

**ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ
ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

КОРОСТАШІВЕЦЬ ІРИНА МИКОЛАЇВНА

УДК 342.92 : 349.22 : 331.108.6 : 343.83] (477) (043.3)

**ДИСЕРТАЦІЯ
АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ
ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

081 – Право

08 – Право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ **І. М. Коросташівець**

Науковий керівник: **Зливко Станіслав Володимирович**,
доктор юридичних наук, доцент

Чернігів – 2025

АНОТАЦІЯ

Коросташівець І. М. Адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю (081 – Право). – Пенітенціарна академія України, Чернігів, 2024.

Дисертація є одним із перших у вітчизняній юридичній науці комплексним дослідженням адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України), за результатами якого сформульовано пропозиції щодо удосконалення зазначеного механізму правового регулювання та запропоновано конкретні зміни до законодавства. Проаналізовано зміст наявних результатів вивчення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, встановлено його найбільш суттєві прогалини та доведено доцільність використання в процесі дослідження, крім традиційного для юридичних наук комплексу методів, застосування особливої методологічно-функціональної парадигми, що охоплює: 1) загальний контекст розвитку правової системи України; 2) актуальну концепцію розвитку сфери публічного управління, адміністрування, функціонування пенітенціарної системи; 3) основні тенденції розвитку галузі адміністративного права; 4) зміст категоріально-понятійного апарату, пов'язаного з предметом дослідження.

Доведено, що генеза на вітчизняних теренах адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, пов'язана із загальними процесами розвитку держави і права України; історією кримінально-виконавчої (пенітенціарної) системи; генезою інститутів державної служби та дисциплінарної відповідальності посадової (службової) особи. Запропоновано періодизацію та здійснено історико-правову характеристику функціонування інституту дисциплінарної

відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, у відповідності до виділених періодів.

Запропоновано авторську концепцію нормативної основи адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

Обґрунтовано взаємозв'язок змісту адміністративно-правового статусу ДКВС України та її персоналу зі змістом поняття адміністративно-правових засад та доведено, що нормативну основу адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України складає система нормативно-правових актів, належних переважно до галузі адміністративного права, які комплексно закріплюють та регулюють: 1) елементи адміністративно-правового статусу ДКВС України та її персоналу; 2) дисциплінарні правовідносини, які виникають у ДКВС України у зв'язку зі здійсненням особами із числа її персоналу дисциплінарних правопорушень; 3) процедурний порядок здійснення у ДКВС України дисциплінарного провадження.

Обґрунтовано концепцію дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України як виду юридичної та соціальної відповідальності; сформовано її поняття, виділено ознаки. Проаналізовано підходи до розуміння та сформовано поняття підстав, змісту, принципів, мети дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Здійснено адміністративно-правову характеристику дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

Виділено та проаналізовано особливості адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Доведено, що зазначений інститут: 1) відповідає загальним принципам та нормативним засадам юридичної відповідальності; 2) зумовлюється змістом адміністративно-правового статусу суб'єктів-носів; 3) регламентується переважно адміністративно-правовими нормами та нормами інших галузей

права; 4) має прогалини та недоліки в нормах адміністративно-правового регулювання.

Виділено та проаналізовано ознаки дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Запропоновано визначення поняття підстав дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС, розуміння видів дисциплінарних стягнень, які застосовуються щодо персоналу ДКВС України, обґрунтовано їх класифікацію, виділено ознаки та особливості нормативного закріплення. Узагальнено та здійснено адміністративно-правову характеристику дисциплінарних стягнень, що застосовуються до різних категорій осіб персоналу ДКВС України. Доведено, що зазначений інститут не знаходить належного закріплення в законодавстві, зокрема через відсутність універсального нормативно-правового акту статутного характеру – Дисциплінарного статуту ДКВС України.

Обґрунтовано концепцію дисциплінарного провадження у ДКВС України та запропоновано виділення: а) дисциплінарних проваджень щодо застосування до осіб із числа персоналу ДКВС України заохочення; б) дисциплінарних проваджень щодо застосування до осіб із числа персоналу ДКВС України заходів дисциплінарного примусу.

Проаналізовано нормативно-правові акти, норми яких покладено в основу здійснення дисциплінарного провадження щодо застосування до осіб із числа персоналу ДКВС заходів дисциплінарного примусу. Обґрунтовано необхідність закріплення на нормативному рівні принципів дисциплінарного провадження, його цілей та мети.

Визначено поняття та обґрунтовано перелік суб'єктів дисциплінарного провадження у ДКВС України. Досліджено особливості адміністративно-правового закріплення дисциплінарного статусу: 1) суб'єктів із числа персоналу ДКВС України, щодо яких може бути здійснено дисциплінарне провадження; 2) суб'єктів дисциплінарної влади у ДКВС України; 3) інших осіб, які сприяють здійсненню дисциплінарного провадження у ДКВС України.

Установлено, що адміністративно-правове регулювання дисциплінарного статусу учасників дисциплінарного провадження у ДКВС України є неповним, зокрема в частині закріплення змісту їх прав та обов'язків. Сформовано пропозиції щодо удосконалення зазначеного напрямку адміністративно-правового регулювання.

Обґрунтовано поняття та розкрито зміст стадій (етапів) дисциплінарного провадження у ДКВС України, а саме: 1) початкової стадії (порушення дисциплінарного провадження); 2) стадії здійснення службового розслідування; 3) розгляду справи по суті з прийняттям рішення; 4) виконання рішення органу дисциплінарної влади. Обґрунтовано специфіку стадії оскарження рішення в дисциплінарному провадженні, яку запропоновано розглядати як окремий вид адміністративного процесу. Розкрито особливості адміністративно-правового регулювання дисциплінарного провадження у ДКВС України.

Запропоновано концепцію та визначення поняття проблем адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Обґрунтовано, що зазначені проблеми проявляються на рівнях: а) теоретичного розуміння; б) нормативно-інституційного закріплення; в) практичної реалізації. Здійснено адміністративно-правову характеристику зазначених проблем. Доведено, що на практичному рівні проблеми адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України об'єктивуються у вигляді: а) недоліків дисциплінарної практики; б) недоліків судової практики; в) девіацій у правовій свідомості та правовій культурі персоналу ДКВС України.

Здійснено порівняння отриманої статистичної інформації щодо показників дисциплінарної практики в одному з міжрегіональних управлінь ДКВС України з результатами теоретичної частини дисертаційного дослідження. Отримано висновок про їх співпадіння за основними параметрами. Здійснено аналіз судової практики, пов'язаної із оскарженням

застосованих до персоналу одного із міжрегіональних управлінь ДКВС України дисциплінарних стягнень. Зроблено висновок про те, що її вади, крім іншого, зумовлені проблемами функціонування адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Здійснено аналіз результатів проведеного дисертантом опитування, метою якого було з'ясування думки цільової аудиторії щодо питань, пов'язаних з адміністративно-правовими засадами дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, дисциплінарною та судовою практикою, а також з баченням респондентами шляхів їх поліпшення. Отримано результати, що підтвердили запропоновану в дисертації концепцію адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України та пропозиції щодо їх удосконалення.

Обґрунтовано важливість вивчення та запровадження на національному ґрунті позитивного зарубіжного досвіду адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу.

Проаналізовано основні джерела та виявлено особливості нормативного закріплення в зарубіжних правових системах інституту дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу: а) закріплення нормами профільних або спеціальних законів; б) визнання підставою для настання дисциплінарної відповідальності здійснення дисциплінарного проступку; в) вичерпне нормативне закріплення органів, наділених дисциплінарною владою; г) вичерпне закріплення видів дисциплінарних стягнень; ґ) чітка регламентація процедури дисциплінарного провадження; д) чітка процедура оскарження його результатів.

Обґрунтовано доцільність запровадження на національному ґрунті апробованих у зарубіжних країнах інструментів підвищення ефективності інституту дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу: а) існування незалежного спеціалізованого дисциплінарного суду, дисциплінарної адвокатури; б) регулювання зазначеної сфери суспільних відносин нормативним документом дисциплінарного характеру (Статутом); в)

формування «дисциплінарного досьє» для усіх категорій осіб, задіяних на державній/муніципальній службі; г) поширення дисциплінарної відповідальності на категорію осіб, які раніше перебували на службі в пенітенціарній установі та скоїли правопорушення, що завдає шкоди авторитету такого роду службі.

Визначено передумови, основні напрями реалізації, актуальні форми запровадження зарубіжного досвіду правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ на національному ґрунті. Доведено, що вдосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України має здійснюватися за напрямками: а) удосконалення законодавства, що регулює дисциплінарну відповідальність персоналу ДКВС України; б) удосконалення організаційно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України; в) удосконалення процедури дисциплінарного провадження в ДКВС України; г) удосконалення процедури комплектування, професійної підготовки та перепідготовки персоналу ДКВС України; ґ) удосконалення методичного забезпечення процедур реалізації дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України; д) удосконалення вивчення та запровадження зарубіжного досвіду реалізації інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ.

Сформульовано та запропоновано конкретні пропозиції у межах зазначених рівнів (напрямів).

Ключові слова: Державна кримінально-виконавча служба України, персонал, дисципліна, відповідальність, дисциплінарна відповідальність, адміністративно-правове регулювання, дисциплінарне стягнення, дисциплінарне провадження, юридична відповідальність, принципи, законність, правовий та соціальний захист, зловживання службовим становищем, службові повноваження, особи рядового і начальницького складу.

SUMMARY

Korostashivets I. M. Administrative and Legal Bases of Disciplinary Responsibility of the Personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine. - Qualification scientific paper on the rights of manuscript.

Thesis for obtaining Doctor of Philosophy degree in the specialty (081 - Law) – Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, 2024.

The thesis is one of the first in the national legal science to provide a comprehensive study of the administrative and legal framework for disciplinary responsibility of the personnel of the State Criminal Executive Service of Ukraine (hereinafter referred to as SCES of Ukraine), which resulted in the formulation of proposals for improving this mechanism of legal regulation and offered specific amendments to the legislation. The author analyzes the content of the available results of studying the administrative and legal framework for disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of Ukraine, identifies its most significant gaps, and proves the expediency of using a special methodological and functional paradigm in the course of the research, in addition to the traditional set of methods for legal sciences, which includes 1) the general context of the development of the legal system of Ukraine; 2) the current concept of the development of the sphere of public management, administration, and functioning of the penitentiary system; 3) the main trends in the development of the administrative law branch; 4) the content of the categorical and conceptual apparatus related to the subject of the research.

The author proves that the genesis of administrative and legal regulation of disciplinary responsibility of persons involved in the service within the penitentiary sector in Ukraine is related to the general processes of development of the State and law of Ukraine; the history of the criminal executive (penitentiary) system; the genesis of civil service institutions and disciplinary responsibility of an official (officer). The author proposes a periodization and provides a historical and legal characterization of the functioning of the institution of disciplinary responsibility of persons involved in the service within the penitentiary field, by the allocated periods.

The author's concept of the regulatory framework of the administrative and legal principles of disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of Ukraine is proposed.

The author substantiates the interrelation of the content of the administrative and legal status of the SCES of Ukraine and its personnel with the content of the concept of administrative and legal principles and proves that the regulatory framework of the administrative and legal principles of disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of Ukraine is composed of a system of regulatory legal acts which belong mainly to the administrative law domain and which comprehensively enshrine and regulate 1) elements of the administrative and legal status of the SCES of Ukraine and its personnel; 2) disciplinary legal relations arising in the SCES of Ukraine in connection with the commission of disciplinary offenses by persons from among its personnel; 3) the procedural order of disciplinary proceedings in the SCES of Ukraine.

The author substantiates the concept of disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of Ukraine as a type of legal and social responsibility; forms its concept and identifies its features. The author analyzes the approaches to understanding and formulates the concept of grounds, essence, principles, and purpose of disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of Ukraine. The author provides an administrative and legal characterization of the disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of Ukraine.

The author highlights and analyzes the peculiarities of administrative and legal regulation of disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of Ukraine. It is proved that this institution: 1) corresponds to the general principles and normative grounds of legal responsibility; 2) is determined by the content of the administrative and legal status of the subjects bearing it; 3) is regulated mainly by administrative and legal rules and rules of other branches of law; 4) has gaps and shortcomings in the state of administrative and legal regulation.

The author identifies and analyzes the signs of disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of Ukraine. The author proposes a definition of the

concept of grounds for disciplinary responsibility of the SCES personnel, an understanding of the types of disciplinary sanctions applicable to the SCES personnel, substantiates their classification, and identifies the features and peculiarities of their regulatory framework. The author provides an administrative and legal characterization of disciplinary sanctions which are applied to different categories of personnel of the SCES of Ukraine. It is proved that this institution is not properly enshrined in legislation, in particular, due to the lack of a universal statutory legal act the Disciplinary Statute of the SCES of Ukraine.

The author substantiates the concept of disciplinary proceedings in the SCES of Ukraine and proposes to distinguish: a) disciplinary proceedings on the application of incentives to persons from among the personnel of the SCES of Ukraine; b) disciplinary proceedings on the application of disciplinary coercion measures to persons from among the personnel of the SCES of Ukraine.

The author analyzes the statutory and regulatory legal acts that form the basis for disciplinary proceedings regarding the application of disciplinary measures to persons from among the SCES personnel. The author substantiates the need to enshrine the principles of disciplinary proceedings, their objectives, and purposes at the regulatory level.

The author defines the concept and substantiates the list of subjects of disciplinary proceedings in the SCES of Ukraine. The author examines the peculiarities of administrative and legal consolidation of the disciplinary status of 1) subjects from among the personnel of the SCES of Ukraine in respect of whom disciplinary proceedings may be instituted; 2) subjects of disciplinary power in the SCES of Ukraine; 3) other persons who facilitate the implementation of disciplinary proceedings in the SCES of Ukraine.

The author establishes that the administrative and legal regulation of the disciplinary status of participants in disciplinary proceedings in the SCES of Ukraine is incomplete, in particular, in terms of enshrining the content of their rights and obligations. The author formulates proposals for improving this area of administrative and legal regulation.

The author substantiates the concept and reveals the content of the stages (phases) of disciplinary proceedings in the SCES of Ukraine, in particular: 1) the initial stage (initiation of disciplinary proceedings); 2) the stage of official investigation; 3) consideration of the case on the merits with a decision; 4) execution of the decision of the disciplinary authority. The author substantiates the specifics of the stage of appealing against a decision in disciplinary proceedings, which is proposed to be considered as a separate type of administrative process. The author reveals the peculiarities of administrative and legal regulation of disciplinary proceedings in the SCES of Ukraine.

The author proposes the concept and definition of the concept of problems of administrative and legal regulation of disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of Ukraine. It is substantiated that these problems are manifested at the levels of a) theoretical understanding; b) regulatory and institutional consolidation; and c) practical implementation. The author provides an administrative and legal characterization of these problems. It is proved that at the practical level, the problems of the administrative and legal framework for disciplinary responsibility of the SCES personnel are objectified in the form of a) shortcomings of disciplinary practice; b) shortcomings of judicial practice; c) deviations in the legal consciousness and legal culture of the SCES personnel.

The author compares the statistical information obtained on the indicators of disciplinary practice in one of the interregional departments of the SCES of Ukraine with the results of the theoretical part of the thesis research. The author concludes that they coincide in terms of the main parameters. The author analyzes the court practice related to appealing against disciplinary sanctions imposed on the personnel of one of the interregional departments of the SCES of Ukraine. It is concluded that its disadvantages, among other things, are due to the problems of functioning of administrative and legal disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of Ukraine. The author analyzes the results of a survey conducted by the thesis, which was aimed at finding out the target audience's opinion on issues related to the administrative and legal framework for disciplinary responsibility of the personnel

of the SCES of Ukraine, disciplinary and judicial practice, as well as the respondents' vision of ways to improve them. The results obtained confirm the concept of administrative and legal principles of disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of Ukraine and the proposals for their improvement offered in the thesis.

The author substantiates the importance of studying and implementing positive foreign experiences of administrative and legal regulation of disciplinary responsibility of prison staff on a national basis.

The author analyzes the main sources and identifies the peculiarities of the normative regulation of the institution of disciplinary responsibility of prison staff in foreign legal systems: a) consolidation by the norms of specialized or special laws; b) recognition of the commission of a disciplinary offense as the basis for disciplinary responsibility; c) exhaustive normative regulation of the bodies vested with disciplinary power; d) exhaustive regulation of the types of disciplinary sanctions; e) clear regulation of the disciplinary proceedings; f) clear appeal procedure of results.

The author substantiates the expediency of introducing on a national basis the tools tested in foreign countries to improve the efficiency of the institution of disciplinary responsibility of prison staff: a) the existence of an independent specialized disciplinary court, disciplinary public defender's office; b) regulation of this area of public relations by a normative document of a disciplinary nature (the Statute); c) formation of a "disciplinary dossier" for all categories of persons involved in the state/municipal service; d) extending disciplinary responsibility to the category of persons who previously served in a penitentiary institution and committed an offense that damages the authority of such a service.

The author identifies the prerequisites, main directions of implementation, and relevant forms of introduction of foreign experience of legal regulation of the institute of disciplinary responsibility of the personnel of penitentiary institutions on the national basis. The author proves that improvement of the administrative and legal framework for disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of

Ukraine should be carried out in the following areas: a) improvement of the legislation regulating disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of Ukraine; b) improvement of the organizational and legal framework for disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of Ukraine; c) improvement of the procedure for disciplinary proceedings in the SCES of Ukraine; d) improvement of the procedure for recruitment, training and retraining of the personnel of the SCES of Ukraine; e) improvement of methodological support for the procedures for implementing disciplinary responsibility of the personnel of the SCES of Ukraine; f) improvement of the study and implementation of foreign experience in implementing the institution of disciplinary responsibility of penitentiary institutions personnel.

The author formulates specific proposals within the framework of these levels (areas).

Key words: State Criminal and Executive Service of Ukraine, personnel, discipline, responsibility, disciplinary responsibility, administrative and legal regulation, disciplinary sanction, disciplinary proceedings, legal responsibility, principles, legality, legal and social protection, malpractice, official authority, persons of the rank and command staf.

Список публікацій здобувача

Наукові праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Denysenko K. V., Lytvynenko V. M., Korostashivets I. M., Dudchenko O. S., Maslova L. A. Imposition of disciplinary actions against the employees of Pre-trial detention centres (Germany, Poland, Ukraine). *Amazonia Investiga*. 11(50). Pp. 16–26. <https://doi.org/10.34069/AI/2022.50.02.2> (*Web of Science Core Collection*).

2. Коросташівець І. М. Проблеми адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. *Актуальні проблеми правознавства*. 2021. Вип. 4 (28). С. 59–65. <https://doi.org/10.35774/app2021.04.059>

3. Коросташівець І. М. Дисциплінарна відповідальність персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: поняття, особливості. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2021. № 3 (14). С. 31–43. <https://doi.org/10.32755/sjlaw.2021.03.031>

4. Коросташівець І. М. Дисциплінарне провадження у Державній кримінально-виконавчій службі України: поняття, зміст. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2021. № 4. С. 99–104. <https://doi.org/10.32850/sulj.2021.4.17>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Коросташівець І. М. Поняття та значення дисципліни в державній кримінально-виконавчій службі. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2020*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 23–24 квіт. 2020 р.): у двох томах. Т. 2 / гол. ред.: О. М. Тогочинський. Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2020. С. 108–111.

2. Коросташівець І. М. Види дисциплінарних стягнень, які застосовуються до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Гуманітарна наука XXI століття: сучасні виклики в галузі права,*

освіти, соціальних та поведінкових наук: матеріали заочної міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 06 листоп. 2020 р.) / гол. ред.: О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів : Академія ДПтС, 2020. С. 88–92.

3. Коросташівець І. М. Юридична відповідальність персоналу державної кримінально-виконавчої служби України як чинник ефективнішого забезпечення прав і свобод засуджених. *Реалізація прав людини у діяльності правоохоронних органів*: матеріали IV всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Кривий Ріг, 28 трав. 2021 р.) Кривий Ріг: ДЮІ МВС України: 2021. С. 165–168.

4. Коросташівець І. М. Юридична відповідальність: до проблем розуміння та визначення поняття. *Актуальні питання охорони громадського порядку в умовах карантину*: матеріали Всеукраїнського наук.-практ. круглого столу (м. Одеса, 30 квіт. 2021р.) Одеса : Одеський державний університет внутрішніх справ. 2021. С. 56–58.

5. Коросташівець І. М. Адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності службової (посадової) особи органу виконавчої влади: теоретичний аспект. *Стан та перспективи розвитку адміністративного права України*: матеріали VIII міжнародної наук.-практ.-інтернет конф. (м. Одеса, 22 жовт. 2021 р.) Одеса: Одеський державний університет внутрішніх справ, 2021. С. 88–89.

