні асигнування Державного бюджету України. Запропоновано диференціювати розмір винагороди державних виконавців у залежності від суми стягнутого виконавчого збору.

Охарактеризовано дисциплінарну відповідальність працівників органів Державної виконавчої служби такими рисами: а) регулюється як нормами загального трудового законодавства, так і нормами спеціального законодавства (у сфері примусового виконання судових рішень); б) є однією зі складових трудо-правового статусу працівників; в) діє лише в межах реалізації професійних повноважень працівників у сфері примусового

виконання рішень; г) є наслідком учиненого дисциплінарного проступку працівником органу Державної виконавчої служби; д) накладається лише вповноваженими особами в законодавчо встановленому порядку; е) виступає в якості механізму впливу на дисципліну працівників виконавчої служби. Виокремлено та досліджено умови притягнення працівників органів Державної виконавчої служби до дисциплінарної відповідальності: 1) протиправність діяння (бездіяльності), що порушує дисципліну; 2) причинно-наслідковий зв'язок між порушенням та наслідками; 3) вина.

Класифіковано підстави притягнення працівників органів Державної виконавчої служби до дисциплінарної відповідальності за різними критеріями. Установлено, що порядок притягнення працівників органів виконавчої служби до дисциплінарної відповідальності – це процесуальна діяльність визначеного законодавством кола суб'єктів щодо порушення та розслідування дисциплінарної справи, та у разі виявлення у рішеннях, діях чи бездіяльності державного службовця ознак дисциплінарного проступку, притягнення до дисциплінарної відповідальності шляхом застосування дисциплінарного стягнення. Запропоновано під дисциплінарним провадженням розуміти процесуальну діяльність визначеного кола вповноважених суб'єктів щодо встановлення події, місця, обставин доведення вини особи та притягнення її до дисциплінарної відповідальності.

Виокремлено стадії притягнення до дисциплінарної відповідальності, умовно поділивши їх на основні та додаткові. До основних стадій віднесено: 1) порушення дисциплінарного провадження; 2) розгляд дисциплінарної справи. Ця стадія складається з двох етапів: а) збір інформації та матеріалів дисциплінарної справи; б) розгляд матеріалів справи, відбір пояснень, дослідження всіх обставин, що мають значення для прийняття рішення; 3) завершальна стадія розгляду дисциплінарної справи складається з: а) прийняття рішення дисциплінарною комісією за результатами розгляду дисциплінарної справи; б) підготовка пропозиції (подання) для суб'єкта

призначення; 4) кінцева стадія, яка включає: а) прийняття відповідного рішення суб'єктом призначення; б) ознайомлення державного службовця з наказом (розпорядженням); в) застосування дисциплінарного стягнення у разі прийняття рішення про наявність у діях/бездіяльності державного службовця ознак дисциплінарного проступку; г) направлення дисциплінарної справи до управління служби персоналу для долучення її до матеріалів особової справи та зберігання. Виокремлено додаткові стадії: оскарження рішення; дострокове зняття дисциплінарного стягнення.

Запропоновано запровадження змін до частини 1 статті 76 Закону України «Про державну службу» та викласти її у такій редакції: «З моменту повідомлення державного службовця про порушення у його відношенні дисциплінарного провадження, така особа має право на ознайомлення з усіма матеріалами дисциплінарної справи, надавати додаткові письмові пояснення та документи, що стосуються матеріалів дисциплінарної справи, заявляти клопотання та знімати копії».

Обґрунтовано необхідність запровадження змін до Закону України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень та рішень інших органів», які полягають у запровадженні норм, які врегулюють питання дисциплінарної відповідальності державних виконавців та інших працівників органів Державної виконавчої служби.

**Ключові слова:** державне регулювання, орган державної виконавчої служби, працівник, державний службовець, державний виконавець, правовий статус, права, обов'язки, професійна компетентність, трудові відносини, посада, призначення, звільнення, оплата праці, винагорода, умови праці.

## SUMMARY

**Manzhak B. S.** Legal regulation of labour relations of employees of the State Executive Service – Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for the philosophy doctor degree in specialty 081 «Law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkov, 2023.

The peculiarities of legal regulation of the labour relations of employees of the State Enforcement Service are studied comprehensively and the problems in the field of regulation of labour relations of employees of the State Enforcement Service are outlined and ways to improve the current labour legislation in the field of research are proposed in the dissertation.

The author identifies and characterizes the peculiarities of the legal status of employees of the State Enforcement Service, in particular: 1) duality; 2) public authority nature of employees' official powers; 3) availability of advantages and privileges, additional legal guarantees. The author argues that an employee of the State Enforcement Service, taking into account his/her labour and legal status, is a subject of labour law who, in accordance with the provisions of labour law and special legislation, is granted labour rights and obligations which he/she exercises in the course of enforcement of decisions, and whose funding source is the State Budget of Ukraine.

The author formulates a definition of the concept of "conditions of appointment to a position in the State Enforcement Service" and classifies them according to four criteria: 1) compliance of an applicant for a position with the requirements stipulated by law, which are proposed to be qualified by sectoral affiliation into a) general; b) special; c) special-specific; 2) existence of legislative restrictions – legal restrictions established by law (certain circumstances, prohibitions, limitations) which restrict the right to civil service; 3) competitive selection for a vacant civil service position; 4) appointment to a position under a special procedure. The author identifies and studies the stages of the procedure for the appointment of employees of the State Executive Service. It is proved that the provisions of the Laws of Ukraine "On Enforcement Proceedings" adopted in 2016,

as well as "On Bodies and Persons Enforcing Court Decisions and Decisions of Other Bodies" have lost their systematic nature, and therefore the author substantiates the proposal to adopt a codified legal act - the Executive Code of Ukraine.

The author defines the concept of "termination of labour relations of employees of the State Executive Service". Also, the author classifies the grounds for termination of labour relations of employees of the State Enforcement Service by the following characteristics: 1) depending on the sectoral affiliation: a) those regulated by labour law; b) those regulated by administrative and legal provisions; 2) by the subject of initiative a) at the initiative of a civil servant; b) at the initiative of the head of a public authority; 3) those which develop independently of the will of the parties to labour relations: a) circumstances of objective reality; b) circumstances provided for in the relevant acts; 4) those which are related to restrictions imposed on civil servants.

The author offers his own definition of the concept of "remuneration of employees of the State Executive Service" as a system of social relations regulated by law and related to the establishment and implementation of regular monetary payments to civil servants for their official activities at the expense of the State budget". The author defines the salary of employees of the State Enforcement Service as remuneration measured in monetary terms and paid to such employees for the performance of their official duties. The following elements of the salary structure are singled out and studied as: official salary; allowances; bonuses; remuneration; other allowances. The author proposes to introduce legislative changes, which consist in the development and adoption of the Law of Ukraine "On Remuneration of Officials of State Bodies", which should regulate the procedure, conditions and amount of remuneration of all persons engaged in labour activity in various state bodies.

It is established that the remuneration of employees of the State Enforcement Service within the limits established by law is formed at the expense of a special



fund of the State Budget of Ukraine, which in turn is formed at the expense of the enforcement fee collected from debtors in enforcement proceedings. Thus, the remuneration of state bailiffs does not require additional expenditures of the State Budget of Ukraine. The author characterizes the remuneration of employees of the State Enforcement Service by the following features: 1) it is an independent element of the salary structure; 2) it is not permanent; 3) it is an incentive payment; 4) it is paid to employees of the State Enforcement Service in cases established by law in accordance with the procedure established by the Cabinet of Ministers of Ukraine; 5) it is paid only upon collection of the enforcement fee in the actually executed enforcement proceedings; 6) the source of payment is the relevant allocations of the State Budget of Ukraine. The author proposes to differentiate the amount of remuneration of state bailiffs depending on the amount of the collected enforcement fee.

The author characterizes the disciplinary liability of employees of the State Enforcement Service bodies by the following features: a) is regulated by both general labour legislation and special legislation (in the field of enforcement of court decisions); b) is one of the components of the labour and legal status of employees; c) acts only within the framework of the exercise of professional powers of employees in the field of enforcement of decisions; d) is a consequence of a disciplinary offence committed by an employee of the State Enforcement Service; e) is imposed only by authorised persons in accordance with the legislatively established procedure; f) acts as a mechanism of influence on the discipline of employees. The author identifies and studies the conditions for bringing employees of the State Enforcement Service to disciplinary liability: 1) unlawfulness of the act (or omission) which violates discipline; 2) a causal link between the violation and the consequences; 3) guilt.

The author classifies the grounds for bringing employees of the State Enforcement Service to disciplinary liability according to various criteria. The author establishes that the procedure for bringing employees of the executive service

to disciplinary liability is a procedural activity of a range of subjects defined by law to initiate and investigate a disciplinary case, and in case of detection of signs of a disciplinary offence in the decisions, actions or inactivity of a civil servant, to bring them to disciplinary liability by imposing a disciplinary penalty. The author suggests that disciplinary proceedings should be understood as the procedural activities of a certain range of authorized subjects aimed at establishing the event, place, and circumstances, proving the person's guilt and bringing him/her to disciplinary liability.

The author distinguishes the stages of bringing to disciplinary liability, conditionally dividing them into basic and additional stages. The main stages include 1) initiation of disciplinary proceedings; 2) consideration of a disciplinary case. This stage consists of two stages: a) collection of information and materials of the disciplinary case; b) consideration of the case materials, selection of explanations, and study of all circumstances relevant to the decision-making; 3) the final stage of consideration of the disciplinary case consists of a) decision-making by the disciplinary commission based on the results of consideration of the disciplinary case; b) preparation of a proposal (submission) for the appointing authority; 4) the final stage, which includes: a) making a relevant decision by the appointing authority; b) familiarization of the civil servant with the Additional stages have been identified: appealing against the decision; early removal of the disciplinary sanction.

It is proposed to amend part 1 of Article 76 of the Law "On Civil Service" and to restate it as follows: "From the moment a civil servant is notified of the initiation of disciplinary proceedings against him/her, such a person has the right to get acquainted with all the materials of the disciplinary case, to provide additional written explanations and documents relating to the materials of the disciplinary case, to file petitions and make copies".

The author substantiates the necessity to introduce amendments to the Law of Ukraine "On Bodies and Persons Enforcing Court Judgments and Decisions of Other Bodies", which would include the introduction of provisions regulating the issues of

disciplinary liability of state bailiffs and other employees of the State Enforcement Service.

**Key words:** state regulation, state enforcement service body, employee, civil servant, state bailiff, legal status, rights, duties, professional competence, labour relations, position, appointment, dismissal, remuneration, remuneration, working conditions.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:*

1. Манжак Б. С. Особливості дисциплінарної відповідальності працівників органів Державної виконавчої служби. *Соціальне право*. 2022. № 2. С. 99–106.

2. Манжак Б. С. Особливості призначення на посаду працівників органів Державної виконавчої служби. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 1. С. 259–263.

3. Манжак Б. С. До питання трудо-правового статусу працівника органу Державної виконавчої служби. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія «Право»*. 2023. Вип. 75 (3). С. 55–59.

4. Manzhak B. S. Payment of employees of the state executive service as a means of motivating their work. *The scientific heritage*. 2022. N 107(107). P. 62–66.

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

1. Манжак Б. С. Працівник органу Державної виконавчої служби як спеціальний суб'єкт трудового права. *Захист прав людини в умовах воєнного стану* : збірник матеріалів наук.-практ. конф. (м. Харків, 31 січ. 2023 р.). Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2023. С. 107–110.

2. Манжак Б. С. Винагорода працівникам органів Державної виконавчої служби: реалії сьогодення. *Правові засади організації та здійснення публічної влади* : збірник тез VI Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 85-річчю від дня народження д-ра юрид. наук, проф., академіка-засновника НАПрНУ, першого Голови КСУ Леоніда Петровича Юзькова (м. Хмельницький, 31 берез. 2023 р.). Хмельницький : Хмельн. ун-т управління та права ім. Леоніда Юзькова, 2023. С. 327–329.

3. Манжак Б. С. До питання працевлаштування працівників органів Державної виконавчої служби під час воєнного стану. *Актуальні проблеми*

*приватного та публічного права* : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, акад. Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. Процевського О. І. (м. Харків, 31 берез. 2023 р.). Харків, 2023. С. 156–158.

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....</b>	<b>4</b>
<b>ВСТУП.....</b>	<b>5</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ПРИЗНАЧЕННЯ І ЗВІЛЬНЕННЯ З ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ.....</b>	<b>12</b>
1.1. Працівник органу Державної виконавчої служби як спеціальний суб'єкт трудового права.....	12
1.2. Умови та порядок призначення на посаду працівників органів Державної виконавчої служби.....	33
1.3. Підстави і порядок припинення трудових правовідносин працівників органів Державної виконавчої служби.....	52
<b>Висновки до розділу 1.....</b>	<b>70</b>
<b>РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ.....</b>	<b>75</b>
2.1. Заробітна плата працівника органу Державної виконавчої служби.....	75
2.2. Порядок виплати та розміри винагород працівникам органів Державної виконавчої служби.....	93
<b>Висновки до розділу 2.....</b>	<b>105</b>
<b>РОЗДІЛ 3. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ.....</b>	<b>110</b>
3.1. Підстави та умови притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів Державної виконавчої служби.....	110
3.2. Порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів Державної виконавчої служби.....	130
<b>Висновки до розділу 3.....</b>	<b>146</b>

<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>152</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>160</b>
<b>ДОДАТОК.....</b>	<b>180</b>

## **ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

БКУ – Бюджетний кодекс України

ВАСУ – Вищий адміністративний суд України

ВС – Верховний Суд

ДВС – Державна виконавча служба

ЗУ – Закон України

КАС – Касаційний адміністративний суд

КЗпП – Кодекс законів про працю України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КСУ – Конституційний Суд України

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

МОП – Міжнародна Організація Праці

МЮУ – Міністерство юстиції України

НАДС – Національне агентство України з питань державної служби

ПКУ – Податковий кодекс України

РЄ – Рада Європи

СКУ – Сімейний кодекс України

ЦПКУ – Цивільний процесуальний кодекс України

ЦКУ – Цивільний кодекс України



## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Незважаючи на військову агресію російської федерації, Україна у цей важкий час неухильно слідує курсу євроінтеграції, проводячи реформи та перетворення в організації та діяльності багатьох органів державної влади. Так, реформування законодавства у сфері державної служби, а в подальшому й примусового виконання рішень (2016 рік) зумовило суттєві зміни, що закріпили нові особливості правових відносин, що виникають у сфері діяльності органів та підрозділів ДВС. Відповідні зміни законодавства сформулювали й нові особливості трудових відносин працівників органів ДВС, зумовили нові питання щодо сутнісних особливостей відповідних відносин. Саме тому важливим аспектом подальшого вдосконалення функціонування ДВС є дослідження правового статусу працівника цього органу, як спеціального суб'єкта трудового права, окреслення підстав та умов порядку призначення, а також їх припинення трудових відносин, дослідження матеріального забезпечення працівників, що перебувають на цих посадах, а також визначення проблем функціонування інституту дисциплінарної відповідальності таких працівників. Суттєвим обмеженням при визначенні сутності трудових відносин із працівниками органів ДВС є чинне законодавство, яке і сьогодні містить велику кількість прогалин щодо передумов і підстав виникнення та припинення трудових відносин із ними, а також характеризується недосконалістю категоріально-понятійного апарату.

Дослідженням питань правового регулювання трудових відносин державних службовців свої наукові доробки присвячували такі вчені, як: В. Б. Авер'янов, А. В. Андрушко, Л. Р. Біла-Тіунова, Ю. П. Битяк, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, І. П. Голосніченко, Ю. С. Даниленко, В. В. Жернаков, О. Ю. Дрозд, М. О. Іллічов, М. І. Іншин, С. В. Катрич, Р. А. Калюжний, А. Т. Комзюк, Б. А. Кормич, Я. В. Лазур, О. І. Миколенко,

Л. В. Могилевський, С. М. Прилипко, Є. Ю. Подорожній, О. І. Процевський, Д. І. Сіроха, Н. М. Хуторян, О. А. Яковлев, Х. П. Ярмакі, О. М. Ярошенко та ін. Наукові здобутки зазначених учених є важливим теоретико-методологічним підґрунтям як трудового, так і адміністративного права, а також виступають основою проведення наукових досліджень. Водночас, незважаючи на значну роль наукових надбань указаних вчених, правове регулювання трудової діяльності працівників органів ДВС залишається не достатньо дослідженим на науковому рівні, в окремих наукових джерелах ця тематика розкривається лише фрагментарно, що обумовлює необхідність проведення комплексного наукового дослідження, що сприятиме вдосконаленню як теоретичної основи, так і сфери правозастосування.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертацію виконано на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого відповідно до основних положень Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», згідно із Стратегією розвитку сфери інноваційної діяльності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р., а також відповідно до комплексної цільової програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960).

**Мета й завдання дослідження.** Мета дисертаційного дослідження полягає у тому, щоб базуючись на основних теоретичних доробках вітчизняних учених, положеннях національного та міжнародного законодавства, сформулювати основні засади нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників органів ДВС та запропонувати напрями його вдосконалення.

Для досягнення поставленої мети у дисертації, передусім, необхідно виконати основні такі *завдання*:

- сформулювати визначення та охарактеризувати працівників органів ДВС як суб'єктів трудових правовідносин,
- з'ясувати та надати характеристики особливостям правового статусу працівників органів ДВС;
- визначити та класифікувати умови призначення на посаду працівника органу ДВС;
- розкрити етапи порядку призначення працівників органів ДВС;
- сформулювати поняття «припинення трудових відносин», і з'ясувати та класифікувати підстави припинення трудових відносин працівників органів ДВС;
- надати визначення поняттю «заробітна плата», з'ясувати її основні функції та виокремити і розкрити зміст елементів структури заробітної плати працівників органів ДВС;
- охарактеризувати джерела та процедуру виплати винагороди працівникам органів ДВС та запропонувати шляхи вдосконалення законодавства у цій сфері;
- з'ясувати підстави та умови притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС;
- узагальнити порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС та надати рекомендації щодо вдосконалення законодавства у цій сфері;

*Об'єкт дослідження* – суспільні відносини, що виникають у сфері діяльності органів та посадових осіб ДВС.

*Предметом дослідження* є правове регулювання трудових відносин працівників органів ДВС.

**Методи дослідження.** З урахуванням мети і завдань дисертаційної роботи, її об'єкта та предмета було використано загальнонаукові, а також спеціальні методи наукового пізнання. У дослідженні використовувалися такі логічні прийоми та методи пізнання як: аналіз, аналогія, індукція, дедукція

(підрозділи 1.1; 1.2; 1.3; 2.1; 3.1). Методологічною основою наукового дослідження також став *діалектичний метод*, який надав можливість розкрити зміст понять «працівник органу органів ДВС»; «трудові відносини працівників органів ДВС», «умови призначення на посаду працівників органів ДВС», «заробітна плата працівників органів ДВС» (підрозділи 1.1; 1.2; 2.1; 3.1); *системний метод* використовувався для дослідження суспільних відносин в органах ДВС, визначення їх основних категорій та структурних зв'язків (підрозділи 1.1; 1.3; 2.1; 3.1); *цільовий метод* дозволив окреслити особливості правового статусу працівників органів ДВС, а також особливостей правового режиму заробітної плати та виплати винагороди працівникам органів ДВС (підрозділи 1.1; 2.1; 2.2); використовуючи *прогностичний метод* обґрунтовано необхідність вдосконалення трудового законодавства України, у сфері регулювання трудових відносин працівників органів ДВС та надані відповідні рекомендації (підрозділи 1.2; 2.1; 2.2; 3.1; 3.2).

*Нормативно-правову основу дисертації* склали загальні та спеціальні нормативно-правові джерела, як-то: Конституція України, міжнародні правові акти, у тому числі нормативно-правові акти Європейського Союзу, чинні закони України і підзаконні нормативно-правові акти, які забезпечують правове регулювання трудових відносин працівників органів ДВС. Інформаційну та емпіричну основу дисертації складають такі джерела: наукові видання, публіцистика, національна судова практика.

**Наукова новизна одержаних у дисертації результатів.** У доктрині трудового права дисертація є однією із перших комплексних наукових робіт, у якій за допомогою застосування сучасних методів наукового пізнання, а також на підставі аналізу чинного трудового законодавства України у сфері правового регулювання працівників органів ДВС, з урахуванням наукових доробок вітчизняних та зарубіжних науковців висвітлено особливості й сутність правового регулювання зазначених трудових відносин. Спираючись на позитивний зарубіжний і вітчизняний досвід у роботі сформульовані

відповідні рекомендації, що спрямовані на вдосконалення положень чинного трудового законодавства у досліджуваній сфері. У межах проведеного наукового дослідження було одержано такі результати, які містять наукову новизну:

*уперше:*

– сформульовано визначення поняття «умови призначення на посаду в органах ДВС» (як обумовлені в законі вимоги, що пред'являються до осіб-претендентів на посади в цьому органі при працевлаштуванні) та класифіковано їх за різними критеріями;

– розкрито сутність винагороди працівників органів ДВС як складової їх заробітної плати та охарактеризовано її ознаки, зокрема те, що вона: 1) є самостійним елементом структури заробітної плати; 2) не має постійного характеру; 3) є стимулюючою виплатою; 4) виплачується працівникам органів ДВС у встановлених законом випадках у порядку, визначеному КМУ; 5) виплачується лише за умови стягнення виконавчого збору у фактично виконаному виконавчому провадженні; 6) джерелом виплати є відповідні асигнування Державного бюджету України;

*удосконалено:*

– розуміння особливостей правового статусу працівників органів ДВС як суб'єктів трудового права, зокрема, які охоплюють: 1) дуальність; 2) державно-владний характер службових повноважень працівників; 3) наявність переваг та привілеїв, додаткових юридичних гарантій.

– поняття «припинення трудових відносин працівників органів ДВС» як завершення службової кар'єри таких працівників, що відбувається на підставі суб'єктивних або об'єктивних життєвих обставин – юридичних фактів, виключний перелік яких установлений законодавством, що тягне за собою припинення правового статусу державного службовця;

– характеристику умови притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС, як-то: 1) протиправність діяння

(бездіяльності), що порушує дисципліну; 2) причинно-наслідковий зв'язок між порушенням та наслідками; 3) вина.

*набули подальшого розвитку:*

– визначення дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС як виду спеціальної юридичної відповідальності, що настає за певних умов, унаслідок учиненого працівником дисциплінарного проступку у сфері праці, за який передбачено застосування визначених видів дисциплінарних стягнень, що реалізується у визначеному законом порядку;

– класифікація підстав притягнення працівників органів ДВС до дисциплінарної відповідальності за наступними критеріями: 1) залежно від правового статусу працівника, запропоновано розмежувати підстави на ті, які розповсюджуються на а) всіх працівників органів ДВС, б) державних виконавців цих органів, в) керівників цих органів; 2) залежно від прояву поведінки працівника органу ДВС розрізняють на: а) дії, б) бездіяльність; 3) залежно від форми психічного відношення до діяння розрізняють такі: а) вчинені умисно, б) вчинені з необережності; 4) залежно від правових наслідків розрізняють: а) ті, які завдають шкоди державі, її інститутам, суспільству або суспільним відносинам, б) ті, які не несуть загрози та, відповідно, не можуть завдати шкоди державі, її інститутам, суспільству або суспільним відносинам;

– пропозиції щодо вдосконалення процедури забезпечення виплати винагороди працівникам органів ДВС, зокрема державним виконавцям у частині диференціації їх розміру, а також щодо усунення недоліків сучасного правового регулювання порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС;

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що науково-теоретичні положення та висновки дисертації у майбутньому можуть бути застосовані у:

– *науково-дослідній сфері* – в якості обґрунтування для подальшого наукового аналізу трудових відносин працівників органів ДВС;

– *правотворчості* – як підґрунтя для вдосконалення положень чинного трудового законодавства при розробці та запровадженні нових нормативно-правових актів, які регулюють аналізовані в дисертаційній роботі трудові правовідносини;

– *освітньому процесі* – висновки дисертації та її основні положення можуть бути застосовані під час викладання та вивчення таких освітніх дисциплін, як: «Трудове право», «Службове право», а також при підготовці літератури теоретичного та практично-прикладного характеру, навчальних посібників та інших науково-методичних матеріалів;

– *правозастосуванні* – для вдосконалення порядку організації трудових відносин працівників органів ДВС.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення дисертаційної роботи були обговорені на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Підсумки розробки проблеми загалом були апробовані на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях, зокрема: «Захист прав людини в умовах воєнного стану» (м. Харків, 31 січ. 2023 р.), «Правові засади організації та здійснення публічної влади» (м. Хмельницький, 31 берез. 2023 р.); «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 31 берез. 2023 р.).

**Структура дисертації.** Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, які містять 7 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (187 найменувань) і додатку. Загальний обсяг дисертації становить 181 сторінки. Обсяг основного тексту – 159 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

### ПРИЗНАЧЕННЯ І ЗВІЛЬНЕННЯ З ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

#### **1.1. Працівник органу Державної виконавчої служби як спеціальний суб'єкт трудового права**

Функціонування органів ДВС є важливою сферою юрисдикційної діяльності, що потребує значної уваги як з боку науковців, так і держави. Однією із важливих проблем у сфері функціонування ДВС сьогодні є питання трудо-правового статусу працівників цього органу держави, адже ці суб'єкти є особливою категорією працівників.

У вітчизняній науці трудового права дослідженню проблемі трудо-правового статусу працівників державних органів приділяли увагу такі відомі науковці, як-то: В. Авер'янов, А. Андрушко, Г. Атаманчук, О. Бандурка, Л. Біла-Тіунова, Н. Болотіна, Є. Бородін, В. Васильківська, В. Венедіктов, І. Голосніченко, І. Греков, О. Дрозд, Т. Желюк, В. Жернаков, І. Іващенко, М. Іншин, А. Комзюк, Я Лазур, С. Прилипко, Д. Припутень, О. Процевський, С. Стеценко, Н. Хуторян, Г. Чанишева, О. Чумак, В. Щербина, О. Яковлев, О. Ярошенко та ін. Проте, враховуючи, що правовому регулюванню трудових відносин працівників органів ДВС досі ще не було присвячено комплексного наукового дослідження, то теоретичний аналіз даної проблеми зумовлений як практичними, так і науковими цілями.

Основна мета трудового права України полягає в тому, щоб за допомогою норм трудового законодавства впорядкувати суспільні відносини, предметом яких є застосування здібностей людини до праці. У нормах трудового законодавства визначається коло суб'єктів, які тим чи іншим чином реалізують своє право на працю. Саме суб'єкти трудового права є одним із головних структурних елементів правовідносин, які з урахуванням норм чинного законодавства складають їх зміст.



Так, для визначення поняття «суб'єкт трудового права» вчені пропонують такі дефініції: «Суб'єкти трудового права – це учасники індивідуальних, трудових та інших відносин, що є предметом трудового права, і які на підставі чинного законодавства наділяються суб'єктивними правами та відповідними обов'язками» [1, с. 40]; «Суб'єкти трудового права – це особи, які потенційно є учасниками трудових та інших, тісно пов'язаних із трудовими, відносин, врегульованих нормами трудового права, наділені чинним законодавством трудовою правосуб'єктністю, яка з моменту вступу до трудових правовідносин перетворюється на реальні, забезпечені державою, трудові права та обов'язки» [2, с. 25]. Погоджуємося із думкою В. Прокопенка, який зазначає, що «особа, яка може бути учасником трудових та пов'язаних з ними правовідносин, якщо вона в цих відносинах реалізує надані їй трудові права та виконує трудові обов'язки, – є суб'єктом трудового права» [3, с. 67].

Зважаючи на зазначене вище, можна виокремити перелік ознак, які характеризують суб'єктів трудового права, зокрема вони:

1) є фізичними або юридичними особами;

2) мають трудову правосуб'єктність, яка включає правоздатність, дієздатність та деліктоздатність, зокрема, наявність у особи природного права працю; потенційної можливості набувати трудових прав та реалізовувати ці права у трудових та пов'язаних з ними правовідносинах; нести юридичну відповідальність за скоєні трудові правопорушення;

3) наділені особливим трудо-правовим статусом.

Отже, до суб'єктів трудового права відносяться фізичні та юридичні особи, які мають трудову правосуб'єктність, а отже, здатні бути учасниками правовідносин, що регламентовані цією ж галуззю права та є носіями трудо-правового статусу.

Доцільно зазначити, що тільки зі вступом суб'єкта трудового права у трудові правовідносини, що напряду пов'язується із правовим статусом, яким він володіє можливе фактичне правове регулювання його діяльності, бо без

цього юридичного факту реалізація ним суб'єктивних прав та виконання юридичних обов'язків є недоцільним, бо суб'єктом трудового права особа є із народження, втім суб'єктом трудових правовідносин – лише за наявності визначених нормами права ознак.

Звернімо увагу на первинного суб'єкта трудового права – працівника. Адже, працівники, зокрема і працівники органів виконавчої служби, – є найважливішим елементом трудових правовідносин. І вдосконалення таких трудових відносин неможливе без теоретичного переосмислення діяльності цих суб'єктів, передусім важливо проаналізувати відповідний категоріальний апарат.

Поняття «працівник» знаходить своє відображення у положеннях національного законодавства, втім доцільно констатувати, що єдність тлумачення цього терміну в законодавця відсутня. Так, згідно ст. 14 (п. 14.1.195) ПКУ [4] «працівник – фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує трудову функцію згідно з укладеним із роботодавцем трудовим договором (контрактом) відповідно до закону» [4].

Майже аналогічне тлумачення досліджуваного поняття міститься у ЗУ «Про охорону праці» [5], згідно зі ст. 1 якого працівником є фізична особа, «яка працює на підприємстві, в установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом)».

Згідно зі ст. 1 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [6] термін «працівник» розуміється, як «фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю» [6]. Фактично у положеннях чинного законодавства сутність тлумачення терміну «працівник» зводиться до того, що це є фізична особа, яка на підставі трудового договору (контракту) виконує трудову функцію.

На наш погляд, доцільно проаналізувати тлумачення поняття «працівник», що пропонують представники науки трудового права, адже це

дозволить розширити область застосування цього терміну. З огляду на доктринальні положення науки трудового права, термін «працівник» не має єдиного уніфікованого тлумачення. Так, з точки зору М. Іншина та В. Щербини працівником є особа, «яка уклала договір із підприємством, установою, організацією, або фізичною особою» [7, с. 99]. Водночас учені Н. Хуторян, М. Стадник та ін. розуміють під поняттям «працівник» (робочий і службовець) «особу, яка має здатність до праці та на певних умовах продає свою робочу силу за винагороду» [8, с. 87]. Майже аналогічне визначення поняття «працівник» пропонують автори підручника «Трудове право України» [9, с. 39], які пишуть, що «працівник – фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю». Можна констатувати, що зміст запропонованих ученими дефініцій досліджуваного поняття є звуженими, майже аналогічними тим, що пропонує національне законодавство.

На наш погляд, аналіз терміну «працівник» має спиратися передусім на те, що працівник – є одним із основних суб'єктів трудових правовідносин. Із цього приводу С. Лукаш зазначає, що «працівник як суб'єкт трудових правовідносин – це фізична особа, яка є праводієздатним суб'єктом, що є носієм юридичних прав і обов'язків» [10, с. 85]. Щодо цього Н. Болотіна слушно зауважує, що працівник отримує правовий статус суб'єкта трудових відносин з моменту підписання трудового договору, і працює за таким договором на підприємстві, в установі, організації тощо, які використовують найману працю [11, с. 131].

Науковці слушно звертають увагу, що для характеристики фізичної особи-працівника, як суб'єкта трудового права є важлива обставина, зокрема, психологічна здатність особи виконувати доручену роботу [7, с. 97]. На наш погляд, у зазначеному контексті вчені мають на увазі суб'єктивне відношення працівника до виконання ним власної трудової функції та реалізації ним

трудо-правового статусу, яким працівник наділяється з моменту укладення трудового договору/контракту.

З урахуванням викладеного, під терміном «працівник» пропонуємо розуміти фізичну особу, наділену трудовою правосуб'єктністю, що уклала трудовий договір/контракт із юридичною або фізичною особою, що використовує найману працю. Будь-яка особа, що набула правового статусу працівника є повноцінним суб'єктом трудового права та учасником трудових правовідносин.

Загалом, якщо звернутися до загально-теоретичної характеристики такого суб'єкта трудового права, як працівник – доцільно зазначити, що категорія «працівник» об'єднує у собі поняття «робітник» та «службовець», а отже, досліджуваний термін нівелює всі розходження між інтелектуальною, фізичною працею та службою. На переконання М. Клемпарського, сьогодення обумовлює прийнятність вживання загального терміну «працівник», а також більш уточнюючі його терміни «службовець» та «робітник», залежно від розмежування правового статусу таких суб'єктів [12, с. 41].

Працівники органів ДВС, зокрема державні виконавці, керівники та спеціалісти згідно зі статтями 8, 11 ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [13], є державними службовцями. Так, державні виконавці, у тому числі інші працівники органів ДВС, «які є державними службовцями, призначаються на посади та звільняються з посад у порядку, встановленому ЗУ «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених законодавством» (ст. 11).

Тому поряд із загальним аналізом категорії «працівник», як суб'єкта трудового права в контексті нашого дисертаційного дослідження має місце виокремлення в окрему категорію трудового права спеціального суб'єкта – державного службовця.

Проблема трудових правовідносин державних службовців досліджувалася представниками різних галузей правової науки. Щодо цього

питання вчені розділилися у своїх поглядах на два табори, а отже існує історичне протиборство двох наукових позицій щодо приналежності державних службовців до: 1) галузі адміністративного права (В. Авер'янов, Ю. Битяк та ін.); 2) галузі трудового права (М. Іншин, О. Дрозд та ін.). так, науковці-адміністративісти наводять аргументи, які свідчать про те, що державна служба є специфічним видом діяльності у публічній сфері (сфері державного управління). Проте із наукової позиції сприйняття державної служби, як специфічного виду трудової діяльності, її безперечно можна віднести до галузі трудового права, адже «саме ця галузь права має своїм призначенням регламентацію суспільних відносин, пов'язаних із трудовою діяльністю людини» [14, с. 48-49]. Аргументом на користь зазначеної точки зору є пряма вказівка в окремих статтях ЗУ «Про державну службу» [15] про те, що окремі суспільні відносини, які виникають з приводу державної служби, регулюються положеннями трудового права.

Відповідно до ст. 1 ЗУ «Про державну службу» [15] «державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави». У розумінні цього Закону «державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) (далі – державний орган), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби».

Якщо розглядати державну службу як соціальну категорію, то вона представляє собою професійне здійснення «за дорученням держави корисної діяльності особами, які займають посади в державних організаціях» [14, с. 22]. В організаційному аспекті вчені розглядають державну службу як систему взаємопов'язаних елементів, які становлять цілісну організаційно складену конструкцію: «державний орган – державна посада – державний службовець –

правовий статус – проходження служби – режим державної служби». Важливим елементом, на думку вчених, є державна посада, яка, так би мовити, є пов'язуючою ланкою між державним органом і державним службовцем та визначає його правовий статус [14, с. 23].

Ми не погоджуємося із тим, що державні службовці потрапляють під специфічний правовий режим і не можуть підпадати під загальне поняття «працівник». Адже, державних службовців, зокрема і працівників органів ДВС можна зарахувати до особливої категорії працівників, які здійснюють трудову діяльність особливого характеру та наділені правовим статусом, що регламентований спеціальним законодавством.

Резюмуючи можна дійти висновку, що специфіка державної служби дозволяє навести аргументи, які відрізняють державних службовців від працівників підприємств, установ, організацій, зокрема можна виділити наступні ознаки:

а) трудова діяльність державних службовців провадиться від імені держави та спрямована на виконання її функцій та завдань;

б) держава, у цьому випадку, є роботодавцем, фінансування заробітної плати відбувається за рахунок Державного бюджету України;

в) посада державної служби регулюється штатним розписом певної структурної одиниці державного органу, на яку покладено коло службових повноважень, що визначено відповідним нормативно-правовим актом; зайняття посади державної служби відбувається за законодавчо визначеною процедурою.

Такі особливості державної служби потребують спеціального правового регулювання трудової діяльності державних службовців, зокрема нормативного встановлення підвищених вимог до ділових, особистих та моральних якостей кандидатів на посаду державної служби; закріплення додаткових вимог до віку та освіти; встановлення переліку обмежень та заборон, які пов'язані з проходженням державної служби. Задля дотримання

балансу в правовому становищі працівників різних сфер, зазначені обмеження обумовлюють необхідність нормативного врегулювання щодо надання додаткових пільг та гарантій для державних службовців. Крім того, необхідно зважати на те, що всі працівники, незалежно від виду їх трудової діяльності, наділені загальними трудовими правами й обов'язками [16, с. 254.].

Зважаючи на викладене вище, можна дійти висновку, що працівники органів ДВС є особливою категорією працівників, чия діяльність урегульовується як нормами трудового права, так і нормами спеціального законодавства, що регламентує службову діяльність державних службовців, а також діяльність, безпосередньо, органів ДВС та її службовців.

У контексті зазначеного вище, можна говорити, що вступаючи на службу в органи ДВС особа, яка займає ту чи іншу посаду в цьому державному органі, фактично вступає у трудові відносини. Трудові відносини працівників органів ДВС, очевидно, мають свої характерні особливості, які відрізняють їх від традиційних трудових відносин, а тому важливо також проаналізувати їх правову природу.

Так, особливістю таких трудових відносин є те, що основним завданням працівників органів ДВС є реалізація від імені держави останньої стадії судового процесу – виконання судових рішень, а також виконання рішень інших органів, що вказує на публічний характер та підкреслює службово-трудова аспект діяльності таких працівників. Щодо службово-трудова аспекту державної служби М. Іншин влучно зазначає, що «державна служба представляє собою особливий вид праці, в якому зайняття посад відбувається на підставі конкурсу чи за призначенням, у чому проявляються диференціація та особливості трудової діяльності державних службовців. Отже, трудова діяльність сама по собі обумовлює виникнення трудових відносин, однак, зважаючи на специфіку державної служби, ці відносини науковець пропонує вважати службово-трудова [17, с. 42].