6. Коросташівець І. М. Проблеми вивчення та запровадження в Україні зарубіжного досвіду реалізації інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ. *Modern scientific research: achievements, innovations and development prospects* : collection of abstracts of International scientific-practical conference, Kunovice, Czech Republic, February 17-18, 2022. Kunovice : Akademie HUSPOL, 2022. P. 80–84.

| ЗМІСТ | С. |
|---|-----------|
| ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ | 17 |
| ВСТУП | 18 |
| РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЯ ВИВЧЕННЯ, ІСТОРІЯ ФОРМУВАННЯ ТА НОРМАТИВНА ОСНОВА АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ | 28 |
| 1.1 Стан дослідження та методологічно-функціональна парадигма адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України..... | 28 |
| 1.2. Становлення та основні етапи розвитку інституту дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України..... | 48 |
| 1.3 Нормативна основа адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України..... | 69 |
| Висновки до розділу 1..... | 85 |
| РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОВАДЖЕННЯ В ДЕРЖАВНІЙ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧІЙ СЛУЖБИ УКРАЇНИ | 89 |
| 2.1. Адміністративно-правова характеристика дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України..... | 89 |
| 2.2. Дисциплінарні стягнення, що застосовуються до персоналу ДКВС України..... | 122 |
| 2.3. Адміністративно-правове регулювання дисциплінарного провадження в системі органів і установ ДКВС України..... | 135 |
| Висновки до розділу 2..... | 162 |
| РОЗДІЛ 3. ОПТИМІЗАЦІЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ | 166 |
| 3.1. Проблеми адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України..... | 166 |
| 3.2. Зарубіжний досвід забезпечення дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ..... | 186 |
| 3.3. Пропозиції щодо вдосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України..... | 201 |
| Висновки до розділу 3..... | 209 |
| ВИСНОВКИ | 213 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 223 |
| ДОДАТКИ | 255 |

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВР України – Верховна Рада України

ДКВС України – Державна кримінально-виконавча служба України

ЄС – Європейський Союз

КЗпП в Україні – Кодекс законів про працю в Україні

КК – Кримінальний кодекс України

КМ України – Кабінет Міністрів України

КПК – Кримінальний процесуальний кодекс України

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

Мін'юст – Міністерство юстиції України

ОВС – органи внутрішніх справ

РЄ – Рада Європи

ЦОВВ – Центральний орган виконавчої влади

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. В умовах розбудови в Україні демократичної правової держави та реформування її пенітенціарної системи актуалізується завдання удосконалення правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних із функціонуванням системи органів і установ Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України). Реалізація визначених для ДКВС України завдань корелюється зі станом службової та трудової дисципліни її персоналу. Водночас формування ефективних параметрів дисципліни забезпечується комплексом юридичних, організаційних та виховних засобів, серед яких важливе місце належить інституту дисциплінарної відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність є суспільним, правовим та науковим феноменом, функціонування якого відбувається в контексті розвитку галузі адміністративного права України, що розглядається як інструмент владно-управлінської діяльності держави в публічній сфері. Підвищення ефективності адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України безпосередньо залежить від стану вивчення проблем, пов'язаних з дисципліною, дисциплінарною відповідальністю, адміністративно-правовим регулюванням.

Суттєві зміни в структурі кримінально-виконавчої служби, що відбуваються протягом останнього часу, зумовлюють необхідність розробки і прийняття законодавчих актів, пов'язаних з питаннями службової та трудової дисципліни персоналу ДКВС України та його дисциплінарною відповідальністю, зважаючи на те, що регулювання останнього із зазначених інститутів не зазнавало суттєвих змін ще з радянських часів. Потреба вдосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України актуалізується у зв'язку з оптимізацією процесів управління державними органами та спеціальними установами під час дії правового режиму воєнного стану, а також реалізації єдиного для усієї системи державної служби законодавства, яке передбачає

підвищені вимоги до службової та трудової дисципліни. Зазначене зумовлює необхідність удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України та пояснює вибір теми дисертаційного дослідження.

Значимість дослідження актуалізується також не достатньою розробленістю зазначеного напрямку, незважаючи на те, що деякі його аспекти знаходили висвітлення в дослідженнях, присвячених проблемам управління органами і установами ДКВС України та проблемам реформування кримінально-виконавчої системи.

Зокрема, дисциплінарну відповідальність як правовий феномен досліджували Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедіктов, К. В. Коваленко, М. С. Ковтун, О. І. Процевський, В. В. Серета, В. І. Щербина та ін. Дисциплінарні правовідносини і дисциплінарну відповідальність службовців та працівників розробляли О. І. Гарасимів, С. В. Грищенко, Л. В. Корнута, А. М. Медведєв, А. О. Купріянова, О. Д. Новак, О. Г. Ткаченко, А. В. Шевченко та ін. Окремі питання функціонування ДКВС України та управління її персоналом розглядали І. Г. Багатирьов, Є. Ю. Бараш, А. О. Галай, С. К. Гречанюк, С. В. Зливко, А. М. Легенький, В. Ф. Пузирний, М. М. Сикал, Г. В. Хирний, О. О. Шкута та ін. Проблеми адміністративно-правового регулювання вивчали В. В. Галуцько, Р. В. Ігонін, С. Г. Стеценко та ін. Дисциплінарне провадження в органах публічної влади досліджували Л. А. Лутай, Н. М. Медведенко, Д. П. Полівчук, С. С. Шоптенко та ін.

Питання адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України вивчалися українськими науковцями здебільшого з погляду загальних проблем, пов'язаних з організаційно-управлінськими аспектами діяльності органів і установ ДКВС України, або зважаючи на дослідження спеціальної дисциплінарної відповідальності загалом. У сучасній адміністративно-правовій науці відсутнє комплексне дослідження адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Зазначене вище зумовило вибір

теми дисертації, її мету, основні завдання, предмет, об'єкт та методологію дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Роботу виконано відповідно до Національної стратегії у сфері прав людини (Указ Президента України від 24.03.2021 № 119/2021), Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та операційного плану її реалізації у 2022–2024 роках (розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 № 1153-р). Дисертація є складовою частиною науково-дослідної теми «Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової та соціальної держави» (0117U007209), комплексного стратегічного плану реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023 – 2027 роки (Указ Президента України від 11 травня 2023 року № 273/2023).

А також згідно з наказом Міністерства освіти і науки України від 27.10.2008 р. № 977 «Про затвердження Порядку державної реєстрації та обліку відкритих науково-дослідних, дослідно-конструкторських робіт і дисертацій» та в рамках зареєстрованих науково-дослідних робіт в Українському інституті науково-технічної експертизи та інформації у 2022 році: «Проблеми публічного та приватного права» №0122U002485; «Правовий та соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» №0122U002481; «Теоретико-методологічні засади формування професійної компетентності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» №0122U002484; «Дотримання прав людини в пенітенціарній системі України» №0123U104847.

Дисертаційна робота відповідає тематичній спрямованості наукових розробок, що здійснювалися Академією Державної пенітенціарної служби, та, зокрема кафедрою адміністративного, цивільного та господарського права і процесу, а саме у рамках науково-дослідної теми на 2017–2021 роки на тему «Проблеми національного та міжнародного права» (державний реєстраційний номер 0117u007207).

Тему дослідження схвалено Вченою радою Академії Державної пенітенціарної служби України (протокол № 16 від 20 грудня 2019), а також уточнено Вченою радою Академії Державної пенітенціарної служби (протокол № 11 від 30 вересня 2021 р.).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є комплексний аналіз адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, розробка пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення українського законодавства і практики його застосування в зазначеній сфері.

Для досягнення мети дослідження в дисертації вирішувалися такі *завдання*:

- обґрунтувати найбільш ефективні методологічно-функціональні парадигми вивчення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України;
- дослідити становлення та основні етапи розвитку інституту дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України;
- визначити нормативні основи адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України;
- розкрити адміністративно-правову характеристику дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України;
- здійснити системний аналіз дисциплінарних стягнень, що можуть бути застосовані до персоналу ДКВС України;
- з'ясувати особливості адміністративно-правового регулювання дисциплінарного провадження в системі органів та установ ДКВС України;
- систематизувати проблеми реалізації адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України;
- узагальнити зарубіжний досвід забезпечення дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України;

– обґрунтувати та сформулювати конкретні пропозиції щодо удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

Предметом дослідження є адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

Методи дослідження. Дослідження здійснювалося на основі методології, що поєднує загально-філософські (діалектичний, об'єктивності, історизму); загальнонаукові (логічний, абстрагування, аксіоматичний, системний, структурно-функціональний, соціологічний, описовий, узагальнення, інтегральний); спеціально-юридичні (порівняльний, формально-юридичний, герменевтики, юридичного моделювання) принципи та методи пізнання. В основу методології дослідження було покладено системний та комплексний підходи. Застосування методів опису, моделювання, узагальнення дозволило узагальнити та описати загальнотеоретичні та галузеві юридичні явища у взаємозв'язку (підрозділи 2.1, 2.2., 2.3, 3.1., 3.2). Методи інтегрального аналізу наявних результатів, порівняння та зіставлення поглядів на визначені проблеми (підрозділи 1.2, 1.3) використано для формування ключових понять дисертації (підрозділи 1.3., 2.2, 2.3., 3.1). Історико-порівняльний метод зумовив важливість дослідження генези та виділення етапів формування інституту дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, простеження та виокремлення змін в його нормативному регулюванні (підрозділ 1.2). Порівняльний метод дав змогу виявити подібність та відмінність у змісті низки обґрунтованих у дисертації понять і категорій, як ключових, так і другорядних; порівняти зміст історико-правових джерел, чинного та проєктного галузевого законодавства; опрацювати матеріали дисциплінарної і судової практики; оцінити зарубіжний досвід забезпечення

дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу (підрозділи 1.3, 2.2, 2.3, 3.2). Комплексне використання зазначених та інших методів дозволило обґрунтувати адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, розширити їх розуміння, розкрити зміст, виокремити специфіку та сформулювати пропозиції щодо їх удосконалення.

Емпіричну основу дисертації становлять результати анкетування персоналу органів і установ ДКВС України (усього – 356 осіб), а також рішення адміністративних судів у справах щодо оскарження дисциплінарних стягнень. Також використано особистий досвід дисертантки, набутий під час проходження служби в органах і установах ДКВС України.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертаційна робота є першим комплексним дослідженням, у якому системно, з урахуванням новітніх досягнень юридичної науки, розглянуто питання адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Як наслідок, проведене дослідження дозволило сформулювати та обґрунтувати ряд наукових положень і висновків, що виносяться на захист, а саме:

уперше

– ураховуючи наукові розробки в галузі адміністративного права, державного управління, теорії держави і права обґрунтовано та сформульовано авторське визначення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України в розумінні комплексу основних методологічних характеристик та принципів регулювання суспільних відносин в окресленій сфері, що закріплюється нормами переважно адміністративного права та передбачає категоріальний, нормативно-правовий, організаційно-управлінський рівень забезпечення;

– обґрунтовано концепцію дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України з урахуванням її триєдиної сутності (як елементу правового статусу особи із числа зазначеного персоналу; окремого виду відносин юридичної

відповідальності; елементу системи забезпечення належного функціонування ДКВС України) та запропоновано її визначення як зазнавати (терпіти) особою із числа зазначеної категорії осіб, винною в порушенні визначених законодавством норм службової та трудової дисципліни у формі дисциплінарного проступку, примусових заходів (стягнень), що мають вираження у позбавленні певних благ особистого, майнового чи організаційного характеру, здійснюються посадовими особами в порядку підлеглості та у визначеній законом процедурній формі;

– запропоновано визначення поняття дисциплінарного провадження у ДКВС України як регламентованої нормативно-правовими актами процедурної і поетапної діяльності уповноважених посадових осіб, спрямованої на встановлення підстав та вирішення питання щодо застосування передбачених законодавством заходів дисциплінарного впливу до персоналу зазначеної системи органів і установ, визначено його принципи, етапи та розкрито особливості адміністративно-правового статусу суб'єктів-учасників такого провадження;

– систематизовано та узагальнено зарубіжний досвід правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ та обґрунтовано доцільність запровадження в Україні таких апробованих складових, як: а) існування незалежного спеціалізованого дисциплінарного суду; б) прийняття єдиного нормативного документу дисциплінарного характеру (Статуту) для державних/муніципальних службовців; в) запровадження інституту дисциплінарного адвоката; г) законодавче закріплення вимоги надання для процедури дисциплінарного провадження «дисциплінарного дос'є» особи, щодо якої здійснюється таке провадження; г) поширення дисциплінарної відповідальності на осіб, які раніше перебували на службі в пенітенціарній установі та скоїли правопорушення, що завдає шкоди авторитету такого роду службі;

удосконалено:

– поняття дисципліни персоналу ДКВС України, обґрунтовано, що дисципліна в широкому сенсі є обов'язковим для усіх членів будь-якого колективу підпорядкуванням установленому порядку чи правилам, і тому

розглядається як необхідна умова нормального існування людського суспільства;

– поняття адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, під яким необхідно розуміти здійснюваний за допомогою системи правових засобів владно-управлінський вплив на сферу дисциплінарних правовідносин, що виникають у процесі реалізації своїх функціональних обов'язків зазначеним персоналом шляхом упорядкування, регламентації прав і обов'язків суб'єктів з метою забезпечення стану дотримання службової та трудової дисципліни;

– наукові положення про зумовленість генези дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України трансформаційними процесами кримінально-виконавчої (пенітенціарної) системи, про розвиток інститутів державної служби та дисциплінарної відповідальності, періодизацію та характеристики змісту правового регулювання;

– наукові підходи щодо проблем управління персоналом пенітенціарних установ, адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності їх персоналу, вивчення і запровадження зарубіжного досвіду забезпечення дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу;

дістали подальшого розвитку:

– категоріально-поняттєвий апарат адміністративного права шляхом визначення низки понять і категорій, пов'язаних із поняттями дисципліни, дисциплінарної відповідальності, дисциплінарного провадження, дисциплінарного проступку, дисциплінарного стягнення;

– науково-теоретичні підходи до розуміння адміністративно-правових засад, механізму адміністративно-правового регулювання, дисциплінарного провадження; основних проблем, завдань і напрямів удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України;

– пропозиції щодо удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України у вигляді змін та

доповнень до проєктів законів «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» та «Про пенітенціарну систему».

Особистий внесок здобувача. Викладені в дисертаційному дослідженні положення та висновки, що виносяться на захист, є результатом самостійної праці авторки. Наукові ідеї та розробки, що належать співавторам наукової публікації, у дисертаційному дослідженні не використовувались. Внесок здобувачки до опублікованої колективної наукової праці «Imposition of disciplinary actions against the employees of Pre-trial detention centres (Germany, Poland, Ukraine)» пропорційний кількості співавторів, у якій дисертантці належать оцінка ступеню нормативного врегулювання процесів управління пенітенціарними установами в Республіці Польща, а також аналіз процедур фіксації дисциплінарної практики, суб'єктами якої є персонал пенітенціарних установ.

Апробація матеріалів дисертації. Підсумки розробки проблеми загалом, а також окремих її аспектів, отримані результати і висновки було оприлюднено на міжнародних, всеукраїнських науково-практичних конференціях та круглих столах: міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук» (м. Чернігів, 23-24.04.2020); міжнародній науково-практичній конференції «Гуманітарна наука XXI століття: сучасні виклики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук» (м. Чернігів, 06.11.2020); IV Всеукраїнській науково-практичній конференції «Реалізація прав людини у діяльності правоохоронних органів» (м. Кривий Ріг, 28.05.2021); Всеукраїнському науково-практичному круглому столі «Актуальні питання охорони громадського порядку в умовах карантину» (м. Одеса, 30.04.2021); VIII міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Стан та перспективи розвитку адміністративного права України» (м. Одеса, 22.10.2021); міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні наукові дослідження: досягнення, інновації та перспективи розвитку» (м. Куновіце, Чеська Республіка 17-18.02.2022).

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що їх було використано в: *законотворчій діяльності* – під час розробки проєкту Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» та Закону України «Про пенітенціарну систему» (відповідь Народного депутата ВР України від 10.11.2023); *правозастосовній діяльності* – висновки та пропозиції щодо удосконалення механізму проведення службових розслідувань відносно персоналу ДКВС України (Акт про впровадження результатів дослідження в практичну діяльність Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції від 25.03.2024; Акт про впровадження результатів дослідження в практичну діяльність Кам'янської виправної колонії № 34 від 28.03.2024); *науково-дослідній роботі* – під час проведення загальнотеоретичних та галузевих досліджень, спрямованих на подальший розвиток науки адміністративного права в Академії Державної пенітенціарної служби (Акт провадження від 06.10.2023 № 15-67а); в *освітньому процесі* – при викладанні навчальних дисциплін та самостійної підготовки здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «бакалавр», «магістр» та освітнього наукового ступеня «доктор філософії» в Академії Державної пенітенціарної служби (Акт впровадження від 06.10.2023 № 15-68а); при проведенні занять з професійної підготовки різних категорій персоналу системи органів і установ ДКВС України (Акт впровадження від 06.10.2023 № 15-69а).

Публікації. Основні результати дослідження викладено в 4 наукових публікаціях, із яких: три статті в наукових фахових виданнях України; одна стаття в зарубіжному науковому виданні; шість тез доповідей на наукових і науково-практичних конференціях, зокрема міжнародних.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, дев'яти підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 286 сторінок, із них 204 сторінки основного тексту. Список використаних джерел складається із 289 найменувань.

РОЗДІЛ I

МЕТОДОЛОГІЯ ВИВЧЕННЯ, ІСТОРІЯ ФОРМУВАННЯ ТА НОРМАТИВНА ОСНОВА АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

1.1 Стан дослідження та методологічно-функціональна парадигма адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України

У процесах розбудови України як демократичної, соціальної і правової держави, реакція державного механізму на виклики, спричинені необхідністю відсічі та стримуванням збройної агресії російської федерації у період дії воєнного часу, важливого значення набуває реалізація завдань, поставлених перед нашою державою як країною-кандидатом в члени ЄС, зокрема щодо удосконалення органів виконавчої влади, одним із яких є Державна кримінально-виконавча служба України. Натомість ефективність реалізації покладених на зазначену службу завдань значною мірою залежить від дотримання дисципліни її персоналом. Забезпечення службової та трудової дисципліни персоналом ДКВС України є одним із напрямів адміністративно-правового регулювання, тобто цілеспрямованого, формалізованого, управлінського впливу держави (її посадових осіб) на суспільні відносини в зазначеній сфері щодо спрямування поведінки підпорядкованих суб'єктів з метою досягнення визначеного результату. Ключову роль у підвищенні рівня службової і трудової дисципліни персоналу ДКВС України відіграє інститут дисциплінарної відповідальності, реалізація якого відбувається згідно з комплексом певних методологічних характеристик та принципів регулювання суспільних відносин в окресленій сфері, що об'єктивуються на категоріальному, нормативно-правовому та організаційно-управлінському рівнях та закріплюються переважно нормами адміністративного права.

Зазначені принципи та форми забезпечення дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України становлять поняття її адміністративно-правих засад.

Аналізуючи *стан вивчення* адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, зазначимо, що вони є складним правовим та науковим феноменом, функціонування якого здійснюється в загальному контексті розвитку галузі адміністративного права України та відповідно вивчається з позицій науки адміністративного права.

Досконалість адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України безпосередньо залежить від якості наукового супроводу нормотворчих та управлінських процесів, пов'язаних з упорядкуванням зазначеної сфери суспільних відносин. Відтак від того, наскільки ефективною буде методологія вивчення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, залежить об'єктивність і достовірність отриманих знань про закономірності розвитку і функціонування предмету як за сучасних умов, так і в майбутньому. Інакше кажучи, йдеться про оцінку засобів та способів дослідження адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України в контексті поліпшення їх функціоналу, тобто про їх *методологічно-функціональну парадигму*.

Як наукова проблема адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України комплексно не розроблялися, хоча деякі її аспекти знаходили висвітлення в дослідженнях, присвячених проблемам функціонування кримінально-виконавчої (пенітенціарної) системи України, здійснені відомими дослідниками, а саме: Є. Ю. Барашем [10, 11, 12, 13], І. Г. Богатирьовим [19], О. І. Богатирьовою [20]; А. О. Галаєм [35], С. К. Гречанюком [44], Я. О. Ліховицьким [130], А. М. Легеньким [127], Н. П. Матюхіною [138, 139], К. В. Муравйовим [149], В. Ф. Пузирним [209, 210], М. М. Ребкалом [215], В. В. Свірцем [225], В. Г. Хирним [251], О. О. Шкутою [263, 264, 265] та ін. Окремо в зазначеному контексті слід виділити науковий доробок С. В. Зливка [66, 67, 68, 69, 70, 71, 72], якому

належать низка вагомих праць, пов'язаних з різними аспектами функціонування ДКВС України за сучасних умов.

Праці зазначених науковців становлять теоретико-методологічну основу аналізу проблем, пов'язаних з організацією та функціонуванням ДКВС України. Працюючи над реалізацією дисертаційного дослідження, ми розглядали поняття адміністративно-правових засад в одній зі своїх наукових праць [105]. Зокрема, у зазначеній роботі під поняттям «адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності посадової(службової) особи органу виконавчої влади слід розуміти « комплекс основних методологічних характеристик та принципів регулювання в окресленій сфері, який встановлюється нормами адміністративного права та передбачає категоріальний, нормативно-правовий та організаційно-управлінський рівень їх забезпечення» [105, с. 111].

Проблематику дисциплінарної відповідальності розробляли О. І. Гарасимів [39], Р. С. Грищенко [46], Л. М. Корнута [104], А. М. Медведєв [144], А. О. Купріянова [122], Т. С. Коваленко [92], С. В. Лозовой [132], О. Д. Новак [154, 155, 156, 157], В. В. Серета [227, 228, 229], В. В. Форманюк [249], А. В. Шевченко [259], В. І. Щербина [269] та ін. Їх доробок використано в процесі формування концепції дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Проблематику адміністративно-правового регулювання розробляли В. В. Галуцько [3, 37], С. М. Балабан [7], Р. В. Ігонін [76], О. І. Остапенко [166]; Н. О. Рибалка [216], С. Г. Стеценко [237], О. І. Харитоновна [250] та ін. науковці, чий погляд та результати використано для обґрунтування поняття механізму адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Проблеми дисциплінарного провадження досліджували І. Л. Бородін [23], Н. М. Вапнярчук [27], О. О. Губанов [50, 51], В. Л. Костюк [117], Л. А. Лутай [136], Н. В. Медведенко [141, 142, 143], Д. П. Полівчук [176, 177], С. С. Шоптенко [266] та ін. науковці, напрацювання котрих використано у

процесі здійснення адміністративно-правової характеристики дисциплінарного провадження у ДКВС України.

Вивчення та узагальнення зазначених праць, окрім констатації факту відсутності комплексних досліджень предмету, дозволяє вести мову про певні *тенденції в науковій розробці адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України*, включаючи: 1) наявність окремих результатів розробки проблеми в дослідженнях з кримінально-виконавчого та трудового права; 2) «прихованість» проблематики в контексті більш широких проблем, пов'язаних з реформуванням кримінально-виконавчої сфери та сфери публічного управління; 3) «розмитість» понять і категорій, пов'язаних з предметом дослідження; 4) відсутність порівняльних досліджень, предметом яких є дисциплінарна відповідальність в'язничного персоналу в зарубіжних країнах тощо.

Ураховуючи зазначене вище, наголошуємо на актуальності дослідження адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України та підкреслюємо важливість оптимального вибору наукового інструментарію для його успішної реалізації.

Проблема *методологічно-функціональної парадигми адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України* є частиною проблем методології наукового пізнання як процесу постановки та вирішення все нових і нових задач, метою якого є отримання істинних знань про предмет. Алгоритм такого пізнання, на слушну думку Р. М. Шевчука, забезпечується: 1) пізнавальною діяльністю щодо відшукування нових знань (безпосередньо пізнанням); 2) формуванням їх у струнку теоретичну конструкцію (систематизацією) [261, с. 32]. На підтвердження розвитку зазначеної ідеї зауважимо, що дослідження адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України має здійснюватися не лише системно, але й комплексно. Системність дослідження предмета означає, що його властивості визначаються не стільки сумарними властивостями його елементів, скільки специфікою структури та

системотворчими, інтегративними зв'язками всередині нього. Розкриваючи зміст системного підходу в адміністративно-правових дослідженнях, О. В. Кустовська слушно акцентує увагу на тому, що його метою є «вивчення закономірностей і механізмів утворення складного об'єкта з певних складових. При цьому особлива увага звертається на різноманіття внутрішніх і зовнішніх зв'язків системи, на процес (процедуру) об'єднання основних понять у єдину теоретичну картину, що дає змогу виявити сутність цілісності системи» [123, с. 5]. Отже, зміст системного підходу, реалізованого в процесі дослідження адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, полягає у виявленні причин і зв'язків всередині понять, пов'язаних з предметом, пізнанні їх сутності, особливостях прояву та функціонування.

Відповідно до теорії наукового пізнання *комплексний* підхід полягає в комбінуванні спільних пізнавальних зусиль, охопленні увагою цілісної групи предметів, сукупним дослідженням предмету кількома суміжними науками. Розкриваючи специфіку комплексного підходу в контексті здійснення адміністративно-правових досліджень, О. Г. Семенюк слушно наголошує, що принцип комплексності «дає новий евристичний ефект у вивченні тих об'єктів, які раніше вивчалися монодисциплінарно» [226, с. 119]. Комплексний підхід, реалізований у процесі вивчення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, полягає у врахуванні багатовимірності предмету дослідження, у виявленні зв'язків зазначеного інституту з іншими правовими інститутами та категоріями; у використанні методологічного інструментарію та термінології, властивих іншим юридичним та суспільним наукам.

Вибір методологічного інструментарію дослідження адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України зумовило вивчення праць О. Б. Ганьби [38], М. С. Кельмана [85], М. В. Костицького [116], Н. В. Кушакової-Костицької [124], Г. Ю. Лук'янової

[135], М. І. Панова [168], Н. І. Пархоменко [170], В. Й. Пашинського [171], П. М. Рабіновича [211], В. Л. Федоренка [247] та ін.

Згідно з Великим тлумачним словником, поняття «методологія» (від грец. *methodos* – спосіб пізнання) вживається в значеннях: «1) вчення про науковий метод пізнання й перетворення світу; 2) його філософська, теоретична основа; 3) сукупність методів дослідження, що застосовуються в будь-якій науці відповідно до специфіки об'єкта її пізнання» [30, с. 664]. Як вважає академік М. В. Костицький, «методологія – це цілісне вчення, певна світоглядна теорія, що відображає дійсність чи певний її фрагмент, має розроблений понятійно-категоріальний апарат, та, будучи застосованою за правилами формальної чи діалектичної логіки, сприяє приросту знання про конкретний об'єкт пізнання» [116, с.17]. Про те, що методологія охоплює не тільки сферу мислення, але і сферу практики, наголошують С. Д. Гусарев та О.Д. Тихомиров, коли пишуть, що методологія – це «система методів пізнання і практики, тобто, система принципів, правил, прийомів, способів і засобів організації і побудови теоретичної й практичної діяльності, а також вчення про цю систему» [53, с. 68].

На авторитетну думку П. М. Рабіновича, під методологією юридичної науки слід розуміти «систему підходів і способів наукового дослідження, теоретичні засади їх використання під час вивчення державно-правових явищ» [211, с. 618]. На важливості правильного вибору методів пізнання для правових досліджень також наголошує Д. І. Голосніченко, коли пише, що «методологія дослідження в юридичній науці (...) є теоретичним обґрунтуванням доцільності застосування відповідних підходів і способів, які використовуються для проведення певного теоретико-юридичного дослідження, а також дібрана на науковій основі для зазначеної мети система прийомів і способів, тобто відповідних методів» [41, с. 10].

З огляду на вивчені праці з методології адміністративно-правових досліджень, які здійснили науковці О. М. Коротун [114], Т. І. Разіна [214], В. Г. Чорна [255] та ін., ми дійшли висновку, що ефективно методологічне

обґрунтування адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС можливе за дотримання певних принципів, а саме: 1) поєднання у процесі дослідження загальнофілософських, загальнонаукових та спеціальних методів; 2) дотримання законів діалектики, принципів системності та комплексності; 3) поєднання апробованих та новітніх методів отримання знань про предмет; 4) урахування специфіки предмету; 5) урахування особливостей прояву феномену, що досліджується, за сучасних умов функціонування державно-правового механізму.

Отже, в основу методології дослідження адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України покладено комплексне поєднання загально-філософських, загальнонаукових, спеціально-наукових та спеціальних принципів, методів та прийомів пізнання. Причому інколи один і той же підхід виступає принципом (основоположним правилом, методологічною засадою) пізнання, а інколи – у більш утилітарному розумінні як метод (спосіб) пізнання. Зокрема, це: 1) загальнофілософські: принципи діалектики, об'єктивності та історизму; 2) загальнонаукові: логічні (прийоми аналізу, синтезу, дедукції, індукції), абстрагування, аксіоматичний, системний, структурно-функціональний, соціологічний; 3) спеціально-юридичні: порівняльного правознавства, формально-юридичний, юридичного тлумачення, герменевтики, опитування, юридичного моделювання тощо.

Зокрема, *діалектичний* метод дав змогу дослідити загальні закономірності розвитку та функціонування адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України (п.п. 1.2, 2.1, 3.1); загальні закономірності розвитку дисциплінарних правовідносин, їх взаємозв'язок та залежність від процесів розвитку держави, права, сфер публічного управління та прав і свобод людини (п.п.1.2, 3.1). Метод *об'єктивності* дозволив розглянути адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України у всій їх багатогранності, складності та суперечливості, усебічно і повно (розділ 2). Застосовуючи *історико-матеріалістичний* метод, було досліджено генезу та

основні періоди розвитку на українських теренах інституту дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі в сфері виконання покарань (п.1.2); перспективи розвитку адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України (п.3.3). *Логічний* метод використовувався для формування категоріально-понятійного апарату дослідження (п. 1.1), системи його основних та другорядних елементів (п.п.2.1, 2.2, 2.3), а також для встановлення різного типу взаємозв'язків між ключовими поняттями та категоріями. Метод *аналізу* використано в процесі розкриття сутності ключових понять дисертації (п.п. 2.1, 2.2, 2.3), а також у процесі аналізу чинних та проєктних нормативно-правових актів, напрацювань інших науковців, змісту сучасної юридичної та судової практики (п.3.1) тощо. Метод *синтезу* слугував для обґрунтування цілісної концепції адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України (п. 1.1). Використання методу *індукції* забезпечило перехід від одиничних понять, категорій, ознак і висновків до загальних; метод *дедукції* уможливив зворотній перехід від загального до конкретного (висновки до розділів дисертації). Метод *абстрагування* дав можливість виділити особливості дисциплінарної відповідальності, дисциплінарного провадження та дисциплінарних стягнень у ДКВС України, відмежувати їх від інших подібних категорій (п.п. 2.1, 2.2, 2.3) *Аксиоматичний* метод використано для обґрунтування необхідності удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України (п.п. 3.1, 3.3). *Структурний* метод дозволив розкрити структури механізму адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України (п. 2.1); структури адміністративно-правового статусу ДКВС України та її персоналу (п.п. 1.3, 2.1); структури дисциплінарного провадження (п.2.3) тощо. *Функціональний* метод використано для визначення функціоналу елементів основних понять, пов'язаних з предметом; особливостей функціонування їх механізмів; визначення змісту прав і обов'язків учасників дисциплінарного провадження у ДКВС України (п.п. 1.3, 2.1, 2.2, 2.3).

Статистичний метод використано для формування кількісної характеристики явищ, пов'язаних із предметом дослідження, а також для аналізу результатів здійсненого опитування цільової категорії (п.3.1). Використання *порівняльно-правового* методу дало змогу порівняти чинне та проєктне законодавство, порівняти його з відповідним законодавством зарубіжних країн (п.3.2). *Формально-юридичний* метод запропоновано для встановлення сутності ключових понять дослідження, таких, як «дисципліна», «персонал», «дисциплінарна відповідальність», «адміністративно-правові засади», «дисциплінарне провадження» та низки другорядних (п.п. 2.1, 2.2, 2.3). Методи *юридичного тлумачення* та *герменевтики* використовувалися для з'ясування, роз'яснення та інтерпретації змісту адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України та пов'язаних з ним понять і категорій (п.п.1.3, 2.1, 2.2, 2.3). Метод *юридичного моделювання* застосовано при формуванні пропозицій щодо удосконалення адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України (п. 3.3). Також у дисертації використовувалися інші методи, прийоми та принципи пізнання.

Крім методології, для досягнення об'єктивних результатів пізнання важливою є науково-теоретична *парадигма* дослідження предмету. Парадигма у найзагальнішому розумінні означає систему уявлень, модель або зразок, який використовується для оцінки певного явища чи предмету об'єктивного світу. У науковій термінології парадигма трактується як «модель постановки проблеми, зразок для вирішення дослідницьких завдань; спосіб наукового мислення, що проявляється у певній закінченості і відносній узгодженості поглядів на явища і речі» [232]. Формуючи методологічну парадигму вивчення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, зауважимо, що зазначений предмет є складним і багатовимірним, тому має розглядатися як мінімум у двох значеннях: а) як об'єкт наукового пізнання (водночас предмет нашого дослідження); б) як правове явище, функціональний інститут, що опосередковує окремий напрям

адміністративно-правового регулювання. Таким чином, науково-теоретичний аналіз адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України має також враховувати їх функціональне призначення, тобто йдеться про *методологічно-функціональну* парадигму.

Обґрунтування теоретичної, методологічної та функціональної парадигми адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України насамперед полягає у виявленні зв'язків зазначеного предмету із системою усталених методологічних та аксіологічних установок, що використовуються адміністративно-правовою наукою для вирішення її задач. Беручи до уваги актуалізоване вище, вважаємо, що на розуміння, вивчення та функціонування адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України впливають: 1) загальний контекст розвитку правової системи України; 2) актуальна концепція розвитку сфери публічного (державного) управління та адміністрування; 3) основні тенденції розвитку галузі адміністративного права; 4) зміст категоріально-понятійного апарату, пов'язаного з предметом дослідження.

Здійснимо обґрунтування запропонованої *методологічно-функціональної парадигми* адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

1. Розвиток правової системи України є спільним, основоположним чинником для теоретичного розуміння сутності та функціонального призначення у зазначеній системі будь-якого правового явища. Обґрунтування змісту та функцій адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України має передовсім відбуватися з урахуванням закріплення Конституції України норм про те, що Україна є незалежною, демократичною, суверенною, соціальною і правовою державою [103]. Також у зазначеному контексті важливо враховувати особливості правової системи України як сукупності «внутрішньо узгоджених, взаємозв'язаних, соціально однорідних юридичних засобів (явищ), за

допомогою яких державна влада справляє регулятивно-організуючий та стабілізуючий вплив на суспільні відносини та поведінку людей» [24, с. 6]. Як в умовах миру, так і в умовах війни основною функцією правової системи України є «врегулювання суспільних відносин та досягнення соціальної стабільності в суспільстві шляхом реалізації завдань соціального розвитку» [180, с. 259]. У контексті набуття нашою державою статусу країни-кандидата в члени ЄС усе більший вплив на вітчизняну правову систему здійснюють європейський вектор та досвід розвинених демократичних країн, змістом якого, на слушну думку Н. М. Оніщенко, є «постійний процес вдосконалення комплексу заходів правового, соціально-економічного, політичного, організаційного і виховного характеру, метою яких є створення належних умов для реалізації, охорони і захисту прав і свобод особи в умовах функціонування впливового громадянського суспільства» [165, с. 8]. Саме європейська система цінностей визначає зміст тих реформ у сфері публічного адміністрування, які на сьогодні реалізуються в Україні. Такі реформи, на думку В. Б. Авер'янова, мають «ґрунтуватися на докорінному та змістовному переосмисленні ролі держави як ефективного інституту у формі конкретних законодавчих актів усієї ідеології виконавчої влади й державного адміністрування, і мати людиноцентристський вимір» [1, с. 73–74]. Отже, важливими параметрами методологічно-функціональної парадигми адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України є принципи конституціоналізму, людиноцентризму, європейського вектору розвитку правової системи України.

2. Ще одним параметром, що входить у поняття методологічно-функціональної парадигми адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, визначено актуальну концепцію розвитку сфери публічного (державного) управління. Розпочинаючи його аналіз, відмітимо, що під публічним управлінням здебільшого розуміють «цілеспрямований, організаційний та регулюючий вплив органів публічної влади на стан і розвиток суспільних процесів, свідомість, поведінку та

діяльність особи і громадянина з метою досягнення мети та реалізації функцій суспільства, відображених у Конституції України та інших нормативно-правових актах» [126, с. 115]. Не маємо підстав не погодитись із думкою О.М. Вольської про те, що «структурно публічне управління є системою, яка складається із механізмів державного управління (зокрема, політичного, правового, організаційного, економічного), а також механізму місцевого самоврядування, та включає, зокрема, кадрову, адміністративну та організаційну складову. Публічне управління має керуючий вплив на об'єкти управління (суспільні відносини і їхніх учасників, процеси, феномени), що реалізовується суб'єктами такого управління, тобто державою та уповноваженими ним органами та особами» [33, с. 10–11].

Слід відмітити, що питання кореляції понять публічного та державного управління, а також державного управління та державного (публічного) адміністрування наразі не має розв'язання. Так, на думку Т. О. Коломоєць, «державне управління у вузькому розумінні – це сукупність державних органів, між якими певним чином розподілені різні види діяльності держави. У широкому розумінні – це вид соціального управління, вид специфічної діяльності держави, що дістає вияв у функціонуванні її органів, які впливають на суспільні відносини з метою її урегулювання відповідно до державних інтересів» [100, с. 345]. Водночас Є. І. Таран вважає, що «термін «державне управління» не є точним відповідником терміну «публічне управління», оскільки за своїм значенням наближений до терміну «публічне адміністрування». Основною відмінністю є те, що «ключовим аспектом державного управління є держава, а ключовим аспектом публічного управління є народ» [239, с. 35]. Проте Ю. П. Сурмін наголошує на схожості зазначених понять, вважаючи, що публічне адміністрування є вираженням «теорії та практики державного управління, яке характеризується реалізацією адміністративних процедур шляхом публічної діяльності (...) як засобу реалізації прав та свобод громадян» [238, с. 605]. Найбільше у зазначеному контексті нам імпонує позиція Н. М. Мельтюхової, яка вважає, що, «на відміну

від державного управління, публічне адміністрування – це цілеспрямована взаємодія публічних адміністрацій з юридичними і фізичними особами щодо забезпечення реалізації законів й підзаконних актів та виконання частини основних функцій: орієнтуючого планування, що визначає бажані напрями розвитку, створення правових, економічних та інших умов для реалізації інтересів учасників взаємодії, розподілу праці, кооперування і координування діяльності, моніторинг результатів» [146, с. 77–78]. Зважаючи на окреслене вище, реалізована в процесі виконання дисертаційного дослідження методологічно-функціональна парадигма адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України ґрунтується на належності зазначеного феномену до сфери публічного управління, способом здійснення якого є публічне адміністрування.

3. Обґрунтовуючи основні тенденції розвитку галузі адміністративного права в контексті методологічно-функціональної парадигми предмета дослідження, зазначимо, що все більшого поширення серед науковців та практиків набуває ідея людиноцентризму адміністративно-правових відносин та відповідно сформована на її основі концепція пріоритетності сервісних функцій адміністративно-правової галузі над управлінськими. Як слушно зауважує з цього приводу академік В. Б. Авер'янов, «наразі, на противагу категорії «державне управління», домінуючою в адміністративному праві стає категорія «забезпечення пріоритету прав людини» [1, с. 77]. На важливості та пріоритетності людиноцентризму в адміністративному праві акцентують увагу В. К. Колпаков та Т. О. Коломоець, зазначаючи, що «сучасна концепція адміністративного права передбачає пріоритетне значення людини та її правових властивостей, потреб у правовому регулюванні, що виражається у виділенні таких його засад, як: генетичний зв'язок його онтологічних витоків із способами захисту суб'єктивних прав та свобод; пріоритет відповідальності публічної адміністрації перед людиною за свою діяльність; визначальна роль демократичних стандартів у змісті норм адміністративного права» [101, с. 77].

Отже, ще одним фундаментальним параметром методологічно-функціональної парадигми адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України є пріоритетність принципу забезпечення прав людини і основних свобод. На важливості дотримання прав і свобод людини в процесі виконання покладених на ДКВС України завдань ми наголошували в одній із раніше опублікованих наукових праць, присвяченій проблемам юридичної відповідальності персоналу ДКВС України як чинника ефективного забезпечення прав і свобод засуджених [109], у якій, зокрема, було зазначено, що «одним із напрямів забезпечення прав і свобод осіб, що перебувають у пенітенціарних установах, підпорядкованих ДКВС України, є посилення відповідальності її персоналу за допущені порушення норм професійної етики, дисциплінарних вимог, вчинення адміністративних та кримінальних проступків і правопорушень» [109, с. 167].