Для державної служби, як і для традиційних трудових відносин характерним є договірний характер праці. Це означає, що держава виступає в якості роботодавця, який наймає на роботу працівників – державних службовців, зокрема працівників органів ДВС. Займаючи посаду в органах ДВС, працівники цих органів погоджуються на обумовлену трудову функцію, умови праці, час відпочинку та розмір заробітної плати тощо, ці працівники мають право піти у відпустку, на лікарняний або звільнитися зі служби. А тому, незважаючи на обумовлені в законі особливості призначення та звільнення працівників органів ДВС з посади, – ці відносини є договірними, а це дає підстави дійти висновку, що між державою та державним службовцем, що займає відповідну посаду в органах ДВС, наявні трудові відносини, які за аналогією існують між роботодавцем і працівником. У контексті зазначеного погоджуємося із точкою зору М. Іншина, який зазначає, що «зі вступом на службу виникають трудові правовідносини, сторони яких набувають правових статусів «працівника» і «роботодавця», не зважаючи на специфіку останніх» [18, с. 304].

Отже, аналізуючи наведене вище, можна дійти висновку, що між державними службовцями органів ДВС, як працівниками, та державою в особі органів відповідного державного органу, як роботодавцем, після відповідного призначення на посаду, виникають трудові правовідносини. Отже, за своєю правовою природою правовідносини між працівниками органів ДВС та державою, як роботодавцем є трудо-правовими, а тому їм притаманні ознаки традиційних трудових відносин, зокрема: 1) вольовий характер; 2) особистий характер; 3) триваючий характер; 4) оплатний характер.

Зважаючи на особливості трудової функції працівників органів ДВС та специфіку суб'єктного складу трудових відносин із цими державними службовцями, можна виділити спеціальні ознаки таких трудових правовідносин, зокрема:



- 1) двоїстий статус працівників органів ДВС, що означає одночасне поєднання статусу працівника та статусу державного службовця);
- 2) публічно-правова природа служби в органах ДВС;
- 3) наявність особливих підвищених вимог до кандидатів на посаду в органах ДВС;
- 4) особливий порядок призначення на посаду та припинення трудових відносин;
- 5) державно-владний характер діяльності працівників органів ДВС;
- 6) особлива процедура та порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДВС;
- 7) фінансування оплати праці відбувається за рахунок Державного бюджету України;
- 8) диференціація правового регулювання таких правовідносин виявляється в наявності спеціальних правових норм, які врегульовують трудові відносини державних службовців.

Також для того, щоб охарактеризувати державного службовця органів ДВС, як суб'єкта трудового права доцільно на основі теоретичних здобутків сьогодення та чинних правових норм проаналізувати його правовий статус, адже саме через останній суб'єкти права реалізують свої права, обов'язки та функції, його зміст визначає межі діяльності державного службовця.

У правовій науці дослідженню правового статусу присвячено один із найскладніших основних розділів, щодо якого точаться постійні дискусії. Окремі науковці переконані, що до структури правового статусу входять правові норми, які саме встановлюють цей правовий статус; правосуб'єктність суб'єкта; його права й обов'язки; громадянство; законні інтереси; принципи; юридичні гарантії включно із юридичною відповідальністю. Інші ж дотримуються точки зору, що правовим статусом суб'єкта охоплюються передбачені законом основні права, обов'язки, свободи та їх гарантії, а інші елементи є лише передумовами правового статусу такої особи [19, с. 46-47].

Правовий статус державного службовця є центральною категорією публічної служби, «оскільки саме статус, з одного боку, акумулює всі особливості державної служби (завдання, функції, принципи, проходження, відповідальність), а з іншого є основним чинником її функціонування» [14, с. 92].

Правовий статус державного службовця вчені пропонують розглядати як «комплекс прав та обов'язків, установлених законодавством, колективним і трудовим договорами, актами державних органів та установ, що визначають його становище в системі державної служби» [20, с. 25]. Відомий вчений-адміністративіст Ю. Битяк розглядає правовий статус державних службовців крізь призму сутності та змісту державно-службових відносин. Акцентує увагу на тому, що характер цих відносин зумовлює правове положення їх учасників з моменту їх виникнення і до моменту припинення. Вчений вказує, що правовий статус державних службовців розвивається через такі категорії як: виникнення та реалізація прав і обов'язків державних службовців; юридичні гарантії їх діяльності; службову кар'єру; юридичну відповідальність тощо [21, с. 144].

Розглядаючи правовий статус суб'єкта трудового права, І. Шамшина виокремлює дві самостійні правові категорії: «об'єктивний трудо-правовий статус» та «суб'єктивний трудо-правовий статус». Із точки зору науковиці, об'єктивний трудо-правовий статус, виходячи із його правової природи, є багатоелементним, його зміст включає в себе: правосуб'єктність, статутні права й обов'язки, відповідальність за неналежне виконання обов'язків, а також юридичні гарантії. Суб'єктивний трудо-правовий статус вчена розглядає у вузькому контексті та пропонує включати до його змісту лише суб'єктивні права й обов'язки, які можуть бути передбачені як загальними, так і локальними правовими нормами [22, с. 9-10].

Стосовно проблеми правового регулювання статусу державного службовця погляди вчених різняться, дискусії точаться з приводу того, які

саме його елементи регулює трудове право, а які інше законодавство. З цього приводу В. Процевський зазначає, що нормами адміністративного права врегульовано такі сфери: управлінська та виконавчо-розпорядча діяльність державних органів і посадових осіб. У той же час норми трудового законодавства врегульовують відносини, що виникають між роботодавцем та працівником. Сферу дії положень трудового права складають такі аспекти, як: прийняття особи на роботу та звільнення її з роботи; організація праці, її завдання; оплата праці; робочий час та час відпочинку; колективний договір; соціальне страхування і таке інше. З точки зору вченого, норми адміністративного права розкривають структуру та компетенцію апарату влади (міністерств, відомств, управлінь, відділів та інших структурних одиниць). Утім важливо зважати, що всі функції та завдання здійснюють окремі люди – працівники, які перебувають у трудових відносинах їх роботодавцем – у даному випадку державним органом [23, с. 99].

Дослідивши наукові точки зору щодо змісту правового статусу особи, М. Іншин дійшов висновку, що «правовий статус з об'єктивних та суб'єктивних прав, свобод та обов'язків особи. Права, свободи та обов'язки – це елементи правового статусу особи. Закон від імені держави та громадянського суспільства виділяє найбільш суттєві соціальні можливості особи і закріплює їх у вигляді прав, свобод та обов'язків громадянина певної держави» [24, с. 173]. Також учений, проаналізувавши правовий статус державних службовців, зазначає, що він є сукупністю таких елементів, як права й обов'язки, юридичні гарантії, морально-правові вимоги, обмеження та заборони, заходи державно-правового та соціального захисту, а також юридична відповідальність за порушення службової дисципліни. Правник підкреслює, що ядром – центральним елементом правового статусу державного службовця є його права й обов'язки. Права й обов'язки державного службовця є основним елементом його правового статусу, у свою

чергу інші елементи є похідними і мають другорядний характер [24, с. 180-182].

Тож, серед учених-правників немає єдиної теоретичної точки зору щодо структури правового статусу державних службовців, а також складових елементів, які складають цю структуру. Правовий статус державного службовця можна трактувати в широкому, а також у вузькому розумінні. Так, у широкому правовий статус державного службовця представляє собою «систему прав, обов'язків, просування, правообмеження, соціально-правовий захист, гарантії та юридичну відповідальність», які визначені у законодавстві та гарантовані на державному рівні. У вузькому – це система прав, обов'язків та юридичної відповідальності, що закріплено у чинному законодавстві [14, с. 93]. У ЗУ «Про державну службу» [15] окреслено правовий статус державних службовців та визначено основні права обов'язки, юридичну відповідальність та гарантії цих суб'єктів. Утім, із наведеного вбачається, що всі вчені доходять єдиного висновку, що права й обов'язки державних службовців є обов'язковим основним елементом правового статусу цих суб'єктів.

Особливість правового статусу працівників органів ДВС, як суб'єктів трудового права полягає у тому, що основні права й обов'язки, якими наділені такі суб'єкти, визначаються не лише трудовим законодавством, а також спеціальними законами, зокрема законами України «Про державну службу» [15], «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [13], «Про виконавче провадження» [25] та ін.

Із зазначеного вбачається, що правовий статус державних службовців є складним за структурою, адже остання містить у собі як елементи адміністративно-правового, так і трудо-правового статусу. Втім, зважаючи на положення ст. 3 КЗпП України, які прямо вказують на наступне: «законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності» [27]. Із чого слідує, що будь-яка особі, яка

виконує трудову функцію є працівником, і ця її трудова діяльність підпадає під дію норм галузі трудового права. Хоча у цьому контексті варто зазначити, що державні службовці, зокрема, працівники органів ДВС, передусім, є працівниками, на яких розповсюджуються загальні трудові права, визначені, зокрема Конституцією України [26], КЗпП України [27], тощо.

Так, Конституцією України [26] закріплено право на працю (ст. 43), яке включає, зокрема: «право на належні, безпечні і здорові умови праці; право на захист від незаконного звільнення; право на своєчасне одержання винагороди за працю» (ст. 43); «право на відпочинок» (ст. 45) і таке ін. Також відповідно до ст. 2 КЗпП України [27] всі працівники, зокрема і працівники органів ДВС, «мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством» [27]. До основних обов'язків працівників належать такі: «працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, дотримувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір» (ст. 139) [27].

Як уже попередньо зазначалося, відповідно до статті 8 ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [13] працівники органу ДВС є державними службовцями. «Основні

права працівників органів Державної виконавчої служби, як державних службовців» закріплено саме у ЗУ «Про державну службу» [15], а також у посадових положеннях та інструкціях. Отже, права державних службовців, які займають посади в державних органах, зокрема, працівники органу ДВС можна виділити в окрему групу. Так у ст. 7 ЗУ «Про державну службу» [15] визначено перелік таких основних прав, як-то:

«право на повагу до своєї особистості, честі та гідності, справедливе і шанобливе ставлення з боку керівників, колег та інших осіб» – виконуючи свої посадові обов'язки працівники органів ДВС, як і будь-які працівники інших державних органів гідні шанобливого ставлення до себе, адже у своїй службово-професійній діяльності такі особи представляють державу та діють від її імені;

«чітке визначення посадових обов'язків» – таке право, передусім, спрямовано на забезпечення неухильного та сумлінного виконання працівниками державних органів своїх посадових обов'язків. Таке право має забезпечуватися з боку держави та, безпосередньо, керівника, який має чітко визначити коло посадових обов'язків у посадових інструкціях, та доводити до відома працівників у разі внесення змін до них;

«право на належні умови роботи, та матеріально-технічне забезпечення службової діяльності» – це право походить від права на належні безпечні і здорові умови праці, закріпленого у ст. 43 Конституції України [26], це все охоплює поняття «належні умови праці», які має створити керівник державної служби, адже на керівника відповідного органу ДВС покладається обов'язок створити належне матеріально-технічне забезпечення діяльності працівників цього органу, зокрема, органу ДВС. У цьому контексті йдеться про забезпечення працівника державного органу робочим місцем, яке обладнане робочим столом, комп'ютером, необхідною оргтехнікою, канцтоварами тощо;

«право на належну оплату праці залежно від займаної посади відповідно до результатів службової діяльності та стажу державної служби,

рангу» – це право покликано забезпечити реалізацію принципу достатності доходів, що полягає у наданні гідного матеріального забезпечення працівників державних органів, зокрема органів виконавчої служби, яке не лише задовольняє базові життєві потреби, а й забезпечує гідний рівень життя таких осіб. Оплата праці державного службовця залежить від категорії займаної посади (статті 6, 51 Закону [15]), рангу державного службовця (ст. 39) [15], оцінювання результатів службової діяльності (ст. 44) [15], стажу державної служби (ст. 46) [15], тощо;

«право на відпустку, відповідне соціальне та пенсійне забезпечення згідно із вимогами закону» – таке право спрямовано на створення системи організаційно-матеріальних, соціально-побутових умов і юридичних гарантій для реалізації свого правового статусу працівниками державних органів;

«право на професійне навчання службовців, у тому числі за державні кошти, відповідно до потреб державного органу» – таке право полягає у тому, щоб задовольнити основну потреба держави у висококваліфікованих, спеціально підготовлених кадрах для державних органів, які здатні професійно виконувати свої завдання та функції. Тому держава зацікавлена у підготовці по державному замовленню та подальшому професійному навчанню кадрів, які здатні стратегічно мислити для успішної реалізації управлінських рішень;

«просування по службі відповідно до професійної компетентності із урахуванням сумлінного виконання своїх посадових обов'язків» – завдяки цьому реалізується право на службову кар'єру, передбачене ст. 40 ЗУ «Про державну службу» [15];

«право на участь у професійних спілках для захисту своїх трудових прав та інтересів; право на участь у діяльності об'єднань громадян» – таке право є певною мірою обмеженим для окремих категорій державних службовців (п. 1 ч. 3 ст. 10 Закону [15]);

«право на оскарження рішень про накладення дисциплінарного стягнення, а також у разі звільнення з посади державної служби, що

відбувається в установленому законом порядку, а також право на оскарження висновку, який за результатами оцінювання його службової діяльності містить негативну оцінку» – таке право може бути реалізоване у двох законних способах порядку оскарження зазначених рішень: в адміністративному та судовому;

«право на захист службовця від незаконного переслідування з боку державних органів у разі повідомлення ним відповідних органів та осіб про факти порушення вимог зазначеного Закону» – це право покликане гарантувати правовий захист працівникам державних органів від незаконних посягань з боку держави;

«право на отримання необхідної інформації в установлених законом випадках з питань, що належать до повноважень службовця, яка знаходиться у віданні державних органів, підприємств, установ та організацій, органів місцевого самоврядування» – таке право розповсюджується лише на отримання тієї інформації, що стосується питань, які безпосередньо стосуються відання державного службовця, та служить для підвищення ефективності його діяльності при виконанні службових обов'язків;

«право на вільне ознайомлення з документами щодо проходження ним державної служби, у тому числі на ознайомлення із висновками стосовно результатів оцінки його службової діяльності» – таке право дає можливість державним службовцям бути захищеним від свавілля керівника відповідного державного органу та контролювати документальне оформлення проходження ним державної служби;

«право на службове розслідування, яке проводиться за вимогою держслужбовця задля зняття безпідставних, з його точки зору, звинувачень або підозр» – таке право реалізується з метою посилення юридичних гарантій захисту державного службовця від безпідставних, з його точки зору, звинувачень або пред'явленої йому підозри [15].



Окрім вищевикладених основних прав, працівники органів ДВС реалізують також інші права, закріплені в посадових інструкціях, які затверджуються керівником відповідного державного органу.

Основним елементом правового статусу державних службовців, зокрема працівників органів ДВС також є обов'язки державного службовця, визначені у ст. 8 Закону [15]. Так, державні службовці, зокрема і працівники органів ДВС, зобов'язані: 1) «дотримуватися Конституції та законів, діяти лише в межах повноважень»; 2) «дотримуватися принципів державної служби, а також дотримуватися стандартів етичної поведінки»; 3) «не допускати порушення прав і свобод людини та громадянина; виявляти повагу до гідності людини»; 4) «виявляти повагу до державних символів України»; 5) «використовувати виключно державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, не допускати проявів дискримінації державної мови та протидіяти усім можливим спробам її дискримінації»; 6) «здійснювати забезпечення ефективного та безперервного виконання завдань і функцій органів держави»; 7) «професійно та сумлінно виконувати посадові обов'язки»; 8) «виконувати накази (розпорядження), рішення державних органів та доручення керівників, які надані на підставі та у межах власних повноважень»; 9) «неухильно дотримуватися вимог законодавства у сфері запобігання, а також протидії корупції»; 10) «уникати виникнення конфлікту інтересів при проходженні державної служби»; 11) «постійно удосконалювати рівень власної професійної компетентності та поліпшувати організацію службової діяльності»; 12) «обережати державну таємницю, а також персональні дані осіб, які опинилися у його віданні через виконання ним посадових обов'язків»; 13) «надавати публічну інформацію в межах закону» [15]. Перелічені обов'язки є базовими для всіх державних службовців і найбільш чітко характеризують діяльність таких працівників державних органів.

Окремим суб'єктом, який є працівником органу ДВС є державний виконавець. Права й обов'язки, зокрема державних виконавців, які можна віднести до групи службових, закріплені у ст. 18 ЗУ «Про виконавче провадження» [25]. «Здійснюючи характеристику правового статусу державного виконавця, потрібно звернути увагу на організаційно-правовий аспект влади», який виявляється у незалежності і самостійності цього суб'єкта. У цьому розумінні це визначають як спосіб нав'язувати свою волю іншим суб'єктам і скеровувати поведінку і дії у напрямі, який визначений відповідно до правових норм» [28, с. 58].

Також слід зазначити, що державні виконавці несуть юридичну відповідальність, зокрема дисциплінарну та матеріальну, а у разі вчинення кримінального чи адміністративного правопорушення відповідно кримінальну або адміністративну відповідальність у визначеному законом порядку [28, с. 58].

Погоджуємося із висновками О. Дрозда, який розглядає державного службовця, як суб'єкта трудового права. Вчений слушно зазначає, що «державний службовець є носієм трудо-правового статусу», тобто «сукупності, передбачених нормами позитивного трудового права, прав, обов'язків, гарантій, обмежень, а також інших юридично-значущих властивостей, які характеризують рівень можливої та необхідної поведінки державного службовця як працівника та члена відповідного трудового колективу, відображають належні йому переваги та привілеї, необхідні для забезпечення нормального виконання ним своїх, обумовлених посадовим становищем, трудових функцій та обов'язків» [16, с. 255].

З цього приводу також пише В. Прокопенко: «трудове право регулює використання особою своєї здатності до праці, незалежно від того, в якій галузі господарства ця особа погодилася виконувати роботу і яку саме роботу: службовця чи робітника». З цього приводу вчений зазначає, що особа є працівником «незалежно від того, в якій галузі господарства особа погодилася

виконувати роботу і саме яку роботу службовця чи робітника» [29, с. 13]. При цьому вказує, що «терміни «робітник» і «службовець» більш повно визначають зміст праці цієї категорії працюючих». Втім на думку вченого, «ці терміни не охоплюють зміст розумової праці тих, хто працює в установах державної влади і управління» [29, с. 14]. Розмежування цих двох термінів має значення виключно для диференціації трудового законодавства. Водночас на загальну характеристику будь-якої категорії працівників, як суб'єктів трудового права такі обставини не впливають.

Дослідивши правовий статус працівників органів ДВС, ми з'ясували, що правовий статус цих суб'єктів багато у чому збігається із правовим статусом суб'єктів трудового права, але має свої особливості. Отже, «працівники органів ДВС, на наш погляд, є окремою категорією працівників, які здійснюють трудову діяльність особливого характеру, а тому правовий статус таких суб'єктів трудового права визначається спеціальними законами» [30, с. 107].

Отже, враховуючи викладене, можемо сформулювати дефініцію поняття «працівник органу ДВС як суб'єкт трудового права», під яким пропонуємо розуміти фізичну особу – громадянина України, призначену на посаду до відповідного державного органу ДВС, яка характеризується спеціальним трудо-правовим статусом, та трудові обов'язки якої полягають у здійсненні представництва інтересів держави у сфері примусового виконання рішень судових та інших органів, за що вона отримує винагороду, джерелом фінансування якої є Державний бюджет України.

Для забезпечення належного виконання своїх службових обов'язків такі особи наділені переліком додаткових прав, обов'язків та юридичних гарантій. Також доцільно зазначити, що для таких суб'єктів застосовується ряд законодавчих обмежень [28, с. 57].

До особливостей правового статусу працівників органів ДВС як суб'єктів трудового права доцільно віднести:

1) дуальність – особливий правовий статус, який поєднує у собі статус працівника і статус державного службовця;

2) державно-владний характер службових повноважень працівників – працівники діють від імені держави, в межах службових повноважень;

3) наявність переваг та привілеїв, додаткових юридичних гарантій, належних таким працівникам за службовим положенням, які важливі та необхідні для нормального виконання ними власної трудової функції.

Тож, враховуючи специфіку їх трудової функції, погоджуючись із науковими поглядами вчених із досліджуваної проблематики, вважаємо, що державні службовці, зокрема і працівники органів ДВС, є повноцінними суб'єктами трудового права, які користуються основними трудовими правами на рівні з іншими категоріями працівників.

Резюмуючи проведені дослідження, можна дійти висновку, що працівники органу ДВС наділені спеціальним трудо-правовим статусом, який розкривається через правосуб'єктність, додаткові права й обов'язки, а також юридичну відповідальність. Саме через спеціальний правовий статус працівників органу ДВС проявляються особливості правового становища цих суб'єктів серед інших осіб. З нашої точки зору, державний службовець органу ДВС, як суб'єкт трудового права є носієм трудо-правового статусу, що являє собою сукупність, передбачених нормами трудового та спеціального законодавства прав, обов'язків, законодавчих обмежень, гарантій, юридичної відповідальності та інших юридично значущих властивостей, що визначають рівень можливої поведінки державного службовця як працівника, а також відображають переваги та привілеї, належні йому за посадовим становищем та необхідні для нормального виконання ним власної трудової функції [28, с. 59].

## **1.2. Умови та порядок призначення на посаду працівників органів Державної виконавчої служби**

Державній службі України, яка забезпечує дотримання конституційних прав і гарантій громадян, законність політичних рішень, якісний рівень їх реалізації, що відбувається шляхом надання публічних послуг. Зважаючи на важливість завдань державної служби у державі, виняткового значення набуває правове регулювання відносин, які виникають з питань проходження державної служби.

За умов сьогодення, коли відбувається процес системного реформування для забезпечення реалізації засад демократичної, правової, соціальної держави, а також формування громадянського суспільства, з огляду на потребу суттєвого вдосконалення кадрового забезпечення сфери державного управління, гостро постала проблема професійних та компетентних кадрів, задіяних на державній службі, яка постає одночасно і як державний інститут, і як система правил роботи з виконання функцій та завдань держави, і як діяльність персоналу, що спроможний ефективно виконувати ці завдання та функції. Оскільки ефективність роботи державної служби, результативне функціонування державного механізму вирішальною мірою залежить від якості кадрів [31, с. 260]. З моменту проголошення незалежності України законодавець на законодавчому рівні неодноразово намагався вирішити проблему кадрового забезпечення на державній службі, проте досягти очікуваного результату не вдалося. Сьогодні й досі чітко не розмежовані всі етапи процедури призначення державних службовців на посаду, у тому числі й працівників органів ДВС, що актуалізує науково-теоретичний аналіз окресленої проблеми.

Принагідно зазначимо, що питанням державної служби у тій чи іншій мірі присвячували власні наукові здобутки такі вчені, як-то: В. Авер'янов, А. Андрєєв, В. Безусий, Ю. Битяк, Л. Біла-Тіунова, Н. Вапнярчук, В. Венедіктов, О. Губська, Н. Болотіна, М. Іншин, С. Ківалов, В. Мацюк,

Н. Нижник, О. Петришин, О. Продаєвич, Н. Хуторян, В. Цветков, М. Цуркан, Г. Чанишева, О. Ярошенко та ін. Утім, не дивлячись на значну кількість досліджень з цієї проблематики, тема особливостей призначення працівників органів ДВС на посаду, особливо враховуючи євроінтеграційні процеси в Україні, потребує подальших досліджень. Як зазначає з цього приводу А. Бритько: «...проблематика змісту державної служби в Україні знову актуалізується у зв'язку із законотворчими процесами, а також переорієнтацією як суспільства, так і держави на європейські цінності, такі як демократія, прозорість, громадянська активність, рівний доступ громадян до управління державними справами та орієнтація держави на першочергове забезпечення правового статусу людини» [32, с. 102].

Нагальною проблемою теоретичного та практично-прикладного характеру є науковий аналіз умов та порядку призначення на посаду працівників органів ДВС. Передусім звернімося до тлумачення терміну «посада». Так, дослідники тлумачать його як «службове місце, яке може бути зайнятим або вакантним» [33, с. 257-258]. Призначення на посаду є організаційно-правовою формою, яка, у свою чергу, є підставою виникнення трудових відносин.

Аналізуючи умови призначення на посаду працівників органів ДВС, передусім зазначимо, що поняття «умова» у тлумачній словниковій літературі запропоновано розуміти, як: 1) «необхідну обставину, яка надає можливість здійснення, створення, утворення чого-небудь, або сприяє чомусь (взято за основу)» [34, с. 441]); 2) «правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь» [35]. Отже, пропонуємо тлумачити поняття «умови», як обставини, що складають підґрунтя здійснення або вчинення чого-небудь.

Щодо прийняття на державну службу державних службовців А. Кірмач у своєму дисертаційному дослідженні «Правове регулювання проходження державної служби: європейський досвід та впровадження його в Україні»

доходить висновку, що «одним із важливих елементів проходження державної служби є встановлення чітких і прозорих умов прийняття на державну службу» [36, с. 11]. Науковці з теорії права зазначають, що наявність або відсутність конкретних умов надає можливість суб'єктам права реалізувати права й обов'язки, закріплені у диспозиції норми права [37, с. 135].

Під час прийняття на роботу працівника роботодавець повинен визначити, на якому професійному рівні перебуває потенційний кандидат на посаду, а також спрогнозувати можливість подальшого розвитку такої особи. Для осіб, що є кандидатами на вступ на державну службу, зокрема до органів Державної виконавчої служби законодавець установив перелік вимог, яким мають відповідати такі кандидати. Відповідність особи таким вимогам є умовою для прийняття її на роботу. Тож, однією з умов призначення особи на посаду в органах ДВС є відповідність такої особи законодавчо визначеним вимогам.

Так, згідно зі ст.11 ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [13] «працівники органів ДВС, які є державними службовцями, призначаються на посади та звільняються з посад у порядку, встановленому Законом України «Про державну службу» з урахуванням законодавчих особливостей» [13]. Тому в контексті дослідження законодавчих вимог до кандидатів на посаду в органах ДВС можна класифікувати ці вимоги на: загальні, спеціальні та спеціально-видові.

Передусім розглянемо загальні вимоги. Так, у відповідності до ст. 19 ЗУ «Про державну службу» [15] «право на державну службу мають повнолітні громадяни України, які володіють державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови, та яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче: 1) магістра – для посад категорій «А» і «Б»; 2) бакалавра, молодшого бакалавра – для посад категорії «В» [15].

Розглянемо окремо кожен із загальних вимог, яку встановлює Закон [15] до осіб, які претендують на вступ на державну службу, зокрема до органів ДВС. Отже, особа, що є кандидатом на посаду в органах ДВС має бути повнолітньою. Враховуючи положення ч. 1 ст. 34 ЦКУ [38], а також ст. 6 СКУ [39] повнолітньою є особа, яка досягла вісімнадцяти років. Виходячи із зазначеного, мінімальний вік особи, яка може претендувати на посаду в органах ДВС України – вісімнадцять років. Ураховуючи те, що відповідно до положень цивільного та сімейного законодавства в загальному порядку повноліття особи збігається з набуттям нею повної цивільної дієздатності, то така вимога є цілком правомірною і виправданою. Це також відповідає міжнародним положенням публічної служби.

Особа-кандидат на посаду має бути громадянином України. Стаття 38 Конституції України передбачає рівне право доступу на державну службу, а також на службу в органах місцевого самоврядування виключно для громадян України [26]. Відповідно до ст. 1 ЗУ «Про громадянство України» [40] «громадянином України є фізична особа, яка набула громадянство України в порядку, передбаченому законами України та міжнародними договорами України». Додатково у ст. 3 Закону [40] визначена належність до громадянства України та зазначено перелік осіб, які є громадянами України. Тож, правовий інститут громадянства дозволяє мати статус громадянина України, бути долученим до політичного, економічного, правового, культурного суспільного життя та діяльності держави [41, с. 32]. Ще однією загальною вимогою до осіб, які претендують на посаду в органах ДВС є вільне володіння такою особою державною мовою.

До переліку документів, які підтверджують громадянство України законодавець відносить такі: «1) паспорт громадянина України; 2) паспорт громадянина України для виїзду за кордон; 3) тимчасове посвідчення громадянина України; 4) дипломатичний паспорт; 5) службовий паспорт; 6) посвідчення особи моряка; 7) посвідчення члена екіпажу; 8) посвідчення



особи на повернення в Україну» (ст. 5) [40]. Виключно зазначені документи можуть підтвердити те, що особа є громадянином України.

Серед загальних вимог для всіх осіб, які претендують на зайняття посад на державній службі, у тому числі до органів ДВС виділяють вільне володіння державною мовою. Така вимога виходить із положень ст. 10 Конституції України [26], а також положень ч. 2 ст. 9 ЗУ «Про забезпечення функціонування української мови як державної» [42], яка передбачає обов'язок «осіб, які претендують на обрання чи призначення на посади державної служби», володіти державною мовою [42]. «Право на державну службу мають повнолітні громадяни України, які володіють державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови» (ст. 19) [13]. «Рівень володіння державною мовою державними службовцями засвідчується державним сертифікатом про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови відповідно до Закону» (ст. 10) [42]. Державний сертифікат – це офіційний документ, виданий Національною комісією зі стандартів державної мови, який засвідчує необхідний рівень володіння державною мовою [43].

Загальною вимогою для кандидатів на посаду в органах ДВС також є наявність присвоєного ступеня вищої освіти. Так, при реалізації права на державну службу особа-кандидат на посаду повинна мати вищу освіту не нижче: 1) молодшого бакалавра; 2) бакалавра; 3) магістра; 4) доктора філософії. Так, зокрема «державним виконавцем може бути громадянин України, який має вищу юридичну освіту (для керівників органів ДВС та їх заступників – не нижче другого рівня)» (ст. 10) [15]. Ця вимога для осіб, що є кандидатами на посади державної служби, зокрема і в органах ДВС, є важливою, адже відповідно до норми ст. 5 ЗУ «Про вищу освіту» [44] «освітньо-науковий рівень вищої освіти передбачає здобуття особою теоретичних знань, умінь, навичок та інших компетентностей, достатніх для

продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем» у відповідній галузі [44], що свідчить про необхідність відбору лише освічених та висококваліфікованих кадрів на державній службі.

Спеціальними вимогами до осіб, які є кандидатами на посади на державну службу можна назвати вимоги професійної компетенції для посад відповідних категорій. Так, ст. 20 Закону [13] закріплено законодавчі вимоги для осіб, які претендують на вступ на державну службу, зокрема: «особа, яка претендує на зайняття посади державної служби, повинна відповідати таким загальним вимогам»: 1) «для посад категорії «А» – а) «загальний стаж роботи не менше семи років»; б) «відповідний досвід роботи на посадах державної служби категорій «А» чи «Б» на керівних посадах у відповідній сфері не менш як три роки»; в) «вільне володіння державною мовою» «володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи»; 2) «для посад категорії «Б» у державному органі» «обов'язковий досвід роботи на відповідних посадах державної служби або служби в органах місцевого самоврядування», або робота на «керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, вільне володіння державною мовою»; а також 3) «для посад категорії «Б» у державному органі та його апараті» – а) «досвід роботи на відповідних «посадах державної служби або досвід служби в органах місцевого самоврядування», або «на керівних посадах підприємств, установ та організацій не менше двох років»; б) «вільне володіння державною мовою»; 4) «для посад категорії «Б» в іншому державному органі» – а) «досвід роботи на посадах державної служби, або служби в органах місцевого самоврядування», або «на керівних посадах підприємств, установ та організацій не менше одного року», а також б) «вільне володіння державною мовою»; 5) «для посад категорії «В»» – «обов'язковою є наявність вищої освіти ступеня не нижче молодшого бакалавра або бакалавра», а також «вільне володіння державною мовою» [15].

Якщо розглядати органи ДВС, як вид державної служби, то вважаємо за доцільне виокремити спеціально-видові вимоги до осіб, які претендують на посади в органах ДВС. Серед спеціально-видових пропонуємо виділяти такі вимоги, які висуваються виключно до рівня професійної компетенції осіб, які претендують на посади в органах ДВС. Так, наприклад МЮУ затверджено наказ «Про затвердження Спеціальних вимог до рівня професійної компетентності державних виконавців та керівників органів Державної виконавчої служби» [45]. Цей наказ містить відповідні додатки, які встановлюють спеціальні вимоги до осіб, які претендують: а) «на посади керівників Департаменту Державної виконавчої служби Міністерства юстиції України»; б) «на посади державних виконавців відділу примусового виконання рішень Департаменту Державної виконавчої служби Міністерства юстиції України»; в) «на посади керівників територіальних органів Державної виконавчої служби»; г) «на посади державних виконавців територіальних органів Державної виконавчої служби» [45]. Аналіз цих додатків дозволяє дійти висновку, що окрім загальних вимог, передбачених ЗУ «Про державну службу», особи, які є кандидатами на посади в органах ДВС мають відповідати спеціальним вимогам, що пред'являються до них, як-то: вища освіта (спеціальність «Правознавство»); досвід роботи в конкретній сфері; знання законодавства; професійні знання; лідерство (як вміння та здатність обґрунтовувати власну позицію); прийняття ефективних рішень; комунікація і взаємодія; впровадження змін (як здатність запроваджувати зміни і працювати із наслідками їх запровадження); управління організацією роботи та персоналом; особистісні компетенції (серед них виділяють, зокрема: аналітичні здібності особи, її дисциплінованість, інноваційність, самоорганізація, а також орієнтація на розвиток, дипломатичність, комунікабельність, відповідальність, стресостійкість, сумлінність) [44].

Отже, під умовами призначення на посаду в органах ДВС розуміти обумовлені в законі вимоги, що пред'являються до осіб-претендентів на посади в цьому органі при працевлаштуванні.

Важливо звернути уваги, що при визначенні умов призначення на посаду до органів ДВС доцільно проаналізувати не лише вимоги, що пред'являються до кандидатів на посаду, а й обмеження, встановлені Законом для таких осіб. Так, ЗУ «Про державну службу» [15] закріплює вичерпний перелік обставин, за наявності яких особа не може бути призначена на посаду, зокрема в органах ДВС. На посаду в органах ДВС не може вступити особа, яка: 1) визнана недієздатною, або дієздатність якої обмежена; 2) має судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення, яка є непогашеною або не знятою; 3) судовим рішенням позбавлена права займатися певним видом діяльності, або обіймати певні посади; 4) вчинила адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією (протягом трьох років з дня набрання законної сили відповідним рішенням суду); 5) має іноземне громадянство; 6) підпадає під заборону згідно із ЗУ «Про очищення влади» [15]. Не допускається призначення на посаду державної служби особи, яка буде прямо підпорядкована близькій особі, або якій будуть прямо підпорядковані близькі особи (ч. 1 ст. 32) [15].

Одночасно із зазначеними обмеженнями діють законодавчі заборони для роботодавців щодо проявів будь-якої з форм дискримінації, що законодавчо визначені при реалізації громадянами права на державну службу. Цей принцип недопущення дискримінації у сфері праці закріплений у ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України [27], а походить із міжнародного права. Так, Конвенцією МОП «Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації» закликає забезпечити «рівноправність кожної людини перед законом без розрізнення раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження», особливо «щодо здійснення рівного права на державну службу» (п. (с) ст. 5) [46]. Аналогічні положення знаходять своє відображення також у інших міжнародно-правових документах

(наприклад, у Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» [47]).

Взагалі працевлаштування працівників до органів ДВС відбувається у визначеному законом порядку, який складається з певних етапів.

На думку А. Бикова ще до виникнення трудових правовідносин, сторони (кандидат на посаду та роботодавець) мають пройти певну процедуру, яка включає в себе три взаємопов'язаних між собою етапів, кожен з яких обумовлює настання певних юридичних наслідків, як-то: 1) публікація роботодавцем оголошення про наявну вакансію; 2) аналіз документів, наданих особами-претендентами на посаду; 3) відбір кандидатів та доведення до їх відома мотивованого рішення щодо обраної кандидатури [48, с. 142]. Така точка зору не конкретизує кожен етап окремо, але дає розуміння складових процедури працевлаштування. Стосовно добору претендентів на посади державної служби можна вказати, що процедура відбору та призначення на посаду державних службовців законодавчо є більш деталізованою, що дає можливість охарактеризувати порядок призначення на посаду таких державних службовців, як працівники ДВС та виокремити етапи цієї процедури.

Відповідно до ч. 1 ст. 21 ЗУ «Про державну службу» [15] «вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу» [15]. Згідно із п. 4 Рекомендації №R (2006) 6 Комітету Міністрів РЄ державам-членам Ради Європи «Про статус публічних службовців у Європі» [49] «при прийнятті на публічну службу слід керуватися принципами рівноправного доступу до публічних посад, відбору за досягненнями, чесного та відкритого конкурсу та відсутності дискримінації» [49]. Аналізуючи законодавство європейських країн, А. Кірмач доходить висновку, що основним способом заміщення вакантних посад у таких країнах є проведення конкурсу, що може гарантувати

рівність та неупередженість при оцінці кандидатів на посаду та запобігає протекціонізму при прийнятті на державну службу [36, с. 11].