4. Ще одним параметром запропонованої у дослідженні методологічно-функціональної парадигми адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України є категоріально-понятійний апарат. Зауважимо, що його формування реалізується в тексті дисертації поступово, згідно з планом та логікою дослідження. Тому, вочевидь, зосередимо увагу на ключовому понятті дослідження, яким є адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

У «Словнику української мови» термін «засади» розглядається як: «1. Основа чогось; те головне, на чому ґрунтується, базується що-небудь; 2. Вихідне, головне положення, принцип; основа світогляду, правило поведінки. 3. Спосіб, метод здійснення чого-небудь» [233, с. 300]. Серед науковців не існує усталеної точки зору на поняття «адміністративно-правові засади». Так, А. О. Собкарь та М. В. Ковалів під зазначеним поняттям розуміють «сукупність взаємопов'язаних, внутрішньо погоджених основоположних нормативних правових актів, що містять юридичні принципи і норми, спрямовані на адміністративно-правове регулювання суспільних відносин у [зазначеній] сфері ... з метою їх упорядкування, охорони та розвитку

відповідно до суспільних потреб» [234, с. 158]. На думку М.І. Легенького, поняття адміністративно-правових засад слід розуміти як «сукупність основних методологічних характеристик та принципів регулювання суспільних відносин в окресленій сфері, яка встановлюється нормами адміністративного права та передбачає категоріальне, нормативно-правове і організаційно-управлінське забезпечення» [128, с. 27]. На погляд Н. С. Панової, це – «сукупність адміністративно-правових норм, які визначають основні цінності, принципи, завдання, форми та методи розвитку нормотворчої і розпорядчої діяльності органів виконавчої влади з метою вдосконалення їхнього владно-організуючого впливу на відповідні суспільні відносини і процеси, та оптимізації внутрішньо організаційної діяльності державних органів щодо забезпечення належного виконання покладених на них завдань, функцій і повноважень» [169, с. 9]. Натомість Д. Г. Заброра під зазначеним поняттям слушно пропонує розуміти «сукупність закріплених у нормах адміністративного права параметрів (характеристик) суспільного явища та правовідносин, що потребують урегулювання за допомогою адміністративно-правових засобів» [62, с. 49]. Слушною також вважаємо ідею науковця щодо виокремлення у змісті адміністративно-правових засад а) категоріального; б) нормативного; в) інституційного; г) інструментально-технічного елементів. Зауважимо, що словосполучення «інструментально-технічний» (елемент) здається не зовсім коректним для позначення дії уповноваженого суб'єкта з метою впливу на суспільні відносини (а саме такий зміст, на нашу думку, вкладає у нього автор). Тому, обґрунтовуючи поняття «адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України», доцільно наголосити на його близькості, але не тотожності поняттю «організаційно-правове забезпечення». Уживання ширшого за значенням терміна «засади» здається більш виправданим, оскільки ґрунтується на ознаці основоположності, фундаментальності, принциповій та методологічній значущості предмета, його установчому та функціональному характері.

Зазначимо, що в процесі написання дисертації в одній із апробаційних наукових праць ми розглядали поняття адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності службової (посадової) особи органу виконавчої влад, довели та запропонували у структурі зазначеного поняття як системи виділяти: а) категоріальну, б) нормативну, в) інституційну, в) організаційно-управлінську підсистеми [105, с. 112].

Отже, беручи до уваги окреслене вище, під *адміністративно-правовими засадами дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України* пропонуємо розуміти комплекс *основних методологічних характеристик та принципів регулювання суспільних відносин в окресленій сфері, який закріплюється переважно нормами адміністративного права та передбачає категоріальний, нормативно-правовий та організаційно-управлінський рівень їх забезпечення*. Вважаємо, що в структуро-системі зазначеного поняття доцільно виділяти а) категоріальну; б) нормативну; в) інституційну; в) організаційно-управлінську підсистеми (рівні).

Так, *категоріальну підсистему* адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України складає сукупність наукових категорій, понять та дефініцій, що розкривають суть зазначеного поняття та його основні ознаки. *Нормативною підсистемою* адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України є сукупність нормативно-правових актів, переважно належних до галузі адміністративного права, норми яких забезпечують правове регулювання суспільних відносин у зазначеній сфері. *Інституційну підсистему* адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України складають такі неоднорідні елементи, як: суб'єкти дисциплінарних правовідносин; зміст їх адміністративно-правового статусу; внутрішня та зовнішня взаємодія (зв'язки) між зазначеними елементами. *Організаційно-управлінську підсистему* адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України складають форми, методи і результати правотворчої, правозастосовної та правоохоронної

діяльності суб'єктів у процесі реалізації дисциплінарних правовідносин. У зазначеному контексті поняття «засади» є близьким за значенням до поняття «механізм». Проте ці поняття не є тотожними, оскільки поняття «засади» є більш широким за змістом, має основоположний (принциповий характер) і є фундаментальним, базовим стосовно похідних понять «регулювання» і «механізм», є водночас умовою і способом об'єктивації останніх. Тому обґрунтування поняття «адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України» не може бути об'єктивним і повним без врахування наявних поглядів на поняття «адміністративно-правове регулювання» та «адміністративно-правовий механізм дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України».

Вивчення актуальних праць, предметом розгляду яких є адміністративно-правове регулювання та його механізм (наприклад, це праці Ю. П. Битяка [2], В. В. Галуцька [36], Р. В. Ігоніна [76], А. Матвійчука [137], О. І. Остапенка [166], В. Й. Разводовського [213], С. Г. Стеценка [237], І. Б. Тацишина [240], В. І. Теремецького [242], Л. Чистоклетова [253], Л. Шапенко [257] та ін.), свідчить, що адміністративно-правове регулювання зазвичай розглядається як один із напрямів (видів) загального правового регулювання. Так, І. Б. Тацишин вважає, що адміністративно-правове регулювання – це «цілеспрямований, організуючий і регулюючий вплив держави через систему органів і посадових осіб на процеси, які відбуваються у суспільстві» [240, с. 39]. На авторитетну думку Ю. П. Битяка, адміністративно-правове регулювання «фактично є формою юридичного опосередкування зв'язків між суб'єктом і об'єктом управління, правовим засобом цілеспрямованого керуючого (управлінського) впливу» [2, с. 22]. Натомість В. І. Теремецький визначає адміністративно-правове регулювання як «цілеспрямований вплив правових норм, прийнятих державою, що постає в якості відповідних адміністративних засобів забезпечення прав та законних інтересів фізичних, юридичних осіб та держави у суспільних відносинах з метою підпорядкування їх юридично встановленому правопорядку, а також

охорони та розвитку в інтересах суспільства і держави» [242, с 51]. На думку В. Й. Разводовського, адміністративно-правове регулювання «реалізується через наділення учасників правовідносин суб'єктними юридичними правами і покладання на них обов'язків шляхом визначення та закріплення у нормативно-правових актах правил поведінки внаслідок правотворчої діяльності уповноважених на це органів або посадових осіб» [213, с. 169]. Зазначені позиції вчених ми визнаємо слушними і беремо в основу обґрунтування поняття адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

Приступаючи до виділення ознак та розкриття змісту поняття адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, зауважимо, що до ознак адміністративно-правового регулювання дослідник В. В. Галуцько, зокрема, відносить таке: 1) особливе функціональне та цільове призначення; 2) організований, упорядкований характер; 3) здійснення за допомогою певних засобів); 4) певний, індивідуальний предмет, окрема сфера правового впливу; 5) забезпечення певними методами; 6) чітко визначені процесуальні стадії реалізації [36, с. 116–118]. Натомість Р. В. Ігонін пропонує свій перелік ознак адміністративно-правового регулювання, а саме: «1) є засобом впливу на суспільні відносини; 2) здійснюється за допомогою правових засобів, які складають механізм адміністративно-правового регулювання; 3) його метою є впорядкування державно-владних відносин; 4) воно установлює права і обов'язки учасників адміністративно-правових відносин» [74, с. 71]. Зазначені погляди на сутнісні ознаки адміністративно-правового регулювання, вочевидь, впливають на розуміння змісту зазначеного поняття. Найбільш обґрунтованою в цьому контексті видається думка Л. Шапенко про те, що зміст адміністративно-правового регулювання складають: а) предмет, об'єкт, мета адміністративно-правового регулювання; б) система суб'єктів, що здійснюють та стосовно яких воно здійснюється; в) механізм адміністративно-

правового регулювання; г) методи; г) система контролю та нагляду за його здійсненням [257, с. 258].

Зважаючи на проаналізовані вище погляди на зміст та ознаки адміністративно-правового регулювання, пропонуємо під *адміністративно-правовим регулюванням дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України* розуміти здійснюваний за допомогою системи правових засобів владно-управлінський вплив на сферу дисциплінарних правовідносин, що виникають у процесі реалізації своїх функціональних обов'язків зазначеним персоналом, шляхом упорядкування, регламентації прав і обов'язків суб'єктів з метою забезпечення стану дотримання службової та трудової дисципліни.

Адміністративно-правове регулювання реалізується через дію певного механізму. Порівнюючи погляди на зазначене поняття, відмітимо, що науковець О.Ф Скакун визначає поняття механізму правового регулювання як «систему правових засобів, способів і форм, за допомогою яких нормативність права переводиться в упорядкованість суспільних відносин, задовольняються інтереси суб'єктів права, встановлюється і забезпечується правопорядок» [231, с. 467]. На думку Л. М. Шестопалової, механізм правового регулювання – це «сукупність правових засобів, за допомогою яких поведінка суб'єктів суспільних відносин приводиться у відповідність до приписів, що містяться у нормах права» [262, с. 154]. Залежно від характеру засобів та сфери (галузі), виділяють адміністративно-правовий, конституційний тощо механізми правового регулювання. На думку О. І. Остапенка, механізм адміністративно-правового регулювання – це «система наділених владними повноваженням суб'єктів (...) щодо застосування правових засобів з метою правового впливу на суспільні відносини в інтересах фізичних і юридичних осіб» [166, с. 148]. Зазначений механізм складають: 1) норми адміністративного права; 2) акти тлумачення норм адміністративного права; 3) акти застосування норм адміністративного права; 4) адміністративно-правові відносини, що виникають, реалізуються і припиняються під час застосування норм адміністративного права; 5)

державно-владні повноваження суб'єктів адміністративного регулювання. Натомість професор В. В. Галуцько до складу механізму адміністративно-правового регулювання відносить: а) норми адміністративного права; б) публічну адміністрацію, принципи її діяльності та внутрішні акти, які вона видає; в) тлумачення норм права; г) форми та методи адміністративного права; ґ) процедури реалізації адміністративно-правових норм [37]. Професор С. Г. Стеценко виділяє в структурі зазначеного поняття органічні та функціональні елементи, відносячи до перших – 1) норми права; 2) акти реалізації норм права; 3) правові відносини; до других – 1) юридичні факти; 2) правову свідомість та правову культуру; 3) законність; 4) акти тлумачення норм права; 5) акти застосування норм права [237, с.33]. На думку Х. П. Ярмакі, структуру механізму адміністративно-правового регулювання складають: 1) норми адміністративного права; 2) адміністративно-правові відносини; 3) акти тлумачення норм адміністративного права; 4) акти реалізації адміністративно-правових норм [275, с.135].

Ураховуючи зазначене вище, під *механізмом адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України* пропонуємо розуміти *сукупність адміністративно-правових засобів, які здійснюють вплив на поведінку суб'єктів дисциплінарних правовідносин, що виникають у процесі виконання персоналом ДКВС України своїх функціональних обов'язків.*

До елементів зазначеного механізму пропонуємо відносити: а) закріплені у законодавстві норми права, що регулюють суспільні відносини у сфері реалізації особами із числа персоналу ДКВС інституту дисциплінарної відповідальності; б) адміністративно-правові відносини, які виникають під час реалізації дисциплінарної відповідальності суб'єктами із числа персоналу ДКВС, один із яких є суб'єктом дисциплінарної влади; в) акти реалізації норм права, як процес фактичного втілення в життя приписів правових норм через поведінку суб'єктів адміністративно-правових (дисциплінарних) відносин.

1.2 Становлення та основні етапи розвитку інституту дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України

Адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України є об'єктивно існуючим юридичним феноменом, що розвивається згідно із законами діалектики та має свою історію. Його генеза пов'язана із загальними процесами розвитку на теренах України держави, права, а також пов'язаних з ними явищ; історією кримінально-виконавчої (пенітенціарної) системи; генезою інституту державної служби; генезою інституту дисциплінарної відповідальності як такої.

Відразу зауважимо, що для обґрунтування процесу розвитку адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України ретроспективне використання зазначеного понятійного конструкту не є коректним. Тому, аналізуючи попередні періоди розвитку зазначеного інституту, вживатимемо інші смислові конструкції, близькі, але не тотожні за значенням. Зокрема, це поняття «інститут дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань» та похідні від нього категорії. Також зауважимо, що спеціальних праць, пов'язаних з історією адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, поки що не існує. Окремі аспекти зазначеної проблематики висвітлювалися в роботах І. Г. Богатирьова [18], О. Г. Колба [98], Л. С. Єрмоленко-Князевої [59, 60], І. О. Леся [129], Н. В. Медведенко [140], А. Ю. Подорожнього [175] та ін.

Нами встановлено, що функції, подібні до функцій персоналу сучасної ДКВС України, на початковому етапі української державності здійснювали дружинники, стражники, тіуни, вйти; пізніше – ісправники, старости, фіскали, судові пристави, городові, околоточні, поліцейські; ще пізніше – службові особи органів ВНК (Всеросійської надзвичайної комісії), робітничо-селянської міліції, ГПУ-ДПУ-НКВС, внутрішніх військ. Сама система «місце несвободи» та концепція їх завдань також зазнавали змін, що відображалось,

зокрема, у багатоманітні їх видів («поруби», «места презрения», тюрми, каторга, виправно-трудова табори, установи виконання покарань, будинки примусових робіт, дім громадських примусових робіт, колонії тощо). Крім структури, трансформації зазнавало нормативне регулювання зазначеної сфери суспільних відносин. Основними чинниками, які обумовлювали принципи та впливали на зміст нормативного регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань в усі періоди української державності, на нашу думку, були: 1) загальна спрямованість державотворчих процесів на природу влади, тип держави; 2) суспільні погляди на покарання, особу злочинця, призначення тюрем та їх персоналу; 3) існуючі тенденції нормативного регулювання відносин публічної служби; 4) ступінь сприйняття суспільством ідеалів гуманізму; 5) вимоги суспільства до інституцій, що уособлюють кримінально-виконавчу систему.

Важливим питанням для обґрунтування періодизації розвитку в Україні інституту дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, є питання, коли саме норми, що її регулюють, стали відносно самостійною сукупністю, тобто – правовим інститутом? Отримання відповіді на це питання неможливе без вивчення проблем періодизації історії України. Нами встановлено існування кількох найбільш актуальних підходів до періодизації історії держави та права України. Зокрема: 1) історично-цивілізаційного, що ґрунтується на виділенні основних періодів розвитку людської цивілізації і державності на теренах України; 2) проблемно-хронологічного, за якого до уваги беруться зміни у державно-правових формах, принципах організації державної влади, соціальній структурі суспільства, правовій системі; 3) прикладного (спеціального), який використовується у кримінально-виконавчому праві та ґрунтується на виділенні певних періодів розвитку пенітенціарної системи. У межах кожного підходу, як правило, виділяють окремі періоди. Оскільки проаналізовані підходи не суперечать, а доповнюють один одного, для обґрунтування генези

та виділення основних періодів історії розвитку адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, будемо використовувати комплексний підхід. На основі узагальнення найбільш поширених підходів до періодизації історії держави та права України пропонуємо в історії розвитку правового регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, виділяти: 1) період доінституційної генези (IX – XVII ст. ст., Руська держава і право – Козацька держава і право); 2) період розвитку у межах інституту публічної (державної) служби (XVIII ст. – початок XIX ст.); 3) період інституційного розвитку (початок XIX – до 1917 р.); 4) радянський період (1917 – 1991 рр.); 5) сучасний стан (з 1991 р.). Здійснимо історико – правову характеристику розвитку інституту дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань у межах виділених нами періодів.

Перший *доінституційний період розвитку* регулювання відносин служби, пов'язаної з виконанням покарань, охоплює час від початку формування державності на теренах України до утворення козацької Гетьманської держави (IX – XVII ст.). У проаналізованих працях, присвячених державно-правовому розвитку України-Русі, здійснених науковцями, а саме: В. М. Івановим [75], О. Д. Костюковим [118], А. В. Шевченко [258], А. Є. Шевченко [260] та ін., наголошується на характерному явищі суспільного життя у X-XIII ст. – збереженні багатьох інститутів родового ладу, а також наявності особливої системи вищих органів влади, яка, за визначенням К. П. Чорної, мала «військовий характер» [256]. Аналіз фундаментальних праць з історії державної служби [79], інших фахових публікацій з історії розвитку правоохоронних органів та війська Київської Русі [115, 236], оглядів правових пам'яток [15, 16] дозволяє зробити висновок про існування специфічних відносин влади-підпорядкування у середовищі «служилих людей», а також про початок формування у зазначений період протоінституту дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарні правовідносини у колі

наближених до князя осіб, війська та дружинників регламентувалися нормами звичаєвого (пізніше – писаного) права і відповідали принципу повного підпорядкування військово-дружинної знаті своєму суверену. Тому «служилі люди», переслідуючи за наказом князя злочинців чи виконуючи покарання, несли дисциплінарну відповідальність перед своїм сувереном чи його представником (намісником).

Формуванню уявлень про нормативні відносини служби за часів Київської Русі сприяло опрацювання текстів найбільш відомих тогочасних історичних пам'яток, таких, як «Повість временних літ» [78], «Руська Правда» [221], Літопис Руський [131], договір міста Новгород з німецьким містом Готландом 1270 р. [78], Двінська судна грамота 1397 р. [78] тощо. Їх аналіз уможливив висновок про те, що інститут кримінальної відповідальності та способи його реалізації вже знайшли своє відображення у тогочасному праві, однак, правовий статус осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, у той час практично не регулювався.

Починаючи з середини XIV ст. (час входження українських земель до складу Великого князівства Литовського), відбуваються зміни у системі державного управління: 1) удільні князівства трансформуються у воєводства з частковим збереженням специфіки адміністративної структури; 2) започатковуються аналоги державної служби; 3) з'являються нові державні та двірські посади (зокрема, посада воєводи). Проте, як слушно зауважує О. М. Климчук, загалом тогочасне право «розвивалося на засадах староруського права та його правоохоронної практики, не вносячи нових корективів» [90, с. 11]. Аналіз тогочасних правових пам'яток, таких, як Судебник Казимира IV (1468 р.), Литовські статuti (1529 р., 1566 р., 1588 р.) тощо, свідчить про те, що норм, які б безпосередньо регулювали дисциплінарну відповідальність осіб, задіяних у сфері виконання покарань, тоді ще не існувало. А основним принципом реалізації дисциплінарних правовідносин, як таких, був принцип підпорядкування служилих людей князю чи воєводі.

З утворенням 1569 р. Речі Посполитої на землях України реалізується реформа системи управління, у результаті чого з'явився певний поліцейський апарат, покликаний виконувати завдання і у сфері виконання кримінальних покарань. Відносини служби у зазначений період регулювалися нормами русько-литовського, польського, німецького, московського, Магдебурзького та звичаєвого права. Зокрема, ув'язнення як вид покарання згадується у третій редакції Литовського статуту (1588 р.). Тоді ж почала формуватися система місць відбування покарання, що поділялися на «коронні»; муніципальні; «приватні». Отже, саме у межах цього періоду може йтися про інституалізацію системи місць відбування покарання та про появу категорії служилих осіб, задіяних на службі у зазначеній сфері. Правовий статус зазначених «служилих людей» та посадових осіб був різний. Так, на «коронних» землях Речі Посполитої та на землях, що належали іноземним правителям, тюремна адміністрація представляла інтереси верховного суверена чи його намісників, отримувала від них винагороду і відповідно ними ж притягувалася до дисциплінарної відповідальності. У тюрмах і острогах міст з Магдебурзьким правом зазначена категорія служила міській громаді й дисциплінарно підпорядковувалася раді на чолі з бурмістром або лаві на чолі з вйтом.

Окремим періодом історії України є період існування Козацької держави і права (початок XVI – кінець XVIII ст). Найбільш повно козацьке право реалізовувалося в межах особливого військово-політичного утворення – Запорозькій Січі. У проаналізованих нами дослідженнях з історії Січі та Гетьманщини [6, 26, 57, 75, 268, 271] наголошується на безпрецедентній для того часу демократичній складовій в організації органів влади й управління Козацької держави, хоча протягом свого існування система її влади еволюціонувала від військово-станової республіки до обмеженої монархії. Аналізуючи правовий порядок Запорізької Січі, Н. В. Атаманова [6, с. 11] та ін. дослідники виділяють особливості структури організації влади, що охоплювала: «1) вищий рівень (загальна військова рада та Кіш); 2) середній рівень (паланкове управління); 3) низовий рівень (курінне управління)».

Уявлення про повноваження адміністративного апарату Запорозької Січі в контексті дисциплінарної влади отримано в результаті опрацювання текстів таких історичних пам'яток, як Універсали та укази гетьманів, універсали Військової Ради, промеморії, цидули, накази Коша, ордери Генеральної військової канцелярії, «судові обрядки» тощо. Аналіз їх змісту свідчить, що у межах Козацької держави існувала ефективна система дисциплінарного провадження, яка реалізовувалася спеціально уповноваженими особами. Так, військовий писар викладав присуд кошового отамана або старшини на раді та сповіщав порушників; військовий осавул здійснював заходи щодо затримання порушників, проводив дізнання та організовував виконання судових вироків; військовий довбиш доставляв на Січ затриманих порушників, приковував засуджених до ганебного стовпа, був присутнім під час виконання рішень суду. Заходи дисциплінарного впливу, що застосовувалися на Січі, були різноманітними, включно із заходами фізичного впливу. Чіткого розмежування між дисциплінарним проступком і злочином не існувало. Ураховуючи вищезазначене, констатуємо, що нормативне регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань періоду Козацької держави-Гетьманщини у своїй основі було звичаєвим та формувалося на основі етичних норм козацької спільноти. У ньому відбивався військовий характер організації держави та особливий характер взаємовідносин в межах козацької спільноти [268].

Завершуючи аналіз першого періоду історії правового врегулювання інституту дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, наголосимо, що хоча в цей час відповідний інститут як такий ще не сформувався, проте відбулося становлення протоінститутів публічної служби та службової дисципліни як підґрунтя останнього.

Другий, виділений нами період розвитку правового регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, охоплює початковий етап імперської історії української державності (початок XVIII – початок XIX ст.). У більшості проаналізованих нами праць

[14, 21, 45, 48, 79, 173] цей час характеризується як період *становлення інституту публічної (державної) служби* та пов'язаних з нею відносин дисциплінарної відповідальності. Традиційно процес формування інституту публічної (імперської, державної) служби пов'язують із реформаторською діяльністю Петра I та Катерини II. Як слушно зауважує з цього приводу Н.В. Медведенко, «саме при Петрі I сформувалася державна служба, як правовий та соціальний інститут, що діяв на постійній основі, та відбувся наступний крок для розвитку поняття державної, службової, дисциплінарної відповідальності» [140, с. 74]. У зазначений період на теренах підросійської частини України формувалася імперський державницький апарат, елементами якого були: розвинена система органів управління; регулярна армія; поліція; прокуратура; податкові органи; служба фіскалів; тюрми та інші установи кримінально-виконавчого характеру. Також за часів Петра I було сформовано систему владно-контролюючих органів, до повноважень яких належав нагляд за чиновниками усіх рангів, збір інформації про виконання ними царських указів, можливі зловживання тощо.

Імперський порядок та традиції публічного адміністрування були посилені за правління Катерини II, яка, ліквідувавши Гетьманщину, приєднала до Російської імперії значну частину українських земель. Уявлення про тогочасне нормативне регулювання правового статусу осіб, задіяних на публічній службі, дає опрацювання основних галузевих історико-правових пам'яток того часу, зокрема «Артикулу воинского» 1715 р., «Генерального регламента» 1720 р., «Табели о рангах всех чинов воинских, статских и придворных» 1722 р., «Устава Благочиния» 1782 р., «Грамоты на права, вольности и преимущества благородного российского дворянства» («Жалованная грамота дворянству») 1785 р. тощо [178]. Проаналізувавши зазначені та інші джерела, дійшли висновку, що попри наявність норм, присвячених регулюванню різних аспектів здійснення публічної («государевої») служби, правовий статус осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, на жаль, у них не артикульовано чітко. Так, окремі статті

«Артикулу воинского» регламентували склад та види порушень воїнської дисципліни; порядок та види покарань солдат та офіцерів. «Табель о рангах» закріплювала види служби (військова, цивільна, придворна); установлювала порядок просування по службі («по ранжиру и по рангу»); визначала процедуру призначення на службу та отримання винагороди («кормление» чи «жалование»). Окремо у системі зазначених джерел стоїть «Генеральний регламент» 1720 р. як перший нормативний документ, у якому закріплювався склад дій, за які чиновник (відповідно, і той, який проходив службу «по тюремному відомству»), підлягав дисциплінарній відповідальності. Зокрема, це: а) включення у звіт неправдивих відомостей; б) внесення до документу виправлень в інтересах тих чи інших осіб; в) викрадення службових протоколів; г) розголошення таємниці; ґ) несанкціоноване поширення інформації про прийняті відповідним органом рішення у справі [179].

Подальшу генезу інституту дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, пов'язуємо із прийняттям 1782 р. «Устава Благочиния или полицейского» [245], яким було визначено «примерный штат градского благочиния или полиции», вимоги до службових посадових осіб, зміст дій, які визнавалися порушеннями по службі.

Слід підкреслити той факт, що через збереження до кінця XVIII ст. Гетьманського правління, процес поширення норм адміністративного права на підросійських теренах України мав свої особливості. Так, відповідно до «Установления для управления губерниями» (1775 р.), правила управління «местами призрения» встановлювалися виключно місцевою владою. Відповідно до «Инструкции Киевского магистрата магистратскому городничему» (1757 р.), магістратські городничі мали право наглядати за тюремною сторожею та, у разі виявлення недоліків, доповідати про це міському магістратові [18, с. 12–13]. Зазначене дозволяє зробити висновок, що до кінця XVIII ст. на більшій частині українських земель у сфері управління тюрмами і їх персоналом ще зберігалися традиції самоуправління.

Завершуючи аналіз другого етапу формування інституту дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, підкреслимо, що у зазначений період доступ до публічної служби мали лише особи дворянського звання чи міщани. Особи «простого звання» до державної служби, за винятком канцелярської, не допускалися і в тюремній системі могли претендувати лише на нечиновницьку посаду (писаря, службовця канцелярії). Обов'язки охоронців, стражників, наглядачів, денщиків здійснювали нижні солдатські чини. Їх правовий статус практично не регламентувався, і в дисциплінарному відношенні такий персонал цілком перебував під владою безпосереднього начальника. До зазначеної категорії у якості засобів дисциплінарного впливу дозволялося застосовувати удари шпіцрутенами, переведення по службі з пониженням у званні, відправку до арештантської роти, на каторгу. Тому значного поширення набула практика рукоприкладства, побоїв та мордувань.

Зважаючи на описане вище, констатуємо, що в початковий імперський період історії України (поч. XVIII – поч. XIX ст.ст.) основними процесами, у контексті яких мало місце правове регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, були: 1) формування засад нормативно-правового регулювання порядку здійснення державної служби; 2) формування передумов для виникнення інститутів службової дисципліни, дисциплінарної відповідальності. Проте процес формування інституту дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, остаточно ще не завершився.

Третій, *інституційний* період розвитку інституту дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, охоплює час від початку XIX ст. – до 1917 р. У дослідженнях з кримінально-виконавчого права він найчастіше визначається як *філантропічний*, оскільки у його межах «формується і набуває подальшого розвитку система органів і установ виконання кримінальних покарань в її сучасному розумінні: здійснюється упорядкування різних галузей тюремної справи; [...]

організовується патронаж над звільненими; [...] піднімаються питання спеціальної підготовки осіб, які мають бажання обійняти посаду наглядачів у тюрмі, тощо» [80].

Уявлення про рівень та зміст правової регламентації дисциплінарних правовідносин між персоналом тюремних установ у зазначений період дає аналіз таких історичних нормативно-правових актів, як маніфест «Про заснування міністерств» (1802 р.), «Звід Статутів про цивільну службу» (1832 р.), «Звід установ і статутів про триманих під вартою» (1832 р.), «Положення про земську поліцію» та «Наказу чинам та службовцям земської поліції» (1837 р.), «Уложення про покарання Кримінальні і виправні» (1845 р.) тощо. Так, згідно з маніфестом «Про заснування міністерств» (1802 р.), управління тюрмами входило до компетенції Міністерства внутрішніх справ, у структурі якого діяв Департамент поліції виконавчої, що підпорядковував губернаторів, поліцію і тюрми на місцях. Саме обставина створення спеціального міністерства дозволяє багатьом дослідникам історії пенітенціарних установ позиціонувати зазначений період як «міністерський». У зазначений період служба в тюремних установах носила як спеціалізований (військовий), так і цивільний характер. Відповідно, регламентація дисциплінарної відповідальності всіх категорій службовців здійснювалася за різними напрямками. Так, окремі елементи правового статусу осіб, задіяних у тюремних установах на цивільній службі, визначалися «Зводом статутів про цивільну службу» (1832 р.), який, окрім закріплення права начальника звільняти з посади підлеглих, «незможних виконувати свої обов'язки, «ненадійних» або таких, які «допустили грубі порушення по службі», закріплював також порядок накладення дисциплінарних рішень і порядок їх оскарження. «Уложення про покарання Кримінальні і виправні» цікаве тим, що у ньому вперше зафіксовані підстави для виділення різних видів відповідальності. Так, за службові проступки і злочини до службовців тюремної системи застосовувалися: а) суворе чи менш суворе зауваження; б) сувора чи менш сувора догана із занесенням до послужного списку чи без такого;

в) вирахування із жалування; г) переміщення із вищої посади на нижчу; г) звільнення зі служби. Окремі елементи правового статусу осіб, задіяних у тюремних установах на службі *спеціального* характеру, регламентувалися «Положенням про земську поліцію» та «Наказом чинам та службовцям земської поліції». Як свідчить їх аналіз, у плані дисципліни тодішній персонал поліцейських відділків та тюремних установ підпорядковувався або земському ісправнику, або губернському правлінню, або генерал-губернатору.

Завершуючи аналіз нормативно-правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності тюремного персоналу в «міністерський» період, підкреслимо, що, з огляду на характерні для цього періоду процеси централізації і бюрократизації, рівень зазначеного регулювання відповідав вимогам і традиціям часу. Загалом тогочасна дисциплінарна практика щодо осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, не відрізнялася від дисциплінарної практики у інших сферах та характеризувалася: 1) відсутністю розмежування між видами юридичної відповідальності та змістом дисциплінарних стягнень; 2) превалюванням виховних дисциплінарних санкцій над матеріальними; 3) спрощеною процедурою накладення дисциплінарних стягнень [272, с. 108–110].

Настання певних якісних змін у імперській системі управління пенітенціарними установами більшість дослідників [45, 174, 236] пов'язують зі створенням 1879 р. у структурі тодішнього МВС Головного тюремного управління (ГТУ), керівник якого мав значну управлінську, адміністративну та компетенційну автономію. Основним нормативно-правовим актом, що регулював юридичну відповідальність службовців, було «Уложення про покарання кримінальні та виправні» (1845 р.) та його редакції. У період буржуазних імперських реформ 1860-х-1880-х рр. проводилася робота щодо розробки систематизованого зводу законів та кодексу державної служби, проте її не було завершено. Окремі питання дисциплінарної відповідальності тюремного персоналу регламентувалися Кримінальним уложенням (1903 р.)

та «Загальною тюремною інструкцією» (1915 р.). Однак у зв'язку з революційними подіями 1917 року їх норми втратили чинність.

Завершуючи аналіз третього періоду розвитку адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, відмітимо, що саме у цей час дисциплінарна відповідальність набула рис особливого виду юридичної відповідальності з притаманними лише їй особливостями суб'єкту, об'єкту, механізму реалізації та санкцій, тобто відбулася її *інституалізація*. Підтвердженням цього слугують такі процеси і явища, що мали місце у тодішній правовій системі Російської імперії: 1) розмежування в законодавстві інститутів дисциплінарної та кримінальної відповідальності; 2) активне використання терміну «службовий проступок», «посадовий проступок» у нормативно-правових актах, теорії та на практиці 3) нормативне закріплення системи дисциплінарних стягнень та переліку суб'єктів дисциплінарного провадження. Однак навряд чи можливо визначити процес інституалізації дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, завершеним та повномасштабним. На користь зазначеного говорять, зокрема, такі факти, як: 1) норми, пов'язані з дисциплінарною відповідальністю осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, так і не були систематизовані; 2) зазначені норми не охоплювали всього предмету регулювання; 3) вони були недосконалими та містилися в нормативно-правових актах, належних до різних галузей права.

Пристаючи до обґрунтування *четвертого* періоду розвитку адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі в установах виконання покарань протягом *радянського періоду* (1917 – 1991 рр.), зауважимо, що: 1) зазначений період розвитку кримінально-виконавчої системи зазвичай позиціонується як «політичний» [18, с. 16-17]; 2) тогочасний політичний режим за своєю сутністю був тоталітарно-авторитарним; держава – неправовою; методи управління – централізованими; кримінально-виконавча система –

репресивно-каральною. Тому в тогочасному законодавстві України не було артикульовано цього терміну, натомість у тодішніх теорії та законодавстві отримали поширення такі поняття, як «кримінально-виконавча система», «система виправно-трудоих таборів», «органи і установи виконання покарань» тощо [22, с 30]; з) з огляду на зазначене, використання термінологічного конструкту «персонал органів і установ виконання покарань» у межах зазначеного періоду є доволі умовним. Досліджуючи історію формування зазначеного терміну-поняття, було встановлено, що обґрунтування його змісту відбулося в дослідженнях, здійснених після здобуття Україною незалежності, наприклад, у працях Є. Ю. Бараша [12], А. О. Галая [35], А. Василевича [28], С. В. Зливка [68, 71], В. Г. Павлова [167], О. Г. Ткаченка [244] та ін. Зазначену дефініцію ми використовуємо для позначення різних категорій осіб із кадрового складу установ виконання покарань, а саме: 1) осіб, які перебували на державній воєнізованій службі особливого виду (в органах і установах НКВД-МВС-Мін'юсту; 2) осіб, які перебували на цивільній службі в зазначених органах і установах (службовців); 3) інших працівників. Таким чином, дисциплінарний статус службової (посадової) особи в радянський період, як і зараз, залежав від виду (характеру) служби, яку та чи інша особа здійснювала.

Аналіз нормативно-правових актів радянського періоду, а також аналіз праць, присвячених зазначеному періоду історії пенітенціарної системи (наприклад, праць О. Г. Колба [98], О. В. Пристайка [182], Р. О. Радова [212] та ін.), свідчить, що в організаційно-управлінському плані радянська тюремно-табірна система неодноразово змінювала своє підпорядкування. Так, протягом 1917-1922 рр. система органів і установ виконання покарань перебувала в підпорядкуванні Наркомату юстиції та Наркомату внутрішніх справ СРСР; з 1922 по 1930 рр. підпорядковувалася виключно Наркомату внутрішніх справ СРСР; з 1930 по 1934 рр. – Наркомату юстиції СРСР; протягом 1934 -1953 рр. – Наркомату внутрішніх справ СРСР; 1954-1956 рр. – МВС СРСР (в Україні – МВС УРСР); восени 1956 р. мала місце реорганізація виправно-трудоих

таборів у виправно-трудоу колонії з передачею їх у відання Міністерства юстиції СРСР (УРСР); з 1957 по 1991 рр. – усі органи і установи знову передано МВС. Тому питання дисциплінарної відповідальності тюремного персоналу у радянський час регламентувалися нормативно-правовими актами загального та відомчого характеру. Зважаючи на обґрунтовану вище тезу, що формування інституту дисциплінарної відповідальності персоналу органів і установ виконання покарань почалося ще в межах «міністерського» періоду, радянський період розглядаємо як період його подальшої інституалізації, але вже в нових соціально-політичних реаліях – з позицій соціалістичної ідеології та практики радянського будівництва, у межах відповідної правової системи.

Аналізуючи особливості адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу радянської системи органів і установ виконання покарань, наголосимо на неоднорідності зазначеної категорії. Як зараз, так і в радянський період поняття «тюремний персонал» складалося з осіб, що перебували на посадах цивільної (державної) служби; осіб, що реалізовували в установах виконання покарань звичайні трудові відносини. Проте найбільш чисельною була категорія осіб, які перебували на службі особливого (воєнізованого) характеру. Зазначені обставини зумовлювали відмінності адміністративно-правового регулювання загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Основу адміністративно-правового регулювання *загальної* дисциплінарної відповідальності складали норми Декрету «Про дисциплінарні стягнення за порушення дисципліни в радянських установах», виданого Всеросійським Центральним виконавчим комітетом (ВЦВК) 27 січня 1921 р. [162]. Цим нормативно-правовим актом: 1) визначалася категорія осіб, які могли бути притягнені до дисциплінарної відповідальності; 2) встановлювалося коло суб'єктів, наділених повноваженнями щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності; 3) закріплювався порядок дисциплінарного провадження; 4) визначалися види дисциплінарних стягнень (такі, як проста догана, публічна догана, адміністративний арешт до двох

тижнів). На виконання Декрету у 1923 р. було засновано дисциплінарні суди, покликані вести «боротьбу» зі службовою недбалістю, проступками і незаконними діями посадовців державних органів та установ. Крім дисциплінарних судів, притягнення до дисциплінарної відповідальності входило до компетенції місцевих дисциплінарних товариських судів, що існували на підприємствах та установах. Дисциплінарні суди могли застосовувати такі засоби дисциплінарного впливу: 1) зауваження; 2) догану з публікацією у пресі або без такої; 3) переміщення на іншу посаду; 4) домашній арешт терміном до одного місяця; 5) позбавлення права займати певну посаду в державних органах до двох років; 6) звільнення з посади; 7) зобов'язання відшкодувати заподіяну шкоду або збитки.

Як спробу консолідації нормативно-правових актів з питань загальної дисциплінарної відповідальності оцінюємо прийняття 13 жовтня 1929 р. постанови ЦВК та РНК СРСР «Про основи дисциплінарного законодавства СРСР та союзних республік», відповідно до якої невиконання обов'язків по службі могли тягнути за собою, у залежності від тяжкості, або кримінальну (тюремне ув'язнення), або дисциплінарну (зауваження; догану; пониження в посаді на строк до одного року; звільнення з посади) відповідальність [159]. Свідченням системного підходу радянської влади до питання врегулювання інституту дисциплінарної відповідальності службовців вважаємо прийняття у березні 1932 р. постанови РНК «Про дисциплінарну відповідальність у порядку підлеглості» [163], у якій, окрім змін у переліку заходів дисциплінарного впливу, містилися положення, що закріплювали деякі процедурні елементи дисциплінарного провадження, зокрема: 1) положення, згідно з яким дисциплінарне стягнення накладалося або особою (органом), уповноваженими призначати на посаду, або особою (органом), вищим по лінії підлеглості; 2) положення, згідно з яким дисциплінарне стягнення може бути накладене протягом одного місяця з дня виявлення проступку та шести місяців з дня вчинення.

Певних змін правове регулювання інституту дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання кримінальних покарань, зазнало з початком Другої світової війни (1939-1945 рр.). Найбільш суттєві з них: 1) запровадження більш жорстких примусових заходів до порушників дисципліни, включно з можливістю позбавлення волі на строк до шести місяців та можливістю кваліфікації факту порушення дисципліни за статтями кримінального кодексу як «саботаж» чи «шкідництво»; 2) посилення ролі галузевих дисциплінарних статутів у важливих для оборони галузях. Так, на думку С. І. Кожушка, «особливість застосування цих статутів полягала в тому, що працівники мілітаризованих галузей, на яких вони поширювалися, вважалися військовослужбовцями і за порушення дисципліни праці притягувалися до відповідальності судами Військового трибуналу» [97, с.39].

У повоєнний період погляди на методи забезпечення службової та трудової дисципліни дещо змінилися. Зокрема, як слушно зазначає Г. Ю. Гончаров, «у цей період було прийнято ряд нормативно-правових актів, які внесли суттєві демократичні зміни в інститут правового регулювання дисципліни праці у відношенні правового статусу профспілок, участі працівників в управлінні виробництвом (...). Дисципліна праці все більше підтримувалась методами переконання, заходами заохочення. Спостерігалася більша підтримка методів переконання та заохочення з пом'якшенні дисциплінарної відповідальності» [42, с. 39].

Початок 70-х рр. був часом поглиблення кодифікації дисциплінарних правовідносин у службовій сфері, що підтверджується, зокрема, прийняттям 15 липня 1970 р. Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, а також прийняттям республіканських Кодексів про працю [160]. Аналіз Кодексу про працю УРСР, прийнятого 10 грудня 1971 р. (який з певними змінами і під новою назвою існує і до цього часу), дозволяє виділити такі особливості правового регулювання трудової і службової дисципліни: 1) чітке закріплення видів дисциплінарних стягнень (догана і звільнення); 2) визначення системи юрисдикційних органів, у компетенцію яких входило

здійснення дисциплінарного провадження; 3) встановлення строків та порядку накладення дисциплінарних стягнень; 4) закріплення принципу, згідно з яким для окремих категорій службовців могли бути застосовані додаткові (спеціальні) стягнення (стосовно працівників пенітенціарних установ таким додатковим стягненням було позбавлення права обіймати ту чи іншу посаду певний час).

Характеризуючи адміністративно-правове регулювання у радянській період *спеціальної* дисциплінарної відповідальності, наголосимо, що його основу складала відомчі нормативно-правові акти, які приймалися «компетентними органами», такими, як НКВС (Народний комісаріат внутрішніх справ), ДПУ (Державне політичне управління), ОДПУ (Об'єднане державне політичне управління), ДКО (Державний Комітет оборони), МВС (Міністерства внутрішніх справ) тощо. Уявлення про основні напрями адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на військовій службі та службі особливого характеру в органах і установах виконання покарань у радянській період, отримано в результаті опрацювання: а) Дисциплінарних статутів робітничо-селянської міліції-МВС-ОВС (Дисциплінарних статутів міліції 1919 р., 1923, 1926, 1948 рр.; Дисциплінарних статутів ОВС 1971 і 1984 рр.); б) військових Дисциплінарних статутів (Тимчасового Дисциплінарного статуту Робітничо-селянської Червоної Армії 1925 р., Дисциплінарного статуту Червоної армії 1940 р., Дисциплінарного статуту Збройних Сил СРСР 1946, 1960 і 1980 рр.); в) Статуту служби внутрішніх військ 1931 р.; г) Статуту служби конвойних військ НКВС 1939 р.; г) наказів, положень та інструкцій НКВС СРСР, МДБ СРСР, МВС СРСР різних років; д) наказів, положень та інструкції Головного управління таборів та Головного тюремного управління НКВС з питань організації та здійснення служби та зі внутрішніх питань тощо.