У своїй дисертаційній роботі на тему: «Правове регулювання конкурсного заміщення посад державних службовців» С. Терницький визначив характерні ознаки конкурсу на заміщення посад на державній службі, зокрема: «є одним із ефективних правових способів забезпечення державної служби кадрами; при проведенні конкурсу створюється конкурентне середовище, зокрема: перебуваючи в рівнозначних умовах, учасники конкурують між собою за отримання вакантної посади; конкурс обумовлює набуття громадянами необхідних знань та навичок; є показником попиту на вакантні посади на державну службу, чим впливає на пропозицію, а також сприяє забезпеченню безперервності освіти держслужбовців та їх самоосвіті і розвитку [50, с. 9]. Вченим обстоюється думка, що правовідносини у сфері конкурсного відбору на посади державної служби обумовлені дією норм як трудового законодавства, так і законодавства спеціального законодавства, а також резюмується висновок щодо пріоритету загальних норм трудового законодавства, зокрема КЗпП України, а також прийнятих відповідно до нього нормативно-правових актів, які регламентують проведення конкурсу на державну службу [50, с. 12].

Повністю поділяємо точку зору В. Зеленського, який у своєму дисертаційному дослідженні обстоює позицію, що «конкурс є гарантією об'єктивності оцінки професійного рівня претендента на зайняття посади та має на меті забезпечити добір працівників із числа осіб, які найбільшою мірою відповідають тим вимогам, що визначаються кваліфікаційними характеристиками відповідних посад» [51, с. 19]. Це повністю відповідає правовій природі проведення конкурсу на державну службу відповідно до вимог чинного законодавства [31, с. 261].

Тож, конкурс на зайняття вакантної посади на державній службі має проводитися для того, щоб обрати осіб, здатних професійно виконувати

посадові обов'язки. Порядок проведення конкурсу та порядок призначення на посаду державної служби законодавчо визначено в главах 2 і 3 розділу IV ЗУ «Про державну службу» [15], а також у відповідних нормативно-правових актах, виданих Урядом України на реалізацію зазначеного Закону. Зокрема, це постанови КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» [52], «Про затвердження Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби» [53].

Вивчення положень зазначених вище нормативно-правових актів дозволяє проаналізувати порядок проведення конкурсу та виокремити такі етапи проведення конкурсу на вакантні посади державної служби, у тому числі для кандидатів на посади в органах ДВС:

1) прийняття рішення про проведення конкурсу – таке рішення «на зайняття посади категорії «А» приймає суб'єкт призначення», а на зайняття посад категорій «Б» та «В» – керівник державної служби в державному органі (п. 5) [52]. Прийняття рішення про проведення конкурсу є першим етапом процедури працевлаштування державних службовців;

2) оприлюднення оголошення про проведення конкурсу – оскільки працевлаштування на посади державної служби проводиться на конкурсних засадах, то рішення про оголошення вакансії доводиться до відома зацікавлених осіб не в особистому порядку, а виключно через публічне оприлюднення відповідного оголошення про наявність певної посади на державній службі. Метою оприлюднення оголошення про проведення конкурсу є: а) забезпечення конституційного принципу щодо рівного права доступу громадян до державної служби; б) широкого інформування населення про вакантні посади на державній службі.

Обов'язковими реквізитами оголошення про проведення конкурсу на посади державної служби є: 1) «найменування і місцезнаходження державного органу»; 2) «найменування вакантної посади»; 3) «посадові обов'язки»; 4) умови праці; 5) «вимоги до професійної компетентності кандидата на посаду»;

5) «інформація щодо строковості чи безстроковості призначення на посаду»; 6) «(у разі укладення) істотні умови контракту про проходження державної служби»; 7) «інформація, необхідна для участі у конкурсі, у тому числі перелік необхідних документів та строк їх подання»; 8) «дата і місце проведення конкурсу»; 9) «прізвище відповідальної особи за проведення конкурсу та засоби зв'язку із нею» [15]. «Оголошення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби» є другим етапом процедури працевлаштування державних службовців. Цей етап забезпечує інформування кола потенційних кандидатів на зайняття посад державної служби щодо наявності вакантних посад та вимог, які висуваються до кандидатів;

3) третім етапом процедури призначення на посаду державних службовців, у тому числі працівників ДВС, є безпосередньо діяльність конкурсної комісії. Цей етап включає в себе такі елементи, як: а) утворення конкурсної комісії – «конкурсна комісія утворюється у складі не менше п'яти осіб», серед яких можуть бути представники служби управління персоналом, юридичного відділу, представники інших структурних підрозділів державного органу, в якому проводиться конкурс. Засідання конкурсної комісії є повноважними, «коли на ньому присутні не менше половини її складу». До складу конкурсної комісії також можуть залучатися представники громадських об'єднань, які діють відповідно до ЗУ «Про громадські об'єднання» [54]. «За рішенням Комісії або конкурсної комісії для проведення оцінки відповідності професійних компетентностей кандидата встановленим вимогам до її роботи можуть залучатися державні службовці, у тому числі з інших державних органів, науковці та експерти у відповідній сфері». Згідно із абз. 1 п. 16 Порядку [52] ці особи залучаються для проведення оцінювання за результатами вирішення ситуаційних завдань (у разі їх розв'язання), а також проведення співбесіди, тобто виключно на деяких етапах проведення конкурсу [52], тож є рекомендаційними; б) «прийняття та розгляд інформації від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі»; в) «проведення тестування та



визначення його результатів»; г) «розв'язання ситуаційних завдань та визначення їх результатів (у разі визначення Комісією або конкурсною комісією необхідності розв'язання ситуаційних завдань)»; д) «проведення співбесіди та визначення її результатів; е) складення загального рейтингу кандидатів»; є) «визначення суб'єктом призначення або керівником державної служби переможця (переможців) конкурсу; ж) оприлюднення результатів конкурсу» (п. 6) [52].

Принагідно вказано, що ті особи, які не відповідають вимогам ч. 2 ст. 19 ЗУ «Про державну службу» [15] не допускаються до участі у конкурсі (п. 7) [52]. Комісія приймає рішення в межах наданих повноважень «більшістю голосів присутніх на засіданні членів конкурсної комісії, що закріплюється протоколами, які підписуються присутніми на засіданні членами конкурсної комісії» (ч. 5 ст. 16 Закону [15], п. 19 Положення [52]). Можна погодитися із твердженням вченої Л. Білої-Тіунової, яка зазначає, що про конкурс може йтися лише тоді, коли конкурсна комісія є незалежною від кандидатів на посади, від влади, а також від керівників державної служби, де оголошено конкурс [55, с. 248].

Як уже було зазначено, відповідно до ч. 2 ст. 19 ЗУ «Про державну службу» [15] «прийняття громадян України на посади державної служби без проведення конкурсу забороняється, крім випадків, передбачених цим Законом». Зі змісту зазначеного вбачається, що як виключення, законодавець допускає призначення на посади державної служби без конкурсу, і такі виключення можуть бути передбачені лише ЗУ «Про державну службу». Так, Законом [15] передбачено такі підстави призначення на посади державної служби без проведення конкурсу, зокрема: переведення, повторне призначення, а також поворотне прийняття на державну службу. Втім 24 лютого 2022 р. в Україні було введено режим воєнного стану відповідно до вимог ЗУ «Про правовий режим воєнного стану» [56]. Також ЗУ «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної

служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» [57] було внесено зміни до ЗУ «Про правовий режим воєнного стану» [56], якими було запроваджено, що в період дії воєнного часу «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» [56].

Відповідно до зазначеного вище, призначення на посаду відбувається на підставі «поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка», а також документів, які необхідні для відповідних посад державної служби та відповідають вимогам законодавства. Тобто на посади державної служби призначаються особи без конкурсного відбору лише «на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи, які відповідають вимогам законодавства, встановленим щодо відповідних посад».

Щодо цього етапу процедури призначення на посаду працівників органів ДВС, можна резюмувати, що він є центральним та основоположним, який можна охарактеризувати такими ознаками, як-то:

1) відіграє основну роль у всьому процесі працевлаштування, адже саме на цьому етапі перевіряється відповідність вимогам закону документів, які подані кандидатами на посаду; встановлюється рівень знань та особистих якостей кандидатів;

2) організовується і проводиться спеціальним незалежним суб'єктом – конкурсною комісією;

3) переважає об'єктивний фактор оцінювання кандидатів на посади;

4) може включати в собі проведення співбесіди, що не виключає суб'єктивний фактор оцінювання, для уникнення непорозумінь, спірних ситуацій і, навіть, корупційних ризиків, фактор суб'єктивізму при оцінюванні кандидатів на посади державної служби, зокрема в органи ДВС має бути подоланий;

4) фактично, останнім етапом процедури працевлаштування є призначення на посаду державного службовця, у тому числі працівника органу ДВС. Згідно із ч. 1 ст. 31 ЗУ «Про державну службу» [15] лише переможець конкурсу призначається на посаду. Принагідно зауважимо, що переможцем конкурсу є особа, яку суб'єкт призначення або керівник державної служби визначив як переможця серед усіх запропонованих конкурсною комісією кандидатів.

На цьому етапі відповідно до ст. 33 ЗУ «Про державну службу» [15] приймається акт про призначення, який є індивідуальним правовим актом, що зумовлює виникнення, зміну та припинення трудових відносин. Акт про призначення може містити обов'язкові реквізити, а також факультативні умови. До обов'язкових реквізитів відносять такі: «1) прізвище, ім'я, по батькові особи, яка призначається на посаду; 2) займана посада державної служби із зазначенням структурного підрозділу державного органу; 3) дата початку виконання посадових обов'язків; 4) умови оплати праці» [15]. До факультативних реквізитів можна віднести умови та зобов'язання, зокрема, строк випробування (якщо призначення з випробувальним строком) та ін.

Випробування та встановлення відповідності державного службовця посаді державної служби – це «передбачена законами організаційно-правова форма добору кадрів, яка проводиться в межах законодавчо передбаченого строку та має на меті встановлення відповідності державного службовця займаній посаді» [14, с. 228]. Основні засади випробування при працевлаштуванні передбачені ст. 27 КЗпП України [27], а також ст. 35 ЗУ «Про державну службу» [15].

Встановлення випробування є правом, а не обов'язком роботодавця, однак для осіб, які призначаються на посаду державної служби встановлено обов'язкове випробування. «На строк випробування державному службовцю визначаються завдання, зміст та обсяг яких має відповідати посадовим обов'язкам. Строки виконання завдань мають бути реальними для досягнення необхідного результату. Випробування встановлюється строком від одного до шести місяців» (ст. 35) [15]. У період випробування на державного службовця розповсюджується як дія трудового законодавства, так і службового законодавства. Зокрема, така особа має дотримуватися всіх правил внутрішнього службового розпорядку, службової дисципліни, а також виконувати завдання, які мають відповідати її трудовим обов'язкам. Також така особа має право на безпечні та здорові умови праці; оплату праці; на допомогу у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю та інші службові й трудові гарантії. Єдиним обмеженням для державних службовців під час проходження випробування є те, що таким особам на цей час не присвоюється ранг (ст. 39) [15].

Одночасно постає питання: чи «встановлюється випробувальний термін особам, які призначаються на посади державної служби відповідно до змін» до ЗУ «Про правовий режим воєнного стану» [56]?

Зважаючи на призначення без конкурсного відбору, вважаємо слід установлювати випробування для всіх осіб, призначених на посади державної служби відповідно до змін, запроваджених ЗУ «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» [57]. Стаття 35 ЗУ «Про державну службу» [15] містить умови встановлення випробування, проте не передбачає особливостей призначення державних службовців, яким таке випробування може бути встановлено. Крім того, цією статтею визначено, що «при призначенні особи на посаду державної служби вперше встановлення випробування є обов'язковим. Отже, положення ст. 35 зазначеного Закону

застосовуються до всіх державних службовців, включаючи тих, які призначені на посади відповідно до згаданих змін [58]. Вважаємо це правильним та доречним і пропонуємо застосовувати положення ст. 35 Закону [15] до всіх державних службовців, зокрема, і до працівників органів ДВС [59, с. 158].

Важливою складовою цього етапу порядку призначення на посаду державних службовців, зокрема працівників органів ДВС є Присяга, яку оголошує державний службовець перед тим як приступити до виконання своїх трудових обов'язків. Після проголошення Присяги особа підписує текст і зазначає дату її складання. У разі відмови від складання Присяги державного службовця, особа вважається такою, що відмовилася від зайняття посади державної служби, а акт про призначення такої особи скасовується суб'єктом призначення. У правовій літературі існують різні концепції розуміння такого правового явища, як Присяга державного службовця. Так, з точки зору В. Андрєєва «прийняття Присяги державного службовця є юридичним фактом зміни його правового статусу, «одержавлення» цього статусу». Процедура прийняття Присяга «особою, яка вступає на посаду державного службовця, є обов'язком, передбаченим чинним законодавством». Ми погоджуємося з твердженням автора, що з моменту складання Присяги, громадянин, який є переможцем у конкурсі на державну службу, набуває суб'єктивних прав та юридичних обов'язків державного службовця, а сам факт принесення Присяги такою особою «фіксує» момент зміни правового статусу цієї особи [60, с. 109].

Цікавим є те, що у чинному законодавстві відсутній строк, який фіксує настання юридичного факту, як підстави призначення особи на посаду. Так, на момент складання Присяги вже виданий акт про призначення на посаду, але якщо особа відмовилася від складання Присяги, акт про призначення скасовується суб'єктом призначення. З наведеного випливає, що сьогодні існує прогалина у праві щодо регулювання досліджуваного кола правовідносин при працевлаштуванні, зокрема працівників ДВС, з чого слідує необхідність удосконалення нормативних приписів з цього питання.

Враховуючи положення законодавства, датою призначення службовця на посаду пропонуємо вважати дату складання Присяги такою особою.

Варто зазначити, що порушення Присяги державним службовцем, зокрема вчинення проступку, що підриває довіру до службовця як «до носія влади та призводить до підривання авторитету державного органу» є підставою для звільнення [61]. А отже, Присяга має не лише символічний характер, як офіційна обіцянка, а й усі ознаки самостійної правової категорії, яка по суті є зобов'язанням перед державою та суспільством, за порушення якого законодавством передбачені відповідні санкції. Присяга уособлює собою юридичний акт, який можна вважати підставою виникнення трудових правовідносин із державним службовцем.

Досліджувана стадія має такі особливі характеристики:

1) є заключною при обранні, призначенні на посади, зокрема працівників ДВС;

2) видається акт про призначення на посаду державного службовця;

3) Присяга є одним із юридичних актів, який можна вважати підставою виникнення трудових правовідносин із державним службовцем;

4) Присяга фіксує юридичний факт виникнення трудових правовідносин між державою та службовцем;

5) відмова особи від складення Присяги припиняє правовідносини щодо працевлаштування такої особи;

5) може встановлюватися випробувальний термін;

6) має прогалини законодавства у нормативному регулюванні.

У результаті проведеного дослідження під умовами призначення на посаду в органах ДВС слід розуміти обумовлені в законі вимоги, що пред'являються до осіб-претендентів на посади в цьому органі при працевлаштуванні. Серед умов призначення працівників на посаду в органи ДВС слід виокремити такі:

- 1) відповідність претендента на посаду вимогам, обумовленим у законі. Класифіковано такі вимоги на загальні, спеціальні та спеціально-видові;
- 2) існування обмежень (обставин), за наявності яких громадянин не може претендувати/бути призначеним на посаду;
- 3) проходження конкурсної процедури відбору на посаду;
- 4) призначення на посаду, як установленого юридичного факту, з яким пов'язано виникнення трудових правовідносин.

Отже, етапами процедури призначення на посаду працівників органів ДВС є такі:

- 1) прийняття рішення про конкурс;
- 2) оприлюднення відповідного оголошення про конкурс;
- 3) діяльність конкурсної комісії;
- 4) призначення відповідного кандидата на посаду.

Кожен з етапів характеризується специфічними ознаками. Необхідно підкреслити, що процедура працевлаштування працівників органів ДВС, зокрема проходження особами-претендентами всіх її складових етапів також є важливою умовою призначення на посаду таких працівників.

З проведеного у цьому підрозділі дослідження вбачається, що особливістю порядку призначення (працевлаштування) на посаду працівників органів ДВС є те, що така процедура регламентується як законодавством про працю, так і спеціальним законодавством (про державну службу). Саме розмежування сфер застосування правових приписів тієї чи іншої галузі права є надзвичайно доцільним та актуальним у сфері правозастосування. Враховуючи те, що процес розмежування видається доволі складним, це може призвести до порушень процедури щодо працевлаштування, а також порушень прав і законних інтересів потенційних працівників ДВС.

Проаналізувавши також чинне законодавство у сфері діяльності ДВС, можемо дійти висновку, що норми, прийнятих у 2016 році законів України «Про виконавче провадження» [25] та «Про органи та осіб, які здійснюють

примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [13] втратили системність, зокрема, «норми, що регулюють діяльність приватних виконавців, витіснили норми, що регулювали діяльність державних виконавців в Україні, до інших законів та підзаконних нормативно-правових актів» [31, с. 262].

Водночас варто зазначити, що метою функціонування ДВС є забезпечення діяльності щодо виконання судових рішень та рішень інших органів згідно із законами України, тобто цей державний орган виконує завдання особливо значущого характеру. А тому, погоджуючись із П. Макушевим, за умови накопичення критичної маси правових норм, що регулюють виконавче припровадження, задля ефективного та системного правового регулювання діяльності працівників органів ДВС, пропонуємо розглянути питання щодо створення кодифікованого нормативно-правового акту – Виконавчого кодексу [62].

### **1.3. Підстави і порядок припинення трудових правовідносин працівників органів Державної виконавчої служби**

Припинення трудових відносин працівників органів ДВС є заключним етапом проходження державної служби такими особами, який відбувається із настанням визначених у законодавстві підстав. Відповідно до тлумачної словникової літератури, підстава – це те головне, на чому ґрунтується, базується що-небудь [35].

У правовій літературі науковці пропонують різні підходи до визначення підстав припинення державної служби. Так, учені-адміністративісти розглядають припинення таких правовідносин як правовий інститут. З цього приводу Ю. Фаєр зазначає, що «припинення державної служби є інститутом адміністративного права і являє собою систему, адміністративно-правових норм, які регулюють державно-службові



відносини, пов'язані з відмовою від державно-службових повноважень(нях) державного(му) службовця(ю)» [63, с. 4]. А. Грищук розглядає припинення державної служби, як особисту добровільну відмову державного службовця «від службових повноважень, або відмову суб'єкта призначення державному службовцю» щодо продовження службових відносин з тих або інших підстав, передбачених договором [64, с. 307].

Погляди дослідників у сфері трудового розділилися: окремі представники галузі вважають припинення трудових правовідносин, як родове поняття, що об'єднує підстави для такого припинення. Так, В. Венедіктов під припиненням трудових відносин розуміє «родове поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків: як за ініціативою працівника, власника чи уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі спискового складу підприємства, у зв'язку з його смертю» [65, с. 106]. Загалом, представники трудо-правової галузі пов'язують припинення правовідносин із настанням певних юридичних фактів. Щодо цього зазначає Г. Шершеневич, правовідносини припиняються внаслідок настання юридичних фактів (певних обставин) [66, с. 623]. У свою чергу Ю. Джепа пов'язує припинення трудових відносин із юридичними актами, які є підставами для припинення. Вчена стосовно цього пише, що підставами припинення трудових правовідносин можна вважати «ті юридичні акти, за наявності яких трудові правовідносини вважаються припиненими», а умовами припинення цих правовідносин – «сукупність таких обставин, за наявності яких трудові правовідносини можуть бути припинені» [67, с. 90].

Ми погоджуємося із точкою зору останніх, адже будь-яким змінам у правовідносинах, зокрема і трудових, будь то їх виникнення, зміна чи припинення передують настання певних обставин-юридичних фактів, які можуть існувати як у правовому полі, так і поза ним.

За характером таких наслідків, які припиняють правовідносини, вчені класифікують юридичні факти (обставини) як правоприпиняючі.

Досліджуючи підстави припинення трудових відносин, К. Мельник зазначає, що такими є «життєві обставини, закріплені законодавством як юридичні факти», а саме: «1) юридичні факти-дії, які передбачають припинення трудових правовідносин за наявності волевиявлення їх сторін або осіб, що не є їх стороною; 2) юридичні факти-події, які передбачають припинення трудових правовідносин за обставинами, що не залежать від волі будь-кого» [68, с. 74].

Припиненням трудових відносин працівників органів ДВС можна вважати завершення службової кар'єри таких посадових осіб, яке відбувається на підставі суб'єктивних або об'єктивних життєвих обставин – юридичних фактів, виключний перелік яких установлений законодавством, що тягне за собою припинення правового статусу державного службовця.

Відповідно до ст. 11 ЗУ «Про державну службу» [15] державні виконавці та інші працівники органів ДВС, які є державними службовцями, звільняються з посад у порядку, встановленому цим законом. Із диспозиції зазначеної норми випливає, що законодавець розмежує поняття «припинення службо-трудова відносин» та «звільнення з посади», очевидним є те, що вони не є тотожними.

Досліджуючи співвідношення понять «припинення державної служби» й «звільнення з посади державної служби» вчені дійшли висновку щодо їх нетотожності. Зокрема зазначають, що припинення трудових відносин завжди передбачає звільнення, а звільнення з посади, у свою чергу, не у всіх випадках передбачає припинення, наприклад, у випадку поновлення службовця на посаді, яку він обіймав раніше за рішенням суду, якщо наразі він обіймає іншу посаду державної служби [69, с. 37]. Так, Т. Дубас розглядає звільнення як «врегульовану нормами трудового права процедуру припинення трудових відносин одностороннім волевиявленням, що зумовлює розірвання трудового договору з підстав, які передбачені трудовим законодавством та яка має відповідне технічне оформлення» [70, с. 202].

Погоджуємося із А. Куцевич, який серед основних ознак правової категорії «звільнення державного службовця» виокремлює, зокрема те, що звільнення є волевиявленням однієї зі сторін трудових правовідносин, і не може відбутися за їх мовчазної згоди [71, с. 120]. Водночас припинення трудових відносин відбувається: а) за ініціативи працівника; б) за ініціативи суб'єкта призначення; в) через причини, які не залежать від сторін правовідносин.

Принагідно треба резюмувати, що з наведеного витікає те, що категорія «припинення трудових відносин» є ширшою за змістом, ніж правова категорія «звільнення державних службовців», і співвідносяться одна до одної як загальне до часткового.

Правове регулювання припинення трудових відносин, а також їх підстав, працівників органів ДВС, переважно здійснюється нормами спеціального законодавства, зокрема Розділом IX ЗУ «Про державну службу» [15]. Положення ст. 83 Закону наводять вичерпний перелік підстав-юридичних фактів, із настанням яких пов'язують припинення трудових відносин, зокрема «втрата права на державну службу або його обмеження». Необхідно підкреслити, що ця норма Закону є імперативною, адже державна служба припиняється виключно на підставах, зазначених у цій статті.

Відповідно до ст. 38 Конституції України громадяни наділені правом брати участь у державному управлінні справами, у референдумах (всеукраїнських та місцевих), «обирати і бути обраними до органів державної влади, а також органів місцевого самоврядування» [26]. Тобто всі громадяни України мають рівні права в доступі до публічної служби. Стаття 84 Закону [15] розкриває підстави втрати права на державну службу та обмеження цього права.

Особа, яка вступає на посаду державної служби, зокрема в органах ДВС, бере на себе як права та обов'язки державного службовця, так і обмеження і заборони, які передбачені чинним законодавством для таких

посадових осіб. Такі заборони та обмеження служать задля запобігань зловживань з боку службовців, а тому у разі виникнення порушень особа втрачає право на державну службу, а наслідком цього є припинення трудових відносин. Тож, відповідно до ст. 84 Закону [15] втрата права на державну службу відбувається за таких підстав, як-то:

«Припинення громадянства України або виїзд на постійне проживання за межі України». З урахуванням того, що саме громадянство є правовим зв'язком держави та громадянина, то і конституційне право на державну службу (ст. 38) [26] обумовлює вимогу щодо наявності в особи, яка претендує на посаду в державній службі – громадянство України.

У широкому розумінні припиненням громадянства є втрата у часі й просторі постійного зв'язку між особою та державою [72]. Залежно від волевиявлення особи припинення громадянства диференціюють на вихід із громадянства (добровільне волевиявлення) та втрата громадянства України, а також за підставами встановленими міжнародними договорами (ст. 17) [40]. Вихід із громадянства відбувається за клопотанням громадянина України, який відповідно до законодавства України постійно проживає за кордоном. У таких випадках «датою припинення громадянства України є дата видання відповідного Указу Президента України (ст. 18)» [40]. Підставами втрати громадянства є: добровільне прийняття громадянином України громадянства іншої держави, частиною 1 статті 19 Закону України «Про громадянство України» [40], тобто добровільне прийняття громадянства іншої держави можна вважати добровільною відмовою від громадянства України, також Законом [40] передбачені випадки недобровільної втрати громадянства (ст. 19) [40]. Отже, особа може позбутися громадянства України у формі виходу з громадянства або відмови від нього.

«Виїзд на постійне проживання за межі України». Відповідно до положень чинного законодавства постійним місцем проживання визнається проживання фізичної особи на території будь-якої держави протягом року і

більше, яка, не обмежуючи таке проживання певною метою, має намір залишитися проживати та території цієї країни протягом необмеженого строку, за умови якщо така особа не має постійного місця проживання на території інших країн, і за умови, що проживання такої особи на території цієї держави не пов'язане з виконанням нею службових обов'язків або інших зобов'язань (п. 45 ч. 1 ст. 4) [73]. У контексті викладеного можна дійти висновку щодо ознаки постійності при проживанні особи на території певної держави, яка досягається за умови: а) довготривалого (не менше одного року) проживання на певній території; б) наміру подальшого проживання на цій території; в) відсутність у особи постійного місця проживання на території іншої країни; г) постійне проживання на території цієї держави не пов'язане із особистими зобов'язаннями особи.

Така підстава для припинення трудових відносин працівників ДВС, як «виїзд особи на постійне місце проживання за межі України» є цілком логічною, по-перше, така особа має бажання набути громадянство іншої країни, а отже, вона не може виконувати завдання та функції в інтересах держави Україна та її суспільства; по-друге, через те, що особа фізично не зможе виконувати свої службові обов'язки, адже обов'язки, зокрема, державних виконавців обумовлюють їх особисту присутність при виконанні судових рішень та рішень інших органів (наприклад, вилучення у боржника предметів зазначених у рішенні і передача їх стягувачу, або опис майна боржника тощо); по-третє, така особа, маючи правовий зв'язок із іншою державою, може нанести шкоду національним інтересам України.

Ще однією підставою «втрати права на державну службу» є «встановлення факту наявності у державного службовця громадянства іноземної держави під час проходження державної служби». Набуття громадянства іноземної держави може відбуватися внаслідок добровільного волевиявлення фізичної особи (у разі звернення із клопотанням, заявою щодо його набуття), або без такого (яке набуто автоматично, внаслідок одруження з

іноземцем тощо). Важливо розуміти, що для припинення трудових відносин не має значення, яким чином набуто громадянство іноземної держави, має значення виключно юридичний факт наявності іноземного громадянства у державного службовця. Саме такий юридичний факт є підставою припинення трудових відносин із працівниками ДВС.

«Набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення державного службовця до адміністративної відповідальності за пов'язане з корупцією правопорушення, яким на особу накладено стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, що пов'язані з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування». Незалежно від скоєного правопорушення, якщо воно входить до переліку статей 172-4 – 172-9 КУпАП [74], працівники органів ДВС, на визначений у постанові суду про притягнення до адміністративної відповідальності термін за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією, втрачають право на державну службу до адміністративної відповідальності. Саме притягнення до адміністративної відповідальності працівника ДВС за адміністративне правопорушення, пов'язане із корупцією, відповідно до постанови суду, що набрала законної сили, є юридичним фактом, який є підставою для припинення трудових відносин із такою особою.

«Набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо державного службовця за вчинення умисного кримінального правопорушення та/або встановлення заборони займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави». У разі притягнення працівника органу ДВС до кримінальної відповідальності за злочини у сфері службової діяльності відповідно до обвинувального вироку суду, що набрав законної сили, виникає підстава для припинення трудових відносин із такою особою. «Після набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення державного службовця до кримінальної відповідальності», суб'єкт призначення звільняє «державного

службовця у триденний строк з дня встановлення» відповідного юридичного факту [75].

Право на державну службу не може бути припинено з боку суб'єкта призначення, якщо у кримінальному провадженні встановлена відсутність складу кримінального злочину, або встановлена відсутність події злочину, або особу визнано невинуватою тощо. Тобто у зазначених випадках працівники органу ДВС не втрачають права на державну службу. Особа не втрачає права на державну службу.

«Набрання законної сили рішенням суду щодо такого державного службовця про визнання його активів або активів, набутих за його дорученням іншими особами або в інших передбачених ст. 290 ЦПКУ випадках, необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави». Кримінально-правові норми, у зв'язку із необхідністю їх осучаснення, зазнають постійних змін. Це обумовлено розвитком суспільства, криміналізовані члени якого винаходять нові способи вчинення злочинних діянь, зокрема корупційних, удосконалюють уміння приховувати злочини тощо, що потребує швидкої реакції з боку законодавця. Корупційні злочини переважно мають латентний характер, що ускладнює процес їх виявлення, фіксації та доказування [76]. Окремі державні службовці постійно винаходять нові й нові способи, для накопичення незаконно отриманих матеріальних активів у вигляді готівки, рухомого або нерухомого майна, та коштів на банківських рахунках, які з часом так і залишаються незадекларованими. Саме це зумовило необхідність з боку держави на законодавчому рівні ввести механізм стягнення в цивільному провадженні необґрунтовані активи на користь держави, тобто наразі в Україні формується практика цивільної конфіскації [76]. Ініціатором звернення до суду із позовом про визнання активів, які є необґрунтованими та стягнення їх у дохід держави, є прокурори Спеціальної антикорупційної прокуратури, які в подальшому мають здійснювати представництво у суді. Такі позови можуть пред'являтися лише до активів, набутих у передбачених

законом випадках лише після 28 листопада 2019 р., тобто після набрання чинності ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо конфіскації незаконних активів осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування і покарання за набуття таких активів» [77]. Для України цивільна конфіскація може стати дієвим механізмом у боротьбі із «дрібним» незаконним збагаченням [78]. Лише після того, як відповідне рішення суду відносно працівника органу ДВС по такій справі набуде статусу остаточного, тобто такого, що набуло законної сили, воно буде підставою для припинення трудових відносин із таким працівником.

«Наявність відносин прямої підпорядкованості близьких осіб у випадку, передбаченому ст. 32 ЗУ «Про державну службу»». Як уже було зазначено у попередньому підрозділі дисертації, у Законі [15] закріплено визначене коло обмежень щодо призначення на посади державної служби. Так, згідно зі ст. 32 [15] «не допускається призначення на посаду державної служби особи, яка буде прямо підпорядкована близькій особі, або якій будуть прямо підпорядковані близькі особи». Відповідна підстава для припинення трудових відносин, зокрема із працівниками органів ДВС означає заборону «мати у прямому підпорядкуванні близьких осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку із виконанням повноважень близьким їм особам» (абз. 1 ч. 1 ст. 27 ЗУ «Про запобігання корупції» [79]). Доцільно зазначити, що близькими визнаються особи, які спільно проживають і мають взаємні права та обов'язки, зокрема, із особами, які є працівниками органів ДВС (крім відносин, «що не мають характеру сімейних»), включаючи тих осіб, «які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі», а також – «незалежно від зазначених умов – чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, онучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник», а також «особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта» (ч. 1 ст. 3) [79].



Із диспозиції ст. 32 Закону [15] стає зрозумілим, що підпорядкованість близьких осіб одна одній на державній службі заборонена, це є обмеження при призначенні особи на державну службу, а замовчування такого факту при працевлаштуванні тягне за собою встановлену законом відповідальність. У цьому контексті слід зазначити, що особи можуть почати відповідати категорії «близькі особи» вже безпосередньо під час проходження державної служби, наприклад, при одруженні, і вже тоді наявність відносин прямої підпорядкованості близьких осіб є підставою для припинення трудових відносин із одним із зазначених службовців.

Отже, якщо особи: «а) спільно проживають; б) ведуть спільний побут; в) є особами, які належать до категорії перерахованих вище, – це є підставою для припинення трудових відносин, зокрема, із державним службовцем органу ДВС», крім того за порушення обмеження щодо роботи близьких осіб на державній службі передбачена адміністративна відповідальність згідно зі ст. 172-7 КУпАП [79]. Це обумовлено тим, що за наявності зазначених вище обставин може виникнути приватний інтерес. Адже, у ситуації, коли в підпорядкуванні державних службовців відповідної категорії працюють близькі особи може виникнути конфлікт інтересів, тобто потенційно він завжди буде мати місце, оскільки у сфері повноважень держслужбовців наявний приватний інтерес, який «зумовлений позаслужбовими стосунками з близькою особою, що може вплинути на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, учинення дій під час виконання службових повноважень стосовно близької особи» [80]. Тобто така підстава для припинення трудових відносин може застосовуватися як у випадку підпорядкування службовця близьким особам, так і у разі, якщо близькі особи підпорядковуються службовцю.

«Наявність у державного службовця реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб». Відповідно до ЗУ «Про запобігання корупції»

[79] законодавець виокремлює два види конфлікту інтересів: а) потенційний конфлікт, який виявляється в тому, що в особи є приватний інтерес «у тій сфері, в якій вона виконує свої службові повноваження», або здійснює представницькі функції, що може вплинути на її неупередженість або об'єктивність при прийнятті рішень, а також на прийняття рішення вчиняти або не вчиняти певні дії при реалізації наданих їй повноважень; б) реальним конфлікт є у тому разі, коли існує суперечність між службовими повноваженнями особи та її приватним інтересом при прийнятті нею рішень під час виконання службових повноважень. Реальний конфлікт може впливати на вчинення чи не вчинення певних дій, а також на неупередженість та об'єктивність при прийнятті рішень службовою особою [81]. Обов'язковим елементом цієї підстави є те, що конфлікт інтересів має постійний, а не разовий характер, який не може бути врегульований у відмінний спосіб, аніж переведення службовця на іншу посаду або переведення в інший державний орган [14, с. 434].

Принагідно слід зазначити, що ч. 2 ст. 84 ЗУ «Про державну службу» [15] встановлено порядок припинення державної служби у випадку втрати «службовцем права на державну службу або його обмеження». Так, у випадках, передбачених пунктами 1-4 та 6 частини першої цієї статті, «суб'єкт призначення зобов'язаний звільнити державного службовця у триденний строк з дня настання або встановлення факту, передбаченого цією статтею, якщо інше не встановлено законом» [15]. У випадку, передбаченому пунктом 5 частини першої цієї статті, відповідна особа має повідомити керівника про наявність обмежень, передбачених законом, та «вжити заходів до усунення таких обставин у 15-денний строк». У разі неможливості усунення таких обставин, особа підлягає звільненню із займаної посади (ст. 32) [15].

Ще одна підстава припинення трудових відносин державних службовців – «закінчення строку призначення на посаду державної служби». За загальним правилом призначення на посади в органах ДВС здійснюється

безстроково, крім випадків, визначених у ч. 2 ст. 34 ЗУ «Про державну службу» [15]. Згідно із положеннями ст. 85 Закону [15] за умови строкового призначення на посаду державний службовець звільняється з посади в останній день обумовленого строку, незалежно від того чи є кандидат на цю посаду.

Здебільшого для органів виконавчої служби найрозповсюдженішим випадком строкового працевлаштування працівників, «є призначення на посаду на період заміщення тимчасово відсутнього службовця, за яким зберігається посадове місце». У такому разі припинення трудових відносин працівника, який заміщує іншу особу на посаді, відбувається «в останній робочий день перед днем виходу на службу тимчасово відсутнього працівника». Принагідно варто зазначити, що положення ст. 85 Закону [15] передбачають обов'язок тимчасово відсутнього працівника перед виходом на роботу повідомити керівника органу про намір вийти на роботу не пізніше як за 14 днів до такого виходу, виключно у письмовій формі. Доцільно підкреслити, що недотримання з боку тимчасово відсутнього працівника строків та форми такого повідомлення керівнику органу не тягне за собою жодних правових, адже це жодним чином не врегульовано положеннями Закону [15]. Це питання потребує правового врегулювання, зокрема пропонується застосовувати до таких осіб заходів дисциплінарного впливу, наприклад, у вигляді недопущення до служби тощо [14, с. 434-435].

«Припинення державної служби за ініціативою державного службовця або за угодою сторін». Зазначене положення ст. 86 Закону [15] містить дві самостійні підстави для припинення трудових відносин, зокрема із працівниками органів ДВС: по-перше, за ініціативою державного службовця; по-друге, за угодою сторін. Припинення трудових відносин за ініціативою державного службовця відбувається зі власним бажанням (ініціативою) працівника, яке й є причиною. Під категорією «власне бажання» підпадає небажання продовжувати трудові відносини із державним органом,

особисті/сімейні обставини, стан здоров'я, вступ до закладу освіти тощо. Обов'язковими умовами реалізації «припинення державної служби за ініціативою державного службовця або за угодою сторін» є наступне: а) попередження керівника заздалегідь; б) таке попередження має бути оформлене у письмовій формі; в) письмове попередження має бути подане не пізніше, як за 14 днів до припинення трудових відносин; г) письмова заява має містити строк, коли мають бути припинені трудові відносини. Останнє слідує із вимог ст. 38 КЗпП України [27].

Зазначене підтверджується судовою практикою, так Верховний Суд у складі колегії Касаційного адміністративного суду у постанові від 09.03.2023 по справі № 640/30382/21 [82] висловив позицію про те, що основною умовою для припинення державної служби за ст. 86 Закону [15] є строк, обумовлений у заяві про звільнення, який можна вважати датою припинення трудових відносин з державним службовцем. «Визначення дати звільнення» є «обов'язковою умовою такого звільнення, оскільки сприяє свідомому волевиявленню працівника щодо звільнення» з підстав, «передбачених ч. 1 ст. 86 ЗУ «Про державну службу»». Водночас у Постанові [82] вказано, що ч. 1 ст. 38 КЗпП України [27] передбачено те, що «працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні». У такому разі, «коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу», а саме: переїзд; переведення чоловіка/дружини на роботу в іншу місцину; вступ на навчання; вагітність; «неможливість проживання у цій місцевості, яка підтверджується медичним висновком»; «догляд за дитиною у визначених законом випадках»; «догляд за хворим членом сім'ї відповідно до висновку медичної установи» або «догляд за особою з інвалідністю I групи»; «вихід на пенсію», а також з інших поважних причин), «власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник». Зазначене,

обумовлено тим, що після закінчення чотирнадцяти денного строку працівник може передумати і залишитися на роботі, не вимагаючи розірвання трудового договору. Тобто КЗпП України [27] цією правовою нормою надає працівникові «безумовне право на відмову від раніше поданої ним заяви про звільнення за власним бажанням протягом двотижневого строку і власник або уповноважений ним орган не має права звільняти таку особу до закінчення строку попередження» [82].

Припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення передбачає вичерпний перелік підстав для припинення трудових відносин із державними службовцями, зокрема із працівниками органів ДВС. Так, відповідно до ст. 87 ЗУ «Про державну службу» [15] «підставами для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення» є:

- 1) «скорочення чисельності або штату державних службовців»; «скорочення посади державної служби внаслідок зміни структури або штатного розпису державного органу без скорочення чисельності або штату державних службовців»; «реорганізація державного органу» – у контексті аналізу цієї підстави припинення трудових відносин варто зважати на те, що:
  - а) скорочення чисельності працівників – це зменшення їх кількості;
  - б) скорочення штату – це кількісне зменшення посад (штатних одиниць) [83];
  - в) реорганізація державного органу – це форма припинення державного органу. Реорганізація відбувається шляхом злиття; приєднання; поділу; виділу; перетворення (зміна організаційно-правової форми). Злиття, приєднання, виділ, поділ банку, наслідком чого є передача коштів та майна, а також перехід прав та обов'язків правонаступникам. Таке визначення поняття «реорганізація» слідує з положень ЗУ «Про банки і банківську діяльність» [84].

1-1) ліквідація державного органу – це така форма припинення, «яка не передбачає перехід прав і обов'язків у порядку правонаступництва до інших юридичних осіб, окрім випадків, спеціально обумовлених законодавством» [85, с. 77]. Зазначені вище підстави мають обов'язкову умову для їх

застосування, як-то: неможливість надання пропозицій працівнику щодо іншої аналогічної посади на державній службі, або іншої роботи у цьому органі державної служби. У такому разі звільнення оформлюється наказом (розпорядженням) про звільнення. У разі звільнення осіб за викладеними вище підставами «виплачується вихідна допомога у розмірі двох середньомісячних заробітних плат» [15];

2) «встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді протягом строку випробування» – згідно зі ст. 35 ЗУ «Про державну службу» [15] суб'єкт призначення має право звільнити на підставі п. 2 ч. 1 ст. 87 Закону державного службовця до закінчення строку випробування, якщо буде встановлена невідповідність цієї особи займаній посаді [15].

У цьому разі звільнення відбувається у такому порядку: а) суб'єкт призначення має попередити службовця про звільнення у зв'язку із його невідповідністю займаній посаді; б) надати службовцю про це письмове попередження для ознайомлення не пізніше, ніж за 7 календарних днів до безпосереднього звільнення;

3) «отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності» – процедура проведення оцінювання службової діяльності державних службовців відбувається згідно із постановою КМУ від 23.08.2017 № 640 [86]. Якщо у результаті оцінювання службової діяльності державного службовця у висновку, який затверджений відповідним наказом (розпорядженням) суб'єкта призначення, виставлена негативна оцінка, – це є підставою для припинення трудових відносин із такою особою, зокрема із працівником ДВС. Принагідно зазначимо, що Порядок [86] визначає процедуру оскарження «негативної оцінки службової діяльності»;

4) «вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку, який передбачає звільнення» – цю підставу більш детально ми проаналізуємо у підрозділі 3.1. нашого дисертаційного дослідження.

«Припинення державної служби у зв'язку з обставинами, що склалися незалежно від волі сторін» урегульовано ст. 88 ЗУ «Про державну службу» [15], яка передбачає такі підстави для припинення трудової діяльності працівників державних органів, як-то: 1) поновлення на посаді державної служби особи, яка раніше її займала; 2) неможливість виконання державним службовцем службових обов'язків за станом здоров'я за наявності медичного висновку, наданого у порядку визначеному центральними органами виконавчої влади, зазначеними у Законі; 3) набрання законної сили рішенням суду про визнання особи недієздатною або про обмеження дієздатності особи»; 4) визнання державного службовця безвісно відсутнім чи оголошення його померлим; 5) обрання на виборну посаду до органу державної влади або органу місцевого самоврядування з дня набуття повноважень; 6) смерть державного службовця. Всі перелічені підстави для припинення трудових відносин державних службовців, зокрема працівників органів ДВС є юридичними фактами, які підтверджуються відповідними документами, форми яких затверджуються законом.

Також до підстав припинення трудових відносин державних службовців, зокрема працівників органів ДВС можна віднести такі: 1) незгода працівника на проходження державної служби, у зв'язку зі зміною її істотних умов (зміна істотних умов державної служби врегульована у ст. 43 Закону [15]); 2) у разі виходу працівника на пенсію; 3) у разі досягнення працівником 65-річного віку; 4) у разі виникнення підстав, передбачених у контракті про проходження державної служби (у разі укладення); 5) за порушення присяги.

Отже, ми дослідили підстави та порядок припинення трудових відносин із державними службовцями, зокрема працівниками органів ДВС, які прямо передбачені положеннями ЗУ «Про державну службу» [15], КЗпП України [27], а також ті, що впливають із його норм. Із проведеного аналізу вбачається, що перелік підстав припинення державної служби є обширним,

достатньо деталізованим, хоча не всі підстави врегульовані настільки повно, як у нормах трудового законодавства.

Проаналізувавши всі підстави припинення трудових відносин державних службовців, зокрема працівників органів ДВС, пропонуємо класифікувати їх за такими характеристиками:

1) залежно від галузевої приналежності: а) ті, які регламентовані адміністративно-правовими нормами (статті 83, 84, 85, 86, 87, 88, 88<sup>1</sup> та ін. норми Закону [15]); б) ті, які врегульовані нормами трудового права (загальні підстави припинення, а також ті положення, які не врегульовані спеціальним законодавством);

2) за суб'єктом ініціативи: а) за ініціативою державного службовця (п. 3 ч. 1 ст. 83, ст. 86 Закону [15]); б) за ініціативою керівника державного органу (п. 4 ч. 1 ст. 83, ст. 87 Закону [15]);

3) ті, що складаються незалежно від волі сторін трудових відносин: а) обставини об'єктивної дійсності (ст. 88 Закону [15]); б) обставини, передбачені у відповідних актах (статті 85, 88<sup>1</sup> Закону [15]);

4) ті, які пов'язані із обмеженнями, встановленими для державних службовців (ст. 84 [15]).

Порядок звільнення з посади працівників органів ДВС прямо не врегульований положеннями ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [13] на відміну від норм ЗУ «Про державну виконавчу службу», який уже втратив чинність [87], у зазначеному нормативно-правовому акті положення ст. 9 врегульовували порядок призначення та звільнення з посад працівників органів ДВС. З нашої точки зору, така прогалина у праві потребує негайного усунення шляхом внесення відповідних змін до ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [13].



При припиненні трудових правовідносин на державній службі, зокрема в органах ДВС державний службовець зобов'язаний передати вповноваженій особі справи й довірене, у зв'язку з виконанням ним службових обов'язків, майно. Цей обов'язок, урегульований у ст. 89 ЗУ «Про державну службу»[15], виникає безпосередньо перед звільненням. Факт такої передачі засвідчується відповідним актом прийняття-передачі. Один примірник такого акту видається особі, яка звільняється, а інший – залучається до її особової справи. Слід зазначити, що при звільненні працівника з органів ДВС обов'язковим є видання наказу (розпорядження) керівником державної служби, де мають зазначатися причини звільнення публічного службовця, а також строки і порядок оскарження цього рішення. У випадку звільнення державного службовця за рішенням органу влади, коли ліквідується посада йому, як правило, виплачується вихідна допомога.

З наведеного слідує, що підстави припинення трудових відносин працівників органів ДВС мають свої характерні особливості, особливий порядок, а також є предметом регулювання як спеціального законодавства, зокрема ЗУ «Про державну службу», так і загального трудового законодавства України. Така особливість правового регулювання свідчить про розпорошеність законодавства та зумовлює виникнення складнощів при практичній реалізації правових норм, відповідно до яких відбувається припинення трудових відносин, зокрема із працівниками органів ДВС. На противагу припиненню трудового договору, при припиненні трудових відносин із державними службовцями, у тому числі з працівниками органів ДВС, враховуючи те, що норми, які регулюють цю сферу, мають імперативний характер, – сторони мають чітко керуватися переліком підстав такого припинення та дотримуватися порядку, передбаченого Законом.

## Висновки до розділу 1

Дослідивши призначення і звільнення з посад працівників органів ДВС, зокрема розглянувши працівника органу ДВС, як спеціального суб'єкта трудового права, умови та порядок призначення на посаду працівників органів ДВС, підстави і порядок припинення трудових правовідносин працівників органів ДВС, було зроблено наступні висновки.

Запропоновано під поняттям «працівник органу ДВС як суб'єкт трудового права» розуміти фізичну особу – громадянина України, яка в передбаченому законом порядку призначена на посаду до відповідного державного органу ДВС, характеризується спеціальним правовим статусом, та трудові обов'язки якої полягають у здійсненні представництва інтересів держави у сфері виконання судових рішень і рішень інших органів, за що вона отримує винагороду, джерелом фінансування якої є Державний бюджет України.

Визначено особливості правового статусу працівників органів ДВС як суб'єктів трудового права:

- 1) дуальність – особливий правовий статус, який поєднує у собі статус працівника і статус державного службовця;
- 2) державно-владний характер службових повноважень – працівники діють від імені держави, в межах службових повноважень;
- 3) наявність переваг та привілеїв, додаткових юридичних гарантій, належних таким працівникам за службовим положенням, які важливі та необхідні для нормального виконання ними власної трудової функції.

Констатовано, що працівники органів ДВС є повноцінними суб'єктами трудового права, які користуються основними трудовими правами на рівні з іншими категоріями працівників.

Резюмовано, що правовий статус державних службовців є складним за структурою, адже така структура містить у собі як елементи адміністративно-правового, так і трудо-правового статусу. Констатовано, що будь-яка особа,

яка виконує трудову функцію є працівником, і ця її трудова діяльність підпадає під дію норм галузі трудового права.

Визначено, що працівники органу ДВС наділені спеціальним трудово-правовим статусом, який розкривається через правосуб'єктність, додаткові права й обов'язки, а також юридичну відповідальність. Через спеціальний правовий статус працівників органу ДВС визначаються особливості правового становища цих суб'єктів серед інших осіб.

Аргументовано, що працівник органу ДВС, як суб'єкт трудового права є носієм трудо-правового статусу, що являє собою сукупність, передбачених нормами трудового та спеціального законодавства прав, обов'язків, законодавчих обмежень, гарантій, юридичної відповідальності та інших юридично значущих властивостей, що визначають рівень можливої поведінки державного службовця як працівника, а також відображають переваги та привілеї, належні йому за посадовим становищем та необхідні для нормального виконання ним власної трудової функції.

Запропоновано під умовами призначення на посаду працівників органів ДВС розуміти можливість претендента на посаду в зазначеному органі реалізувати свої законні права й обов'язки у відповідній процедурі працевлаштування.

Серед умов призначення працівників на посаду в органи ДВС виокремлено такі:

1) відповідність претендента на посаду вимогам, обумовленим у законі (основна умова). Класифіковано такі вимоги на загальні, спеціальні та спеціально-видові;

2) існування обмежень (обставин), за наявності яких громадянин не може претендувати/бути призначеним на посаду;

3) проходження конкурсної процедури відбору на посаду;

4) призначення на посаду, як установленого юридичного факту, з яким пов'язано виникнення трудових правовідносин.

Виокремлено такі етапи процедури призначення працівників на посаду в органи ДВС:

- 1) прийняття рішення про конкурс;
- 2) оприлюднення оголошення про конкурс;
- 3) діяльність конкурсної комісії;
- 4) призначення відповідного працівника на посаду.

Кожен із зазначених етапів охарактеризували специфічними ознаками. Необхідно підкреслити, що процедура працевлаштування працівників органів ДВС, зокрема проходження особами-претендентами всіх її складових етапів, також є важливою умовою призначення на посаду таких працівників.

Встановлено, що особливістю порядку призначення (працевлаштування) на посаду працівників органів ДВС є те, що така процедура регламентується як законодавством про працю, так і спеціальним законодавством (про державну службу). Тому розмежування сфер застосування правових приписів тієї чи іншої галузі права є надзвичайно доцільним та актуальним у сфері правозастосування.

Аргументовано, що процес розмежування видається доволі складним, це може призвести до порушень процедури щодо працевлаштування, а також порушень прав і законних інтересів потенційних працівників ДВС.

Констатовано, що норми, прийнятих у 2016 році законів України у сфері примусового виконання рішень судових та інших органів не мають ознак системності, зокрема норми, що регулюють діяльність приватних виконавців витіснили норми, що регулювали діяльність державних виконавців в Україні до інших законів та підзаконних нормативно-правових актів», зокрема до ЗУ «Про державну службу». Запропоновано розглянути питання щодо створення кодифікованого нормативно-правового акту – Виконавчого кодексу України.

3. Визначено припинення трудових відносин працівників органів ДВС – це завершення службової кар'єри таких посадових осіб, яке відбувається на підставі суб'єктивних або об'єктивних життєвих обставин – юридичних

фактів, виключний перелік яких установлений законодавством, що тягне за собою припинення правового статусу державного службовця.

Резюмовано, що перелік підстав припинення державної служби є обширним, достатньо деталізованим, утім не всі підстави врегульовані настільки повно, як у нормах трудового законодавства.

Класифіковано підстави припинення трудових відносин державних службовців, зокрема працівників органів ДВС за такими характеристиками:

1) залежно від галузевої приналежності: а) ті, які регламентовані адміністративно-правовими нормами; б) ті, які врегульовані нормами трудового права;

2) за суб'єктом ініціативи: а) за ініціативою державного службовця; б) за ініціативою керівника державного органу;

3) ті, що складаються незалежно від волі сторін трудових відносин: а) обставини об'єктивної дійсності; б) обставини, передбачені у відповідних актах;

4) ті, які пов'язані із обмеженнями, встановленими для державних службовців

Констатовано, що підстави припинення трудових відносин працівників органів ДВС мають свої характерні риси, особливий порядок, а також є предметом регулювання як спеціального законодавства, зокрема ЗУ «Про державну службу», так і загального трудового законодавства України. Така особливість правового регулювання свідчить про розпорошеність законодавства та зумовлює виникнення складнощів при практичній реалізації правових норм, відповідно до яких відбувається припинення трудових відносин, зокрема з працівниками органів ДВС.

Аргументовано, що на противагу припиненню трудового договору, при припиненні трудових відносин із державними службовцями, у тому числі з працівниками органів ДВС, ураховуючи те, що норми, які регулюють цю сферу, мають імперативний характер, сторони мають чітко керуватися

переліком підстав такого припинення та дотримуватися передбаченого Законом порядку.

## РОЗДІЛ 2

### ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

#### **2.1. Заробітна плата працівника органу Державної виконавчої служби**

За умови повномасштабної військової агресії в Україні праця є основним джерелом доходів для населення, а отже правове регулювання оплати праці є важливим для розвитку національного законодавства. «Заробітна плата – найважливіший якісний показник економічного господарювання» [88, с. 22]. Нажаль, сьогодні склалася тенденція низького рівня оплати праці, що негативним чином впливає на зростання продуктивності праці. Тобто оплата праці майже не виконує власної основної функції, яка полягає у відтворенні затраченої енергії на працю, а також мотивації трудівників до продуктивної праці [89, с. 67].

З точки зору трудової правосуб'єктності роботодавця основне юридичне значення відіграє фонд оплати праці. З цього приводу О. Середа зазначає, що правосуб'єктність можна визначити «двома основними критеріями – оперативним і майновим». Так, оперативний критерій включає в себе здатність роботодавця здійснювати відбір кадрів, організовувати робочий процес, забезпечувати здорові, безпечні і гідні умови праці, які необхідні працівникам для продуктивної діяльності. Майновий критерій, у свою чергу, виявляє здатність роботодавця розраховуватися із працівниками за виконану ними роботу чи надані ними послуги. Тобто для здійснення господарської діяльності роботодавець повинен мати майновий потенціал [90, с. 40, 41].

Слід констатувати, що сьогодні існуюча система оплати праці, зокрема працівників державних органів є несправедливою, незадовільною та неефективною, що підкреслюється як вітчизняними, так і зарубіжними

спеціалістами-економістами та юристами. З власного досвіду про низький рівень заробітної плати знають і працівники органів ДВС.

Тим чи іншим проблемам реалізації конституційного права на оплату праці приділялася увага у наукових дослідженнях таких спеціалістів у галузі трудового права, як В. Андрійв, В. Божко, С. Вавженчук, В. Вегера, В. Венедіктов, О. Дрозд, М. Іншин, М. Клемпарський, С. Лукаш, О. Процевський, С. Прилипко, Я. Сімутіна, О. Соколова, Г. Чанишева, О. Ярошенко та ін. Доробки згаданих учених, безсумнівно, мають значну науково-практичну цінність, утім так і залишилося багато невирішених питань щодо правового регулювання заробітної плати працівників органів ДВС.

У рішенні КСУ по справі за відповідним звернення громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «про оплату праці» від 5 жовтня 2013 року № 8-рп/2013 [91] Конституційний Суд України виходить з того, «що винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень» [91]. Зазначене обумовлює обов'язок держави створювати сприятливі умови для реалізації громадянами права на працю, вдосконалення балансу інтересів сторін трудових правовідносин, наприклад, через удосконалення правового регулювання оплати праці та й, зокрема заробітної плати працівників.

Передусім, для уточнення сутності з'ясуємо семантичне значення понять «оплата праці» та «заробітна плата». Чинне законодавство вживає терміни як «оплата праці», так і «заробітна плата», втім визначення терміну «оплата праці» у нормативно-правових актах не сформульоване. Тому спробуємо розібратися із цим питанням аналізуючи наукові доробки вітчизняних учених у сфері трудового права. Так, А. Гордеюк доходить висновку, що категорія «оплата праці» ширша за категорію «заробітна плата». Вчений зазначає, що «терміном «оплата праці» має сенс називати в трудовому



праві інститут, який регулює правовідносини щодо організації системи та порядку оплати праці різних категорій працівників з огляду на різні умови та результати їх роботи. Також термін «оплата праці» має сенс використовувати при визначенні сукупності можливих виплат, які зможе отримати працівник у процесі реалізації трудової функції. А термін «заробітна плата» правомірно визначити як грошову винагороду, яку має право отримати працівник за виконану роботу (за результатом його праці)» [92, с. 15]. С Глухова й А. Зотова зазначають, що «заробітна платня – це сукупність винагород у грошовій або натуральній формі, отриманих робітниками за фактично виконану роботу, а також за періоди, які входять у робочий час» [93, с. 699]. Схожої точки зору дотримується й Л. Біла-Тіунова, яка визначає оплату праці, як «будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, що його за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги» [14, с. 334]. Дещо іншої точки зору дотримується А. Колот, який зазначає, що оплата праці є синонімом поняття «організація заробітної плати» і пропонує тлумачити поняття «оплата праці» як систему відносин, пов'язаних зі здійсненням роботодавцем своїх зобов'язань щодо виплат працівникам за використання їх праці відповідно до законодавства [94, с. 16]. Ми погоджуємося із ученим, адже із запропонованих визначень стає зрозумілим, що під категорією «оплата праці» мається на увазі система організаційно-правових засобів щодо виплати заробітної плати працівникам за їх працю.

На відміну від правової категорії «оплата праці», поняття «заробітна плата» знаходить своє тлумачення у положеннях міжнародного та національного законодавства. Так, у ст. 1 Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати» [95] термін «заробітна плата» розтлумачено як будь-яку винагороду або заробіток, визначені у положеннях національного законодавства, або встановлені в угодах, обчислюються у грошових одиницях, які роботодавець зобов'язаний заплатити працівникові на підставі взятих на

себе зобов'язань, відповідно до усної або письмової угоди про наймання послуг за працю чи послуги, які є виконаними, або які належить виконати. Із наведених положень Конвенції слідує, що поняття «заробітна плата» містить наступні характеристики: а) виплата заробітної плати є обов'язком роботодавця; б) має знаходити закріплення у законодавстві та бути деталізовано у трудо-правових угодах; в) це є винагорода за виконану/ту, що має бути виконана працю чи послугу; г) право працівника на заробітну плату виникає внаслідок підписання трудового договору або в силу закону.

Чинне національне законодавство також містить формулювання поняття «заробітна плата». Так, відповідно до ч. 1 ст. 94 КЗпП України [27] «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу». ЗУ «Про оплату праці» [96] містить аналогічне визначення досліджуваного поняття (ч. 1 ст. 1).

Наковці пропонують дещо інші визначення аналізованої дефініції. Так, на думку О. Дубовської «заробітна плата – це грошове вираження вартості і ціни робочої сили, яке виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямоване на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці» [97, с. 28]. З цього приводу А. Калина зазначає, що «заробітна плата – це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості й якості затраченої ними праці» [98, с. 84].

Отже, проаналізувавши всі нормативні та доктринальні положення, під заробітною платою пропонуємо розуміти винагороду, як правило, виражену в грошовому еквіваленті, що виплачується працівникові за виконану ним роботу.

З наведеного вище стає зрозумілим, що дві правові категорії трудового права «оплата праці» та «заробітна плата» співвідносяться одна з іншою, як ціле до частини, адже оплата праці є системою організаційно-правових засобів

щодо виплати заробітної плати та інших належних працівникові виплат, а тому є ширшою правовою категорією за змістом, адже включає в себе поняття «заробітна плата». Враховуючи те, що перед нами стоїть наукове завдання дослідити проблему заробітної плати працівників органів ДВС, ми продовжимо аналізувати цю правову категорію з урахуванням особливостей оплати праці державних службовців.

Так, державні службовці отримують заробітну плату за їх професійну трудову діяльність. Щодо оплатності праці відомі вчені у галузі трудового права І. Жигалків, С. Прилипко, В. Прудников та О. Ярошенко пишуть, що це одна із специфічних характеристик трудових правовідносин. Адже, виконання роботи працівником обумовлює зворотні дії роботодавця щодо виплати працівникові за виконану працю відповідної винагороди, згідно із умовами трудового договору. Основною метою трудових відносин для працівника є отримання заробітної плати, як основного із засобів для свого існування та членів своєї сім'ї [99, с. 179].

Заробітна плата працівників органів ДВС, як і інших державних службовців, урегульовується як загальними нормативно-правовими актами, зокрема КЗпП України [27], ЗУ «Про оплату праці» [96], так і спеціальними – законами України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [13], «Про державну службу» [15], «Про виконавче провадження» [25] та ін. Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 9 ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [13] незалежність державних виконавців від впливу чи втручання у їхню діяльність з примусового виконання рішень гарантується, зокрема, дієвим механізмом мотивування державних виконавців. Саме заробітна плата є найдієвішим механізмом мотивування працівників, зокрема і ДВС.

Отже, однією з основних проблем, яка має бути вирішена – підвищення матеріального стимулювання праці працівників органів ДВС. Указом

Президента України у 1998 році було запроваджено Концепцію адміністративної реформи в Україні [100], положеннями якої було підкреслено важливість матеріального стимулювання праці державних службовців. Тобто для забезпечення конкурентоздатності державної служби на ринку праці проголошувалася необхідність реформування системи оплати праці державних службовців, зокрема було запропоновано зменшити зовнішні впливи (місцевий і відомчий контроль), знизити рівень корупції, підвищити зацікавленість кадрів у продуктивній, ініціативній, якісній та ефективній, відповідальній і сумлінній роботі та подальшому забезпечувати професійне та кар'єрне зростання [89, с. 63].

У ч. 1 ст. 50 ЗУ «Про державну службу» [15] задекларовано, що держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців, а також заохочує їх до результативної, добросовісної, ефективної, ініціативної роботи [15]. Відповідно до ч. 2 ст. 50 Закону [50] заробітна плата державного службовця складається з: 1) «посадового окладу»; 2) «надбавки за вислугу років»; 3) «надбавки за ранг державного службовця»; 6) «премії (у разі встановлення)». А також «за результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії» [15]. У частині 3 цієї ж статті Закону [15] зафіксовано вичерпний перелік видів премій: 1) «за результатами щорічного оцінювання службової діяльності»; 2) «місячна або квартальна відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу»; 3) «місячна або квартальна премія за належне виконання умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення)» [15]. Слід зазначити, що фонд оплати праці державних службовців, зокрема і працівників органів ДВС «формується за рахунок коштів державного бюджету» [15].

Як зазначає А. Берлач «державний бюджет представляє собою спланований фінансовий рух централізованої частини внутрішнього валового продукту, що складається із двох елементів – доходів та видатків» [101, с. 12].

Так, згідно із п. 23 ч. 1 ст. 1 БКУ [102] «доходи бюджету – податкові, неподаткові та інші надходження на безповоротній основі, справляння яких передбачено законодавством України». Відповідно «видатки бюджету – кошти, спрямовані на виконання бюджетних програм, передбачених відповідним бюджетом» (п. 13 ч. 1 ст. 1 [102]). Усі основні доходи держави зосереджені у Державному бюджеті, також усі державні видатки переважно фінансуються за його рахунок, додатково за рахунок Державного бюджету фінансується зовнішньо-економічна діяльність країни. Зазначене є основними завданнями Державного бюджету, які у свою чергу реалізуються через його функції, зокрема, фіскальну та розподільчу. Зміст цієї функції «полягає у вилученні в дохід держави частини прибутку підприємств, організацій та населення», а завдяки розподільчій функції відбувається розподіл коштів держави на суспільні потреби [103, с. 16].

Як уже було зазначено, органи державної влади, зокрема органи ДВС фінансуються за рахунок Державного бюджету України, і, відповідно є бюджетними установами.

Основною засадою трудових відносин із державними службовцями є соціально-економічний принцип забезпечення таких працівників, який виявляється у тому, щоб у залежності від посади та категорії державної служби, масштабів відповідальності, надавалася достатня грошова винагорода (заробітна плата) за виконання ними службових обов'язків. Достатнім можна вважати таке матеріально-грошове забезпечення, яке буде відповідати загально-прийнятим стандартам життя в суспільстві й державі, а не лише задовольняти базові потреби особи. Тому заробітна плата державних службовців має бути конкурентоздатною на ринку праці.

У ст. 13 ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» відображено структуру заробітної плати [13] «заробітна плата працівника органу Державної виконавчої служби складається з посадового окладу, премії, доплати за ранг та надбавки за

вислугу років, винагороди, а також інших надбавок згідно із законодавством» [13]. Вбачається, що заробітна плата не є однорідною, вона складається із певних частин, які й складають її структуру. Щодо неоднорідності заробітної плати у своїй монографії писав свого часу О. Процевський: «одна частина заробітної плати, яку прийнято називати основною, або постійною, гарантується загальнонародним фондом споживання, формується в залежності від успіхів усього народного господарства. Друга частина, яка називається додатковою, чи змінною, зумовлюється доходом підприємства, формується залежно від його успішної роботи й виплачується за рахунок прибутку підприємства» [104, с. 90].

Отже, структуру заробітної плати працівників органів ДВС складають такі елементи: 1) посадовий оклад; 2) надбавки (за вислугу років; за ранг державного службовця); 3) премії; 4) винагорода; 5) інші надбавки, передбачені законодавством.

Так, посадовий оклад є складовою основної заробітної плати службовця, що є нормою оплати праці службовців за місяць, основою посадового окладу є мінімальна тарифна ставка [105, с. 103]. Тобто посадовий оклад є базовою основою заробітної плати державного службовця, адже посадовий оклад є обов'язковим найбільшим за розміром складником заробітної плати, всі інші виплати, окрім надбавки за ранг, нараховуються на посадовий оклад і залежать від його розміру. З приводу розміру посадового окладу можна погодитися з Я. Красько, яка зазначає, що працю державних службовців не можна обрахувати за нормами виробітку, а отже кількісні показники визначаються робочим часом, який витрачається на роботу. Якісний же показник праці вимірюється з урахуванням тієї посади, яку обіймає працівник, його кваліфікації, тощо [106, с. 40]. Посадовий оклад державних службовців диференціюють залежно від: а) кваліфікації працівника; б) юрисдикції органу; в) масштабів відповідальності.

З метою визначення розмірів посадових окладів державні органи поділяються на п'ять рівнів, схема яких визначена у ч. 1 ст. 51 ЗУ «Про державну службу» [15]. Відповідно до ст. 6 Закону детально класифіковано посади державної служби. У свою чергу, визначення підкатегорій посад та прирівняння їх до посад державної служби відбувається на підставі постанови КМУ «Питання оплати праці працівників державних органів» [107]. Також Уряд може встановлювати додаткові коригуючі коефіцієнти оплати праці для різних державних органів з урахуванням соціально-економічних, демографічних, кліматичних, екологічних та інших особливостей адміністративно-територіальних одиниць, на територію яких поширюється юрисдикція таких органів (ч. 4 ст. 51) [15].

2. Надбавка за вислугу років – це постійна щомісячна винагорода за вислугу років державного службовця. Її розмір залежить від стажу роботи і вираховується у відсотковому розмірі від посадового окладу. Так, відповідно до ч. 1 ст. 52 Закону [15] надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 3 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 відсотків посадового окладу. Порядок і умови виплати надбавки за вислугу років врегульовані постановою КМУ «Про надбавки за вислугу років для працівників органів виконавчої влади та інших державних органів» [108]. Залежно від стажу роботи надбавки за вислугу років нараховуються і виплачуються керівникам, службовцям та спеціалістам виконавчої влади, а також інших державних органів: понад 3 роки стажу – надбавка становить 10 відсотків; понад 5 років – 15 відсотків; понад 10 років- 20 відсотків; понад 15 років стажу – 25 відсотків»; понад 20 років – 30 відсотків; понад 25 років стажу на посадах, визначених у пункті 3 Постанови [108], – 40 відсотків. Виплата надбавок за вислугу років у зазначеному вище розмірі провадиться одночасно із виплатою заробітної плати державному службовцю у другу половину місяця, «у межах фонду оплати праці цього державного органу [108].

Надбавка за ранг державного службовця – це постійна щомісячна винагорода державного службовця, розмір якої визначається постановою КМУ. Ранги є видом спеціальних звань державних службовців. Порядок присвоєння рангів державних службовців визначається КМУ (ст. 39) [15]. Відповідно до п. 2 постанови КМУ «Питання присвоєння рангів державних службовців та співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями» [109] надбавка за ранг устанавлюється з дня його присвоєння. Відповідно до постанови [107] за ранги державних службовців їм передбачено такі надбавки до посадових окладів: 1 ранг – 1000 грн, 2 – 900 грн, 3 – 800 грн, 4 – 700 грн, 5 – 600 грн, 7 – 400 грн, 8 – 300 грн, 9 ранг – 200 грн [107].

Премія – це винагорода за працю, яку можна віднести до додаткового стимулювання трудової діяльності. Преміювання входить у структуру заробітної плати та виконує функцію забезпечення інтересу працівників у результатах праці. Отож, преміювання має мотивуючий вплив на працівника [110]. Вчені-адміністративісти визначають термін «премія», як: а) додаткову винагороду, яка може виплачуватися державним службовцям у випадку, визначеному законом; б) одну з форм заохочення ефективної службової діяльності державних службовців. З цього приводу Л. Біла-Тіунова пише, що «преміювання державних службовців проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності державних службовців за доручену роботу або поставлені завдання» [14, с. 336].

Відповідно до п. 6 ч. 2 ст. 50 Закону [15] серед премій державного службовця виокремлюють такі: 1) премію за результатами щорічного оцінювання його службової діяльності – розмір такої премії визначається у відсотковому співвідношенні до посадового окладу державного службовця,



який отримав відмінну оцінку у результаті щорічного оцінювання; 2) місячну або квартальну премію «відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу» – слід звернути увагу, що у залежності від складності завдань та навантаження на державного службовця, виплачується або квартальна премія, або місячна, на розсуд керівника державного органу; 3) місячну або квартальну премія «за належне виконання умов контракту про проходження державної служби» (у разі укладення) – розмір такої премії також вимірюється у відсотковому співвідношенні із посадовим окладом [15]. Принагідно зазначаємо, що загальний розмір премій, установлених п. 2 ч. 2 цієї статті Закону [15], які може одержати службовець за рік, не може бути більшим за 30 відсотків фонду оплати праці за рік. Порядок формування фонду оплати праці працівників державних органів та порядок преміювання державних службовців визначаються та затверджуються КМУ. Вбачається, що окрім усіх зазначених вище законних виплат, державні виконавці отримують також винагороди й додаткові компенсації [89, с. 63-64].

Винагорода – це стимулююча виплата, передбачена законодавством у сфері трудової діяльності працівників органів ДВС. Правову природу такого елемента структури заробітної плати, а також порядок виплати винагород працівникам органів ДВС ми розглянемо у наступному підрозділі дисертації.

Інші надбавки, передбачені законодавством. Це ще один елемент структури заробітної плати державних службовців, які працюють у державних органах, зокрема в органах ДВС. Так, державним службовцям, окрім зазначених вище, можуть призначатися додаткові виплати, компенсації, надбавки, як-то: «виплати за додаткове навантаження (яке може бути пов'язане із виконанням обов'язків тимчасово відсутнього працівника державного органу)», у такому разі працівник виконує свої службово-трудова обов'язки, а також тимчасово відсутнього працівника цього органу. Така виплата встановлюється лише керівником державної служби за поданням

безпосереднього керівника такого працівника. Зазначена виплата передбачена у розмірі 50% посадового окладу тимчасово відсутнього працівника державного органу; «виплата за додаткове навантаження» (якщо таке навантаження обумовлено «виконанням службово-трудових обов'язків за вакантною посадою») – така виплата встановлюється керівником державної служби, за наявності подання керівника працівника, на якого відбувся розподіл виконання обов'язків. За вакантною посадою працівники державного органу не можуть виконувати обов'язки за вакантною посадою більше року [14, с. 337-338]. Надбавка за інтенсивність праці призначається працівникам державних органів з урахуванням ініціативності працівників, якості, важливості та складності завдань, які мають бути виконані, а також терміновості підготовки документів, тощо.

Отже, «оплата праці працівників органів ДВС – це врегульована законодавством система суспільних відносин, пов'язаних з установленням і здійсненням за рахунок коштів Державного бюджету регулярних грошових виплат державним службовцям за їх службову діяльність» [89, с. 64]. У свою чергу, заробітна плата працівників органів ДВС – це винагорода, що вимірюється у грошовому еквіваленті, яка виплачується таким працівникам за виконання ними службово-трудових обов'язків.

Заробітна плата, як самостійна категорія повинна виконувати кілька важливих функцій, зокрема:

1) стимулюючу, яка полягає у тому, що розмір заробітної плати має залежати від освіти, кваліфікації, досвіду та результатів праці. Низька заробітна плата працівників органів ДВС погіршує їх матеріальний рівень, що призводить до зниження мотивації та зростання рівня корупції серед таких державних службовців. За умови того, що до працівників органів ДВС ЗУ «Про державну службу» висуваються високі вимоги, а рівень заробітної плати державних службовців не відповідає їм, то виникає сумнів, що заробітна плата в даному контексті може виконувати свою основну функцію;

2) економічну – ця функція сприяє відображенню рівня життя суспільства, а також «вимірює» його соціально-економічне становище. Із зазначеного раніше вбачається, що в контексті розгляду заробітної плати працівників ДВС, такі особи через низький рівень доходів здебільшого можуть мати низький рівень соціально-економічного становища, що призводить до економічного незадоволення та наслідків, які цьому слідують;

3) соціальну, яка повинна врівноважувати заробітну плату для працівників з однаковою кваліфікацією за рівних умов, а також усунення будь-яких проявів дискримінації в оплаті праці. Із зазначеного вбачається, що соціальна функція заробітної плати державних службовців, зокрема працівників органів ДВС виконується, втім негативним аспектом є те, що соціальна функція заробітної плати працівників органів ДВС напряду не залежить від ефективності їх праці, зокрема від високих показників виконання судових рішень і рішень інших органів.

Тож, заробітна плата працівників органів ДВС – це самостійна правова категорія, яка відображає соціально-економічний рівень життя таких державних службовців. Варто констатувати, що сьогодні заробітна плата працівників органів ДВС не виконує своїх основних функцій, особливо стимулюючу та економічну, що призводить до соціального й економічного напруження в таких трудових колективах, плинності кадрів на державній службі та зростання рівня корупції.

З наведеного вбачається, що заробітна плата працівників органів ДВС має розпорошену структуру, яку складають наступні елементи: *посадовий оклад* – основний (базовий) складник заробітної плати таких службовців. «Це зумовлено тим, що він є: (а) постійним складником, (б) найбільшим за розміром, а (в) інші виплати, що входять до його структури (окрім надбавки за ранг), тією чи іншою мірою співвідносяться з ним і нараховуються на нього»; надбавки – систематичні постійні грошові виплати державним службовцям, що не пов'язані з виконуваною роботою, вони нараховуються співрозмірно

посадовому окладу працівників, особливістю надбавок є те, що вони покликані підкреслити їх професійно-ділові якості на займаній посаді; премії – систематичні або разові виплати, які призначаються працівникам державних органів за повне, сумлінне й успішне виконання службових обов’язків; винагорода як стимулююча професійну діяльність виплата; інші надбавки – тимчасові грошові виплати, які встановлюються у виключних, передбачених законом випадках (установлюються з додатковим навантаженням на державного службовця) [89, с. 64].

Водночас зважаючи на нормативно-правове врегулювання питань оплати праці, зокрема і заробітної плати працівників органів ДВС, діюча сьогодні система оплати праці застаріла й неефективна. Заробітна плата включає в себе 11 елементів, де «посадовий оклад складає лише 39% – 49 %; близько 50 % виплат варіативні – це премії, надбавки, стимулюючі виплати, розмір яких, як правило, визначає керівник, часто спираючись не на результати роботи, а на власне суб’єктивне бачення й відношення до працівника» [89, с. 64].

Сьогодні серед працівників органів ДВС спостерігається тенденція щодо незадоволення умовами праці. Так, було проведено опитування серед працівників ДВС України, які визначили обставини, що «найбільше впливають на їх незадоволеність службою (при обранні не більше трьох відповідей): низька заробітна плата та рівень винагороди (67,9%); неефективне законодавство (47,4%); значна кількість документації, бюрократія (46,3%); постійні організаційні зміни (36,1%); низький рівень довіри населення (35,7%); неналежне інформаційне забезпечення роботи (34,2%); нервові перевантаження (14,1%); відсутність можливості кар’єрного зростання (9,1%); погана система перепідготовки, навчання, тренінгів (8,4%); погані стосунки з керівництвом і колегами по роботі (1,5%)». Результати цього опитування свідчать про незадовільний рівень соціального захисту державних виконавців,

а також відсутність матеріального стимулювання в їх службово-професійній діяльності [111, с. 161].

З точки зору Р. Калініна, цьому можна запобігти, наприклад, шляхом встановлення для державних службовців більшої середньої заробітної плати, аніж у галузях економіки, а також не меншої за зарплати у приватному секторі економіки. На переконання дослідника, «має бути вдосконалена структура оплати праці, забезпечена її справедливість і прозорість. Потрібно істотно збільшити частку посадового окладу в сукупній заробітній платі, значно піднести роль рангу державного службовця в матеріальному стимулюванні (наприклад, у разі підвищення рангу заробітна плата повинна збільшуватися принаймні на 10 відсотків). Обов'язковим є посилення посадової диференціації заробітної плати з урахуванням рівня відповідальності, забезпечення її швидкого зростання на початку кар'єри, зменшення міжвідомчих і місцевих розбіжностей в оплаті праці» [112, с. 73].

Основними програмними та стратегічними документами у царині реформування оплати праці на сьогодні є: Стратегія реформування державного управління України на 2022–2025 роки [113]; Концепція реформування системи оплати праці державних службовців та план заходів з її реалізації [114].

Як зазначено у Стратегії реформування державного управління України на 2022–2025 роки, затвердженою Розпорядженням КМУ від 21.07.2021 № 831-р [113], підвищення престижу держави та її конкурентоспроможності як роботодавця, створення можливості залучати та утримувати на державній службі найбільш кваліфікованих фахівців зумовлює необхідність проведення реформи системи оплати праці державних службовців, яка передбачатиме: підвищення прозорості, передбачуваності та справедливості заробітної плати, посилення ролі сталої частини та обмеження варіативної частини (частини, яка може змінюватися за рішенням керівника) в структурі заробітної плати на індивідуальному рівні та фонду заробітної плати

кожного державного органу (частка сталої частини заробітної плати повинна становити не менш як 70 відсотків, а варіативної частини – не більш як 30 відсотків), зменшення та усунення розриву в оплаті праці державних службовців [113]. Також пропонується зменшити частку премій у структурі оплати праці державних службовців, що забезпечить запобігання суб'єктивному нарахуванню керівником на свій розсуд розміру заробітної плати; «провадження класифікації посад державної служби (визначення типових посад державної служби з урахуванням функціональної спрямованості, мети та цінності посади); встановлення конкурентного рівня заробітної плати.

Рівень заробітної плати кожного окремого державного службовця має залежати від результатів та ефективності його роботи, адже за сучасними світовими стандартами рівень оплати праці має ґрунтуватися на фаховості, результативності, а також мірі відповідальності та особистому внеску працівника. Також планується, що заробітна плата поступово буде наближена до ринкової, що призведе до попиту таких посад серед кваліфікованих фахівців, а також мотивувати тих співробітників, які вже працюють і мають професійний досвід [115].

У Стратегії також наголошено, що основною умовою для успішного реформування інституту оплати праці державних службовців є стає, безперебійне фінансування, а тому це питання вирішуватиметься разом із проблемою щодо визначення додаткових джерел цього фінансування. Запропоновано витрати на проведення реформи оплати праці державних службовців покривати за рахунок, зокрема оптимізації чисельності працівників та ліквідації вакантних посад на державній службі [113]. Вважаємо ініціативу реформування інституту оплати праці державних службовців вкрай своєчасною і необхідною, проте запропоновані шляхи вирішення проблеми фінансування такої реформи вбачаємо, не дуже вдалимими. Так, на прикладі працівників органів ДВС, можна констатувати, що кількість

вакантних посад, зокрема на посади державних виконавців величезна, проте і навантаження на одного працюючого державного виконавця значне, таке, що порушує будь-які норми праці. Значне навантаження, неконкурентоспроможна заробітна плата працівників органів ДВС є демотивуючим фактором, який призводить до низьких показників ефективності діяльності, корупції та плинності кадрів та малої кількості кваліфікованих спеціалістів. Тому вважаємо, що необхідно шукати додаткові джерела витрат на проведення реформи оплати праці держслужбовців, наприклад, шляхом залучення коштів національних програм реформування та міжнародних проєктів, а не за рахунок оптимізації кадрів (скорочення штату).

Загалом 2022 рік повинен був стати одним із основоположних у реформі системи оплати праці державних службовців. Зокрема, було розроблено план заходів щодо запровадження нової моделі системи оплати праці працівників на посадах державної служби на основі класифікації посад, а у 2023 році мали бути змінені умови оплати праці держслужбовців. Проте на превеликий жаль з початком широкомасштабної військової агресії російської федерації на Україну класифікацію посад було призупинено, втім реалізація запровадженої реформи системи оплати праці державних службовців продовжується [89, с. 65].

Керуючись метою дослідження, особливостей організації роботи та оплати праці працівників на державній службі в умовах воєнного стану, НАДС організувало проведення опитування під назвою: «Організація роботи державних службовців та оплата праці в умовах воєнного стану». За результатами такого опитування було виявлено зміни розміру заробітної плати державних службовців за часів воєнного стану, зокрема: «53,6% зменшилася, 35,8% залишилася без змін, 7,6% збільшилася, 2,9% респондентів не працюють під час воєнного стану. Зменшення рівня заробітної плати під час воєнного стану простежується в усіх категоріях посад: категорія «А» – у 44% респондентів; категорії «Б» і «В» по 55,8% респондентів. Серед внутрішньо

переміщених державних службовців заробітна плата зменшилася у 62,8% працівників, серед тих, хто перебуває за кордоном – у 54,2% осіб, серед тих хто не змінював місце проживання під час війни – у 52,1%» [116].

Також було виявлено, що з моменту запровадження воєнного стану в Україні найбільший відсоток зростання заробітної плати спостерігається у працівників, які працюють у штатному режимі (9,3%), а найбільший відсоток зменшення рівня заробітної плати спостерігається у тих працівників, які поєднують дистанційну роботу з роботою офлайн (61,8%). Було також констатовано позитивний кореляційний зв'язок ( $p \leq 0,001$ ) між зміною рівня заробітної плати в залежності від навантаження, результативності та якості. Тобто можна дійти висновку, що зміни у рівні заробітної плати державних службовців навіть в умовах воєнного стану безпосередньо залежать від зміни навантаження, результативності й якості. «На період дії воєнного стану більшості державних службовців (96,5%) заробітна плата продовжується нараховуватися вчасно. Лише 3,5% респондентів зазначили, що заробітна плата нараховується невчасно (серед них найбільше представників Херсонської області – 20% та 4-5% – Київська, Луганська, Харківська, Чернігівська, Донецька, Миколаївська, ін. до 2%)» [116]. Було встановлено, що через запроваджений воєнний стан, оголошено простій щодо частини посад державної служби. Серед опитаних респондентів на простої перебувають 9,1% працівників. Оплата праці на період простою нараховується згідно зі ст. 113 КЗпП України та відповідно до постанови КМУ «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану» від 07.03.2022 № 221. Стає зрозуміло, що керівник на власний розсуд визначає розмір оплати часу простою, втім не нижче від двох третин тарифної ставки посадового окладу. Тобто у державних органах застосовують різні практики щодо оплати простою працівникам.



Також у державних органах другого-п'ятого рівня здебільшого використовується оплата «2/3 окладу» [116].

Резюмуючи, можна зазначити, що сьогодні рівень заробітної плати працівників органів ДВС та матеріальне забезпечення їх діяльності є вкрай низькими, втім система оплати праці державних службовців в умовах воєнного стану продовжує зазнавати значних змін. Незважаючи ні на що, переважна більшість державних службовців, зокрема і працівників органів ДВС готові продовжувати працювати на своїх посадах під час війни, навіть попри низький рівень заробітної плати. Позитивним моментом також є те, що сьогодні, попри те, що Україна героїчно протистоїть російським загарбниками на своїй території, попри всі економічні складнощі, продовжуються напрацювання пропозицій щодо реформування системи оплати праці державних службовців, зокрема це стосується і заробітної плати працівників органів ДВС [89, с. 65].

Зважаючи на основні аспекти проведеного наукового дослідження у цьому підрозділі дисертації пропонуємо розробити і прийняти «ЗУ «Про оплату праці посадових осіб державних органів», яким належить закріпити порядок, умови й розміри оплати праці всіх посадових осіб, які здійснюють службову діяльність на підставі укладених трудових договорів (контрактів) у різних державних органах. Це дозволить, насамперед, не тільки усунути суперечності в їх правовому забезпеченні, а й зменшити і врегулювати бюджетні асигнування на оплату праці» [89, с. 65].

## **2.2. Порядок виплати та розміри винагород працівникам органів Державної виконавчої служби**

Актуальність досліджуваної проблеми обумовлена тим, що примусове виконання рішень є складним, відповідальним, доволі складним процесом.

Особа, яка відповідно до закону наділена правом примусового виконання має відповідати високим вимогам, зокрема мати відповідний рівень професійних знань, кваліфікації, навичок тощо. Так, працівник ДВС повинен знати спеціальне законодавство у сфері примусового виконання рішень, а також добре орієнтуватися в загальних нормах права, також така особа має ефективно вирішувати ті складнощі, що виникають безпосередньо у процесі проведення виконавчих дій. Важливою проблемою, яка сьогодні виникла є нагальна необхідність реформування системи оплати праці працівників органів ДВС, яка має бути вирішена найближчим часом, про що було наголошено у Концепції адміністративної реформи в Україні [117] адже підвищення матеріального стимулювання праці є основним фактором, який може запобігти відтоку професійних кадрів у цій сфері [118].

Проблематиці застосування окремих положень законодавства щодо виконавчого збору, як джерела основної винагороди державних виконавців, присвячували свої наукові дослідження А. Авторгов, І. Андронов, І. Бардін, І. Бондар, Т. Бордюг, О. Верба-Сидор, О. Кузнець, Л. Малярчук, М. Омельченко, С. Фурса, Є. Фурса, С. Щербак та ін. Проте питання, пов'язані з виплатою винагороди працівникам органів ДВС, зокрема державним виконавцям, майже не були досліджені у наукових працях вітчизняних учених. Тільки деякі із зазначених науковців приділяли їм увагу, тому проведення наукового дослідження на цю тему є вкрай актуальним.

Як зазначалося у підрозділі 2.1. дисертаційної роботи винагорода державних виконавців є одним зі складових елементів, що створюють структуру заробітної плати таких працівників.

Порядок виплати винагород державним виконавцям їх розміри і розмір основної винагороди приватного виконавця затверджується КМУ [119], відповідно до п. 2 якого виплата винагороди державним виконавцям здійснюється за рахунок стягнутого виконавчого збору [118]. Відповідно до частин 1, 2 ст. 27 ЗУ «Про виконавче провадження» [25] виконавчий збір – це

збір, що справляється на всій території України за примусове виконання рішення органами Державної виконавчої служби. Виконавчий збір стягується з боржника до Державного бюджету України. На думку Г. Стаднік, «виконавчий збір є неподатковим доходом бюджету, що має публічно-правовий характер» [120, с. 163]. На противагу цьому О. Чумак у своєму дисертаційному дослідженні визначає виконавчий збір, як «основне джерело матеріально-технічного забезпечення органів Державної виконавчої служби» [121, с. 283]. Також Л. Крупнова зазначає про те, що «виконавчий збір є загальнообов'язковим платежем, надходження від якого є складовою дохідної частини Державного бюджету України» [122, с. 203].

Можна резюмувати, що виконавчим збором є сума, що в законі обчислюється певним відсотком від суми боргу за виконавчим провадженням, яка стягується до Державного бюджету України за примусове виконання судових рішень та рішень інших органів. Вбачається також, що виконавчий збір є не тільки складовою дохідної частини Державного бюджету України, а й джерелом «матеріально-технічного забезпечення функціонування органів Державної виконавчої служби та їх працівників». Принагідно доцільно додати, що виходячи з положень Порядку [119] виконавчий збір є не лише джерелом матеріально-технічного забезпечення органів ДВС, а й джерелом виплати винагороди державним виконавцям та іншим працівникам органів ДВС.

Тому ми не поділяємо точки зору Л. Крупнової, яка вказує на те, що «виконавчий збір стягується не з метою формування фонду оплати праці державним виконавцям, а з метою наповнення дохідної частини Державного бюджету України» [122, с. 205]. Безперечно, виконавчий збір є певною частиною формування дохідної частини Держбюджету, втім винагорода державних виконавців та інших працівників органів ДВС, як уже попередньо зазначалося у дисертації (підрозділ 2.1.), є складовим елементом структури заробітної плати, яка у свою чергу й формує фонд оплати праці працівників цих органів.

Правові категорії «винагорода» та «виконавчий збір» малодосліджені, окремі теоретики, навіть не розрізняють їх за власним розумінням. Зазначені правові категорії, а також правова категорія «основна винагорода приватного виконавця», яка за правовою природою та призначенням дещо відрізняється від «винагороди державного виконавця», стали предметом науково дослідження А. Авторгова. Зокрема, дослідник, аналізуючи їх правову природу, вирішував питання чи є вони платою за виконання, або представляють собою певну санкцію [123, с. 49]. У цьому контексті доцільно проаналізувати ч. 2 ст. 27 ЗУ «Про виконавче провадження», відповідно до якої виконавчий збір стягується державним виконавцем у розмірі 10 відсотків суми, що підлягає примусовому стягненню, поверненню, або вартості майна боржника, що підлягає передачі стягувачу за виконавчим документом [25], тобто окрім суми боргу, боржник за виконавчим провадженням повинен сплатити 10% від суми боргу за виконавчим документом, після чого стягнута з боржника сума виконавчого збору буде перерахована у Державний бюджет України. Із зазначеного стає зрозумілим, що виконавчий збір стягується з боржника за виконавчим провадженням, зокрема як плата за проведення виконавчих дій, адже у разі добровільного виконання рішення суду або рішення іншого органу, виконавчий документ не було б подано до відповідного органу ДВС, і, відповідно, не було б відкрито виконавче провадження. Принагідно варто зазначити, що відповідно до ч. 4 ст. 27 ЗУ «Про виконавче провадження» [25] одночасно з постановою про відкриття виконавчого провадження державний виконавець виносить постанову про стягнення виконавчого збору, з чого слідує, що з початком адміністративної процедури з примусового виконання, для боржника виникають нові зобов'язання – обов'язок сплатити 10% від суми боргу за виконавчим документом. Також є цілком логічним виконавчий збір розглядати як певну санкцію за невиконання рішення в добровільному порядку.

У зазначеному контексті також цікаво проаналізувати судову практику, що склалася з цього питання. Так, відповідно до п. 6 постанови Пленуму ВАСУ «Про практику застосування адміністративними судами законодавства у справах із приводу оскарження рішень, дій чи бездіяльності Державної виконавчої служби» від 13.12.2010 № 3 [124] вказано, що судам треба брати до уваги, що постанови виконавця про стягнення виконавчого збору, а також постанови про накладення штрафу відносяться до видів відповідальності за невиконання рішення добровільно (самостійно) та без поважних причин. Також Суд дійшов висновку, що виконавчий збір – це санкція відповідальності майнового характеру, що накладається на боржника за невиконання рішення у строк, встановлений для його самостійного виконання. Для застосування виконавчого збору виконавець приймає постанову, яка, у разі її невиконання самостійно, виконується примусово в установленому ЗУ «Про виконавче провадження» порядку [124]. Тобто ВАСУ у зазначеній Постанові [124] чітко вказує на те, що виконавчий збір є санкцією за невиконання рішення, яке мало б бути виконано добровільно і своєчасно. Погоджується із таким висновком і А. Авторгов, який констатував, що виконавчий збір «це плата за бездіяльність. Встановлення такої плати переслідує легітимну мету – спонукання до самостійного виконання рішень і зменшення навантаження на державних виконавців, що покращить якість роботи» [125], дослідник вживає термін «виконавська санкція», розуміючи при цьому виконавчий збір.

Схожої позиції наразі дотримуються й суб'єкти законодавчої ініціативи, якими сьогодні пропонується запровадити у виконавчий процес «інститут виконавчих санкцій», як для державних, так і для приватних виконавців. Виконавчу санкцію пропонується тлумачити, як самостійний вид майнової відповідальності боржника, що добровільно не виконав рішення суду або рішення іншого органу до відкриття виконавчого провадження [126]. Відповідно до ч. 2 ст. 65 зазначеного законопроекту пропонується встановити фіксований «розмір виконавчої санкції за примусове виконання рішення

немайнового характеру» у розмірі двох мінімальних заробітних плат для фізичних осіб, а для юридичних осіб – вісім мінімальних заробітних плат. Частина 3 ст. 65 законопроекту передбачає «розмір виконавчої санкції за примусове виконання рішення майнового характеру», який має становити згідно з положеннями цього акту десять відсотків від суми, що підлягає стягненню або вартості майна, яке підлягає передачі, сюди також входить стягнення аліментів [126].

Досліджуючи таку законодавчу ініціативу, Л. Остафійчук приходять до висновку, що виконавчі санкції, які в примусовому порядку стягуватимуть державні виконавці, виконують дві функції – дисциплінуючу та фіскальну. Дисциплінуюча зі свого боку буде спонукати боржника за виконавчим провадженням виконувати судові рішення й рішення інших органів у добровільному порядку. У свою чергу, фіскальна функція проявляється у тому, що виконавча санкція буде стягуватися і направлятися до Державного бюджету України в якості плати за адміністративну послугу. За допомогою фіскальної функції виконавча санкція забезпечуватиме свою частину фінансової стабільності держави [127, с. 150].

Також у постанові ВС у складі колегії суддів КАС від 18.01.2019 по справі № 826/19730/16 [128] зазначено, що невиконання боржником рішення суду добровільно є підставою для примусового виконання такого рішення, що обумовлює застосування «специфічних санкцій майнового характеру, а саме – стягнення з боржника виконавчого збору та інших витрат виконавчого провадження» [128]. Водночас склалася й інша судова практика, яка зводиться до того, що виконавчий збір вважається платою за примусове виконання рішення суду або рішення інших органів, «або ж своєрідною винагородою державному виконавцю за вчинення заходів примусового виконання рішення, за умови, що такі заходи призвели до виконання рішення», такого висновку дійшла колегія суддів КАС у складі ВС у постанові від 11.09.2019 у справі № 553/196/18 [129]. Зазначене підкреслює дуальну правову природу категорії

«виконавчий збір», адже стає зрозумілим, що стягнення виконавчого збору здійснюється у процедурі примусового виконання, яка розпочинається лише у тому випадку, коли боржник добровільно не виконує відповідне рішення, що тягне за собою відповідні правові наслідки у вигляді постанови про стягнення виконавчого збору, що можна розцінювати і як плату за недобросовісність боржника за виконавчим документом, і як санкцію. Доцільно додати, що виконавчий збір, як складова дохідної частини Держбюджету, є джерелом матеріально-технічного забезпечення діяльності органів ДВС, а також джерелом винагороди державних виконавців, що також підтверджується відповідною судовою практикою.

Так, із постанови ВС у складі колегії суддів КАС від 11.09.2019 у справі № 553/196/18 [129] слідує, що Суд розглядає виконавчий збір не лише, як плату за примусове виконання рішення, а й вказує на те, що виконавчий збір можна вважати «своєрідною винагородою державному виконавцю». Тож, щодо правової природи виконавчого збору можна резюмувати, що ця правова категорія розглядається, як а) санкція за бездіяльність боржника за виконавчим провадженням; б) плата за процедуру примусового виконання.

Отже, виконавчий збір як правова категорія виконує декілька функцій, як-то: а) стимулюючу, що сприяє формуванню думки в суспільстві щодо обов'язковості виконання судового рішення в добровільному порядку; б) каральну (штрафну), адже виконавчий збір фактично є платою за бездіяльність; в) економічно-фіскальну, адже виконавчий збір є доходом Держбюджету. За цільовим призначенням виконавчий збір можна розглядати, як 1) складову дохідної частини Державного бюджету України; 2) джерело формування матеріально-технічного забезпечення функціонування органів ДВС; 3) джерело формування винагороди працівників органів ДВС.

У свою чергу, винагорода працівників органів ДВС у визначених законодавством межах формується «за рахунок відповідних надходжень до спеціального фонду Державного бюджету України», який відповідно

формується за рахунок коштів виконавчого збору, який стягнуто з боржників у межах виконавчих проваджень. Отже, винагорода державних виконавців не потребує додаткових витрат Держбюджету України.

Окремі науковці, висловлюючи думки щодо вдосконалення процедури стягнення виконавчого збору, пропонують внесення змін до чинного законодавства. Так, Л. Крупнова пропонує запровадити пільги щодо сплати виконавчого збору для окремої категорії громадян, зокрема для інвалідів I та II групи, ветеранів Другої світової війни тощо [122, с. 237-238]. Незважаючи на гуманність такої пропозиції, ми не поділяємо зазначену вище думку вченої, адже у цьому аспекті необхідно враховувати те, що виконавче провадження є завершальною стадією судового провадження. Саме у виконавчому провадженні відбувається реалізація судового рішення, як захист прав та інтересів особи, які підтверджені рішенням суду, адже примусове виконання рішення суду є невід'ємним основоположним правом людини на справедливий судовий розгляд, закріпленим у ст. 6 Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод [130]. У свою чергу стягнення виконавчого збору, як невідворотна каральна санкція за бездіяльність у частині виконання судового рішення, є основним стимулом досягнення головного завдання виконавчого провадження.

Також учена у своїй науковій роботі вказує на те, що в окремих випадках сума виконавчого збору, яка підлягає стягненню є непропорційно великою, а виконавче провадження «не потребує витрат», адже, інколи достатньо одного дзвінка «на мобільний номер боржника або надсилання йому поштою відповідного попередження» [122, с. 238]. З цим твердженням ми також не погоджуємося, адже, по-перше, витрати виконавчого провадження здійснюються, зокрема за рахунок авансового внеску стягувача (ст. 42) [25]; по-друге, законодавець не може застосовувати диференційований підхід до кожного окремого виконавчого провадження, адже це може стати підґрунтям для зловживань з боку боржників за виконавчим провадженням; по-третє,



виконавчий збір є складовою доходної частини Державного бюджету України; по-четверте, виконавче провадження є достатньо витратною процедурою, яка потребує не лише витрат на матеріально-технічне забезпечення діяльності органів, а й витрат, зокрема на оплату праці працівників органів ДВС. Величезною проблемою державних виконавців та інших працівників органів ДВС є понаднормове навантаження, низька та неконкурентоспроможна заробітна плата та складна, недиференційована система виплати винагороди.

З цього приводу в Рекомендації Rec (2003) 17 Комітету Міністрів РЄ державам-членам щодо примусового виконання зазначено про те, що «службовцям, відповідальним за примусове виконання, що перебувають на службі у держави, належить забезпечити нормальні умови роботи, достатні матеріальні ресурси й допоміжний персонал». Їм слід забезпечити гідну винагороду за їх роботу [131].

Слід зазначити, що вимога про гідну винагороду за працю працівників органів ДВС частково реалізована в чинних нормативно-правових актах, зокрема Порядку виплати винагород державним виконавцям та їх розміри і розмір основної винагороди приватним виконавцям [119].

Отже, винагорода працівників органів ДВС – це стимулююча виплата, яка не має постійного характеру, що є складовою частиною структури заробітної плати таких працівників, яка формується за рахунок стягнутого з боржника за виконавчим провадженням виконавчого збору. Основним завданням винагороди є стимулювання ефективної\професійної діяльності працівників органів ДВС щодо фактичного виконання ними судових рішень і рішень інших органів, як захисту основоположного права людини на справедливий суд у розумінні положень Європейської конвенції з прав людини [130].

Основні характерні ознаки винагороди працівників органів ДВС, полягають в наступному, зокрема винагорода:

- 1) є самостійним елементом структури заробітної плати;

- 2) не має постійного характеру;
- 3) є стимулюючою виплатою;
- 4) виплачується працівникам органів ДВС у визначених законом випадках у порядку, затвердженому КМУ;
- 5) виплачується лише за умови стягнення виконавчого збору в фактично виконаному виконавчому провадженні;
- б) джерелом виплати є відповідні асигнування Державного бюджету України.

Очевидним є ефективність винагороди, як дієвої системи симулювання працівників ДВС.

Логічним слідуванням є аналіз порядку нарахування винагороди державному виконавцю, і почати цей шлях необхідно із джерела фінансування цього елементу заробітної плати такого працівника. Як уже згадувалося, відповідно до п. 2 Порядку [119] виплата винагороди державним виконавцям органів ДВС здійснюється за рахунок стягнутого виконавчого збору в межах і за рахунок відповідних надходжень до спеціального фонду державного бюджету на підставі кошторисів та планів асигнувань спеціального фонду державного бюджету на відповідний рік.

Отже, законодавчо встановлено розмір винагороди державного виконавця. Так, відповідно до ч. 3 Порядку виплати винагород [119] державному виконавцю відділу ДВС, а також державному виконавцю відповідного відділу примусового виконання рішень, відділу примусового виконання рішень управління в місті Києві, відділу примусового виконання рішень Департаменту – розмір винагород становить 25% від суми стягнутого ним виконавчого збору [119]. Отже, розмір винагороди працівників органів ДВС визначається у відсотковому відношенні до суми стягнутого виконавчого збору. Відсоткова ставка винагороди залежить від посади у штатному розпису відповідного органу ДВС. Так, зокрема, начальнику відділу ДВС відділу примусового виконання рішень управління в місті Києві виплачується

винагорода, яка обчислюється у розмірі 3% від суми стягнутого відповідним відділом виконавчого збору (п. 4) [119].

У свою чергу заступнику начальника відділу ДВС відділу примусового виконання рішень управління в місті Києві виплачується винагорода, яка складає 2% від суми виконавчого збору, яка була стягнута відповідним відділом. Якщо начальник відповідного відділу має більше одного заступника, то кожному з них належить винагорода в розмірі 1% суми виконавчого збору, відповідно [119]. Також начальнику або його заступнику відділу ДВС, відділу примусового виконання рішень управління в місті Києві, який забезпечив безпосереднє виконання виконавчих документів, крім зазначеної вище винагороди, виплачується також винагорода у 25% від суми стягнутого виконавчого збору [119].

Для начальника управління забезпечення примусового виконання рішень Мін'юсту Порядком передбачено виплату винагороди у розмірі 1,5% від суми виконавчого збору, який було стягнутого підпорядкованими відділами ДВС, а також відділом примусового виконання рішень управління [119]. Заступнику начальника управління забезпечення примусового виконання рішень виплачується винагорода у розмірі 1% суми збору, який було стягнуто відповідними підпорядкованими відділами ДВС.

Також виплачується винагорода директору Департаменту ДВС у розмірі 4% від суми виконавчого збору, який було стягнуто відповідними відділами примусового виконання рішень управління в місті Києві та відділом примусового виконання рішень Департаменту. Кожному його заступнику також належить винагорода у розмірі 2% суми збору, стягнутого підпорядкованими Департаменту відділами примусового виконання. Заступнику начальника відділу примусового виконання рішень Департаменту винагорода виплачується у розмірі 25% суми стягнутого ним виконавчого збору [119]. Ще один працівник органів ДВС, якому виплачується винагорода – начальник управління забезпечення примусового виконання рішень у

м. Києві Департаменту ДВС Мін'юсту. Особі, яка перебуває на цій посаді виплачується винагороду у розмірі 1% від суми виконавчого збору, стягненого відповідними, підпорядкованими йому відділами примусового виконання [119].

Відповідно до п. 7 Порядку [119] розмір винагороди працівників органів ДВС за місяць не може перевищувати 200 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, який було затверджено на 1 січня відповідного календарного року. Враховуючи достатньо великі відсотки винагороди окремим посадовим особам із зазначеного вище переліку, вважаємо таке обмеження доцільним.

Для нарахування винагороди працівникам органів ДВС, зазначених вище, використовуються звіти щодо суми фактично стягнутого виконавчого збору, сформовані автоматизованою системою виконавчого провадження, а також таблиці обліку використання робочого часу. У цих звітах відображаються не лише суми стягнутого виконавчого збору, а й суми винагород, які підлягають до сплати кожному працівникові [119].

Не пізніше п'яти робочих днів із дня подачі звіту щодо суми стягнутого виконавчого збору Міжрегіональне управління МЮУ видає відповідний наказ із переліком осіб, яким виплачується винагорода та її розмір. Винагорода працівникам органів ДВС виплачується одночасно із заробітною платою [119]. Принагідно слід вказати, що із сум нарахованих винагород утримуються всі податки і збори, передбачені відповідними положеннями ПКУ [4].

Проаналізувавши Порядок виплати винагород [119] ми дійшли висновку, що система винагород державних виконавців та інших працівників органів ДВС може бути більш розгалуженою. З нашої точки зору, доцільно запропонувати розмір винагороди державних виконавців диференціювати в залежності від суми стягнутого виконавчого збору, наприклад від 1,5% до 12% (так, зі зростанням суми стягнутого виконавчого збору зменшується відсоток і, навпаки).

Встановлено, що винагорода працівників органів ДВС у визначених законодавством межах формується «за рахунок відповідних надходжень до спеціального фонду Державного бюджету України», який відповідно формується за рахунок коштів виконавчого збору, що було стягнуто з боржників у межах виконавчих проваджень. Отже, винагорода державних виконавців не потребує додаткових витрат Держбюджету України [89, с. 328].

Винагорода характеризується наступними ознаками: 1) є самостійним елементом структури заробітної плати; 2) не має постійного характеру; 3) є стимулюючою виплатою; 4) виплачується працівникам органів ДВС у визначених законом випадках у порядку, затвердженому КМУ; 5) виплачується лише за умови стягнення виконавчого збору в фактично виконаному виконавчому провадженні; 6) джерелом виплати є відповідні асигнування Державного бюджету України.

Отже, у цьому підрозділі дисертації нами було з'ясовано, що винагорода працівників органів ДВС є одним із елементів структури заробітної плати таких працівників, який відноситься до стимулюючих виплат, не має постійного характеру, джерелом формування винагороди є відповідні асигнування Державного бюджету України, сформовані зі стягнутого з боржника виконавчого збору в межах відкритого виконавчого провадження.

Основним завданням винагороди є стимулювання професійної діяльності працівників органів ДВС щодо фактичного виконання ними судових рішень і рішень інших органів, як захисту основоположного права людини на справедливий суд у розумінні положень Європейської конвенції з прав людини.

## **Висновки до розділу 2**

Дослідивши правове регулювання матеріального забезпечення працівників органів ДВС, зокрема розглянувши питання щодо заробітної

плати працівника органу ДВС, порядку виплати та розмірів винагород працівникам органів ДВС, було зроблено нижченаведені висновки.

Визначено оплату праці працівників органів ДВС як урегульовану національним законодавством систему суспільних відносин, які пов'язані зі встановленням та здійсненням регулярних грошових нарахувань та виплати таким працівникам за їх трудову діяльність за рахунок коштів Державного бюджету України.

Запропоновано, заробітну плату працівників органів ДВС тлумачити як винагороду, що вимірюється у грошовому еквіваленті, яка виплачується таким працівникам за виконання ними службово-трудоових обов'язків.

Резюмовано, що заробітна плата працівників органів ДВС – це самостійна правова категорія, яка відображає соціально-економічний рівень життя таких державних службовців.

Констатовано, що сьогодні заробітна плата працівників органів ДВС не виконує своїх основних функцій, особливо стимулюючу та економічну, що призводить до соціального та економічного напруження у таких трудових колективах, плинності кадрів на державній службі та зростання рівня корупції.

Встановлено, що заробітна плата працівників органів ДВС має розпорошену структуру, яку складають наступні елементи:

посадовий оклад – основний (базовий) складник заробітної плати таких службовців. Це зумовлено тим, що він є: (а) постійним складником, (б) найбільшим за розміром, а (в) інші виплати, що входять до його структури (окрім надбавки за ранг), тією чи іншою мірою співвідносяться з ним і нараховуються на нього;

надбавки – систематичні постійні грошові виплати державним службовцям, що не пов'язані з виконуваною роботою, нараховуються співрозмірно посадовому окладу працівників. Особливістю надбавок є те, що вони покликані підкреслити професійно-ділові якості державних службовців на займаній посаді;

премії – систематичні або разові виплати, які призначаються працівникам державних органів за повне, сумлінне й успішне виконання службових обов'язків;

винагорода – стимулююча професійну діяльність виплата;

інші надбавки – тимчасові грошові виплати, які встановлюються у виключних, передбачених законом випадках (установлюються з додатковим навантаженням на державного службовця).

Резюмовано, що діюча сьогодні система оплати праці застаріла й неефективна. Заробітна плата включає в себе 11 елементів, де посадовий оклад складає лише 39%-49%; близько 50% виплат – варіативні (це премії, надбавки, стимулюючі виплати, розмір яких, як правило, визначає керівник, часто спираючись не на результати роботи, а на власне суб'єктивне бачення й відношення до працівника).

Аргументовано, що заробітна плата, як самостійна категорія повинна виконувати кілька важливих функцій, зокрема:

1) стимулюючу, яка полягає в тому, що розмір заробітної плати має залежати від освіти, кваліфікації, досвіду та результатів праці. Низька заробітна плата працівників органів ДВС погіршує їх матеріальний рівень, що призводить до зниження мотивації та зростання рівня корупції серед таких державних службовців. За умови того, що до працівників органів ДВС ЗУ «Про державну службу» висуваються високі вимоги, а рівень заробітної плати державних службовців не відповідає їм, то виникає сумнів, що заробітна плата в даному контексті може виконувати свою основну функцію;

2) економічну, яка сприяє відображенню рівня життя суспільства, а також «вимірює» його соціально-економічне становище. Із зазначеного раніше вбачається, що у контексті розгляду заробітної плати працівників ДВС, такі особи через низький рівень доходів здебільшого можуть мати низький рівень соціально-економічного становища, що призводить до економічного незадоволення та наслідків, які цьому слідують;

3) соціальну, яка повинна врівноважувати заробітну плату для працівників з однаковою кваліфікацією в однакових умовах, а також усунення будь-яких проявів дискримінації в оплаті праці. Із зазначеного вбачається, що соціальна функція заробітної плати державних службовців, зокрема працівників органів ДВС виконується, втім негативним аспектом є те, що вона напряду не залежить від ефективності їх праці, зокрема від високих показників виконання судових рішень і рішень інших органів.

Аргументовано, що ініціатива реформування інституту оплати праці державних службовців вкрай є своєчасною і необхідною, проте запропоновані шляхи вирішення проблеми фінансування такої реформи вбачаємо не дуже вдалим. Так, на прикладі працівників органів ДВС, можна констатувати, що кількість вакантних посад, зокрема на посади державних виконавців, величезна, проте й навантаження на одного працівника значне, що порушує будь-які норми праці. І як наслідок, значне навантаження, неконкурентоспроможна заробітна плата працівників органів ДВС є демотивуючим фактором, який призводить до низьких показників ефективності діяльності, корупції, плинності кадрів та малої кількості кваліфікованих спеціалістів.

Обґрунтована необхідність шукати додаткові джерела витрат на проведення реформи оплати праці держслужбовців, наприклад, шляхом залучення коштів національних програм реформування та міжнародних проєктів, а не за рахунок оптимізації кадрів (скорочення штату).

Запропоновано законодавчі зміни, зокрема опрацювати і прийняти нормативно-правовий акт, який належним чином врегулює питання порядку нарахування, умов та розмірів оплати праці працівників державних органів, зокрема працівників органів Державної виконавчої служби, наприклад Закон України «Про оплату праці посадових осіб державних органів», що, передусім, дозволить не тільки усунути суперечності в їх правовому забезпеченні, а й зменшити і врегулювати бюджетні асигнування на оплату праці.



Констатовано, що система винагород державних виконавців та інших працівників органів ДВС може бути більш розгалуженою. Запропоновано розмір винагороди державних виконавців диференціювати залежно від суми стягнутого виконавчого збору, наприклад від 1,5% до 12% (так, зі зростанням суми стягнутого виконавчого збору зменшується відсоток і, навпаки).

Встановлено, що винагорода працівників органів ДВС у визначених законодавством межах формується за рахунок відповідних надходжень до спеціального фонду Державного бюджету України, що формується за рахунок коштів виконавчого збору, який стягнуто з боржників у межах виконавчих проваджень. Отже, винагорода державних виконавців не потребує додаткових витрат Держбюджету України.

З'ясовано, що винагорода працівників органів ДВС є одним із елементів структури заробітної плати таких працівників, який відноситься до стимулюючих виплат, не має постійного характеру, джерелом формування винагороди є відповідні асигнування Державного бюджету України, сформовані зі стягнутого з боржника виконавчого збору в межах відкритого виконавчого провадження.