Протягом радянської історії мали місце певні зміни державної політики та методів її здійснення. Тому, аналізуючи адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі в

органах і установах виконання покарань, слід виділяти такі часові проміжки: 1) диктатури пролетаріату та «придушення класового опору» (з 1917 р. – до почату 30-х років); 2) сталінський тоталітарно-репресивний режим (початок 1930-х – середина 1950-х рр.); 3) лібералізації і пом'якшення радянського режиму (середина 1950-початок 1990-х рр.).

Перший із зазначених періодів, а саме період диктатури пролетаріату та «придушення класового опору», характеризувався намаганнями державного апарату втілити в життя ідею диктатури пролетаріату та революційної законності. Декретом ВЦВК від 15.04.1919 р., а також постановою ВЦВК від 17.05.1919 р. «Про табори примусових робіт» запроваджувалися концентраційні табори як спеціальні установи для боротьби з класовим ворогом. Управління тюремно-табірною системою відносилося до компетенції Всеросійської надзвичайної комісії (ВНК), у складі якої з 1918 р. існував корпус військ ВЧК, з 1919 р. – війська внутрішньої охорони (ВОХР), з 1920 р. – війська внутрішньої служби (ВНУС), з 1922 р. – війська ГПУ (Головного політичного управління НКВС), з 1923 р. – війська ОГПУ (Об'єднаного головного політичного управління НКВС [52]. На військовослужбовців ВОХР, ГПУ, ОГПУ, НКВС у питаннях дисциплінарної відповідальності поширювалися норми дисциплінарних статутів Робітничо-селянської міліції та Робітничо-селянської Червоної Армії. Так, Дисциплінарний статут Радянської Робітничо-селянської міліції 1919 р. [158] закріплював право командира (начальника) накладати дисциплінарні стягнення, якими були: а) застереження; б) догана в строю або в наказі; в) наряд позачергово до 10 діб; г) арешт на строк до 10 діб; г) переміщення на нижчу посаду; д) звільнення зі служби; е) занесення звільнених у дисциплінарному порядку працівників на «Чорну дошку». Удосконалений Дисциплінарний статут 1923 р.: а) містив поняття дисципліни як суворого і неухильного виконання обов'язків по службі; б) посилював каральну спрямованість дисциплінарних стягнень; в) більш повно регламентував процедуру накладення дисциплінарних стягнень; г) закріплював право їх оскарження.

У роки громадянської війни та перші роки НЕПу помітною стає тенденція до милітаризації державної служби. Зокрема, це проявилось у передачі постановою РНК УРСР від 12 серпня 1921 р. органів міліції у відання військового відомства, а також у поширенні на атестованих осіб дії Дисциплінарного статуту Робітничо-селянської Червоної Армії 1919 р. Такий порядок існував до 25 квітня 1925 р., коли на території РРФСР почали діяти норми спільного Декрету ВЦВК і РНК РРФСР «Про Статут служби у місцях ув'язнення», який слід вважати першим нормативно-правовим актом радянського часу, безпосередньо присвяченим врегулюванню зазначеного виду служби. Загалом період 1917 р. – початку 30-х рр. характеризуємо як час зародження окремого напрямку – адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі в органах і установах виконання покарань.

Другий, «сталінський» період (від *початку 1930-х до середини 1950-х рр.*) характеризується в історичному контексті як період існування сталінського тоталітарно-репресивного режиму, що спирався на державний карально-репресивний механізм та його кримінально-виконавчу систему. У цей час місцем відбуття покарання переважно були виправно-трудові табори, розташовані у віддалених районах СРСР. Характеризуючи зазначений період, І. Я. Терлюк, зокрема, слушно зазначає, що «в умовах сталінізму розгалужена мережа кримінально-виконавчої системи була своєрідним підґрунтям тоталітарного режиму, а від 1930 р. самостійними підсистемами стають установи тюремного типу (звичайні та слідчі тюрми), (...) трудові колонії для неповнолітніх і дитячі виховні колонії, приймальники-розподільники» [243, с. 739]. Яскравим проявом тоталітарної влади Й. Сталіна у зазначений період стала централізація пенітенціарної системи та взяття її під політичний контроль. За таких умов кадри органів та установ виконання покарань у дисциплінарному відношенні контролювалися органами ДПУ-ОДПУ, у складі яких у квітні 1930 р. було створено Управління виправно-трудових таборів, а з жовтня 1930 р. – Головне управління виправно-трудових таборів та було

прийнято «Положення про Статут служби у виправно-трудових закладах РРФСР».

Окреслену вище тенденцію до мілітаризації цілих сфер державного управління у сталінські часи підтверджує, зокрема, і той факт, що охорону місць позбавлення волі здійснювали: до 1934 року – війська внутрішньої охорони НКВД; з 1934 р. – внутрішні війська НКВС СРСР; з 1946 р. – конвойні війська та війська ВОХР МДБ СРСР. Саме у цей період відбулася трансформація змісту виправно-трудова політики: від ідеї перевиховання засуджених в умовах суспільно-корисної праці до ідеї їх покарання в умовах ізоляції від суспільства. Як слушно зазначає із цього приводу Г. Я. Савчин, «зазначений процес супроводжували реорганізація системи органів і установ виконання покарань у напрямі посилення умов тримання засуджених, з одного боку, й перетворення цієї системи на потужний засіб виконання народногосподарських завдань (будівництво каналів, залізниць, гідроелектростанцій) – з іншого» [222, с. 56]. Відбувалися зміни й у регламентації дисциплінарної відповідальності кадрового складу системи ГУЛАГу, що проявлялися, зокрема, у законодавчому встановленні кримінальної відповідальності за порушення дисципліни та розширення складу поняття «військові злочини». Так, згідно з Положенням «Про військові злочини» від 07 червня 1932 р., «дії, направлені проти встановленого порядку несення служби» прирівнювалися до військових злочинів. Це ж Положення закріплювало порядок, згідно з яким відповідні рішення приймалися не звичайними судами, а військовими трибуналами. Постановою НКЮ УРСР від 28 серпня 1932 р. закріплювався порядок, згідно з яким підсудність військових трибуналів поширювалася на «конкретні категорії справ», зокрема, на посадові, державні та «контрреволюційні» злочини [64, с. 345]. Якщо взяти до уваги те, що поняття «контрреволюційні злочини» у той час трактувалося максимально невизначено, то будь-яке дисциплінарне правопорушення могло бути визнане «контрреволюційним злочином». Про посилення дисциплінарних вимог до персоналу ГТУ, на нашу думку, свідчить також

прийняття «Положення про Головне тюремне управління НКВС СРСР» (наказ по НКВС №001289 від 23 жовтня 1939 р. [181]). Відповідно до Положення, за «нетяжкі» службові дисциплінарні проступки застосовувалися такі стягнення, як: а) зауваження; б) догана; в) сувора догана; г) заборона залишати місце служби строком до одного місяця; г) призначення поза чергою до трьох нарядів; д) арешт до 20 діб; е) зміщення на нижчу посаду; є) звільнення зі служби. Тенденція до посилення відповідальності за дисциплінарні проступки стала ще виразнішою у роки радянсько-німецької війни (1941-1945 рр.), коли діяло «законодавство воєнного часу».

Таким чином, до особливостей адміністративно-правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі в органах і установах виконання покарань у сталінський період (початок 30-х – середина 50-х років) , відносимо: а) реалізацію в умовах недемократичного режиму та політизації суспільства; б) наявність тенденції до криміналізації дій, які раніше розглядалися як дисциплінарний проступок; в) формування особливого виду мілітаризованого законодавства, викликаного потребами передвоєнного та воєнного часу. Загалом зазначений напрям правового регулювання здійснювався методами і засобами, характерними для тоталітарної держави і карально-репресивного режиму.

Третій, «ліберальний» період розвитку адміністративно-правових засад спеціальної дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі в органах і установах виконання кримінальних покарань, охоплює 1956-1991 рр. і характеризується процесами відносної лібералізації, що почалися після смерті Й. Сталіна та продовжилися у періоду «застою». Гуманізація кримінально-виконавчої політики СРСР оприявнила нові вимоги до процесів управління системою органів і установ виконання покарань, а також нові підходи до дисциплінарної відповідальності їх персоналу. Основними тенденціями адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу органів і установ виконання покарань у зазначений період були: а) активне регулювання зазначеного інституту

підзаконними нормативно-правовими актами відомчого характеру (типовими Положеннями, Порядком проходження служби, інструкціями з питань організації і проведення службових розслідувань, посадовими інструкціями, правилами внутрішнього трудового розпорядку тощо); б) поширення на зазначену категорію осіб норм Дисциплінарних статутів ОВС 1971 р. і 1984 р. [164]; в) надання суб'єкту дисциплінарної влади більшого обсягу дисциплінарних повноважень; г) поширення дисциплінарних вимог як на час несення служби, так і на позаслужбовий час; г) поєднання дисциплінарної відповідальності з відповідальністю за скоєння атестованим працівником адміністративного чи кримінального правопорушення; д) відсутність узагальненого нормативно-правового акту статутного характеру, який би комплексно регулював дисциплінарні правовідносини у зазначеній сфері.

Описані вище тенденції, на наш погляд, свідчать про певний розвиток адміністративно-правових засад спеціальної дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання кримінальних покарань, який, очевидно, корелювалося із радянськими моделями публічного управління та адміністрування, не позбавленими певних суперечностей, недоліків та проблем.

Сучасний стан розвитку адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС, який складає зміст п'ятого, виділеного нами періоду, характеризується далі в ході виконання нашого дослідження.

1.3 Нормативна основа адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України

Одним із висновків, отриманих у п. 1.1. дисертації, є той, що адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України об'єктивуються у змісті нормативного регулювання окремої сфери суспільних відносин та відповідного адміністративно-правового

інституту. Таким чином, вони є складовою процесу загального правового регулювання, тобто здійснюваного комплексом юридичних засобів державно-владного впливу на суспільні відносини з метою їх упорядкування, охорони й захисту. Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України здійснюється визначеним колом суб'єктів у формі нормотворчої та нормозастосовчої діяльності із використанням спеціального механізму. Складовою адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України є нормативно-правові акти, які, з огляду на місце в адміністративно-правовому механізмі, ми розглядаємо як: 1) засадничу нормативну підсистему регулювання в зазначеній сфері; 2) засіб (інструмент) такого регулювання; 3) його мету і результат.

З огляду на розглянуте вище, під *нормативною основою адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України* пропонуємо розуміти *взаємопов'язану систему законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів, що формують правові засади для виникнення та реалізації дисциплінарних правовідносин, суб'єктами яких є особи з числа персоналу ДКВС України.*

Аналізуючи адміністративно-правові засади процесу управління у ДКВС України, науковці акцентують увагу на різних його ознаках. Так, В. Ф. Пузирний вважає, що зазначене управління: 1) реалізується через державно-владний, спеціально-юридичний механізм впливу; 2) здійснюється з метою формування, упорядкування, корегування й трансформації відносин у зазначеній сфері; 3) має адміністративно-правову природу та управлінський і юрисдикційний зміст [210, с. 136]. Професор Є. Ю. Бараш натомість наголошує, що управління в ДКВС України здійснюється на основі системи нормативно-правових актів, які в сукупності: а) закріплюють статус ДКВС України; б) характеризують структуру її органів і установ; в) декларують правові основи організації та діяльності ДКВС України; г) закріплюють її завдання та повноваження. При цьому, як справедливо наголошує

Є. Ю. Бараш, «такі нормативно-правові акти є складовою конституційного, кримінально-виконавчого, адміністративного законодавства, оскільки вони пов'язані з функціонуванням та проходженням служби в органах та установах виконання покарань» [10, с. 182–183].

На думку С. В. Зливка, С. К. Гречанюка, Д. Г. Мулявки, яка видається нам найбільш виваженою та аргументованою, поняття адміністративно-правової основи» [правового регулювання діяльності ДКВС України – *І.К.*] складає система адміністративно-правових норм, які регулюють відносини у сфері державного управління. Зазначені авторитетні науковці аргументовано доводять, що систему таких актів складають: 1) норми законів України, які визначають адміністративно-правовий статус та основи організації ДКВС України; 2) підзаконні нормативно-правові акти; 3) відомчі та міжвідомчі підзаконні нормативно-правові акти, а також справедливо зазначають, що «побудова європейської моделі пенітенціарної служби вимагає дотримання відповідних міжнародних нормативно-правових актів, серед яких, зокрема, варто відзначити такі: Мінімальні стандартні правила поводження із в'язнями, Основні принципи поводження із в'язнями, Європейські пенітенціарні правила тощо [72, с. 54–55].

Зауважимо, що в одній із наукових праць нами вже розглядалися проблеми адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, зокрема аналізувався стан нормативного регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України [111]. Так, було встановлено, що «чинні норми дисциплінарної відповідальності на даний час не повною мірою відповідають реаліям функціонування пенітенціарної системи та мають певні прогалини». Аргументовано, що «у жодному нормативно-правовому акті, що регулюють порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності, не закріплені принципи дисциплінарного провадження. (...) Відсутні норми, що конкретизують стадії дисциплінарного провадження, норми, які містять перелік обставин, що виключають залучення персоналу до дисциплінарної

відповідальності, обставин, які пом'якшують і обтяжують дисциплінарну відповідальність. Не позбавлені прогалин і норми, що регулюють процедуру притягнення персоналу до дисциплінарної відповідальності», а тому нерідко «повнота та об'єктивність службового розслідування залежить не від чіткого дотримання припису правових норм, а перебуває в залежності від поглядів та рівня правової культури суб'єкта дисциплінарної влади». Отже, виникає проблема зловживання дисциплінарною владою, оскільки кількість і якість дисциплінарних стягнень, які накладаються на персонал конкретної установи залежать від особистого бачення керівника». Зазначене дозволило нам зробити висновок, що «проблеми адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу (осіб рядового і начальницького складу) ДКВС України пов'язані із відсутністю належних механізмів заміни адміністративної відповідальності на дисциплінарну. Інші виділені проблеми пов'язані із недосконалістю форми законодавства про дисциплінарну відповідальність персоналу ДКВС України» [111, с. 63–64].

З огляду на зазначене, з урахуванням поглядів на поняття адміністративно-правового регулювання, а також з урахуванням поглядів на поняття нормативної системи забезпечення адміністративно-правового регулювання пропонуємо обґрунтування нормативної основи адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України здійснювати згідно з алгоритмом: 1) формування поняття адміністративно-правового статусу ДКВС України та визначення системи нормативно-правових актів, у яких зазначене поняття об'єктивується; 2) формування поняття адміністративно-правового статусу персоналу ДКВС України та визначення системи нормативно-правових актів, у яких зазначене поняття об'єктивується; 3) обґрунтування системи нормативно-правових актів, у яких об'єктивується дисциплінарна відповідальність персоналу ДКВС України.

1. Формування поняття адміністративно-правового статусу ДКВС України почнемо з тези про те, що у змісті зазначеного поняття найповнішим

чином об'єктивується правова природа ДКВС України як органу публічної влади, її призначення, а також компетенція, права, обов'язки та відповідальність його посадових осіб. Згідно з Юридичною енциклопедією, «статус – це правове становище, сукупність прав і обов'язків фізичної та юридичної особи (...), а правовий статус – це сукупність прав і обов'язків фізичних та юридичних осіб, які визначаються Конституцією України, законами та іншими нормативно-правовими актами, міжнародними договорами, ратифікованими Верховною Радою України. У концентрованому вигляді правовий статус відображається у законах, положеннях, статутах, інших нормативно-правових актах про ці органи, підприємства, установи і організації» [270, с. 30–32]. На авторитетну думку О. О. Бандурки, правовий статус органу державної влади – це сукупність його повноважень юридично-владного характеру, реалізація яких забезпечує виконання покладених на нього завдань [9, с. 23]. Професор А. Т. Комзюк вважає, що зміст зазначеного поняття охоплює такі аспекти, як: 1) місце органу у загальній системі виконавчої влади; 2) рівень і форми правового регулювання; 3) межі відання (сфера суспільних відносин, які регулюються зазначеним органом); 4) система об'єктів, які йому підпорядковані; 5) коло покладених на нього завдань; 6) права і обов'язки (правомочності) його посадових осіб; 7) міра можливої поведінки органу, його посадових осіб при виконанні ними своїх функцій (права); 8) міра їх обов'язкової поведінки (обов'язки) [102, с. 63]. Натомість В. В. Гарбузов до елементів адміністративно-правового статусу відносить: 1) мету діяльності органу; 2) його завдання; 3) компетенцію; 4) відповідальність [40, с. 8]. Найбільше у зазначеному контексті нам імпонує позиція О.О. Бригінця, який у структурі адміністративно-правового статусу органу публічного управління виділяє блоки: 1) цільовий (принципи, цілі, завдання, функції); 2) структурно-організаційний (порядок організації і діяльності, функціональна та дисциплінарна підпорядкованість); 3) компетенційний (владні повноваження, права і обов'язки персоналу, його відповідальність тощо) [25, с. 15].

Слід зазначити, що поняття та особливості адміністративно-правового статусу ДКВС України найбільш повно розроблялися професором С. В. Зливком. Так, у одній із його фахових праць вказаний автор [69] доводить, що правовий статус ДКВС України як державного органу, охоплює різні аспекти її організації і діяльності та має досить складний зміст, що характеризується не тільки наявністю повноважень, а й низкою інших елементів. Аналізуючи співвідношення понять «правовий статус» та «адміністративно-правовий статус», С. В. Зливко справедливо називає перше поняття більш об'ємним, таким, що вбирає в себе друге. Крім того, важливим для нашого дослідження вважаємо думку С. В. Зливка про те, що зміст адміністративно-правового статусу суб'єкта адміністративного права залежить від того, чи є він частиною державного механізму чи ні; яким видом діяльності він займається; є він самостійною одиницею чи включений у більш складну організаційну структуру [69]. На підставі зазначеного С. В. Зливко доходить висновку, що «загалом адміністративно-правовий статус ДКВС України є складною правовою конструкцією» і що «до елементів правового статусу ДКВС України належать цільовий, структурно-організаційний і компетенційний блоки» [69, с. 37].

Беручи до уваги зазначене, під *адміністративно-правовим статусом ДКВС України* пропонуємо розуміти *законодавчо урегульовану систему елементів цільового, організаційного та компетенційного характеру, що визначають правове становище ДКВС України та осіб, які входять до числа її персоналу в системі адміністративних правовідносин, які реалізуються в процесі функціонування зазначеного органу та виконання його завдань.*

Авторитетна думка згаданих вище науковців дає підстави вважати, що норми, які формують інститут дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС, є невід'ємною частиною адміністративно-правового статусу ДКВС України загалом. Такі норми є частиною загального (конституційного, адміністративного) законодавства, що закріплює правові основи діяльності ДКВС України як органу виконавчої влади, а також частиною спеціального

законодавства (відомчого, службового), яке закріплює адміністративно-правовий статус осіб із числа персоналу ДКВС України. Таким чином, нормативна основа адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України об'єктивується в комплексі нормативно-правових актів, належних переважно до галузі адміністративного права, що мають однакове функціональне призначення – регламентацію дисциплінарно-правових відносин, які виникають у процесі виконання персоналом ДКВС України визначених функціональних обов'язків.

Обґрунтовуючи *систему нормативно-правових актів*, які закріплюють адміністративно-правовий статус персоналу ДКВС України, зауважимо різні підходи до систематизації законодавства. Оптимальною для виконання завдань нашого дослідження вважаємо систематизацію, що враховує такі важливі для характеристики будь-якого нормативно-правового акту критерії: а) суб'єкт видання; б) юридична сила (чинність); в) сфера (рівень) дії. Таким чином, нормативну основу адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України складають: а) акти національного законодавства (закони, підзаконні нормативно-правові акти); б) норми міжнародного права; в) акти загального характеру (Конституція, непрофільні закони, статuti, постанови, положення); г) відомче законодавство (профільні закони, статuti, положення, постанови, накази, інструкції тощо). Зауважимо, що такий підхід прослідковується і в логіці законодавця. Зокрема, у ст. 3 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу» зазначається, що «правовою основою діяльності ДКВС України є Конституція України, інші закони України, акти Президента України і Кабінету Міністрів України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також видані відповідно до них нормативно-правові акти Міністерства юстиції України» [187].

Характеризуючи основні елементи адміністративно-правового статусу ДКВС України, зазначимо, що законодавство визначає ДКВС України як юридичну особу публічного права та центральний орган виконавчої влади

(далі – ЦОВВ), що підпорядковується Міністерству юстиції України. Згідно із Законом України «Про державну кримінально-виконавчу службу України» [187], зазначений орган здійснює правозастосовні та правоохоронні функції і складається з центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, його територіальних органів управління, кримінально-виконавчої інспекції, установ виконання покарань, слідчих ізоляторів, воєнізованих формувань, навчальних закладів, закладів охорони здоров'я, підприємств установ виконання покарань, інших підприємств, установ і організацій, створених для забезпечення виконання завдань Державної кримінально-виконавчої служби України.