Охарактеризовано винагороду працівникам органів ДВС наступними ознаками: 1) є самостійним елементом структури заробітної плати; 2) не має постійного характеру; 3) є стимулюючою виплатою; 4) виплачується працівникам органів ДВС у визначених законом випадках у порядку, затвердженому КМУ; 5) виплачується лише за умови стягнення виконавчого збору в фактично виконаному виконавчому провадженні; 6) джерелом виплати є відповідні асигнування Державного бюджету України.

Обґрунтовано, що основним завданням винагороди є стимулювання професійної діяльності працівників органів ДВС щодо фактичного виконання ними судових рішень і рішень інших органів, як захисту основоположного права людини на справедливий суд у розумінні положень Європейської конвенції з прав людини.

### РОЗДІЛ 3

## ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

### 3.1. Підстави та умови притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів Державної виконавчої служби

На дотриманні дисципліни праці базується будь-яка діяльність громадян, утім працівники інколи вчиняють дисциплінарні проступки, які шкодять дисципліні на їх робочих місцях. Проте дисциплінарні порушення, які вчиняють державні службовці тягнуть за собою більш негативні наслідки не лише для державного органу, а також можуть нанести шкоду правам та інтересам держави та суспільства. Адже державні виконавці та інші працівники органів ДВС є представниками держави, наділені від її імені владними повноваженнями щодо примусового виконання судових рішень і рішень інших органів. Із урахуванням суспільної значущості державної служби, порушення дисципліни з боку державних службовців, неналежне виконання ними своїх службових обов'язків, може становити значні ризики для якісної роботи інституту державної служби, а також формує упереджене ставлення суспільства до нього. Адже, надаючи оцінку роботі певного державного службовця, суспільство формує ставлення до державного апарату в цілому. Органи ДВС також не є виключенням, бо їх діяльність спрямована на забезпечення соціальної, політичної та економічної стабільності в державі, на підвищення рівня поваги громадян до закону та держави [133, с. 99].

Багато вчених-адміністративістів у своїх наукових працях приділяли увагу дослідженню дисциплінарної відповідальності державних службовців, зокрема В. Авер'янов, А. Авторгов, О. Бандурка, Ю. Битяк, Л. Крупнова, Р. Мельник, Є. Фурса, С. Фурса. Серед представників трудо-правової науки питанню дисциплінарної відповідальності працівників державних органів присвятили свої наукові доробки наступні вчені: Н. Вапнярчук, В. Венедіктов,

М. Іншин, С. Ківалов, Л. Могілевський, А. Подорожній, Є. Подорожній, С. Прилипко, О. Ярошенко та ін. учені. Проте проблема притягнення працівників виконавчої служби до дисциплінарної відповідальності ще не була досліджена комплексно, тому такий аналіз є актуальним.

Державні органи, які виконують функції щодо реалізації державної політики, є важливою ланкою забезпечення управлінського впливу, тому здійснення повноважень посадовими особами державних органів не є можливим без чітко встановлених заходів відповідальності [134, с. 438]. Враховуючи те, що відповідальність передбачає підпорядкування певних індивідів вимогам стабільності, порядку, інтересам членів суспільства, вона є одним із важливих регуляторів суспільного життя. Для працівників органів ДВС основним видом є дисциплінарна відповідальність, яка є більш деталізованою і складнішою, ніж юридична відповідальність працівника у традиційних правовідносинах [133, с. 99].

Правову основу дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС складають Конституція України [26], КЗпП України (загальні положення) [27], закони України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [13], «Про виконавче провадження» [25], «Про державну службу» [15] та ін. підзаконні нормативно-правові акти.

Говорячи про дисциплінарну відповідальність, доцільно зазначити, що остання має конституційно-правове підґрунтя. Так, у ст. 92 Конституції України [26] закріплено, що виключно законами України встановлюються підвалини цивільно-правової відповідальності; визначаються діяння, які є кримінальними злочинами, а також адміністративними чи дисциплінарними правопорушеннями, і передбачена юридична відповідальність за них. У КЗпП України [27] містяться положення про дисциплінарну відповідальність у таких нормах, а саме: у ст. 147-1 (дисциплінарні стягнення можуть застосовуватися органом, якому надано право прийняття на роботу працівників. Так,

дисциплінарні стягнення можуть застосовуватися до працівників відповідно до статутів, положень, інших актів законодавства про дисципліну та накладатися органами вищими щодо органів, зазначених у статтях 147-1); у ст. 252 (зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є); у ст. 252-8 (взаємна відповідальність роботодавця і бригад). Тобто КЗпП України містить загальні засади правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності працівників, у тому числі і працівників органів ДВС. Отже, будь-який працівник, незалежно від того, чи наділений він правовим статусом державного службовця, чи ні, при реалізації прав та обов'язків у трудових правовідносинах підпадає під дію трудо-правових норм.

У ЗУ «Про державну службу» [15] міститься розділ VIII Дисциплінарна та матеріальна відповідальність державних службовців, утім він не містить визначення поняття «дисциплінарна відповідальність». Тому звернімося до наукових доробок вітчизняних учених із цього питання. Так, у розділі VIII ЗУ «Про державну службу» «Дисциплінарна та матеріальна відповідальність державних службовців» закріплені такі глави: «Засади дисциплінарної відповідальності»; «Службова дисципліна», «Матеріальна відповідальність державних службовців», що регламентують питання забезпечення службової дисципліни. Варто зазначити, що одним із недоліків зазначеного є відсутність визначення поняття «дисциплінарна відповідальність державного службовця», а зазначено лише випадки, за які вона настає [133, с. 99].

Отже, крім дисциплінарних стягнень, передбачених КЗпП України [27] (догани чи звільнення) до держслужбовців можуть застосовуватися й інші, передбачені спеціальним законодавством. Водночас ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [13] «не містить положень про дисциплінарну відповідальність державних

виконавців та інших працівників органів Державної виконавчої служби, хоча детально регламентує таку відповідальність стосовно приватних виконавців (статті 37-41)» [133, с. 102].

Перед тим, як сформувати дефініцію поняття «дисциплінарна відповідальність працівників органів ДВС, вважаємо доцільним проаналізувати наукові доробки вчених з цього питання.

Передусім доцільно проаналізувати етимологію досліджуваного поняття, яке поєднує у собі дві самостійні правові категорії: «дисципліна» та «відповідальність». Відповідно до тлумачної словникової літератури слово «дисципліна» (*поход. від лат. Disciplina*) означає «навчальний предмет або галузь наукового знання – виховання» [135, с. 78]. Аналізуючи етимологічні джерела, можна резюмувати, що під словом «дисципліна» мається на увазі порядок; виховання; виховання задля дотримання порядку членами суспільства, або окремої групи.

Науковці не дійшли єдиної наукової позиції у питанні тлумачення поняття «дисциплінарна відповідальність». Так, К. Коваленко під державною відповідальністю пропонує розуміти «застосування до винного працівника в порядку й на умовах, передбачених законодавством про працю, дисциплінарних стягнень у вигляді обмежень особистого або організаційного характеру» [136, с. 39]. О. Селецький й В. Приходько вважає, що дисциплінарна відповідальність «є одним із найважливіших засобів забезпечення трудової дисципліни і полягає в обов'язку працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний ним дисциплінарний проступок, понести дисциплінарні стягнення, передбачені законодавством» [137, с. 169]. На переконання Н. Болотіної, дисциплінарна відповідальність є одним із видів юридичної відповідальності та розкривається в обов'язку працівника нести відповідальність перед роботодавцем за скоєний ним дисциплінарний проступок, за вчинення якого нормами трудового права визначені дисциплінарні стягнення [11, с. 440]. Схожої точки зору дотримуються й

О. Перунова і С. Селезень, які пишуть про те, що дисциплінарна відповідальність є обов'язком працівника нести відповідальність у вигляді дисциплінарних санкцій перед власником або уповноваженим ним органом за вчинений ним дисциплінарний проступок [138]. Дисциплінарна відповідальність працівників, з точки зору представників тудо-правової науки В. Жернакова, С. Прилипка й О. Ярошенка, «є одним із видів юридичної відповідальності, що встановлена законодавством за протиправну поведінку працівника». Вчені при цьому підкреслюють, що така відповідальність є «обов'язком працівника нести покарання, передбачене нормами законодавства про працю, за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків» [139, с. 282]. Більш обґрунтовано до тлумачення дисциплінарної відповідальності підходить Є. Подорожній, який визначає досліджувану категорію, як особливий правовий стан, який виникає між роботодавцем та працівником через порушення трудової дисципліни останнім. Вчений при цьому акцентує увагу на тому, що сутністю такого правового стану є «право застосувати до такого працівника відповідні стягнення, передбачені законодавством, та обов'язок працівника зазнати для себе певних, обумовлених застосуванням до нього дисциплінарних стягнень, несприятливих наслідків, вид і міра яких визначається трудовим законодавством» [140, с. 185].

У той же час О. Герасимів, досліджуючи наукові точки зору щодо суті та змісту поняття «дисциплінарна відповідальність», вказує на те, що вчені пропонують, переважно абстрактні дефініції цього терміну, адже в усіх запропонованих визначення присутні лише фрагментарні зв'язки цієї правової категорії з іншими явищами суспільного життя, як, наприклад: «законністю і правопорядком, із дисципліною працівників, із принципами організації та діяльності державного апарата; роллю державної дисципліни у вирішенні завдань, що стоять перед суспільством та державою; з питанням про коло суб'єктів дисципліни тощо» [141, с. 141]. У контексті аналізу дисциплінарної

відповідальності працівників, зокрема тих, які мають правовий статус державних службовців, ми повністю погоджуємося із автором, адже зв'язок дисципліни праці із такими суспільно-важливими категоріями, які були зазначені вище, є беззаперечним.

На наше переконання, найбільш наповнену змістом інтерпретацію правової категорії «дисциплінарна відповідальність» пропонує П. Луцюк, який пропонує тлумачити дисциплінарну відповідальність, як певний вид юридичної відповідальності, що застосовується до особи-працівника, «котрий умисно чи з необережності вчинив дисциплінарний проступок, та характеризується обумовленням спеціального правового статусу порушника (його обов'язком зазнати негативних наслідків морального, організаційного та матеріального характеру) та суб'єкта дисциплінарної влади (правом накладати на порушника трудової дисципліни дисциплінарне стягнення на підставі та у порядку, передбаченому чинним законодавством)» [142, с. 196-197]. У цій дефініції вчений акцентує увагу на спеціальному правовому статусі правопорушника дисципліни, а отже необхідно розмежовувати загальну та спеціальну дисциплінарну відповідальність.

Тож, якщо загальна дисциплінарна відповідальність застосовується до всіх працівників без винятку, це стосується навіть працівників тих галузей народного господарства, в яких діють статuti або положення про дисципліну, але не дивлячись ні на що значна частина працівників несе загальну дисциплінарну відповідальність [143, с. 234]. У свою чергу характерним для спеціальної дисциплінарної відповідальності є спеціальний суб'єкт дисциплінарного проступку, а також характеризується спеціальними видами дисциплінарних стягнень, і особливим порядком притягнення до дисциплінарної відповідальності. [144].

Працівник органу ДВС наділений спеціальним трудо-правовим статусом, а отже, є спеціальним суб'єктом дисциплінарної відповідальності, адже підстави, умови та порядок притягнення до дисциплінарної

відповідальності визначаються спеціальними нормативно-правовими актами, згаданими на початку цього підрозділу.

Для того, щоб надати більш обґрунтоване тлумачення правової категорії «дисциплінарна відповідальність працівників органів ДВС» проаналізуємо основні риси досліджуваного поняття, які виокремлюють науковці. Так, Н. Вапнярчук, досліджуючи основні ознаки дисциплінарної відповідальності держслужбовців, які перебувають на дипломатичній службі, вказує, що до них слід віднести такі: 1) присутність службової підлеглості; 2) наявність підстави – дисциплінарного проступку; 3) особливий процесуальний порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності; 4) наявні законодавчі обмеження «дисциплінарної влади» органу/посадової особи; 5) можливість з боку держслужбовця оскаржити дисциплінарне стягнення; 6) за вчинення одного дисциплінарного проступку може бути накладене лише одне дисциплінарне стягнення [145, с. 273-274]. При виокремленні характерних ознак є важливим розмежовувати спеціальну та загальну дисциплінарну відповідальність, адже їх ознаки часто змішують, що призводить до плутанини у правозастосуванні.

Досліджуючи дисциплінарну відповідальність державних виконавців, А. Купріянова прийшла до висновку, що аналізована категорія включає в себе наступне: «є засобом впливу на неправомірну поведінку держслужбовців, яка може проявлятися у невиконанні/неналежному виконанні службових обов'язків, або перевищенні повноважень, у вчинку, який порочить його як державного службовця, а також порушенні встановлених обмежень, які пов'язані з проходженням державної служби». З іншого ж боку, дослідниця зазначає, що «дисциплінарна відповідальність виступає формою захисту прав, свобод і законних інтересів фізичних і юридичних осіб у державі від неправомірних дій зазначеної категорії державних службовців» [146].

Тож, серед основних рис дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС можна виокремити такі:



а) закріплена нормами як загального трудового законодавства, так і спеціального законодавства (про виконавче провадження та державну виконавчу службу);

б) є однією зі складових трудо-правового статусу;

в) діє тільки у межах реалізації службових повноважень стосовно безпосереднього управління у сфері виконання судових рішень, а також рішень інших органів;

г) є наслідком дисциплінарного проступку працівників органів ДВС;

д) накладається у визначеному законом порядку виключно вповноваженими органами чи посадовими особами;

е) є механізмом впливу на діяльність працівників виконавчої служби [133, с. 103].

Отже, дисциплінарна відповідальність працівників органів ДВС – це вид спеціальної юридичної відповідальності, яка є наслідком дисциплінарного проступку у сфері примусового виконання рішень, за яке передбачено застосування певних видів дисциплінарних стягнень, що реалізується у визначеному законом порядку.

Дисциплінарна відповідальність державних виконавців та інших працівників органів ДВС настає при виникненні відповідних підстав та умов для її застосування. Головною підставою дисциплінарної відповідальності у галузі трудового права є порушення працівником положень трудового законодавства [147, с. 170; 148, с. 47-48], тобто порушення трудової дисципліни, яке виявляється у вчиненні працівником дисциплінарного проступку. Тобто підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, вчинений працівником.

Дослідженню питань, пов'язаних із порушенням трудової дисципліни та визначенню поняття та складу дисциплінарного проступку присвячено чимало наукових доробок учених у галузі трудо-правової науки [149, с. 138-140; 150, с. 402; 151, с. 140]. Принагідно згідно зі ст. 65 ЗУ «Про державну

службу» [15] підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення.

У теорії трудового права надаються різні тлумачення дисциплінарного проступку. Так, М. Іншин зазначає, що підставою для дисциплінарної відповідальності є «порушення правил службового розпорядку, посадових інструкцій, наказів начальників (керівників), а також певних морально-етичних вимог», розуміючи під цим саме дисциплінарний проступок [24, с. 399]; О. Новак аналізуючи дисциплінарну відповідальність державних службовців визначає, що об'єктом дисциплінарного проступку таких суб'єктів виступають відносини, що забезпечують нормальне й ефективне функціонування державного апарату, сюди входять також відносини, які становлять зміст службово-трудової діяльності держслужбовців [152, с. 131].

Отже, дисциплінарна відповідальність настає внаслідок вчинення працівником дисциплінарного проступку. З цього слідує необхідність визначення сутності дисциплінарного проступку як підстави притягнення працівників органу ДВС до дисциплінарної відповідальності, адже на цьому підґрунті можна зрозуміти важливість дисциплінарної відповідальності, як ефективного засобу вирішення питання забезпечення дисципліни праці та підвищення якості роботи таких працівників.

Тож, під дисциплінарним проступком працівників органів ДВС пропонуємо розуміти протиправне винне діяння таких працівників, вчинене шляхом порушення правил, обмежень, або зловживання, невиконання/неналежного виконання трудових обов'язків, що ставить під загрозу службову дисципліну в органах виконавчої служби.

Згідно із ч. 2 ст. 65 ЗУ «Про державну службу» [15] дисциплінарний проступок характеризують такі ознаки, як: протиправність, винність, караність, дія або бездіяльність чи прийняття рішення; неналежне виконання або невиконання посадових обов'язків, інших вимог, установлених Законом або іншими нормативно-правовими актами, зокрема: законами України «Про запобігання корупції» [79], «Про очищення влади» [153] та ін.

Окрім ознак, дисциплінарний проступок має свою внутрішню структуру, яку складають чотири взаємопов'язані між собою елементи: об'єкт; об'єктивна сторона; суб'єкт; суб'єктивна сторона [154, с. 74]. Зважаючи на вищевикладене, суб'єктом дисциплінарного проступку у сфері примусового виконання рішень – є «особи, які перебувають у трудових та службово-трудовах відносинах із роботодавцями» [155, с. 90]. Тобто це фізична особа – громадянин України, який наділений правовим статусом державного службовця, який обіймає посаду в органах ДВС (як правило це державні виконавці ДВС та інші працівники цього державного органу).

Суб'єктивну сторону дисциплінарного проступку визначають як вину або внутрішнє психічне ставлення особи до вчиненого дисциплінарного проступку. З цього приводу Н. Хуторян зазначає, що «вина характеризується двома моментами: інтелектуальним – усвідомленням працівником шкідливого для іншої сторони характеру своїх діянь (дії чи бездіяльності) і вольовим, тобто бажанням настання шкідливих наслідків або байдужим до них ставленням» [156, с. 54]. Отже, суб'єктивною стороною дисциплінарного проступку у сфері примусового виконання рішень є вина, тобто психічне ставлення порушника дисципліни, який є працівником органу ДВС, до наслідків своїх дій, виражена як умисел чи необережність. Суб'єктивну сторону проступку завжди супроводжують умисел або необережність.

Об'єктом дисциплінарного проступку на думку С. Прилипка й О. Ярошенка «є внутрішній трудовий розпорядок, зокрема такий його елемент, як трудові обов'язки» [157, с. 529]. Об'єктом дисциплінарного

проступку є суспільні відносини, пов'язані із організацією і функціонуванням державної служби. Вчені виокремлюють: «а) загальний об'єкт – який складає сукупність усіх відносин, що виникають при проходженні державної служби; б) родовий об'єкт – суспільні відносини, пов'язані із дотриманням службової дисципліни; в) безпосередній об'єкт – визначені суспільні відносини, яким завдано шкоду вчиненням дисциплінарного проступку» [14, с. 356].

З урахуванням зазначеного, пропонуємо загальний об'єкт визначити як правовідносини, пов'язані з реалізацією повноважень працівниками органів ДВС у сфері примусового виконання рішень; родовий об'єкт відповідно складають правовідносини, що складають сутність примусового виконання судових рішень і рішень інших органів; безпосередній об'єкт – визначається спеціальним законодавством у сфері примусового виконання рішень, а також посадовими інструкціями працівників органу ДВС.

Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку на думку В. Костюка «складається з протиправної поведінки суб'єкта». Вчений звертає увагу на те, що «немає юридичного значення, чи такий проступок призвів до заподіяння шкоди роботодавцеві, чи ні. Протиправність поведінки полягає в порушенні трудових обов'язків, закріплених нормами трудового права» [158, с. 5]. Отже, об'єктивною стороною дисциплінарного проступку у сфері примусово-виконавчої діяльності є зовнішній прояв працівниками органу ДВС протиправної поведінки, пов'язаної із організацією і діяльністю зазначеного органу.

У теорії права структуру об'єктивної сторони дисциплінарного проступку складають такі елементи: протиправна поведінка держслужбовця, у тому числі працівника органу ДВС; шкідливі наслідки проступку, які завдають шкоди державі; авторитету органу ДВС; нормальному його функціонуванню; дисципліні та порядку в органі ДВС; авторитету керівника відповідного органу ДВС; авторитету самого працівника відповідного органу ДВС; причинний зв'язок між поведінкою і наслідками; факультативні

елементи, як час, обстановка, місце вчинення дисциплінарного проступку працівником органу ДВС, що можуть визначати протиправність діяння такого працівника.

Щодо умов притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС доцільно знову ж таки звернутися до загальних підстав усіх видів юридичної відповідальності, адже як зазначає Н. Хуторян «в юридичній науці є категорії, які є спільними для права взагалі й не можуть в одній галузі права розумітися так, а в іншій – інакше, у тому числі й для трудового права» [156, с. 53-54].

Тож, умовами притягнення особи до юридичної, у тому числі дисциплінарної відповідальності у трудовому праві є такі: 1) протиправність діяння (бездіяльності), що порушує дисципліну; 2) причинно-наслідковий зв'язок між порушенням та наслідками; окремі науковці в галузі трудового права до умов притягнення до відповідальності також відносять; 3) вину [143, с. 233]. Спробуємо проаналізувати кожен окрему умову в контексті нашого дослідження.

Розглядати дисциплінарний проступок працівника у контексті його протиправності можна лише як винне неналежне виконання або невиконання покладених на працівника трудових обов'язків. Зважаючи на спеціальний правовий статус працівників органів ДВС, у цьому контексті доцільно вживати термін «порушення службової дисципліни». Саме протиправність розглядається судами при вирішенні трудових спорів. Так, ВС у постанові від 22.07.2020 у справі № 554/9493/17 [159] зазначив, що «дисциплінарний проступок визначається як винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків». До складових дисциплінарного проступку, які фактично є умовами притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, суд відносить наступні: «дії (бездіяльність) працівника; порушення або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку між діями

(бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків», при цьому акцентуючи увагу на тому, що «недоведеність хоча б одного з цих елементів виключає наявність дисциплінарного проступку» [159].

Законодавство у сфері державної служби визначає перелік діянь, які у розумінні законодавця вважаються порушенням службової дисципліни, але, безумовно, для встановлення події дисциплінарного проступку важливо визначити коло службових обов'язків працівника, але у цьому контексті необхідно зважати саме на ті обов'язки, що складають зміст його трудової функції і працівник обов'язково має бути проінформований щодо них. З цього приводу також склалася усталена судова практика. Так, Велика Палата ВС у своїй постанові від 29.05.2019 у справі № 452/970/17 у пунктах 28, 29 приходять до висновку, що «роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Отже, роботодавець не може ставити у вину працівникові та притягати його до дисциплінарної відповідальності у випадку невиконання обов'язків, які не обумовлені трудовим договором і про які працівник не був проінформований належним чином» [160].

У контексті розгляду питання щодо протиправності дії/бездіяльності працівника органу ДВС ВС у своїй постанові від 19.08.2021 у справі № 140/9314/20 [161] у п. 39 зазначив наступне: «вирішуючи питання щодо невиконання або неналежного виконання посадових обов'язків державним службовцем, слід у першу чергу виходити із того, що такі обов'язки, їх зміст і обсяг повинні бути визначені Законом та підзаконним нормативно-правовим актом». Із зазначеного слідує, що «незнання закону не позбавляє відповідальності». Але у п. 40 зазначеної постанови ВС указав на наступне: «при цьому, в залежності від статусу посади державної служби, слід розрізняти види посадових обов'язків. Так, остання (найнижча) ланка посадової особи державної служби у відповідному підрозділі має менший

обсяг і зміст обов'язків, в їх порівнянні із керівником державної служби такого підрозділу, в якого окрім виконання обов'язків, визначених законом, додатково наявні організаційно-розпорядчі функціональні права та обов'язки, як правило пов'язані із загальним керівництвом і контролем». Тобто суд у своїй постанові фактично вказав, що працівник органу ДВС несе дисциплінарну відповідальність лише в межах професійних обов'язків, які складають його трудову функцію і щодо яких він поінформований, а тому якщо жодним нормативним актом не визначені певні обов'язки, які повинен виконувати державний службовець, то відповідно невиконання чи неналежне виконання таких службових обов'язків не може вважатися порушенням трудової дисципліни. Із зазначено слідує друга умова притягнення до дисциплінарної відповідальності – причинно-наслідковий зв'язок між дисциплінарним проступком, з приводу якого порушено дисциплінарне провадження та виконанням державним службовцем, зокрема працівником органу ДВС своїх обов'язків. Якщо причинно-наслідкового зв'язку між дисциплінарним проступком та порушенням службових обов'язків дисциплінарною комісією встановлено не буде, то державного службовця неможливо притягти до дисциплінарної відповідальності.

Окремо розглянемо третю умову притягнення до дисциплінарної відповідальності – вини. Серед учених у трудо-правовій галузі точаться дискусії саме щодо цієї умови. Так, Н. Хуторян з цього приводу зазначає, що вину працівника недоречно розглядати в контексті визначення умов притягнення до дисциплінарної відповідальності, оскільки вину можна розглядати лише як елемент підстави дисциплінарного проступку [154, с. 53]. У цьому підрозділі дисертації ми також розглядали вину як основний елемент суб'єктивної сторони дисциплінарного проступку. Безперечно, особу можна притягти до юридичної відповідальності лише за умисне, винне діяння, а тому вина у формі умислу є однією з умов притягнення до дисциплінарної відповідальності, зокрема працівників органів ДВС.

Із зазначеного вище слідує, що умовами притягнення працівників органів ДВС є наступні: 1) протиправність діяння (бездіяльності), що порушує дисципліну; 2) причинно-наслідковий зв'язок між порушенням та наслідками; 3) вина.

Принагідно варто зазначити, що ч. 2 ст. 65 ЗУ «Про державну службу» визначає чіткий перелік діянь, що у розумінні положень цього Закону, визнаються дисциплінарними проступками, які в подальшому стають підставою до притягнення винної особи – працівника, у тому числі органу ДВС до дисциплінарної відповідальності. Так, Законом [15] встановлено такий перелік дисциплінарних проступків держслужбовців, які є підставами для дисциплінарної відповідальності, як-то: а) порушення Присяги державного службовця; б) порушення правил етичної поведінки; в) вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; г) дії, що шкодять авторитету державної служби; ґ) неналежне виконання або невиконання службовцем його посадових обов'язків, актів відповідних органів влади, наказів (розпоряджень), а також окремих доручень керівників, у межах їхніх повноважень; д) недотримання правил внутрішнього службового розпорядку; е) перевищення службових повноважень, без ознак кримінального або адміністративного правопорушення; є) невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця; ж) використання повноважень у власних (особистих) інтересах або в неправомірних приватних інтересах третіх осіб; з) під час вступу на державну службу надання недостовірної інформації щодо обставин, які стають на заваді реалізації права на державну службу, а також неподання належної інформації про відповідні обставини, що виникли під час проходження служби; и) неповідомлення керівнику органу державної служби щодо відносин прямої підпорядкованості, які виникли між державним службовцем та близькими особами протягом п'ятнадцяти днів з дня їх виникнення; і) прогул працівника без поважних причин, включаючи випадок відсутності державного службовця на службі



більше 3-х годин протягом робочого дня; і) поява працівника на службі в нетверезому стані, у тому числі у стані токсичного або наркотичного сп'яніння; й) прийняття державним службовцем необґрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше заподіяння шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу злочину або адміністративного правопорушення [15].

Отже, чинним законодавством передбачений вичерпний перелік дисциплінарних проступків, учинення яких є підставами для притягнення державного виконавця або іншого працівника органу ДВС до дисциплінарної відповідальності. Цей факт беззаперечно є позитивним, адже вичерпність такого переліку є «своєрідною гарантією того, що державного службовця може бути притягнуто до відповідальності лише на законних підставах» [133, с. 103]. Водночас необхідно наголосити на негативному аспекті, який проявляється у тому, що «національним законодавством не враховано особливостей службово-трудової діяльності працівників органів ДВС, що викликає складнощі у правозастосовній діяльності» [133, с. 103].

Отже, дисциплінарна відповідальність державних службовців настає за наявності відповідних підстав та умов. Основною «підставою дисциплінарної відповідальності в трудовому праві нашої держави є саме порушення працівником норми трудового законодавства» [156, с. 53; 162, с. 127-128], тобто вчинення дисциплінарного проступку, який згідно із ч. 1 ст. 147 КЗпП України [27] кваліфікується як порушення трудової дисципліни.

З наведеного можна дійти висновку, що основною підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органу ДВС є вчинення працівником цього органу дисциплінарного проступку. Втім, якщо застосувати комплексний підхід при дослідженні зазначеної підстави, то можна прийти до висновку, що настанню дисциплінарної відповідальності працівників органу ДВС передують:

1) фактична підстава, яка засвідчує «сам факт вчинення дисциплінарного проступку», а також склад дисциплінарного проступку;

2) юридична підстава, яка передбачає, з одного боку, правило поведінки такого держслужбовця, а з іншого, передбачену законом або іншими нормативно-правовими актами санкцію за вчинення такого проступку;

3) процесуальна підстава, яка передбачає наявність відповідного юридичного акту компетентного органу (начальника органу ДВС або іншої уповноваженої особи), який розглянув справу про дисциплінарний проступок і надав цій процедурі процесуального оформлення.

Отже, аналізуючи положення КЗпП України [27], який правовою підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності визначає порушення норм трудової дисципліни, з урахуванням нормативно-правової основи, яка застосовується у процесі притягнення працівників органів ДВС до дисциплінарної відповідальності, можна визначити великий перелік підстав, а тому для їх упорядкування вбачається необхідним прийняття єдиного нормативно-правового акту, який урегулював би зазначені питання. Тому для зручності підготовки такого нормативно-правового акту, а також для зручності правозастосовної діяльності пропонуємо класифікувати підстави притягнення працівників органів ДВС до дисциплінарної відповідальності за наступними критеріями:

– залежно від правового статусу працівника, можна розмежувати підстави на: 1) ті, які розповсюджуються на всіх працівників органів ДВС; 2) ті, які розповсюджуються на державних виконавців органів ДВС; 3) ті, які розповсюджуються на керівників органів ДВС;

– залежно від прояву поведінки працівника органу ДВС розрізняють дії або бездіяльність;

– залежно від форми психічного відношення до діяння розрізняють: а) вчинені з необережності; б) вчинені умисно;

– залежно від правових наслідків розрізняють: а) ті, які завдають шкоди державі, її інститутам, суспільству або суспільним відносинам; б) ті, які не несуть загрози, та, відповідно, не можуть завдати шкоди державі, її інститутам, суспільству або суспільним відносинам тощо.

Проаналізувавши різні точки зору з приводу вдосконалення правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності державних службовців, у тому числі працівників органів ДВС, вважаємо, що передусім необхідно внести зміни до ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» шляхом доповнення його статтею, «якою передбачити визначення поняття «дисциплінарна відповідальність працівників органів ДВС», закріпити перелік дисциплінарних проступків, а також дисциплінарних стягнень у разі вчинення таких проступків працівниками органу ДВС, що приведе його зміст у відповідність до діючого законодавства про державну службу» [133, с. 105].

З нашої точки зору, заслуговує на увагу пропозиція вітчизняних науковців щодо прийняття єдиного нормативно-правового акту, який би містив загальний для всіх державних службовців, зокрема для працівників органів ДВС перелік дисциплінарних проступків та дисциплінарних стягнень. Наприклад, закріпити в такому нормативно-правовому акті такі види дисциплінарних проступків, як-то: «невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків; умисне або, внаслідок недбалості, грубе порушення державним службовцем прав та свобод людини, грубе порушення закону, яке призвело до істотних негативних наслідків; безпідставне затягування розгляду справи; розголошення таємниці, що охороняється законом, таємниці, яка стала відома державному службовцю під час виконання повноважень; порушення встановленого законом порядку подання декларації державним службовцем; вчинення дій, що порочать звання державного службовця та можуть викликати сумнів у об'єктивності, неупередженості, незалежності, чесності та непідкупності органів державної служби; систематичне порушення правил

етики та службового розпорядку; зловживання повноваженнями в особистих інтересах» [163, с. 136].

Із проведеного вище аналізу, вбачається, що нормативно-правові акти, які регулюють питання дисциплінарної відповідальності, зокрема працівників органу ДВС, у повній мірі не враховують специфіку правового статусу таких працівників, а тому можна дійти висновку «про недостатність уваги з боку законодавця, а також науковців до питання відповідальності такої категорії державних службовців, наділених спеціальними повноваженнями як державні виконавці» [133, с. 105].

Тобто фактично КЗпП України містить загальні засади правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності працівників, у тому числі й працівників органів ДВС. Отже, будь-який працівник незалежно від того, чи наділений він правовим статусом державного службовця, чи ні при реалізації прав та обов'язків у трудових правовідносинах підпадає під дію трудо-правових норм.

Працівник органу ДВС наділений спеціальним трудо-правовим статусом, а отже, є спеціальним суб'єктом дисциплінарної відповідальності, адже підстави, умови та порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності визначаються не тільки загальними, а й спеціальними нормативно-правовими актами.

Серед основних рис дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС виокремлено наступні:

а) закріплена нормами як загального трудового законодавства, так і спеціального законодавства (про виконавче провадження та державну виконавчу службу);

б) є однією зі складових трудо-правового статусу;

в) діє лише в межах реалізації службових повноважень щодо управління або безпосереднього виконання у сфері примусового виконання рішень юрисдикційних органів;

- г) є наслідком дисциплінарного проступку працівників органів ДВС;
- д) накладається лише вповноваженими органами чи посадовими особами в чітко визначеному порядку;
- е) є механізмом впливу на діяльність працівників виконавчої служби [133, с. 103].

Отже, дисциплінарна відповідальність працівників органів ДВС – це вид спеціальної юридичної відповідальності, яка є наслідком дисциплінарного проступку у сфері примусового виконання відповідних рішень, за яке передбачено застосування певних видів дисциплінарних стягнень, що реалізується у визначеному законом порядку.

Окрім ознак, дисциплінарний проступок працівників органу ДВС має свою внутрішню структуру, яку складають чотири елементи, як-то: об'єкт, об'єктивна сторона, суб'єкт, суб'єктивна сторона. Було аргументовано, що суб'єктом дисциплінарного проступку у сфері примусового виконання рішень є фізична особа – громадянин України, який наділений правовим статусом державного службовця, обіймає посаду в органах ДВС (як правило це державні виконавці ДВС та інші працівники цього державного органу).

Суб'єктивною стороною дисциплінарного проступку у сфері примусового виконання рішень є вина, тобто психічне ставлення порушника, який є працівником органу ДВС, до наслідків своїх дій, виражена як умисел чи необережність.

Об'єктом виступають суспільні відносини, пов'язані із організацією і функціонуванням органів примусового виконання рішень. При цьому загальний об'єкт визначено як правовідносини, пов'язані з реалізацією повноважень працівниками органів ДВС у сфері примусового виконання рішень. Відповідно родовий об'єкт – правовідносини, що складають сутність примусового виконання рішень відповідних органів; безпосередній об'єкт визначається спеціальним законодавством у сфері примусового виконання рішень, а також посадовими інструкціями працівників органу ДВС.

Об'єктивною стороною у сфері примусово-виконавчої діяльності є зовнішній прояв працівниками органу ДВС протиправної поведінки, пов'язаної з організацією і діяльністю зазначеного органу. Об'єктивна сторона складається із таких елементів: протиправна поведінка держслужбовця, у тому числі працівника органу ДВС; шкідливі наслідки проступку, які завдають шкоди державі, авторитету органу ДВС, нормальному його функціонуванню, дисципліні та порядку в органі ДВС, авторитету керівника відповідного органу ДВС, авторитету самого працівника відповідного органу ДВС; причинний зв'язок між поведінкою і наслідками; факультативні елементи, як час, обстановка, місце вчинення дисциплінарного проступку працівником органу ДВС, що можуть визначати протиправність діяння такого працівника.

### **3.2. Порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів Державної виконавчої служби**

Забезпечення дисципліни праці працівників у органах ДВС усіх рівнів є невід'ємною складовою у системі відправлення правосуддя в Україні, адже саме виконавче провадження є останньою процесуальною стадією судового провадження, а державна виконавча служба є органом примусового виконання, зокрема судових рішень, більшість з яких перебуває на виконанні саме у цьому державному органі. Наслідком вчинення працівником органу ДВС дисциплінарного проступку є його притягнення до дисциплінарної відповідальності. Процедура притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності відбувається у визначеному законом порядку, який ми розглянемо у цьому підрозділі дисертації.

Правовою основою порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС є КЗпП України [27], ЗУ «Про державну службу» [15], постанова КМУ «Про затвердження Порядку

здійснення дисциплінарного провадження» [164] та ін. нормативно-правові акти, які будуть розглянуті в цьому підрозділі дисертації. Водночас спеціальні закони у сфері примусового виконання не регулюють порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС, на відміну від приватних виконавців. Так, ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» (статті 34-42) [13] визначає порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності приватних виконавців із урахуванням їх спеціального правового статусу. На жаль, навіть, зважаючи на специфіку правового статусу державних виконавців та інших працівників органів ДВС, положення цього Закону та інших спеціальних нормативно-правових актів у сфері примусового виконання рішень не врегульовують питання дисциплінарної відповідальності. КЗпП України [27] містить лише загальні положення щодо порядку застосування дисциплінарних стягнень, їх оскарження та зняття. При цьому Порядок здійснення дисциплінарного провадження [164] визначає процедуру роботи дисциплінарних комісій розгляду дисциплінарних справ у межах дисциплінарних проваджень, порушених у відношенні державних службовців.

Передусім слід зазначити, що порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС у трудо-правовій галузі – це діяльність визначеного законодавством кола суб'єктів щодо розслідування дисциплінарного проступку, виявлення винної особи та накладення на особу, яка притягується до відповідальності дисциплінарного стягнення. Основною і центральною стадією процесу притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців, у тому числі і працівників органу ДВС, є дисциплінарне провадження, якому чимало вітчизняних учених присвятили свої наукові доробки [165; 166; 167; 168]. Так, І. Картузова характеризує дисциплінарне провадження, як урегульовану законодавством діяльність окремих уповноважених суб'єктів, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення. При цьому вчена вказує, що для дисциплінарного

провадження обов'язковою умовою є гарантування дотримання прав та законних інтересів державних службовців [168]. На думку С. Ківалова, дисциплінарне провадження – «це врегульована законодавством діяльність уповноважених органів щодо застосування дисциплінарних стягнень при дотриманні прав і законних інтересів винних осіб» [169, с. 48]. Ми вважаємо таке визначення узагальненим та таким, що не відображає сутності дисциплінарного провадження.

Н. Медведенко під дисциплінарним провадженням має на увазі «регламентовану правовими нормами діяльність уповноважених на те посадових осіб, спрямовану на встановлення підстав та вирішення питання щодо застосування передбачених законодавством заходів дисциплінарного впливу (заходів стягнення, заохочення, інших заходів виховного впливу)» [165, с. 71-72]. Щодо цього Н. Панова зазначає, що розуміння того, що «кожний проступок, вчинений державним службовцем під час своєї професійної діяльності, має викликати відповідне реагування з боку компетентних осіб», підвищує ефективність роботи державних службовців. У той же час вчена влучно підкреслює, що «державний службовець повинен бути захищеним від дій, вчинків чи рішень керівників, що суперечать закону, а дисциплінарну відповідальність він може нести винятково у зв'язку з вчиненням дисциплінарного проступку та в чітко визначеному чинним законодавством порядку» [170, с. 342], а тому на законодавчому рівні має бути закріплений порядок притягнення до відповідальності працівників, який би враховував особливості їх правового статусу.

Беручи до уваги наукові доробки вчених [166; 167; 168; 169; 171], які досліджували питання дисциплінарного провадження, пропонуємо під дисциплінарним провадженням розуміти діяльність визначеного кола уповноважених суб'єктів щодо встановлення події, місця, обставин, встановлення винної особи у вчиненні дисциплінарного проступку та притягненні її до дисциплінарної відповідальності. Зі змісту запропонованого



нами визначення вбачається, що дисциплінарне провадження складається із певних стадій. Ідею стадійності також обстоює Т. Мінка, яка виокремлює п'ять стадій дисциплінарного провадження: «порушення дисциплінарного провадження; службове розслідування; прийняття рішення, оскарження прийнятого рішення та виконання рішення про накладення дисциплінарного стягнення» [172, с. 248]. Цієї точки зору також дотримується й Л. Корнюта [173, с. 160].

Аналізуючи основне призначення а також зміст стадій дисциплінарного провадження, Д. Полівчук пише, що зміст кожної стадії виражається у наступному: «у діях уповноважених суб'єктів щодо перевірки наявності підстав і приводів порушення провадження; стадії службового розслідування», на якій відбувається збір доказів; розгляду дисциплінарної справи і прийняття відповідного рішення – розгляд матеріалів дисциплінарної справи; оскарження рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу» – перевірка законності та обґрунтованості рішення; а також виконання рішення – у виконанні обліку й знятті накладеного дисциплінарного стягнення» [174, с. 14].

Ураховуючи доробки науковців, які обстоюють ідею стадійності дисциплінарного провадження, а також аналіз глави 2 розділу VIII ЗУ «Про державну службу» [15] і положення Порядку здійснення дисциплінарного провадження [164] ми вбачаємо доцільним виокремити такі стадії порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності, умовно поділивши їх на основні та додаткові. До основних стадій можна віднести:

I стадія – порушення дисциплінарного провадження, що починається з моменту прийняття про це рішення – це початкова стадія дисциплінарного провадження, початковим моментом якої є дата видання наказу, або розпорядження про порушення дисциплінарного провадження. Таке рішення приймає лише суб'єкт призначення. На цій стадії також відбуваються заходи організаційного характеру, наприклад, збір документів, що стосуються події

дисциплінарного проступку; повідомлення працівнику про порушення дисциплінарного провадження; формування складу дисциплінарної комісії, який затверджується відповідним наказом керівника державної служби; формування дисциплінарної справи.

Дисциплінарну комісію щодо державних службовців категорії «Б», тобто тих службовців, які займають посади керівників державної служби в державних органах, у тому числі їх заступників утворює суб'єкт призначення. Стосовно інших державних службовців, які займають посади держслужби категорії «Б» і «В» дисциплінарну комісію створює керівник державної служби в кожному державному органі відповідно. Формування дисциплінарної справи відбувається з метою збору інформації щодо обставин вчинення дисциплінарного проступку. Дисциплінарною комісією формується дисциплінарна справа для визначення ступеня вини, характеру і тяжкості дисциплінарного проступку [164]. Принагідно слід зазначити, що дисциплінарна комісія для проведення службового розслідування формує дисциплінарну справу, робота з якою визначена наказом НАДС № 49 «Про затвердження Порядку обліку та роботи з дисциплінарними справами» [175].

У ст. 76 ЗУ «Про державну службу» [15] закріплено право працівника, у відношенні якого порушено дисциплінарне провадження на ознайомлення з матеріалами дисциплінарної справи, за результатами якого державний службовець має наступні права, як-то: подавати свої зауваження до висновку; звертатися із клопотаннями щодо вжиття додаткових заходів для з'ясування важливих обставин для справи; а також подавати додаткові документи і пояснення, які стосуються обставин дисциплінарної справи. Всі подані документи мають бути долучені до матеріалів справи.

У диспозиції цієї статті є обмовка про те, що державний службовець має право на ознайомлення лише «перед прийняттям відповідного рішення про накладення на нього дисциплінарного стягнення» На наш погляд, таке формулювання є дискримінаційним, тобто таким що обмежує право

державного службовця на захист від необґрунтованих звинувачень. Має бути дотримана умова розумності та достатності строків на ознайомлення з матеріалами справи. Так, зокрема, п. 6 Порядку обліку та роботи з дисциплінарними справами [175] у чинній редакції викладено наступним чином: «державний службовець, щодо якого здійснюється дисциплінарне провадження має право доступу до інформації про нього, яка збирається та зберігається, в тому числі має право в будь-який час знайомитись із дисциплінарною справою, робити з неї виписки, давати письмові пояснення, надавати відповідні документи та матеріали щодо обставин, які досліджуються, а також порушувати клопотання про одержання і залучення до матеріалів нових документів». Такі юридичні колізії мають бути усунені, шляхом внесення відповідних законодавчих змін та приведення правових норм у відповідність одна до одної.

З огляду на зазначене, пропонуємо внесення змін до ч. 1 ст. 76 ЗУ «Про державну службу» та викласти її у такій редакції:

«З моменту повідомлення державного службовця про порушення у його відношенні дисциплінарного провадження, така особа має право на ознайомлення з усіма матеріалами дисциплінарної справи, надавати додаткові письмові пояснення та документи, що стосуються матеріалів дисциплінарної справи, заявляти клопотання та знімати копії».

Принагідно зазначимо, що на цій стадії дисциплінарного провадження важливим є визначення моменту повідомлення працівника про порушене у його відношенні дисциплінарне провадження. При цьому слід зазначити, що ані ЗУ «Про державну службу» [15], ані Порядком здійснення дисциплінарного провадження [164], ані законами у сфері примусового виконання рішень не врегульовано питання, яким чином та в якій формі та коли має бути повідомлений державний службовець про дисциплінарне провадження, що порушене стосовно нього. Тому пропонуємо запровадити відповідні зміни до Порядку здійснення дисциплінарного провадження [164]

шляхом включення до п. 2 додаткового положення щодо письмового ознайомлення державного службовця, стосовно якого порушено дисциплінарне провадження, із наказом (розпорядженням) про порушення дисциплінарного провадження.

Резюмуючи, можна охарактеризувати першу стадію як підготовчу, в якій визначаються суб'єкти, встановлюються обставини та фактичні дані, збираються відповідні документи. Також слід звернути увагу, що на цій стадії дисциплінарного провадження до державного службовця може бути застосоване обмеження у вигляді відсторонення. Так, ЗУ «Про державну службу» [15] визначені підстави, строки та умови відсторонення від виконання трудових обов'язків. Як зазначає Л. Біла-Тіунова, «відсторонення – це тимчасове недопущення суб'єктом призначення державного службовця до виконання посадових обов'язків, у випадках, передбачених законодавством» [14, с. 395]. Вчена влучно зазначає, що відсторонення державного службовця на час проведення дисциплінарного провадження «є правом, а не обов'язком суб'єкта призначення, яке може бути ним реалізовано з урахуванням характеру та тяжкості вчиненого правопорушення» [14, с. 395].

Законодавець у ст. 72 ЗУ «Про державну службу» [5] чітко визначає лише умови, за наявності яких державного службовця може бути відсторонено, як-то:

1) якщо виявлено порушення, передбачені ч. 2 ст. 64 Закону [15]: а) у разі порушення Присяги; б) перевищення службових повноважень, що не містить ознак кримінального або адміністративного правопорушення; в) порушення вимог щодо політичної неупередженості службовця; г) використання наданих службовцю повноважень у власних інтересах або в інтересах (неправомірних) третіх осіб; д) у частині подання декларації державним службовцем, який займає посаду державної служби категорії «А» або категорії «Б», у тому числі дотримання строків її подання, про контакти, що пов'язане із порушенням вимог ЗУ «Про запобігання загрозам

національній безпеці, пов'язаним із надмірним впливом осіб, які мають значну економічну та політичну вагу в суспільному житті (олігархів)»; ж) подання при вступі на державну службу інформації, що не має дійсності, про обставини, які перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неповідомлення необхідної інформації щодо обставин, які виникли під час проходження служби; д) прийняття державним службовцем необґрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше заподіяння шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу кримінального або адміністративного правопорушення [15];

2) іншою законодавчою умовою, за наявності якої державного службовця можна відсторонити від виконання трудових обов'язків на час здійснення дисциплінарного провадження – у разі виявлення порушень, вчинення яких тягне за собою застосування дисциплінарного стягнення до державного службовця.

Рішення щодо відсторонення службовця на час проведення службового розслідування приймається безпосереднім керівником або суб'єктом призначення. Відповідно до ч. 2 ст. 72 ЗУ [15] рішення приймається або з моменту порушення дисциплінарного провадження, або у процесі його здійснення [15]. Тобто законодавець не розмежовує стадію дисциплінарного провадження, на якій може бути прийнято рішення про відсторонення працівника, і чітко не фіксує момент настання юридичного факту, що може бути підставою для прийняття такого рішення. На наш погляд, логічно було б приймати таке рішення в момент порушення дисциплінарного провадження. Вважаємо, що таке формулювання фабули аналізованої статті може бути приводом для зловживань та маніпуляцій з боку керівників відповідного органу ДВС, а тому, з нашої точки зору, положення ч. 2 ст. 72 ЗУ «Про державну службу» мають зазнати коригувань шляхом запровадження відповідних законодавчих змін.

Рішення про відсторонення державного службовця приймається у тому разі, коли існує вірогідність, що така особа може: а) знищити/підробити речі/документи, що мають значення для вирішення дисциплінарної справи; б) впливати на працівників цього органу шляхом здійснення на них тиску у вигляді погроз; в) перешкоджати об'єктивному з'ясуванню обставин у дисциплінарній справі [15]. Тривалість відсторонення державного службовця від виконання ним службово-трудових обов'язків не може перевищувати тривалість проведення дисциплінарного провадження.

II стадія – розгляд дисциплінарної справи. Це найбільш важлива, вирішальна та складна стадія дисциплінарного провадження, яка складається з двох етапів: 1) збір інформації та матеріалів дисциплінарної справи; 2) розгляд матеріалів справи, відбір пояснень, дослідження всіх обставин, що мають значення для прийняття рішення. Основною метою цієї стадії є: а) збирання інформації щодо подій та обставин, які стали приводом для порушення дисциплінарного провадження; б) з'ясування характеру і тяжкості дисциплінарного проступку.

Відповідно до п. 25 Порядку здійснення дисциплінарного провадження [164] встановлено перелік документів, які мають міститися в дисциплінарній справі. Зокрема, вона має містити наступне: дату і місце її формування; підстави для відкриття дисциплінарного провадження; характеристику державного службовця, складену його безпосереднім керівником, а також інші характеристики службовця; дані щодо наявності або відсутності дисциплінарних стягнень; письмові пояснення працівника стосовно обставин, що стали приводом для порушення дисциплінарного провадження, та/або акт, що складений на такого працівника про відмову від надання ним таких пояснень; письмові пояснення керівника державного службовця стосовно обставин, що мають значення та стали підставою для порушення відповідного дисциплінарного провадження. Також у дисциплінарній справі мають міститися пояснення інших осіб, яким відомі обставини щодо вчинення

дисциплінарного правопорушення, втім це не є обов'язковим документом дисциплінарної справи, такі пояснення можуть мати місце лише за наявності. Також обов'язково мають бути додані належним чином завірені копії документів і матеріалів, що підтверджують та/або спростовують факт вчинення дисциплінарного проступку; пропозиції Комісії або подання дисциплінарної комісії в державному органі з висновком про наявність чи відсутність у діях державного службовця дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності; опис матеріалів, які містяться в дисциплінарній справі [164]. Принагідно слід зазначити, що зазначена інформація, яка міститься в дисциплінарній справі, належить до службової інформації, а отже, доступ до неї третіх осіб обмежено, відповідно до положень ЗУ «Про доступ до публічної інформації» [176].

Доцільно вказати, що одним із важливих документів, який має бути долучений до матеріалів дисциплінарної справи є письмові пояснення працівника щодо вчиненого ним дисциплінарного проступку. Так, відповідно до ч. 1 ст. 149 КЗпП України [27] до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення [27]. З цього приводу С. Томин визначає пояснення, як «пізнавальний засіб лише у разі отримання інформації від особи, щодо якої є дані про вчинення злочину нею самою або з її участю іншими особами» [177, с. 112]. Стосовно письмових пояснень В. Нижникова наголошує на тому, що «право давати пояснення – це важлива процесуальна гарантія, яка дозволяє забезпечити повне, об'єктивне та всебічне з'ясування обставин справи, вирішення її відповідно до вимог закону», водночас вчена зазначає, що з іншого боку, «аргументи, які містяться в поясненнях, слугують джерелом інформації для лідируючих суб'єктів, які розглядають справу та вирішують її по суті, й тим самим пояснення впливають на оцінку протиправного діяння» [178, с. 125]. Ми повністю погоджуємося із наведеним, письмові пояснення державного службовця, зокрема працівника ДВС, у відношенні якого

порушене дисциплінарне провадження, мають вирішальне значення у дисциплінарній справі, бо це забезпечує принцип об'єктивного розслідування справи.

Окрім установлення обставин дисциплінарного проступку, ступеня вини, а також визначення характеру та тяжкості проступку, метою розгляду дисциплінарної справи також є збір даних та обставин, що пом'якшують або обтяжують дисциплінарну відповідальність службовця, стосовно якого порушено дисциплінарне провадження, адже при визначенні виду дисциплінарного стягнення, яке має бути застосоване, необхідно враховувати характер та ступень тяжкості наслідків дисциплінарного проступку, обставини та події, за яких він був учинений, попередню поведінку службовця, його відношення до виконання посадових обов'язків, а також у разі наявності добровільного відшкодування заподіяної шкоди (ст. 67) [15].

Законодавець визначив перелік обставин, які пом'якшують дисциплінарну відповідальність державного службовця, зокрема: визнання та усвідомлення своєї провини; попередня бездоганна поведінка без застосованих дисциплінарних стягнень; високі показники професійної діяльності; застосування заходів, що могли б попередити, відвернути чи усунути настання негативних наслідків, що вже настали або ще можуть настати, як результат вчинення дисциплінарного проступку; вчинення дисциплінарного проступку під примусом, погрозою через певний вид залежності; вчинення проступку через неправомірні дії керівника [15]. Зазначений перелік не є вичерпним, а отже на практиці можуть виникати й інші обставини, що пом'якшують відповідальність державного службовця.

Також законодавець визначив обставини, що обтяжують відповідальність державного службовця. Зважаючи на приписи ст. 67 ЗУ «Про державну службу» [15] до таких обставин відносять: 1) вчинення дисциплінарного проступку у стані сп'яніння (алкогольного, наркотичного, токсичного); 2) вчинення такого проступку повторно; 3) вчинення



дисциплінарного проступку умисно, на ґрунті умисної неприязні чи помсти до іншої особи; 4) з мотивів неповаги до держави, прав і свобод людини, суспільства, окремих соціальних груп; 5) заподіяння збитків або інших тяжких наслідків у результаті вчинення дисциплінарного проступку (ст. 62) [15];

III стадія – завершальна, яка складається з трьох етапів: 1) прийняття рішення дисциплінарною комісією за результатами розгляду дисциплінарної справи; 2) підготовка пропозиції (подання) для суб'єкта призначення.

У результаті розгляду дисциплінарної справи після встановлення всіх фактичних даних стосовно дисциплінарного проступку, наявності чи відсутності вини, причин, які обумовили вчинення такого проступку, характеру та розміру суспільної шкоди, завданою вчиненням дисциплінарного проступку суб'єкту призначення подаються пропозиції (подання), які мають рекомендаційний характер.

За результатами розгляду дисциплінарного провадження дисциплінарною комісією може бути прийнято рішення: а) щодо відсутності у діях державного службовця дисциплінарного проступку; б) щодо наявності у діях державного службовця дисциплінарного проступку.

IV стадія – кінцева, яка в залежності від прийнятого суб'єктом призначення рішення може завершитися: а) рішенням про накладення на державного службовця дисциплінарного стягнення та його реалізацією; б) рішенням про закриття дисциплінарного провадження. Суб'єкт призначення приймає рішення щодо державного службовця протягом 10 днів із дня отримання відповідної пропозиції (подання) від дисциплінарної комісії. Будь-яке із зазначених рішень оформлюється наказом (розпорядженням) суб'єкта призначення [164].

За результатами розгляду дисциплінарного провадження після прийняття відповідного рішення суб'єкт призначення направляє дисциплінарну справу посадової особи, стосовно якої здійснювалося

дисциплінарне провадження до служби управління персоналом державного органу, для подальшого її зберігання [164].

Отже, ця стадія характеризується діями, направленими на завершення процедури дисциплінарного провадження, що включає в себе кілька етапів, як: 1) прийняття відповідного рішення суб'єктом призначення; 2) ознайомлення державного службовця з наказом (розпорядженням); 3) застосування дисциплінарного стягнення у разі прийняття рішення про наявність у діях/бездіяльності державного службовця ознак дисциплінарного проступку; 4) направлення дисциплінарної справи до управління служби персоналу для долучення її до матеріалів особової справи та зберігання.

Особливістю правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності державних службовців є те, що, якщо доведено вину державного службовця у вчиненні дисциплінарного проступку до нього має бути застосоване дисциплінарне стягнення.

Визначення поняття «дисциплінарне стягнення» не знайшло свого відображення ані в трудовому законодавстві, ані в адміністративному. Тому в цьому питанні доцільно звернутися до наукових доробок учених, які приділяли значну увагу аналізу цього питання (В. Венедіктов [179], О. Процевський [180], І. Лазор [181], М. Міщук [182]). Поширеним є визначення, яке визначає дисциплінарне стягнення як передбачену законодавством міру впливу, яка застосовується роботодавцем або іншим уповноваженим органом до працівника за порушення ним трудової дисципліни [183, с. 285]. Фактично погоджується із цим Ю. Шемшученко, який зазначає, «що дисциплінарне стягнення – це захід правового впливу щодо порушників трудової дисципліни» [184, с. 194]. Так, відповідно до ст. 66 ЗУ «Про державну службу» [15] передбачено перелік стягнень від найменш суворого покарання до найбільш суворого. Також ця норма визначає, який вид дисциплінарного стягнення за конкретний дисциплінарний проступок з урахуванням ступеня його тяжкості має бути застосований.

Згідно зі ст. 66 Закону [15] передбачені такі види стягнень, як: 1) зауваження (такий вид дисциплінарного стягнення застосовується суб'єктом призначення і може бути застосований за умови допущення працівником «незначного» порушення); 2) догана (це такий захід дисциплінарного впливу на працівника, що містить негативну оцінку вчиненого ним дисциплінарного проступку); 3) попередження про неповну службову відповідність; 4) звільнення з посади державної служби (є найбільш суворим видом дисциплінарного стягнення, яке застосовується лише у випадках: 1) одноразового порушення Присяги; «вияву неповаги до держави, державних символів України; Українського народу»; а також «перевищення службових повноважень, якщо воно містить ознаки кримінального або адміністративного правопорушення»; використання службових повноважень у власних інтересах, або в неправомірних інтересах третіх осіб; подання на службу недостовірної інформації щодо себе або членів сім'ї, що перешкоджає праву на державну службу; неподання інформації, яка виникла під час проходження особою служби, що перешкоджає праву на державну службу; неповідомлення про виникнення відносин прямої підпорядкованості на службі; появи працівника на службі у нетверезому стані (алкогольному, наркотичному або токсичному сп'янінні) тощо; або у разі 2) вчинення систематично (повторно протягом року) прогулу працівника без поважних причин [15; 14, с. 383-385]).

При обранні певного виду дисциплінарного стягнення потрібно брати до уваги характер дисциплінарного проступку, а також обставини, за яких він був учинений, настання тяжких наслідків, відшкодування заподіяної шкоди у добровільному порядку, поведінку державного службовця та його ставлення до виконання посадових обов'язків за весь попередній час [185, с. 528]. Важливим є те, що за один і той самий дисциплінарний проступок до працівника може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення [26].

Окрім основних стадій дисциплінарного провадження щодо державного службовця, пропонуємо виокремити додаткові, які є наслідком вольового рішення учасників провадження: оскарження рішення; дострокове зняття дисциплінарного стягнення. Так, за ініціативою державного службовця, протягом 10 днів після отримання ним копії відповідного наказу (розпорядження), рішення про накладення дисциплінарного стягнення може бути ним оскаржено до суду [15]. Дострокове зняття дисциплінарного стягнення може бути застосовано в тому випадку, якщо державний службовець більше не вчинив нового дисциплінарного проступку, і проявляв себе на службі сумлінно та старанно, то дисциплінарне стягнення застосоване до нього може бути знято, але не раніше, ніж через шість місяців [15].

Аналізуючи проблеми нормативно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності держслужбовців, зокрема і працівників органів ДВС, вчені висловлюють різні думки щодо регулювання цього питання. Так, існують прихильники точки зору, що інститут дисциплінарної відповідальності державних службовців має регулюватися виключно законом, тобто без урахування особливостей правового статусу державних службовців, інші, навпаки, вважають, що дане питання необхідно врегулювати в окремому кодексі, наприклад, Кодекс основних правил поведінки державного службовця України, або Дисциплінарний статут державного службовця. Так, науковці С. Комар й Є. Моршнев виступають з пропозицією розробити такий Дисциплінарний статут, який би містив у собі такі розділи, як поняття службової дисципліни; поняття дисциплінарного проступку; поняття дисциплінарної відповідальності; поняття дисциплінарного стягнення; систему дисциплінарних стягнень; загальний для всіх видів державної служби порядок накладення дисциплінарних стягнень. Також учені пропонують розробити: порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності та здійснення дисциплінарного провадження; порядок проведення службового виконання посадових обов'язків на час проведення службового розслідування;

порядок прийняття та вимоги до рішення про застосування заходів дисциплінарної відповідальності; процесуальний порядок оскарження рішення про накладення дисциплінарного стягнення; порядок зняття дисциплінарного стягнення; порядок відшкодування шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями/бездіяльністю державного службовця під час реалізації ним своїх повноважень [186, с. 111].

З нашої точки зору, заслуговує на увагу пропозиція вітчизняних науковців щодо прийняття єдиного нормативно-правового акту, який би містив загальний для всіх державних службовців, зокрема для працівників органів ДВС перелік дисциплінарних проступків та дисциплінарних стягнень. Зокрема, пропонується закріпити в такому нормативно-правовому акті такі види дисциплінарних проступків, як-то: а) неналежне виконання чи невиконання службових обов'язків; б) умисне грубе порушення державним службовцем прав і свобод людини, інше грубе порушення закону, яке призвело до негативних наслідків; в) зловживання щодо затягування строків розгляду справи; розголошення охоронюваної законом таємниці, зокрема, таємниці, що стала відома службовцю під час виконання ним повноважень; г) порушення порядку подання декларації, встановленого законом; д) вчинення дій та заходів, що паплюжать звання державного службовця та можуть призвести до виникнення сумнів щодо об'єктивності, чесності, незалежності, неупередженості та непідкупності державних службовців; е) систематичне порушення правил етики та службового розпорядку; є) зловживання повноваженнями в особистих інтересах [187, с. 136].

Із проведеного дослідження вбачається, що у чинному законодавстві існує прогалина у праві щодо регулювання порядку притягнення державних виконавців та інших працівників виконавчої служби до дисциплінарної відповідальності. З нашої точки зору, зважаючи на специфіку правового статусу працівників органів ДВС, вбачається необхідним запропонувати внести зміни до положень ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове

виконання судових рішень та рішень інших органів», які полягають у запровадженні норм, які врегулюють питання дисциплінарної відповідальності державних виконавців, а також інших працівників ДВС. Вважаємо доцільним прийняття єдиного нормативно-правового акту, який урегулює питання порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності державних виконавців та інших працівників органів ДВС.

Отже, в ході проведеного у цьому розділі дослідження було встановлено, що «порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС у трудо-правовій галузі – це діяльність визначеного законодавством кола суб'єктів щодо розслідування дисциплінарного проступку, виявлення винної особи та накладення на особу, яка притягується до відповідальності дисциплінарного стягнення».

Під дисциплінарним провадженням запропоновано розуміти діяльність визначеного кола вповноважених суб'єктів щодо встановлення події, місця, обставин, установлення винної особи у вчиненні дисциплінарного проступку та притягненні її до дисциплінарної відповідальності.

### **Висновки до розділу 3**

Дослідивши дисциплінарну відповідальність працівників органів ДВС, зокрема розглянувши підстави та умови притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС, порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС, було зроблено наступні висновки.

Аргументовано необхідність внесення змін до ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» шляхом доповнення його статтею, якою передбачити визначення поняття «дисциплінарна відповідальність працівників органів ДВС», закріпити перелік

дисциплінарних проступків, а також дисциплінарних стягнень у разі вчинення таких проступків працівниками органу ДВС, що приведе його зміст у відповідність до діючого законодавства про державну службу.

Констатовано, що нормативно-правові акти, які регулюють питання дисциплінарної відповідальності, зокрема працівників органу ДВС, у повній мірі не враховують специфіку правового статусу таких працівників, а тому зроблено висновок «про недостатність уваги з боку законодавця, а також науковців до питання відповідальності такої категорії державних службовців, наділених такими спеціальними повноваженнями як державні виконавці».

Обґрунтовано, що працівник органу ДВС наділений спеціальним трудо-правовим статусом, а отже, є спеціальним суб'єктом дисциплінарної відповідальності, адже підстави, умови та порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності визначаються не тільки загальними, а й спеціальними нормативно-правовими актами.

Виокремлено основні риси дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС:

а) закріплена нормами як загального трудового законодавства, так і спеціального законодавства (про виконавче провадження та державну виконавчу службу);

б) є однією зі складових трудо-правового статусу;

в) діє лише в межах реалізації службових повноважень щодо безпосереднього виконання у сфері примусового виконання рішень;

г) є наслідком учиненого дисциплінарного проступку працівників виконавчої служби;

д) накладається в чітко визначеному порядку лише вповноваженими органами чи посадовими особами;

е) є механізмом впливу на діяльність працівників виконавчої служби.

Визначено, що дисциплінарна відповідальність працівників органів ДВС – це вид спеціальної юридичної відповідальності, яка є наслідком

дисциплінарного проступку в сфері примусового виконання рішень, за яке передбачено застосування певних видів дисциплінарних стягнень, що реалізується у визначеному законом порядку.

Аргументовано, що дисциплінарний проступок працівників органів ДВС має свою внутрішню структуру, яку складають чотири елементи, як-то: об'єкт дисциплінарного проступку; об'єктивна сторона дисциплінарного проступку; суб'єкт дисциплінарного проступку; суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку.

Виявлено, що особливими елементами структури дисциплінарного проступку працівників органу ДВС є, зокрема:

– об'єкт, тобто суспільні відносини, пов'язані із організацією і функціонуванням органів примусового виконання рішень. При цьому загальний об'єкт визначено як правовідносини, пов'язані з реалізацією повноважень працівниками органів ДВС у сфері примусового виконання рішень; родовий об'єкт – правовідносини, що складають сутність примусового виконання судових рішень і рішень інших органів; а безпосередній об'єкт визначається спеціальним законодавством у сфері примусового виконання рішень, а також посадовими інструкціями працівників органу ДВС;

– об'єктивна сторона, тобто зовнішній прояв працівниками органу ДВС протиправної поведінки, пов'язаної з організацією діяльності зазначеного органу та особливим правовим статусом його працівників. Об'єктивна сторона складається із таких елементів: протиправна поведінка держслужбовця, у тому числі працівника органу ДВС; шкідливі наслідки проступку, які завдають шкоди державі, авторитету органу ДВС, нормальному його функціонуванню, дисципліні та порядку в органі ДВС, авторитету керівника відповідного органу ДВС, авторитету самого працівника відповідного органу ДВС; причинний зв'язок між поведінкою і наслідками; факультативні елементи, як час, обстановка, місце вчинення дисциплінарного проступку працівником органу ДВС, що можуть визначати протиправність діяння такого працівника.



Запропоновано класифікувати підстави притягнення працівників органів ДВС до дисциплінарної відповідальності за наступними критеріями:

– залежно від правового статусу працівника підстави поділяють на ті, які розповсюджуються на 1) всіх працівників органів ДВС, 2) державних виконавців органів ДВС, 3) керівників органів ДВС;

– залежно від прояву поведінки працівника органу ДВС розрізняють дії або бездіяльність;

– залежно від форми психічного відношення до діяння розрізняють такі: вчинені умисно та вчинені з необережності;

– залежно від правових наслідків розрізняють: а) ті, які завдають шкоди державі, її інститутам, суспільству або суспільним відносинам; б) ті, які не несуть загрози та, відповідно, не можуть завдати шкоди державі, її інститутам, суспільству або суспільним відносинам тощо.

Аргументовано, що порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС у трудо-правовій галузі – це діяльність визначеного законодавством кола суб'єктів щодо розслідування дисциплінарного проступку, виявлення винної особи та накладення на особу, яка притягується до відповідальності дисциплінарного стягнення.

Резюмовано, що основною і центральною стадією процесу притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців, у тому числі й працівників органу ДВС, є дисциплінарне провадження. Запропоновано під дисциплінарним провадженням розуміти діяльність визначеного кола вповноважених суб'єктів щодо встановлення події, місця, обставин, а також винної особи у вчиненні дисциплінарного проступку та притягненні її до дисциплінарної відповідальності.

Запропоновано виокремити стадії порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності, умовно поділивши їх на основні та додаткові. До основних стадій віднесено:

I стадія – порушення дисциплінарного провадження, що починається з моменту прийняття про це рішення. Це початкова стадія дисциплінарного провадження, початковим моментом якої є дата видання наказу або розпорядження про порушення дисциплінарного провадження. Констатовано, що на першій стадії дисциплінарного провадження відбуваються заходи організаційного характеру, наприклад, збір документів, що стосуються події дисциплінарного проступку; повідомлення працівнику про порушення дисциплінарного провадження; формування складу дисциплінарної комісії, який затверджується відповідним наказом керівника державної служби, формування дисциплінарної справи. Охарактеризовано першу стадію як підготовчу, в якій визначаються суб'єкти, встановлюються обставини та фактичні дані, збираються відповідні документи;

II стадія – розгляд дисциплінарної справи. Це найбільш важлива, вирішальна та складна стадія дисциплінарного провадження, яка складається з двох етапів: 1) збір інформації та матеріалів дисциплінарної справи; 2) розгляд матеріалів справи, відбір пояснень, дослідження всіх обставин, що мають значення для прийняття рішення. Основною метою цієї стадії є: а) накопичення даних та інформації про обставини, що стали підставою для порушення дисциплінарного провадження; б) встановлення характеру і тяжкості дисциплінарного проступку;

III стадія – завершальна, яка складається з трьох етапів: 1) прийняття рішення дисциплінарною комісією за результатами розгляду дисциплінарної справи; 2) підготовка пропозиції (подання) для суб'єкта призначення. Аргументовано, що завершальна стадія включає в себе етапи: 1) прийняття відповідного рішення суб'єктом призначення; 2) ознайомлення державного службовця з наказом (розпорядженням); 3) застосування дисциплінарного стягнення у разі прийняття рішення про наявність у діяч/бездіяльності державного службовця ознак дисциплінарного проступку; 4) направлення

дисциплінарної справи до управління служби персоналу для долучення її до матеріалів особової справи та зберігання.

Виокремлено додаткові стадії, які є наслідком вольового рішення учасників провадження: оскарження рішення; дострокове зняття дисциплінарного стягнення.

Запропоновано запровадження змін до ч. 1 ст. 76 ЗУ «Про державну службу» та викласти їх у такій редакції:

«З моменту повідомлення державного службовця про порушення у його відношенні дисциплінарного провадження, така особа має право на ознайомлення з усіма матеріалами дисциплінарної справи, надавати додаткові письмові пояснення та документи, що стосуються матеріалів дисциплінарної справи, заявляти клопотання та знімати копії».

Аргументована необхідність внесення відповідних змін до Порядку здійснення дисциплінарного провадження шляхом включення до п. 2 додаткового положення щодо письмового ознайомлення державного службовця, стосовно якого порушено дисциплінарне провадження, із наказом (розпорядженням) про порушення дисциплінарного провадження.

Констатовано, що в чинному законодавстві існує прогалина у праві щодо регулювання порядку притягнення державних виконавців та інших працівників виконавчої служби до дисциплінарної відповідальності.

Обґрунтовано необхідність внесення відповідних змін до положень чинного національного законодавства у сфері примусового виконання рішень, які полягають у запровадженні норм, що врегулюють питання дисциплінарної відповідальності державних виконавців та інших працівників органів ДВС.

Аргументовано доцільність прийняття єдиного нормативно-правового акту, який урегулює питання порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності державних виконавців та інших працівників органів ДВС.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі викладено теоретичний підсумок й запропоноване нове вирішення наукового завдання, яке полягало у тому, щоб ґрунтуючись на аналізі чинного національного законодавства розкрити проблеми правового регулювання трудових відносин працівників органів ДВС та запропонувати шляхи їх вирішення. За результатами проведеного наукового дослідження сформульовано такі основні висновки.

1. Визначено, що працівник органу ДВС, зважаючи на його трудо-правовий статус, є суб'єктом трудового права, якому відповідно до норм галузі трудового права, а також норм спеціального законодавства надані службово-трудова права й обов'язки, які він реалізує при здійсненні примусового виконання рішень, джерелом фінансування діяльності якого є Державний бюджет України.

2. Правовий статус працівників органів ДВС є складним за структурою, адже складається як із елементів трудо-правового статусу працівника, який розкривається через правосуб'єктність, права й обов'язки, а також юридичну відповідальність, так із адміністративно-правових елементів. Через спеціальний правовий статус працівників органу ДВС визначаються особливості правового становища цих суб'єктів серед інших осіб.

Визначено та охарактеризовано особливості правового статусу працівників органів ДВС як суб'єктів трудового права, до яких належить:

- 1) дуальність статусу;
- 2) державно-владний характер службових повноважень працівників, зокрема діють від імені держави, в межах службових повноважень;
- 3) наявність переваг та привілеїв, додаткових юридичних гарантій, що належать таким працівникам за посадовим положенням, які важливі та необхідні для нормального виконання ними власної трудової функції.

3. Запропоновано під умовами призначення на посаду в органах ДВС розуміти обумовлені в законі вимоги, що пред'являються до осіб-претендентів на посади в цьому органі при працевлаштуванні.

Класифіковано умови призначення працівників на посади в органи ДВС за чотирма критеріями:

- відповідність претендента на посаду вимогам, обумовленим у законі, які запропоновано кваліфікувати за галузевою належністю на загальні, спеціальні та спеціально-видові;

- наявність законодавчих обмежень – встановлені законом правообмеження (певні обставини, заборони, обмеження), які обмежують право на державну службу;

- проходження конкурсу на зайняття посади державної служби;

- призначення на відповідну посаду за спеціальною процедурою.

4. Виокремлено та охарактеризовано етапи процедури призначення на посаду працівників органів ДВС (I етап – ухвалення рішення щодо проведення конкурсу, II етап – оприлюднення оголошення про конкурс, III етап – діяльність конкурсної комісії, IV етап – призначення на посаду), кожен із яких наділений власними специфічними ознаками.

Аргументовано, що норми, прийнятих у 2016 році законів України у сфері примусового виконання рішень, втратили системність, що виявляється у тому, що норми, які регламентують професійну діяльність приватних виконавців, витіснили собою норми, що які врегульовували діяльність державних виконавців в Україні, до інших нормативно-правових актів. Із урахуванням останнього, у роботі обґрунтовується доцільність створення кодифікованого нормативно-правового акту – Виконавчого кодексу України.

5. Визначено поняття «припинення трудових відносин працівників органів ДВС» як завершення службової кар'єри таких працівників, що відбувається на підставі суб'єктивних або об'єктивних життєвих обставин –

юридичних фактів, виключний перелік яких установлений законодавством, що тягне за собою припинення правового статусу державного службовця.

Підстави припинення трудових відносин працівників органів ДВС мають свої характерні риси, особливий порядок, а також є предметом регулювання як спеціального законодавства, зокрема ЗУ «Про державну службу», так і загальних норм трудового законодавства України.

Класифіковано підстави припинення трудових відносин працівників органів ДВС за наступними критеріями:

1) залежно від галузевої приналежності на ті, які врегульовані нормами трудового права та адміністративно-правовими; 2) за суб'єктом ініціативи: державний службовець, керівник державного органу; 3) ті, що складаються незалежно від волі сторін трудових відносин: обставини об'єктивної дійсності; обставини, передбачені у відповідних актах; 4) ті, які пов'язані із обмеженнями, встановленими для державних службовців.