Отже, адміністративно-правовий статус ДКВС України та адміністративно-правовий статус її персоналу закріплюється в нормах Конституції України, нормах Законів України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», інших законодавчих актах, а також у нормах відомчих нормативно-правових актів у формі наказів, положень, статутів, правил, інструкцій тощо.

Конституція України встановлює та закріплює основоположні засади діяльності ДКВС України та її посадових осіб, втілює основні гарантії здійснення конституційних прав та свобод людини і громадянина, які є головним сенсом діяльності ДКВС України. Разом із тим слід погодитися із авторитетною думкою Є. Ю. Бараша, що «Основний закон України безпосередньо не регулює організацію і порядок діяльності органів та установ ДКВС України, але містить посилення на те, що ці питання визначаються тільки в межах Конституції та законів України» [10, с. 171].

Профільним законом, що комплексно визначає правові основи організації та діяльності ДКВС України та закріплює основні елементи адміністративно-правового статусу її персоналу, є Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [187]. Зокрема, норми Закону, об'єднані у відповідні розділи, регламентують: 1) загальну структуру, чисельність та організацію діяльності ДКВС України; 2) правовий статус її

персоналу, включно з правами та обов'язками посадових і службових осіб органів та установ виконання покарань, слідчих ізоляторів; 3) питання фінансування і забезпечення діяльності ДКВС України; 4) організацію контролю і нагляду за її діяльністю.

2. Формування поняття адміністративно-правового статусу персоналу ДКВС України почнемо з акценту на тому, що в кадровому відношенні система органів та установ ДКВС України складається з осіб рядового та начальницького складу, спеціалістів, які не мають спеціальних звань, інших працівників, які працюють за трудовими договорами і об'єднуються поняттям «персонал». Зазначений персонал задля реалізації покладених на ДКВС України завдань наділяється, стосовно задіяних посад, відповідним обсягом прав і обов'язків, що складають його компетенцію. У процесі реалізації своєї компетенції та прав і обов'язків персонал ДКВС України вступає у різного роду правовідносини, зокрема дисциплінарні.

Обґрунтовуючи поняття «персонал ДКВС України», звернемося до законодавства та наявних результатів розробки зазначеного поняття. Установлено, що на законодавчому рівні поняття персоналу органів і установ ДКВС України закріплено в Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», у ст. 14 якого зазначено: «1. До персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України належать особи рядового і начальницького складу (...), спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами (...). 2. Служба в Державній кримінально-виконавчій службі України є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України. Час проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби відповідно до закону» [187]. Відповідно за своїм адміністративно-правовим статусом, а також за своїм дисциплінарним статусом спеціалісти, які не мають спеціальних звань, прирівнюються до державних службовців.

На теоретичному рівні різні аспекти адміністративно-правового статусу персоналу ДКВС України досліджували О. Г. Колб [99], Н. С. Калашник [81], Ю. В. Кернякевич-Танасійчук [86, 87], І. Ю. Хомишин [252] та ін. Зауважимо, що спробу розв'язання зазначеного питання було зроблено у низці праць дисертанта [105, 109]. Так, обґрунтовуючи поняття та особливості дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України в одній зі своїх наукових праць, де були представлені основні результати дисертаційного дослідження [112], ми аргументовано довели, що дисциплінарну відповідальність слід розглядати як елемент адміністративно-правового статусу персоналу ДКВС України і що «суб'єктом дисциплінарного проступку, а, отже, дисциплінарної відповідальності, у нашому випадку є фізична осудна особа, яка належить до однієї з трьох зазначених категорій; а) особи із числа рядового і начальницького складу, що проходять службу в органах і установах ДКВС України; б) спеціалісти, які не мають спеціальних звань; в) інші працівники, які працюють за договором» [112, с. 37].

Традиційно служба в ДКВС України розглядається як державна служба особливого характеру. Не можемо не погодитися із І. Хомишин у тому, що особливий характер (специфіку) служби у ДКВС України визначають як «ризик для життя та здоров'я співробітників при виконанні обов'язків; наявність спеціальних звань, в установленому порядку права на зберігання та застосування спеціальних засобів, табельної зброї, ієрархії, військової підпорядкованості та присяги України; несення служби в замкнених приміщеннях з особливими умовами допуску та ін.» [252, с. 183]. Вважаємо, що зазначені особливості впливають не лише на характер служби атестованих осіб рядового і начальницького складу, але й на характер службових і трудових обов'язків осіб із числа спеціалістів та осіб, які працюють у ДКВС України за трудовим договором.

Слід зазначити, що ця концепція поняття персоналу ДКВС України знаходить своє відображення і в проєктному законодавстві з питань організації і діяльності пенітенціарної системи. Так, згідно з нормами ст. 16 проєкту

Закону України «Про пенітенціарну систему» (реєстраційний № 5293), «1. До персоналу органів і установ пенітенціарної системи належать: 1) особи рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи; 2) державні службовці; 3) працівники, які працюють за трудовим договором [208].

Правовий статус державних службовців визначається Законом України «Про державну службу». Правовий статус осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи визначається цим Законом. Трудові відносини працівників, які працюють за трудовим договором, регулюються законодавством про працю. (...). 3. Особами рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи є персонал, який несе службу в територіальних органах з питань виконання кримінальних покарань, установах виконання покарань, установах тримання під вартою, а також персонал закладів освіти пенітенціарної системи та їх структурних підрозділів, у тому числі із специфічними умовами навчання» [208].

Зважаючи на зазначене вище, констатуємо, що правові відносини, у які вступають особи в процесі виконання своїх функціональних обов'язків на посадах органів і установ ДКВС України, у організаційно-управлінському плані зводяться до двох типів: 1) субординаційні відносини підпорядкування (служба); 2) диспозиційні договірні відносини (трудова угода). І в тому, і в іншому випадках реалізація персоналом ДКВС України своїх посадових обов'язків характеризується: 1) режимним характером функціонування установи, підприємства, організації, де здійснюється служба чи трудова діяльність; 2) змістом покладених на ДКВС України завдань; 3) наявністю у посадових осіб специфічних владних повноважень, включно із застосуванням легального примусу; 4) підвищеними вимогами до службової і трудової дисципліни.

Також важливим висновком, отриманим у процесі аналізу нормативно-правових актів, у статтях, у яких об'єктивується адміністративно-правовий статус ДКВС України та її персоналу, є той, що і в чинному, і в проєктному

законодавстві (законопроект № 5293) відображається дуалістична природа ДКВС України. Зокрема: 1) зазначений орган, з одного боку, належить до системи органів виконавчої влади, наділених загальною компетенцією у сфері публічного управління та адміністрування. З іншого боку, ДКВС України є правоохоронним органом, наділеним спеціальною компетенцією в кримінально-виконавчій сфері; 2) сукупно поняття «персонал ДКВС України» (особи рядового і начальницького складу; спеціалісти, які не мають спеціальних звань; працівники, які працюють за трудовим договором) складається з осіб, які реалізують різні види служби, мають різну компетенцію, права і обов'язки, тобто мають різний адміністративно-правовий статус, як в основних його елементах, так і в частині дисциплінарної відповідальності; 3) нормативне регулювання адміністративно-правового статусу різних категорій персоналу ДКВС України здійснюється за різними напрямками та знаходить своє відображення у статтях різних нормативно-правових актів, віднесених нами до загального та спеціального законодавства.

Реалізуючи завдання формування системи нормативно-правових актів, які об'єктивують поняття нормативної основи адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, до зазначеного переліку відносимо:

а) акти національного законодавства загального характеру: Закон України «Про державну кримінально-виконавчу службу України» [187], Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України [192], Про Дисциплінарний статут Національної поліції України [190], Кримінально-виконавчий кодекс України [120], Закон України «Про державну службу» [188], Закон України «Про запобігання корупції» [193], Закон України «Про звернення громадян» [203], Закон України «Про державну таємницю» [189];

б) підзаконні нормативно-правові акти вищих органів влади: постанову КМУ від 2 липня 2014 р. № 228 «Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України» [195], постанову КМУ від 04.12. 2019 № 1039 «Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження» [197],

постанову КМУ від 13.06.2000 №950 «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування» [199]; розпорядження КМУ від 13.09.2017 № 654-р. «Про схвалення Концепції реформування (розвитку) пенітенціарної системи України» [206] та ін.;

в) *відомчі нормативно-правові акти загального та спеціального характеру*: наказ Міністерства юстиції України № 2823 /5 від 28.08.2018 року «Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань» [200], наказ Міністерства юстиції України від 17.11. 2020 року № 3985/5 «Про затвердження Змін до Порядку проведення атестування осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України» [194], наказ Міністерства юстиції України від 10. 06. 2020 року № 1925/5 «Про затвердження Положення про функціональну підсистему запобігання надзвичайним ситуаціям в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах Державної кримінально-виконавчої служби України єдиної державної системи цивільного захисту» [196], наказ Міністерства юстиції «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України» від 12.03.2015 р. № 356/5 [198] тощо;

г) *міжнародно-правові акти*, які, будучи частиною національного законодавства України, у загальному плані регламентують окремі питання адміністративно-правового правового та дисциплінарного статусу персоналу ДКВС України. До таких джерел ми передовсім відносимо: 1) Мінімальні стандартні правила поводження з в'язнями, затверджені ООН 30 серпня 1955 року [285], один із підрозділів яких присвячений персоналу пенітенціарної системи та містить норму про те, що «органи тюремного управління повинні піклуватися про ретельний відбір персоналу всіх категорій, оскільки добра робота установ ув'язнення залежить від добросовісності, гуманності, компетентності і особистих якостей цих співробітників (п. 46.1), які мають статус державного службовця» (п.46.3); 2) Кодекс посадових осіб з

підтримання правопорядку, затверджений Резолюцією Генеральної асамблеї ООН № 34/169 від 17 грудня 1979 року [287], у ст. 8 якого нормативно закріплено вимогу дисциплінарного характеру, а саме: «Посадові особи по підтриманню правопорядку поважають закон і цей Кодекс, використовуючи усі свої можливості, вони також попереджають і усебічно перешкоджають усім порушенням таких»; 3) Керівні принципи щодо набору, добору, освіти, професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників пенітенціарних установ та пробації [286], п.12 яких містить вимоги етичного та дисциплінарного характеру, а саме: а) «Пенітенціарні установи та органи пробації повинні мати етичний кодекс для своїх співробітників, який повинен становити невід’ємну складову вступу до професії та підвищення кваліфікації працівників. (...) Дотримання цього кодексу має бути частиною процедур оцінювання; б) (...) Кодекс повинен бути основою політики та стратегії, норм та правил, протоколів та процедур, положень яких дотримуються та які використовують працівники у щоденній роботі. Він повинен втілювати такі основні цінності, як розсудливість, правдивість, пильність, повага прав людини, сприяння реінтеграції правопорушників у суспільство та захист громадськості». Крім зазначених, до категорії міжнародно-правових актів, зміст яких прямо чи опосередковано впливає на дисциплінарний статус персоналу ДКВС України, слід також віднести: Рекомендацію № R (97) 12 щодо працівників, що займається виконанням вироків та заходів; Рекомендацію СМ / Rec (2006)2 про Європейські пенітенціарні правила; Рекомендацію СМ / Rec (2010)1 про Правила Ради Європи про пробацію, Рекомендацію СМ / Rec (2012)5 про Європейський етичний кодекс працівників пенітенціарних установ та ін.

3. Реалізуючи завдання обґрунтування системи нормативно-правових актів, у яких об’єктивується дисциплінарна відповідальність персоналу ДКВС України, зауважимо, що в теорії дисциплінарної відповідальності її вид зазвичай спричинений публічно-правовим статусом її носія. З огляду на доведені вище відмінності між категоріями персоналу ДКВС України

дисциплінарну відповідальність осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, а також дисциплінарну відповідальність неатестованих спеціалістів відносимо до розряду *спеціальної*; дисциплінарну відповідальність осіб, які працюють в ДКВС України за трудовим договором, – до розряду *загальної*. Відповідно, у системі нормативно-правових актів виділяємо: а) ті, що регламентують *спеціальну* дисциплінарну відповідальність персоналу ДКВС України (тобто ту, що поширюється на осіб рядового та начальницького складу та неатестованих спеціалістів); б) ті, що регламентують *загальну* дисциплінарну відповідальність персоналу ДКВС України (тобто таку, що поширюється на осіб, які працюють за трудовими договорами).

А). Формуючи систему нормативно-правових актів, що регламентують *спеціальну* дисциплінарну відповідальність персоналу ДКВС України, було опрацьовано текст Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» та встановлено, що словосполучення «дисциплінарна відповідальність» у його тексті зустрічається лише один раз. Зокрема, у п. 10 ст. 18 «Права та обов'язки посадових і службових осіб органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів», де одним із обов'язків таких осіб визначено: «10) запобігати вчиненню кримінальних правопорушень та дисциплінарних проступків в органах і установах виконання покарань та слідчих ізоляторах; приймати і реєструвати заяви та повідомлення про кримінальні правопорушення і події, своєчасно приймати щодо них рішення» [177]. У проекті Закону України «Про пенітенціарну систему» (законопроект № 5293) [208] зазначене питання регулюється у дуже загальних рисах. Зокрема, у ст. 37 «Відповідальність та заохочення осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи» проекту зазначено: «1. У разі вчинення протиправних діянь особи рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи несуть кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність відповідно до закону. 2. Підстави та порядок притягнення осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної

системи до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до них заохочень визначаються Дисциплінарним статутом органів і установ пенітенціарної системи, що затверджується законом» [208]. Таким чином, зазначену норму, у разі прийняття Закону, можна вважати бланкетною, тобто такою, що передбачає прийняття Дисциплінарного статуту пенітенціарної системи. Забігаючи наперед, зазначимо те, що більш ґрунтовний аналіз проєкту Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (законопроєкт № 5294 від 22.03.2021 року) [207], буде здійснено далі.

Крім зазначеного, елементи спеціальної дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України знаходять своє відображення в нормах: Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. [188], Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. [193], Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 р. [192], проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294) від 22.03.2021 р. [207]; наказі Міністерства юстиції України від 12.03.2015 р. № 356/5 «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України» [198] тощо.

Б). Формуючи систему нормативно-правових актів, що регламентують загальну дисциплінарну відповідальність персоналу ДКВС України, відмітимо, що її складають: 1) Кодекс законів про працю в Україні [94]; 2) Правила внутрішнього трудового розпорядку конкретного органу, установи чи організації, які входять до системи ДКВС України; 3) норми т. зв. «договірного права» – колективний чи індивідуальний трудовий договір (контракт).

Завершуючи обґрунтування *нормативної основи адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України*, пропонуємо під зазначеним поняттям розуміти комплекс нормативно-правових актів, належних переважно до галузі адміністративного права, що у

своїй сукупності прямо чи опосередковано регулюють: 1) елементи адміністративно-правового статусу ДКВС України та адміністративно-правового статусу її персоналу; 2) правовідносини в системі ДКВС України, що виникають з приводу здійснення особою із числа її персоналу дисциплінарного правопорушення; 3) процедурний порядок здійснення у ДКВС України дисциплінарного провадження.

Обґрунтовуючи систему нормативно-правових актів, що об'єктивують адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, констатуємо: 1) єдиного нормативно-правового акту, який би комплексно регулював адміністративно-правові аспекти дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, наразі не існує; 2) зазначений напрям правового регулювання реалізується на основі переважно адміністративно-правових актів; 3) найбільш предметно та детально дисциплінарна відповідальність персоналу ДКВС України регламентується відомчим законодавством у формі Положень та інструкцій, проте їх зміст наразі не відповідає потребам такого регулювання; 4) правовий інститут дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України як відносно відокремлену сукупність формують нормами як матеріального, так і процесуального права, що змістом та функціональною спрямованістю є дефінітивними, регулятивними, юрисдикційними, процесуальними, процедурними тощо; 5) існує практична потреба в розробці та прийнятті єдиного нормативного акту статутного характеру, який би комплексно регулював дисциплінарну відповідальність та дисциплінарні правовідносини в системі органів і установ ДКВС України, тобто Дисциплінарного статуту ДКВС України.

Висновки до розділу 1

1. Описано та систематизовано наявні результати, обґрунтовано методологічно-функціональну парадигму дослідження адміністративно-

правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Доведено доцільність комплексного використання в процесі дослідження загальнофілософських, загальнонаукових та спеціально-юридичних методів та застосування особливої методологічно-функціональної парадигми, параметрами якої є: 1) загальний контекст розвитку правової системи України; 2) актуальна концепція розвитку сфери публічного (державного) управління та адміністрування; 3) основні тенденції розвитку галузі адміністративного права; 4) зміст категоріально-понятійного апарату, пов'язаного з предметом дослідження.

2. Проаналізовано співвідношення понять адміністративно-правового регулювання, механізму адміністративно-правового регулювання та адміністративно-правових засад. Запропоновано визначення поняття адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України як комплексу основних методологічних характеристик та принципів регулювання суспільних відносин в окресленій сфері, який закріплюється нормами переважно адміністративного права та передбачає: а) категоріальний; б) нормативно-правовий; в) організаційно-управлінський рівень забезпечення. Розкрито зміст зазначеного поняття.

3. Досліджено становлення та розвиток на вітчизняних теренах адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, та доведено їх пов'язаність із загальними процесами розвитку держави і права України; з історією кримінально-виконавчої (пенітенціарної) системи; генезою інститутів державної служби та дисциплінарної відповідальності посадової (службової) особи. Запропоновано в історії розвитку правового регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, виділяти періоди: 1) доінституційної генези (IX – XVII ст., Руська держава і право – Козацька держава і право); 2) розвиток у межах інституту публічної (державної) служби (XVIII ст. – початок XIX ст.); 3) інституційний розвиток (початок XIX – до 1917 р.); 4) радянський період (1917-1991 рр.); 5)

сучасний стан (з 1991 р.). У відповідності до виділених періодів здійснено історико-правову характеристику функціонування на теренах України інституту дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань.

4. Надано визначення та проаналізовано нормативну складову адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Розроблено концепцію та реалізовано алгоритм вивчення нормативної основи адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, який передбачає: 1) формування поняття адміністративно-правового статусу ДКВС України; 2) визначення системи нормативно-правових актів, у яких зазначене поняття об'єктивується; 3) обґрунтування поняття адміністративно-правового статусу персоналу ДКВС України; 4) визначення системи нормативно-правових актів, у яких об'єктивується адміністративно-правовий статус та дисциплінарна відповідальність персоналу ДКВС України. Обґрунтовано взаємозв'язок змісту адміністративно-правового статусу ДКВС України, адміністративно-правового статусу її персоналу зі змістом поняття адміністративно-правових засад.

5. Доведено, що нормативну основу адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України складає система нормативно-правових актів, належних переважно до галузі адміністративного права, що комплексно закріплюють та регулюють: 1) елементи адміністративно-правового статусу ДКВС України та її персоналу; 2) дисциплінарні правовідносини, що виникають у ДКВС України у зв'язку зі здійсненням особами із числа її персоналу дисциплінарних правопорушень; 3) процедурний порядок здійснення у ДКВС України дисциплінарного провадження. Сформовано систему нормативно-правових актів, у нормах яких об'єктивуються адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Здійснено адміністративно-правову характеристику Закону України «Про Державну кримінально-

виконавчу службу» як профільного законодавчого акту, покликаного реалізувати цілі, завдання і зміст діяльності ДКВС України. Доведено, що зміст закону у загальних рисах відповідає потребам комплексного регулювання зазначеної сфери суспільних відносин, проте дисциплінарна відповідальність персоналу ДКВС України його нормами не регулюється, що зумовлює потребу в спеціальному акті статутного характеру.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОВАДЖЕННЯ В ДЕРЖАВНІЙ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

2.1 Адміністративно-правова характеристика дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України

Дисциплінарна відповідальність як правова категорія та правовий інститут викликала і продовжує викликати значний інтерес дослідників. Так, загальні й конкретизовані проблеми дисциплінарної відповідальності розглядали у своїх працях Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедіктов, К. В. Коваленко, М. С. Ковтун, А. О. Купріянова, С. В. Лозовий, О. І. Процевський, В. І. Щербина та ін. Зазначимо, що поняття та особливості дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України були предметом нашого розгляду в одній із здійснених раніше наукових праць [112]. Зокрема, у нашій статті було запропоновано визначення поняття дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України як «зазнавати (терпіти) особою із числа зазначеної категорії осіб, винною у порушенні визначених законодавством норм службової та трудової дисципліни у формі дисциплінарного проступку примусових заходів (стягнень), що мають вираження у позбавленні певних благ особистого, майнового чи організаційного характеру, здійснюються посадовими особами в порядку підлеглості та у визначеній законом процедурній формі» [112, с. 40]. До складу зазначеного поняття було запропоновано відносити її підстави, зміст, принципи, мету. Також у статті було обґрунтовано, що дисциплінарна відповідальність персоналу ДКВС характеризується тим, що: 1) реалізується на підставі здійснення суб'єктом відповідальності дисциплінарного проступку; 2) є винним у порушенні трудової дисципліни і службових

обов'язків; 3) має вираження у дії чи бездіяльності, допускається свідомо чи з необережності; 4) тягне за собою дисциплінарне стягнення, метою якого є виховання в порушника сумлінного ставлення до порядку несення служби, службових та посадових обов'язків; 5) суб'єктами, уповноваженими застосовувати дисциплінарні стягнення у зазначеній системі органів і установ, є посадові особи в порядку підлеглості [112, с. 40].