6. Заробітну плату працівників органів ДВС визначено як винагороду, що вимірюється в грошовому еквіваленті й, яка виплачується таким працівникам за виконання ними трудових обов'язків.

Заробітна плата повинна виконувати функції, як-то:

1) стимулюючу, яка полягає в тому, що розмір заробітної плати має залежати від освіти, кваліфікації, досвіду та результатів праці;

2) економічну, яка сприяє відображенню рівня життя суспільства, а також «вимірює» його соціально-економічне становище;

3) соціальну, яка повинна врівноважувати заробітну плату для працівників з однаковою кваліфікацією в однакових умовах, а також усунення будь-яких проявів дискримінації в оплаті праці.

Доведено, що сьогодні заробітна плата працівників органів ДВС не виконує своїх основних функцій, особливо стимулюючу та економічну, що призводить до соціального й економічного напруження в таких трудових колективах, плинності кадрів на державній службі та зростання рівня корупції.

Виокремлено й охарактеризовано елементи структури заробітної плати, а саме: посадовий оклад (основний (базовий) складник заробітної плати таких службовців); надбавки (систематичні постійні грошові виплати державним службовцям, не пов'язані з виконуваною роботою, які нараховуються співрозмірно посадовому окладу працівників); премії (систематичні або разові виплати, які призначаються працівникам державних органів за повне, сумлінне й успішне виконання службових обов'язків); винагорода (стимулююча трудову діяльність виплата); інші надбавки (тимчасові грошові виплати, які встановлюються у виключних, передбачених законом випадках).

Обґрунтовано, що низька заробітна плата працівників органів ДВС погіршує їх матеріальний рівень, що призводить до зниження мотивації та зростання рівня корупції серед таких державних службовців. За умови того, що до працівників органів ДВС ЗУ «Про державну службу» висуваються високі вимоги, а рівень заробітної плати державних службовців не відповідає їм, то виникає сумнів, що заробітна плата в даному контексті може виконувати свою основну функцію. Запропоновано запровадження законодавчих змін, які полягають у розробці та прийнятті ЗУ «Про оплату праці службових осіб державних органів», в якому мають бути врегульовані питання порядку, умов й розміру оплати праці всіх осіб, які здійснюють трудову діяльність у відповідних державних органах.

7. Встановлено, що винагорода працівників органів ДВС у затверджених законодавством межах формується відповідно до визначених законом надходжень до спеціального фонду Державного бюджету України, який у свою чергу формується за рахунок коштів виконавчого збору, що стягнуто з боржників у межах виконавчих проваджень. Отже, винагорода державних виконавців не потребує додаткових витрат Держбюджету України. Винагорода працівників органів ДВС є одним із елементів структури заробітної плати таких працівників, який відноситься до стимулюючих виплат,

не має постійного характеру, джерелом формування винагороди є відповідні асигнування Державного бюджету України, сформовані зі стягнутого з боржника виконавчого збору в межах відкритого виконавчого провадження.

Охарактеризовано винагороду працівникам органів ДВС наступними ознаками: 1) є самостійним елементом структури заробітної плати; 2) не має постійного характеру; 3) є стимулюючою виплатою; 4) виплачується працівникам органів ДВС у визначених законом випадках у порядку, затвердженому КМУ; 5) виплачується лише за умови стягнення виконавчого збору в фактично виконаному виконавчому провадженні; 6) джерелом виплати є відповідні асигнування Державного бюджету України.

Обґрунтовано, що основним завданням винагороди є стимулювання трудової діяльності працівників органів ДВС щодо фактичного виконання ними судових рішень і рішень інших органів, як захисту основоположного права людини на справедливий суд у розумінні положень Європейської конвенції з прав людини. Запропоновано диференціювати розмір винагороди державних виконавців у залежності від суми стягнутого виконавчого збору, наприклад від 1,5% до 12% (так, зі зростанням суми стягнутого виконавчого збору зменшується відсоток і, навпаки).

8. Дисциплінарна відповідальність працівників органів ДВС є видом спеціальної юридичної відповідальності, що настає за певних умов, унаслідок вчиненого працівником дисциплінарного проступку у сфері праці, за який передбачено застосування визначених видів дисциплінарних стягнень, що реалізується у визначеному законом порядку.

Дисциплінарна відповідальність працівників органів ДВС характеризується такими рисами: а) регулюється як нормами загального трудового законодавства, так і нормами спеціального законодавства (у сфері примусового виконання судових рішень); б) є однією зі складових трудово-правового статусу працівників; в) діє лише в межах реалізації професійних повноважень працівників у сфері примусового виконання рішень; г) є



наслідком вчиненого дисциплінарного проступку працівником органу ДВС; д) накладається у чітко визначеному порядку лише вповноваженими органами чи посадовими особами; е) виступає в якості механізму впливу на дисципліну працівників виконавчої служби.

Виокремлено та досліджено умови притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС, як-то: 1) протиправність діяння (бездіяльності), що порушує дисципліну; 2) причинно-наслідковий зв'язок між порушенням та наслідками; 3) вина.

Запропоновано класифікувати підстави притягнення працівників органів ДВС до дисциплінарної відповідальності за наступними критеріями:

– залежно від правового статусу працівника, розмежовано підстави на ті, які розповсюджуються на 1) всіх працівників органів ДВС, 2) державних виконавців органів ДВС, 3) керівників органів ДВС;

– залежно від прояву поведінки працівника органу ДВС розрізняють на а) дії, б) бездіяльність;

– залежно від форми психічного відношення до діяння розрізняють такі: а) вчинені умисно, б) вчинені з необережності;

– залежно від правових наслідків розрізняють: а) ті, які завдають шкоди державі, її інститутам, суспільству або суспільним відносинам; б) ті, які не несуть загрози та, відповідно, не можуть завдати шкоди державі, її інститутам, суспільству або суспільним відносинам тощо.

Обґрунтовано необхідність запровадження змін до положень ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» через доповнення його положенням, відповідно до якого закріпити визначення поняття «дисциплінарна відповідальність працівників органів ДВС», а також перелік дисциплінарних проступків і дисциплінарних стягнень, у разі вчинення таких проступків працівниками органу ДВС, що приведе його зміст у відповідність до діючого законодавства про державну службу.

9. Установлено, що порядок притягнення працівників органів виконавчої служби до дисциплінарної відповідальності – це процесуальна діяльність визначеного законодавством кола суб'єктів щодо порушення та розслідування дисциплінарної справи, та у разі виявлення у рішеннях, діях чи бездіяльності державного службовця ознак дисциплінарного проступку, притягнення останнього до дисциплінарної відповідальності шляхом застосування дисциплінарного стягнення.

Запропоновано під дисциплінарним провадженням розуміти процесуальну діяльність визначеного кола вповноважених суб'єктів щодо встановлення події, місця, обставин, доведення вини особи та притягнення її до дисциплінарної відповідальності шляхом формулювання пропозиції про обрання виду стягнення.

Виокремлено стадії притягнення до дисциплінарної відповідальності, умовно поділивши їх на основні та додаткові. До основних віднесено: 1) порушення дисциплінарного провадження; 2) розгляд дисциплінарної справи (найбільш важлива, вирішальна та складна стадія дисциплінарного провадження). Остання складається з таких етапів: а) збір інформації та матеріалів дисциплінарної справи; б) розгляд матеріалів справи, відбір пояснень, дослідження всіх обставин, що мають значення для прийняття рішення. Визначено, що основною метою цієї стадії є: накопичення інформації щодо обставин, які стали підґрунтям для порушення дисциплінарного провадження; встановлення характеру і тяжкості дисциплінарного проступку; 3) завершальна стадія розгляду дисциплінарної справи, яка складається з таких етапів: а) прийняття рішення дисциплінарною комісією за результатами розгляду дисциплінарної справи; б) підготовка пропозиції (подання) для суб'єкта призначення.

Аргументовано, що завершальна стадія включає в себе етапи: 1) прийняття відповідного рішення суб'єктом призначення; 2) ознайомлення державного службовця з наказом (розпорядженням); 3) застосування

дисциплінарного стягнення у разі прийняття рішення про наявність у діях/бездіяльності державного службовця ознак дисциплінарного проступку;

4) направлення дисциплінарної справи до управління служби персоналу для долучення її до матеріалів особової справи та зберігання.

Виокремлено додаткові стадії (які є наслідком вольового рішення учасників провадження), а саме: оскарження рішення; дострокове зняття дисциплінарного стягнення.

Запропоновано запровадження змін до ч. 1 ст. 76 ЗУ «Про державну службу» та викласти її у такій редакції:

«З моменту повідомлення державного службовця про порушення у його відношенні дисциплінарного провадження, така особа має право на ознайомлення з усіма матеріалами дисциплінарної справи, надавати додаткові письмові пояснення та документи, що стосуються матеріалів дисциплінарної справи, заявляти клопотання та знімати копії».

Встановлено необхідність внесення відповідних змін до Порядку здійснення дисциплінарного провадження, шляхом включення до п. 2 додаткового положення щодо письмового ознайомлення державного службовця, у відношенні якого порушено дисциплінарне провадження, із наказом (розпорядженням) про порушення дисциплінарного провадження.

Обґрунтовано необхідність запровадження змін до ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень та рішень інших органів», що полягають у запровадженні норм, які врегулюють питання дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудове право України : навч. посібник. Вид. 2-ге, змін. і доповн. / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Істина, 2007. 208 с.
2. Голован З. С. Суб'єкти трудового права та суб'єкти трудових правовідносин: співвідношення понять та змісту. *Форум права*. 2007. № 1. С. 23–25. URL: <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2007-1/07gzcptz.pdf>
3. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.
4. Податковий кодекс України : Закон від 02.12.2010 № 2755-VI. *Голос України*. 2010. 04 груд. № 229-230.
5. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *Голос України*. 1992. 24 листоп.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Голос України*. 1999. 05 жовт.
7. Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Діса Плюс, 2014. 500 с.
8. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Н. М. Хуторян, М. П. Стадник, С. В. Дріжчана, А. Ю. Бабаскін, Т. С. Прокопова ; за ред. Н. М. Хуторян ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ : Ін Юре, 1999. 177 с.
9. Трудове право України : підручник / О. М. Ярошенко, О. Є. Луценко, Н. М. Вапнярчук, М. І. Іншин та ін. / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2022. 376 с.
10. Лукаш С. С. Працівник як суб'єкт матеріальної відповідальності трудових правовідносин. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки*. 2015. Вип. 3-2. Том 1. С. 84–87. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3bcff5f5-17a7-446d-8e15-fe52c8b946d8/content>

11. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2006. 725 с.
12. Клемпарський М. М. Працівник та роботодавець як ключові суб'єкти трудового права. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2018. № 1(35). С. 40–46.
13. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень та рішень інших органів : Закон України від 02.06.2016 № 1403-VIII. *Голос України*. 2016. 05 лип. № 122-123.
14. Біла-Тіунова Л. Р., Стець О. М. Службове право України : підручник. Одеса : Фенікс, 2022. 771 с.
15. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889- VIII. *Голос України*. 2015. 31 груд. № 250.
16. Дрозд О. Ю. Правове регулювання проходження державної служби в Україні: проблеми співвідношення норм трудового та адміністративного права : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05; 12.00.07. Київ, 2016. 425 с.
17. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудової діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України : навч. посібник. Харків : ФІНН, 2010. 672 с.
18. Іншин М. І. Державна служба як сфера регулювання трудового права. *Форум права*. 2011. №3. С. 303–308. URL: Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11imirtp.pdf>
19. Порощук С. Д. Загальні основи теорії соціально-правового захисту співробітників міліції : монографія. Запоріжжя : Юрид. інститут МВС України, 2001. 134 с.
20. Державна служба : підручник в 2-х т. / редкол.: Ю. В. Ковбасюк (гол.) та ін. Київ; Одеса : НАДУ, 2013. Т. 2. 348 с.
21. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади : монографія. Харків : Право, 2005. 304 с.

22. Шамшина І. І. Механізм регулювання відносин із застосуванням найманої праці: суб'єктно-правовий аспект : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2011. 36 с.

23. Процевський В. О. Правове регулювання трудових відносин: деякі проблеми. *Право України*. 2004. № 12. С. 96–101.

24. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків : ХНУВС, 2005. 452 с.

25. Про виконавче провадження : Закон України від 02.06.2016 № 1404-VIII. *Голос України*. 2016. 05 лип. № 122-123.

26. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Голос України*. 1996. 13 лип. № 128.

27. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.

28. Манжак Б. С. До питання трудо-правового статусу працівника органу Державної виконавчої служби. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. 2023. Вип. 75. Ч. 3. С. 55–59.

29. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 2003. 498 с.

30. Манжак Б. С. Працівник органу державної виконавчої служби як спеціальний суб'єкт трудового права. *Захист прав людини в умовах воєнного стану*: зб. матеріалів наук.-практ. конф. (м. Харків, 31 січ. 2023 р.). Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2023. С. 107-110.  
<http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/28888>.

31. Манжак Б. С. Особливості призначення на посаду працівників органів державної виконавчої служби. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 1. С. 259–263.

32. Бריךко А. М. Державна служба як об'єкт управління: поняття, соціальна та правова природа, завдання і функції. *Збірник наукових праць*

*Національної академії державного управління при Президентові України.*  
2015. Вип. 1. С. 91–103.

33. Біла-Тіунова Л. Р. Державна посада. *Велика українська юридична енциклопедія: в 20-ти томах. Т. 5: Адміністративне право* / редкол.: Ю.П. Битяк та ін. Харків : Право, 2020. 960 с.

34. Словник української мови : в 11 т. / редкол.: І. К. Білодід (гол.) та ін.; Акад. Наук Укр. РСР, Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні. Київ : Наук. думка, 1979. Т. 10. 1979. 660 с.

35. Тлумачний словник української мови : в 11 т. URL: <https://goroh.pp.ua>.

36. Кірмач А. В. Правове регулювання проходження державної служби: європейський досвід та його впровадження в Україні : автореф. ... дис. канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2010. 21 с.

37. Теорія держави та права : навч. посібник / Є. В. Білозьоров, В. П. Власенко, О. Б. Горова, А. М. Завальний, Н. В. Заяць та ін. ; за заг. ред. С. Д. Гусарева, О. Д. Тихомирова. Київ : НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.

38. Цивільний кодекс України : Закон від 16.01.2003 № 435-IV. *Голос України*. 2003. 12 берез. № 45. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

39. Сімейний кодекс України : Закон від 10.01.2002 № 2947-III. *Голос України*. 2002. 26 лют. № 38. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>

40. Про громадянство України : Закон України від 18.01.2001 № 2235-III. *Урядовий кур'єр*. 2001. 01 берез. № 39.

41. Копейчиков В. В. Правознавство : підручник. URL: <http://ukrkniga.org.ua/ukrknigatext/706/32/>

42. Про забезпечення функціонування української мови як державної : Закон України від 25.04.2019 № 2704-VIII. *Голос України*. 2019. 16 трав. № 90.

43. Про затвердження порядку проведення іспитів на рівень володіння державною мовою : постанова Каб. Міністрів України від 14.04.2021 № 409. *Урядовий кур'єр*. 2021. 29 квіт. № 82.

44. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Голос України*. 2014. 06 серп. № 148.

45. Про затвердження Спеціальних вимог до рівня професійної компетентності державних виконавців та керівників органів Державної виконавчої служби : наказ М-ва юстиції України від 21.10.2016 № 3005/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1441-16#n22>

46. Конвенція ООН про ліквідацію усіх форм расової дискримінації : міжнар. документ від 21.12.1965. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_105#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text)

47. Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять : міжнар. документ від 25.06.1958. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text).

48. Биков А. В. Добір працівників за законодавством України: питання організаційно-правових форм. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 141–149.

49. Рекомендації № R (2006) 6 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам Ради Європи про статус публічних службовців у Європі від 24.02.2000. URL: <https://minjust.gov.ua/m/rekomendatsiiparlamentskoi-asamblei-ta-komitetuministriv-radi-evropi>

50. Терницький С. М. Правове регулювання конкурсного заміщення посад державних службовців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2010. 22 с.

51. Зеленський В. М. Прийняття на роботу за конкурсом : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 194 с.



52. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : постанова Каб. Міністрів України від 25.03.2016 № 246.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#Text>

53. Про затвердження Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби : постанова Каб. Міністрів України від 25.03.2016

№ 243. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/243-2016-%D0%BF#Text>

54. Про громадські об'єднання : Закон України від 22.03.2012 №4572-VI. *Голос України*. 2012. 18 квіт. № 70.

55. Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра державного службовця: теорія і правове регулювання : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2012. 545 с.

56. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. *Голос України*. 2015. 10 черв. № 101.

57. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану : Закон України від 12.05.2022 № 2259-IX. *Голос України*. 2022. 19 трав. № 107.

58. Відповіді на запитання, що надходили від служб управління персоналом щодо призначення осіб на посади державної служби під час воєнного стану. URL: <https://nads.gov.ua/vidpovidi-na-zapitannya-shcho-nadhodili-vid-sluzhb-upravlinnya-personalom-shchodo-priznachennya-osib-na-posadi-derzhavnoyi-sluzhbi-pid-chas-voyennog>

59. Манжак Б. С. До питання працевлаштування працівників органів державної виконавчої служби під час воєнного стану. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. Процевського О.І. (м. Харків, 31 берез. 2023 р.). Харків, 2023. С. 156–158.

60. Андреев В. О. Присяга державного службовця в Україні: походження, поняття та зміст. С. 44–55. URL: <http://journals.maup.com.ua/index.php/public-management/article/view/516/820>
61. Козін С. М. До питання звільнення з посади за порушення присяги державного службовця. *Право та інновації*. 2014. № 4(8). С. 171–178.
62. Макушев П. В. Державна виконавча служба в Україні: адміністративно-правове дослідження : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2017. 534 с.
63. Фаєр Ю. Г. Припинення державної служби як інститут адміністративного права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2015. 22 с.
64. Грищук А. Б. Припинення державної служби: підстави, порядок, наслідки. *Порівняльно-аналітичне право*. № 1. 2020. С. 304–307.
65. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины : учебник. Харьков : Консум, 2004. 304 с.
66. Шершеневич Г. Ф. Общая теория права : учебник. Рига, 1974. 805 с.
67. Джепа Ю. А. Особливості гарантій захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин. *Форум права*. 2008. № 2. С. 90–94.
68. Мельник К. Ю. Підстави припинення трудових правовідносин із суддями. *Право і безпека*. 2009. № 3. С. 74–77.
69. Біла-Тіунова Л. Р., Панова Н. С., Тодошак О. В., Фаєр Ю. Г. Припинення державної служби як інститут адміністративного права : монографія. Одеса : Фенікс, 2015. 236 с.
70. Дубас Т. В. Поняття і сутність звільнення працівників. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 200–203.
71. Куцевич А. А. Сучасний стан правового регулювання порядку звільнення державних службовців: позитивні та негативні аспекти. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 118–124.

72. Prener Ch. Denationalisation and Its Discontents: Citizenship Revocation in the 21st Century: Legal, Political and Moral Implications (Brill Nijhoff 2022).

73. Митний кодекс України : Закон від 13.03.2012 № 4495-VI. *Голос України*. 2012. 21 квіт. № 73-74.

74. Кодекс про адміністративні правопорушення України : Закон від 07.12.1984 № 8073-X. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. № 51. Ст. 1122.

75. Кримінальний кодекс України : Закон від 05.04.2001 № 2341-III. *Офіційний вісник України*. 2001. № 21. Ст. 920.

76. Сухов Ю., Резнікова А. Стягнення необґрунтованих активів у дохід держави: до чого готуватися? *Закон і бізнес*. 2021. 29 жовт. URL: <https://zib.com.ua/ua/149407.html>

77. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо конфіскації незаконних активів осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування і покарання за набуття таких активів : Закон України від 31.10.2019 № 263-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263-20#Text>

78. Бем М., Головач М. Збагачення під час державної служби. *Юридична газета*. 2021. 06 лип. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/kriminalne-pravo-ta-proces/zbagachennya-pid-chas-derzhavnoyi-sluzhbi.html>

79. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Голос України*. 2014. 25 жовт. № 206.

80. Методичні рекомендації щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції : рішення НАЗК від 22.10.2022 № 13. URL: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2022/10/Methodichni-rekomendatsiyi-K.I.-19.10.2022.pdf>

81. Про конфлікт інтересів. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/pokaznyky-diyalnosti-departamentu/>

82. Постанова Верховного Суду у складі колегії Касаційного адміністративного суду від 09.03.2023 (справа № 640/30382/21). URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=109541721&red=100003dab3d7120c6a5cfb1d20b2336762ab50&d=5>

83. Щодо надання роз'яснень : Лист М-ва праці та соціальної політики України від 07.04.2011 № 114/06/187-11. URL: [https://zakononline.com.ua/documents/show/106828\\_\\_\\_106828](https://zakononline.com.ua/documents/show/106828___106828)

84. Про банки і банківську діяльність : Закон України від 07.12.2000 № 2121-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14#Text>

85. Правові засади створення, діяльності та припинення юридичних осіб в Україні : навч. посібник / Ю. М. Юркевич, У. Б. Андрусів, О. Б. Верба-Сидор та ін. Львів : ЛьвДУВС, 2019. 412 с.

86. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців : постанова Каб. Міністрів України від 23.08.2017 № 640. *Урядовий кур'єр*. 2017. 29 серп. № 159.

87. Про державну виконавчу службу : Закон України від 24.03.1988 № 202/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/202/98-%D0%B2%D1%80> (втрата чинності від 05.10.2016, підстава – [1403-VIII](#))

88. Луняк І. В. Заробітна плата як найважливіший фактор реалізації інвестиційно-інноваційної моделі розвитку. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 21. С. 21–24.

89. Manzhak B. S. Payment of employees of the state executive service as a means of motivating their work. *The scientific heritage*. 2022. N 107(107). P. 62–66.

90. Серета О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 190 с.

91. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 05.10.2013 [№ 8-рп/2013](#). URL: <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/443-pravo-na-pracyu#:~:text=%D0%9A%>

92. Гордеюк А. О. Правова природа заробітної плати (термінологічний аспект). *Гуманітарний часопис*. 2012. №3. С. 120–126.

93. Глухова С. В., Зотова А. А. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*. 2016. № 12.1 (40). С. 698–701.

94. Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. URL: [http://ief.org.ua/Arjiv\\_ET/Kolot408.pdf](http://ief.org.ua/Arjiv_ET/Kolot408.pdf).

95. Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати : міжнар. документ від 01.07.1949. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text)

96. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

97. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії. *Вісник ДДФА. Економічні науки*. 2014. № 2. С. 23–32.

98. Калина А. В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2008. № 4 (23). С. 81–85.

99. Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Жигалкін І. П., Прудников В. А. Трудове право України : підручник. 5-те вид., доп. Харків : Право. 2014. 760 с.

100. Про заходи щодо запровадження Концепції адміністративної реформи в Україні : Указ Президента України від 22.07.1998 № 810/98. *Офіційний вісник України*. 1999. № 21. Ст. 943.

101. Берлач А. И. Экономико-правовой аспект бюджетных отношений в аграрном секторе Украины. *Предпринимательство, хозяйство и право*. 1999. №12. С. 12–14.

102. Бюджетний кодекс України : Закон від 08.07.2010 № 2456-VI. *Голос України*. 2010. 04 серп. № 143.
103. Нікітіна Л. О. Правові засади формування місцевих бюджетів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2004. 207 с.
104. Процевский А. И. Заработная плата и эффективность общественного производства : монография. Харьков : Вища шк., 1975. 169 с.
105. Шевелев К. Є. Щодо питання визначення методів правового регулювання оплати праці. *Форум права*. 2011. № 3. С. 858–861.
106. Красько Я. В. Надбавки та доплати як форми реалізації стимулюючої функції оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2012. 204 с.
107. Питання оплати праці працівників державних органів : постанова Каб. Міністрів України від 18.01.2017 № 15. *Урядовий кур'єр*. 2017. 20 січн. № 11.
108. Про надбавки за вислугу років для працівників органів виконавчої влади та інших державних органів : постанова Каб. Міністрів України від 20.12.1993 № 1049. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1049-93-%D0%BF#Text>
109. Питання присвоєння рангів державних службовців та співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями : постанова Каб. Міністрів України від 20.04.2016 № 306. *Урядовий кур'єр*. 2016. 28 квіт. № 81.
110. Лучко М. Р., Стецюк Н. Є. Преміювання як засіб мотивації працівників на підприємствах деревообробної промисловості. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/7352/1/%A5.pdf>
111. Макушев П. В. Діяльність Державної виконавчої служби в Україні: проблеми удосконалення адміністративно-правового регулювання. *Право і суспільство*. 2020. № 6. С. 159–166.

112. Калінін Р. С. Про місце виконавчого провадження в системі права України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2014. № 9-1. С. 73–76.

113. Деякі питання реформування державного управління України : розпорядження Каб. Міністрів України від 21.07.2021 № 831-р. *Урядовий кур'єр*. 2021. 03 серп. №148.

114. Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та план заходів з її реалізації : розпорядження Каб. Міністрів України від 27.05.2020 № 622-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622-2020-%D1%80#Text>

115. Оплата праці державних службовців. URL: <https://nads.gov.ua/oplata-praci-derzhavnihslyzhbovciv>

116. Результати опитування «організація роботи державних службовців та оплата праці в умовах воєнного стану» (трав. 2022 р.). URL: <http://surl.li/cqhmnp>

117. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні : Указ Президента від 22.07.1998 № 810/98. *Офіційний вісник України*. 1999. № 21. Ст. 32.

118. Манжак Б. С. Винагорода працівникам органів державної виконавчої служби: реалії сьогодення. *Правові засади організації та здійснення публічної влади* : зб. тез VI міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 85-річчю від дня народження д-ра юрид. наук, проф., акад.-засновника НАПрНУ, першого Голови КСУ Леоніда Петровича Юзькова (м. Хмельницький, 31 берез. 2023 р.). Хмельницький : Хмел. ун-т управління та права ім. Леоніда Юзькова, 2023. С. 327–329.

119. Порядок виплати винагород державним виконавцям їх розміри і розмір основної винагороди приватного виконавця : затв. постановою Каб. Міністрів України від 08.09.2016 № 643. *Урядовий кур'єр*. 2016. 24 верес. №180.

120. Стаднік Г. В. Правова природа виконавчого збору: фінансово-правові аспекти. *Право України*. 2009. №11. С. 156–164.

121. Чумак О. О. Адміністративно-правові засади діяльності державно-виконавчої служби в Україні в умовах реформування органів виконавчої влади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Дніпро, 2016. 484 с.

122. Крупнова Л. В. Система виконавчого провадження в Україні: теоретико-правові та праксеологічні аспекти : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2018. 480 с.

123. Виконавчий процес: теорія і практика. Концепції вчених з удосконалення законодавства про виконавче провадження : монографія / за заг. ред. Фурси С. Я. Київ : Алерта, 2023. 448 с.

124. Стаднік Г. В., Миронюк І. В. Правове регулювання виконавчого провадження в Україні на сучасному етапі. *Актуальні проблеми теорії і практики нотаріального, цивільного, виконавчого процесу: їх співвідношення та взаємодія* / за заг. ред. С. Я. Фурси. Київ : ЦУЛ, 2013.

125. Чумак О. О. Адміністративно-правові засади діяльності державно-виконавчої служби в Україні в умовах реформування органів виконавчої влади : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Дніпро, 2016. 38 с.

126. Крупнова Л. В. Система виконавчого провадження в Україні: теоретико-правові та праксеологічні аспекти : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2018. 38 с.

127. Остафійчук Л. А. Виконавча санкція як альтернатива виконавчому збору. *Актуальні проблеми виконавчого процесу України: теорія і практика* : IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 06 груд. 2019 р.). Київ : Вид. Поздишев, 2019. 204 с.

128. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 18.01.2019 (справа № 826/19730/16). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79267046>



129. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного від 11.09.2019 (справа № 553/196/18). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/>

130. Конвенція РЄ про захист прав людини й основоположних свобод : міжнар. документ від 04.11.1950. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text)

131. Рекомендація Rec (2003) 17 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо примусового виконання від 09.09.2003. URL: [https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/rec\\_2003\\_17\\_2003\\_09\\_09.pdf](https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/rec_2003_17_2003_09_09.pdf)

132. Вапнярчук Н. М. Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні : монографія. Харків : Вид-во «Юрайт», 2012. 312 с.

133. Манжак Б. С. Особливості дисциплінарної відповідальності працівників органів державної виконавчої служби. *Соціальне право*. 2022. № 2. С. 108–115.

URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1010/625>

134. Пономарьов О. В. Деякі особливості дисциплінарної та адміністративної відповідальності посадових осіб антимонопольних органів в Україні. *Форум права*. 2009. № 1. С. 438–444.

135. Етимологічний словник української мови : у 7 т. / редкол. О. С. Мельничук та ін. ; АН УРСР. Інститут мовознавства ім. О. О. Потебні. Київ : Наук. думка, 1985. Т. 2. 572 с.

136. Коваленко К. В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2009. 207 с.

137. Селецький О. В., Приходько В. О. Правове регулювання підстав для притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 2. С. 168–171.

138. Перунова О. М., Селезень С. В. Трудове право : консп. лекцій. Харків : ХНАДУ. 2009. URL: <https://buklib.net/books/37787/>
139. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за заг. ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
140. Подорожній Є. Ю. Поняття дисциплінарної відповідальності та механізм її функціонування. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Право»*. 2014. Вип. 1. С. 183–188.
141. Герасимів О. І. Дисциплінарна відповідальність працівників органів внутрішніх справ України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 2. С. 138–145.
142. Луцюк П. С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. 468 с.
143. Коваленко К. В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. *Форум права*. 2008. № 2. С. 231–236.
144. Шпак О. І. Особливості спеціальної дисциплінарної відповідальності працівників в Україні. URL: [http://eprints.cdu.edu.ua/3954/1/rodzinka\\_2018\\_1-63-65.pdf](http://eprints.cdu.edu.ua/3954/1/rodzinka_2018_1-63-65.pdf)
145. Вапнярчук Н. М. Деякі питання дисциплінарної відповідальності працівників дипломатичної служби. *Держава і право*. 2012. Вип. 56. С. 271–275.
146. Купріянова А. О. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних виконавців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2019. URL: [https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/5873/aref\\_Kupriianova%20A%20O\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/5873/aref_Kupriianova%20A%20O_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

147. Горзов А. П. Підстави дисциплінарної відповідальності прокурора в Іспанії й Україні: порівняльно-правовий аспект. *Митна справа*. 2015. № 4. Ч. 2. С. 169–174.

148. Новак О. Д. Правові засади дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні : монографія / за заг. ред. В. В. Зуй. Харків : Право, 2015. 200 с.

149. Кравченко О. О. Дисциплінарна відповідальність посадових осіб митної служби України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 210 с.

150. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін. ; за ред. М. І. Іншина, В. І. Щербини. Харків : Діса-Плюс, 2012. 560 с.

151. Янюк Н. В. Дисциплінарна відповідальність державних службовців за Законом України «Про державну службу»: правовий аналіз. *Вісник Львівського університету. Серія: Юридична*. 2016. № 62. С. 138–147.

152. Новак О. Д. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 2. С. 129–133.

153. Про очищення влади : Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII. *Голос України*. 2014. 15 жовт. № 198.

154. Виноградова Л. Є. Зміст правопорушення як підстава притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів. *Митна справа*. 2003. № 3. С. 72–76.

155. Кравченко О. О. Дисциплінарна відповідальність посадових осіб митної служби України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 210 с.

156. Хуторян Н. М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника в проекті трудового кодексу України. *Міждисциплінарні гуманітарні студії. Серія «Правничі науки»*. 2014. Вип. 1. С. 51–58.

157. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 2-е вид., перероб і доп. Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. 728 с.

158. Костюк В. Л. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2016. № 1(13). С. 1–14. URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>

159. Постанова Верховного Суду від 22.07.2020 (справа № 554/9493/17). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90591458>

160. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 29.05.2019 (справа № 452/970/17). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82998210>

161. Постанова Верховного Суду від 19.08.2021 (справа № 140/9314/20). URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=99123321&red=100003a06000039d3e44ffebc46be4920201a9&d=5>

162. Швець Н., Промський Є. Дисциплінарна відповідальність працівника за проектом Трудового кодексу України. *Підприємство, господарство і право*. № 12. 2017. С. 126–131.

163. Саюк В. Б., Крамар Д. О., Краковська А. Є. Проблемні питання дисциплінарної відповідальності державних службовців. С. 133–137. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/12083-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-23977-1-10-20220427.pd>

164. Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження : постанова Каб. Міністрів України від 04.12.2019 № 1039. *Урядовий кур'єр*. 2019. 18 груд. № 243.

165. Медведенко Н. В. Правові та організаційні засади дисциплінарного провадження в органах Національної поліції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2018. 256 с.

166. Іванова Г. С. Юридичний механізм притягнення працівника прокуратури до дисциплінарної відповідальності. *Публічне право*. 2015. № 3. С. 260–264.

167. Мартинюк О. Г. Дисциплінарні провадження в органах прокуратури: теоретичний аспект. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Юридичні науки*. 2017. Т. 2. Вип. 2. С. 41–43.

168. Картузова І. О. Дисциплінарна відповідальність державних службовців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 1999. 20 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/50594969.pdf>

169. Ківалов С. В.; Біла А. Г. Адміністративне право України : навч.-метод. посібн. Вид. 2-е перероб. і доп. Одеса : Юрид. літ., 2002. 312 с.

170. Панова Н. С. Дисциплінарна відповідальність державного службовця як інститут адміністративного права. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2015. Т. 16. С. 342–353.

171. Бородін І. Л. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження. *Право України*. 2006. № 12. С. 93–97. URL: <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/26998/1/%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BD%D0%B0%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D1%82%D0%B0%20%D0%B4%D0%B8%D1%81%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BD%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf>

172. Адміністративне процесуальне право : навч. посібник / за заг. ред. Т. П. Мінки. Дніпропетровськ : Дніпроп. Держ. ун-т внутр. справ, 2012. 278 с.

173. Корнута Л. М. Дисциплінарна відповідальність державного службовця в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 ; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2013. 224 с.

174. Полівчук Д. П. Дисциплінарне провадження в органах внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2011. 21 с.

175. Про затвердження Порядку обліку та роботи з дисциплінарними справами : наказ Нац. агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 № 49. *Офіційний вісник України*. 2016. № 29. Ст. 1174.

176. Про доступ до публічної інформації : Закон України від 13.01.2011 № 2939-VI. *Голос України*. 2011. 09 лют. № 24.

177. Томин С. В. Основні етапи роботи з джерелами особистісної інформації у процесі розкриття та розслідування злочинів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.09. Івано-Франківськ, 2006. 223 с.

178. Нижникова В. В. Адміністративно-процесуальний статус суб'єктів провадження в справах про порушення митних правил : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2008. 211 с.

179. Венедиктов В. С. Дисциплина труда и методы ее обеспечения. *Трудовое право Украины : учеб. пособие*. Харьков, 2004. С. 209–212.

180. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.

181. Лазор І. В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2011. 212 с.

182. Міщук М. О. Проблеми накладення дисциплінарних стягнень. *Наука і практика*. 2013. № 4. С. 26–28.

183. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України : підручник. Київ : Центр учб. літ., 2009. 456 с.

184. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Юрид. думка, 2012. 1020 с.

185. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / ред. кол.: К. О. Ващенко, І. Б. Коліушко, В. П. Тимошук, В. А. Дерезь (відп. ред.). Київ : Москаленко О. М., 2017. 796 с.

186. Комар С. І., Моршнєв Є. І. Деякі проблеми нормативно-правового забезпечення дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні. *Управління соціально-економічним розвитком регіону та оцінка його ефективності в умовах децентралізації* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. 2020. С. 109–115. URL: [https://drive.google.com/file/d/1juRpJmJU\\_fDQwbhReBy-\\_1kgLI-YbHl3/view](https://drive.google.com/file/d/1juRpJmJU_fDQwbhReBy-_1kgLI-YbHl3/view)

187. Саюк В. Б., Крамар Д. О., Краковська А. Є. Проблемні питання дисциплінарної відповідальності державних службовців. С. 133–137. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/12083-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-23977-1-10-20220427.pdf>

## ДОДАТОК

### СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:*

1. Манжак Б. С. Особливості дисциплінарної відповідальності працівників органів Державної виконавчої служби. *Соціальне право*. 2022. № 2. С. 99–106.

2. Манжак Б. С. Особливості призначення на посаду працівників органів Державної виконавчої служби. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 1. С. 259–263.

3. Манжак Б. С. До питання трудо-правового статусу працівника органу Державної виконавчої служби. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія «Право»*. 2023. Вип. 75 (3). С. 55–59.

4. Manzhak B. S. Payment of employees of the state executive service as a means of motivating their work. *The scientific heritage*. 2022. N 107(107). P. 62–66.

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

1. Манжак Б. С. Працівник органу Державної виконавчої служби як спеціальний суб'єкт трудового права. *Захист прав людини в умовах воєнного стану* : збірник матеріалів наук.-практ. конф. (м. Харків, 31 січ. 2023 р.). Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2023. С. 107–110.

2. Манжак Б. С. Винагорода працівникам органів Державної виконавчої служби: реалії сьогодення. *Правові засади організації та здійснення публічної влади* : збірник тез VI Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 85-річчю від дня народження д-ра юрид. наук, проф., академіка-засновника НАПрНУ, першого Голови КСУ Леоніда Петровича Юзькова



(м. Хмельницький, 31 берез. 2023 р.). Хмельницький : Хмельн. ун-т управління та права ім. Леоніда Юзькова, 2023. С. 327–329.

3. Манжак Б. С. До питання працевлаштування працівників органів Державної виконавчої служби під час воєнного стану. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, акад. Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. Процевського О. І. (м. Харків, 31 берез. 2023 р.). Харків, 2023. С. 156–158.