Проте, на жаль, особливості дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України поки що досліджені недостатньо. Спробуємо розв'язати зазначену проблему в Розділі 2 дисертації.

При здійсненні адміністративно-правової характеристики дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України будемо враховувати обґрунтовані у п. 1.1. особливості предмету дослідження, а також обґрунтовані у п. 1.3. особливості його об'єктивації в законодавстві. З урахуванням зазначеного для реалізації поставленого завдання необхідним вважаємо поетапну реалізацію такого алгоритму: 1) аналіз нормативних і теоретичних засад службової та трудової дисципліни персоналу ДКВС України; 2) обґрунтування концепції дисциплінарної відповідальності в контексті розуміння юридичної та соціальної відповідальності; 3) обґрунтування поняття та розкриття сутності дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України; 4) виділення особливостей зазначеного виду дисциплінарної відповідальності.

Аналіз теоретичних засад службової та трудової дисципліни персоналу ДКВС України почнемо з тези про те, що службова дисципліна, а також дисципліна праці службовців і працівників є одним із важливих засобів забезпечення ефективної роботи зазначеного державного органу. Раніше в одній із наших наукових праць аналізувалося поняття дисципліни та було доведено, що дисципліна в широкому сенсі є обов'язковим для усіх членів будь-якого колективу підпорядкуванням установленому порядку чи правилам, і тому розглядається як необхідна умова нормального існування людського суспільства [107, с. 108]. Також нами було обґрунтовано, що службова

дисципліна, посідаючи вагоме місце в діяльності ДКВС України, «ґрунтується на усвідомленні кожним співробітником кримінально-виконавчої системи своїх службових обов'язків і свою особисту відповідальність за її результати. Вона забезпечує згуртованість персоналу, його готовність виконувати службові завдання та реалізовувати службові повноваження». Також у статті було доведено, що «поняття службової дисципліни включає в себе: обов'язковість її вимог для всіх категорій персоналу; збіг цілей законності і службової дисципліни; детальну регламентацію правил поведінки по всьому спектру службової діяльності; обов'язкове дотримання моральних норм; єдність безумовного виконання встановлених норм і вияви активності, самостійності, творчості тощо» [107, с. 111].

У теорії права існує усталене розуміння дисципліни як точного, своєчасного і неухильного додержання встановлених правовими та іншими соціальними нормами правил поведінки в державному і суспільному житті. Розкриваючи сутність поняття дисципліни, А.О. Купріянова справедливо зазначає, що «дотримання дисципліни передбачає неухильне додержання працівниками загальнообов'язкових вимог, які визначаються як на рівні нормативно-правових актів різної юридичної сили, так і на рівні традицій, звичаїв тощо» [122, с. 10]. Дослідник О. І. Гарасимів обґрунтовує поняття дисципліни як «встановленого нормами права порядку взаємовідносин учасників суспільних відносин, що визначає процедурні елементи реалізації останніми своїх прав та виконання ними ж обов'язків у процесі сумісної діяльності в тій чи іншій сфері суспільного виробництва» [39, с. 141–142]. Розуміючи поняття дисципліни як установленого нормами порядку взаємодії учасників суспільних відносин, науковець М. І. Іншин до його ознак відносить: а) наявність об'єктивного характеру, що виникає як необхідність упорядкування діяльності учасників суспільних відносин; б) прояв у системі встановлених правових приписів та у фактичному їх виконанні цими учасниками; в) встановлений нормами права порядок взаємовідносин суб'єктів у інституціонально-організаційному утворенні [77, с. 357]. Таке

розуміння поняття дисципліни обумовлює її оцінку як засобу забезпечення суспільного порядку. На цьому, зокрема, наголошують А. О. Грітенко та О. І. Плужнік, коли пишуть, що «дисципліна за сутністю передбачає обов'язкове дотримання певного порядку діяльності установ, поведінки людей, урегульованого системою правових норм, як такого, що створює умови і забезпечує більш чітке і ефективно виконання певних функцій і завдань [49, с. 188]. Наведені вище визначення поняття дисципліни жодним чином, не суперечать один одному, а більш широко розкривають зміст поняття дисципліни.

У більшості випадків дисципліна позиціонується як правове явище, що перебуває в тісному зв'язку з державою та її механізмом, доводячи існування поняття *державної* дисципліни. У «Великому енциклопедичному юридичному словнику» за редакцією Ю. С. Шемшученка державна дисципліна визначається як «точне і неухильне дотримання всіма органами державної влади і місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, посадовими і службовими особами, а також громадянами встановлених державою правил поведінки, діяльності, стосунків, а також своєчасне виконання державних завдань і зобов'язань» [29, с. 186]. Натомість С. С. Алексєєв розглядає поняття державної дисципліни в двох аспектах: у широкому, як «суворе дотримання встановлених державою обов'язків усіма державними і суспільними організаціями та громадянами»; та вузькому, як «суворе дотримання обов'язків з боку органів держави та посадових осіб» [5, с. 121]. «Вузьке» розуміння поняття державної дисципліни з урахуванням змісту механізму та апарату держави пов'язане з поняттям *службової* дисципліни.

Аналіз чинного законодавства на предмет закріплення в ньому поняття «службова дисципліна осіб/особи із числа персоналу ДКВС України» свідчить, що зазначене поняття, очевидно, не знаходить свого закріплення.

У процесі обґрунтування складу поняття «персонал ДКВС України» та його адміністративно-правового статусу у п. 1.3 дисертації на основі аналізу

відповідного законодавства було обґрунтовано, що на категорію рядового і начальницького складу ДКВС України в дисциплінарному відношенні поширюються норми Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України; на категорію спеціалістів, які не мають спеціальних звань, – норми Закону про державну службу; на працівників, які працюють за трудовим договором, – норми Кодексу України про працю. Тобто дисциплінарні правовідносини у ДКВС України регламентуються нормами спеціального та загального законодавства.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про державну службу», службова дисципліна – це «неухильне додержання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов'язків та правил внутрішнього трудового розпорядку» [188]. Відповідно до Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, «службова дисципліна – це дотримання особами рядового і начальницького складу Конституції і законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів та інших нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, підпорядкованих йому органів і підрозділів та Присяги працівника органів внутрішніх справ України» [192]. Відповідно до ст.139, 149 Кодексу законів про працю в Україні, «Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір (...). Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю» [94]. Таким чином, спеціального нормативно-правового акту, який би містив визначення поняття службової (трудової) дисципліни та комплексно регулював дисциплінарні правовідносини, у ДКВС України немає.

Водночас зазначимо, що у проєкті Закону України «Про дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294), службова дисципліна визначається як «сумлінне виконання особами рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи службових обов'язків, дотримання Конституції України, законів України та постанов Верховної Ради України, прийнятих відповідно до Конституції та законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, інших актів законодавства України, а також Присяги, що складається особами рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи» [207]. У затверджених наказом по Департаменту з питань виконання кримінальних покарань від 30 квітня 2020 року № 98/СД-20. Правилах внутрішнього трудового розпорядку державних службовців визначено, що «службова дисципліна у зазначеному державному органі ґрунтується на засадах сумлінного та професійного виконання державним службовцем своїх обов'язків, дотримання принципів державної служби та правил етичної поведінки, неухильного виконання рішень державних органів, наказів (розпоряджень), доручень керівництва, наданих на підставі та у межах повноважень, передбачених Конституцією України та законами України» [201]. Ґрунтуючись на такому розумінні службової дисципліни, раніше ми дійшли висновку, що службова дисципліна осіб рядового та начальницького складу та службовців у ДКВС України – це дисципліна поваги, довіри, ініціативи, товариства. Від її рівня залежить ефективність функціонування ДКВС України [107, с. 110].

Для кращого розуміння поняття службової дисципліни персоналу ДКВС України необхідно виділити її *ознаки*. Узагальнюючи власні результати, а також результати розробки питання іншими науковцями, до ознак службової дисципліни персоналу ДКВС пропонуємо віднести: 1) пов'язаність поняття службової дисципліни персоналу ДКВС України із поняттям державної служби як процесу реалізації зазначеними особами відносин служби та/або визначених за посадою обов'язків; 2) обумовленість змісту зазначеного поняття вимогами своєчасного і чіткого виконання порядку проходження

служби, вимог Дисциплінарного статуту ОВС України, вимог КЗпП в Україні, правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) наявність мети, якою є підвищення відповідальності за стан службової та трудової дисципліни; 4) обумовленість дисциплінарних вимог нормами законодавства; 5) базування на загальних принципах управління; принципах єдиноначальності; пенітенціарних етичних принципах; вимогах високого рівня правосвідомості, організованості, відданості, самоконтролю, самодисципліни персоналу; 6) визнання факту порушення службової дисципліни дисциплінарним правопорушенням як підстави для настання дисциплінарної відповідальності.

Обґрунтування концепції дисциплінарної відповідальності в контексті розуміння юридичної та соціальної відповідальності почнемо з акценту на тому, що у теорії права відсутня єдність поглядів на природу юридичної відповідальності як такої. Зауважимо, що про це ми вже писали в одній із опублікованих раніше праць [108]. Зокрема, нами було доведено, що, «незважаючи на існування різних підходів до розуміння юридичної відповідальності та різноманіття її визначень, в основі зазначеного інституту лежить ідея його призначення в суспільстві для правомірної поведінки, коригування суспільних відносин, превенції правопорушень, а також певною мірою покарання та стягнення» [108, с. 57]. Крім того, у статті було встановлено наявність кількох теоретико-методологічних підходів до розуміння юридичної відповідальності, які можливо звести до трьох основних, а саме: 1) у контексті визнання зазначеного інституту одним із соціально-правових регуляторів; 2) у контексті теорії державного (державно-правового) примусу; 3) у контексті теорії правовідносин.

Здебільшого дисциплінарна відповідальність визнається відповідальністю, що реалізується в суспільних відносинах; забезпечує суспільний порядок; гарантує захист суспільних інтересів. Пов'язуючи юридичну відповідальність із соціальною відповідальністю, теоретики права здебільшого розглядають її в межах концепцій: 1) соціально-правового регулювання; 2) державного (державно-правового) примусу; 3) теорії

правовідносин. Зокрема, розглядаючи юридичну відповідальність як «певну міру свободи», Н.В. Іваничук підкреслює її зв'язок з правами та обов'язками громадян; із виконанням взаємно прийнятих суб'єктами зобов'язань; із рівнем розвитку правової свідомості та правової культури» [74, с. 10]. Професор В. С. Венедіктов визначає поняття юридичної відповідальності як «особливий правовий стан суб'єктів суспільних відносин, який випливає із змісту правових норм і направлений на забезпечення реалізації їх суб'єктивних прав та обов'язків» [31, с. 46]. Натомість Д. М. Лук'янець вважає, що юридична відповідальність – це «регламентована правовими нормами реакція з боку уповноважених суб'єктів на діяння фізичних або юридичних осіб (...), що можуть виражатися в недотриманні встановлених законом заборон, невиконанні встановлених законом обов'язків, порушенні цивільно-правових зобов'язань, завданні шкоди чи збитків і застосуванні до осіб, що вчинили такі діяння, засобів впливу, які тягнуть за собою позбавлення особистого, майнового або організаційного характеру» [134, с. 6]. Існують і інші концептуальні підходи до розуміння юридичної відповідальності, проте зазначені вище нам здаються найбільш слушними та актуальними.

Погляди на *ознаки* юридичної та дисциплінарної відповідальності також характеризуються різноманіттям. Так, Л. І. Каленіченко вважає, що зазначена категорія: 1) має абстрактну форму; 2) є не персоніфікованою; 3) формально виражається в санкціях відповідних норм галузей права; 4) спирається на державний примус; 5) спричиняє певні негативні наслідки для особи-правопорушника; 6) має процесуальну форму втілення; 7) має визначені законодавством підстави настання [83, с. 13]. Натомість О. С. Піголкін наголошує, що дисциплінарна відповідальність: 1) є результатом правопорушення; 2) являє собою державний примус та вміщує в собі оцінку діяльності суб'єкта правопорушення; 3) тягне за собою настання негативних, передбачених санкцією правової норми, наслідків; 4) реалізується у встановлених законом процесуальних формах [241]. У більшості випадків

теоретико-правова характеристика юридичної відповідальності охоплює також аналіз її *принципів і підстав*.

Установлено, що під *принципами* юридичної відповідальності зазвичай розуміють засадничі, фундаментальні положення, що виражають сутність і призначення зазначеного інституту, а також визначають закономірності його функціонування та порядку реалізації. Як слушно зауважує А. О. Купріянова, «система принципів дисциплінарної відповідальності (...) покликана віддзеркалювати сутність і призначення дисциплінарної відповідальності тієї чи іншої категорії працівників» [122, с. 12]. Визначаючи поняття принципів юридичної відповідальності як способу забезпечення єдиних засад її формування та реалізації, Н. П. Долгих виділяє, зокрема, такі: принцип законності; обґрунтованості; справедливості; гуманізму; своєчасності; невідворотності; презумпції невинуватості; права на захист [56, с. 103]. Зазначений перелік принципів юридичної відповідальності розглядаємо як основу для формування переліку принципів дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

Поняття *підстав* юридичної відповідальності найчастіше визначається як сукупність обставин, наявність яких робить юридичну відповідальність можливою і необхідною. Традиційно розрізняють *підстави притягнення* до юридичної відповідальності та *підстави настання* юридичної відповідальності, відносячи до першої категорії елементи складу правопорушення; до другої – сукупність певних обставин (таких, як факт здійснення правопорушення, наявність норми права, що його визначає; відсутність підстав для звільнення від відповідальності; наявність правозастосовного акту [231, с. 476–477]. Проте іноді виділяють три види підстав юридичної відповідальності: а) фактичну (наявність факту порушення суб'єктивних прав, здійснення правопорушення чи об'єктивно протиправного діяння); б) нормативно-правову (наявність правової норми (правових норм), що передбачає покладання (притягнення) до юридичної відповідальності); в) процесуальну (наявність правозастосовного акту, який містить рішення

стосовно конкретної справи, індивідуалізує юридичну відповідальність, а також створює умови для реалізації абстрактних норм стосовно конкретних життєвих обставин) [82, с. 23]. Крім висвітлених, існують інші бачення підстав юридичної відповідальності. Виявлені теоретико-методологічні характеристики юридичної відповідальності є важливими для обґрунтування поняття дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

Одним із видів юридичної відповідальності є дисциплінарна відповідальність. Так само, як і у випадку з юридичною відповідальністю, існує кілька концепцій дисциплінарної відповідальності. Так, К. Ю. Мельник, розглядаючи дисциплінарну відповідальність у трудовому праві, зводить зазначене поняття до обов'язку працівника, який порушив трудову дисципліну, понести покарання, передбачене нормами трудового законодавства [145, с. 321]. На думку дослідниці Г. Г. Петришиної-Дюг, дисциплінарна відповідальність – це обов'язок працівників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку у порядку та на умовах, передбачених трудовим законодавством [172, с. 40]. Досліджуючи дисциплінарну відповідальність державних виконавців, науковиця А. О. Купріянова розглядає її як «засіб впливу на неправомірну поведінку державних службовців за невиконання або неналежне виконання ними своїх службових обов'язків, перевищення повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби, а також за вчинок, який порочить його як державного службовця» [122, с. 17–18]. У адміністративно-правових дослідженнях переважає розуміння дисциплінарної відповідальності як заходу державного примусу, що настає у разі вчинення правопорушення і полягає у обов'язку особи на підставі рішення компетентного органу зазнати певних позбавлень, обмежень матеріального і морального характеру [147, с. 246]. Професор І. Л. Бородін, підкреслюючи роль дисциплінарної відповідальності в охороні суспільних цінностей і благ, вбачає її сутність у процесі накладення дисциплінарних стягнень на винного суб'єкта згідно з чинного законодавства [23, с. 93–94].

З огляду на узагальнене вище, резюмуємо, що ознаками дисциплінарної відповідальності є: а) наявність підстав у вигляді факту посягання на суспільний порядок, стан службової, трудової чи навчальної дисципліни; б) винуватість особи-правопорушника; в) державний примус; г) реалізація уповноваженими суб'єктами (дії суб'єктів дисциплінарної влади) на законодавчо визначених підставах та у межах спеціальної процедури; г) наявність результату у вигляді настання певних негативних наслідків для правопорушника.

Приступаючи до завдання *формування поняття дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України та розкриття його сутності насамперед*, зауважимо, що фактично всі попередні результати дослідження проблеми представлені у наукових працях Л. П. Самофалова, І. В. Борисенко та Д. М. Шевченко [223], та праці М. М. Сикала та А. В. Пуховець [230]. Наукові розвідки, проаналізовані вище, розглядаємо як основу для подальшої розробки проблеми формування поняття дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Так, науковці Л. П. Самофалов, І. В. Борисенко та Д. М. Шевченко, характеризуючи дисциплінарну відповідальність рядового і начальницького складу ДКВС України, довели, що: 1) зазначена категорія має як негативний (коли йдеться про обов'язок для правопорушника зазнати негативних наслідків своєї поведінки); так і *позитивний* (коли йдеться про організуючу, виховну і мобілізуючу її роль) вимір; 2) її підставою є дисциплінарний, адміністративний чи етично-моральний проступок; 3) за такий проступок передбачено накладання дисциплінарного стягнення, яке на законних підставах та у порядку підлеглості реалізовує уповноважений орган (посадова особа); 4) дисциплінарна відповідальність може застосовуватись у комплексі з іншими видами юридичної відповідальності [223, с. 75–76]. Поділяючи обґрунтовану позицію науковців, додамо, крім зазначеного та зважаючи на норми Закону України «Про запобігання корупції» [193], специфічними підставами юридичної відповідальності осіб рядового і начальницького складу ДКВС України є здійснення діяння, що містить ознаки

корупції, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність. У контексті аналізу доробку М. М. Сикала та А. В. Пуховець зазначимо, що особливу важливість для нас мають такі його результати: а) обґрунтування тези про те, що призначенням інституту дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України є забезпечення інтересів сторін; б) обґрунтування у якості підстави для настання дисциплінарної відповідальності вчинення особою із числа персоналу ДКВС України дисциплінарного проступку; в) погляд на дисциплінарну відповідальність як на винне порушення особою із числа персоналу ДКВС України службової (трудової) дисципліни та службових (трудових) обов'язків; г) ідея про те, що критеріями розмежування дисциплінарної відповідальності від інших видів юридичної відповідальності є вид правопорушення, рівень його суспільної небезпеки та наслідки [230, с. 370–374].

Спираючись на окреслене вище, під *дисциплінарною відповідальністю персоналу ДКВС України* пропонуємо розуміти *заснання (терпіння) особою із числа зазначеної категорії осіб, винною у порушенні визначених норм службової та трудової дисципліни у формі дисциплінарного проступку, примусових заходів (стягнень), що мають вираження у позбавленні певних благ особистого, майнового чи організаційного характеру, здійснюються посадовими особами в порядку підлеглості та у визначеній законом процедурній формі.*

Для розкриття сутності поняття дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України скористаємося алгоритмом, що застосовувався у контексті аналізу поняття юридичної відповідальності як такої. Зокрема, здійснимо адміністративно-правову характеристику її: а) підстав; б) змісту; в) мети; г) її принципів.

Беручи до уваги зміст підстав юридичної відповідальності, *обґрунтованих у літературі, під підставами дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України* пропонуємо розуміти *закріплені на законодавчому рівні обставини (передумови), що виражаються у вчиненні суб'єктом із*

зазначеної категорії осіб протиправних дій (та/або бездіяльності), і своїм наслідком мають притягнення винної особи до зазначеного виду відповідальності.

Відносячи *процедурні* підстави до складу дисциплінарного провадження, що буде аналізуватися далі, зазначимо, що *фактичною* підставою дисциплінарної відповідальності є *дисциплінарний проступок*, під яким зазвичай розуміють протиправне невиконання або неналежне виконання суб'єктом визначених службових або трудових обов'язків. Як слушно зауважує В.З. Янчук, «поняття дисциплінарного проступку має як теоретичне, так і практичне значення. Теоретичне значення полягає в тому, що воно сприяє чіткому розмежуванню в правовій науці як самих правопорушень(...), так і передбачених законом видів відповідальності за їх вчинення (...). Практичне ж значення полягає в тому, що відповідне поняття допоможе правильно тлумачити та застосовувати правові норми, тобто якоюсь мірою сприяє зміцненню законності» [274, с. 101–102]. Розглядаючи поняття дисциплінарного проступку в контексті дисципліни праці, І. В. Лазор насамперед слушно пропонує виділяти: 1) за об'єктом посягання – функціональні, організаційні, морально-етичні; 2) за формою вини – необережні, навмисні; 3) за ознакою повторності – систематичні, разові; 4) за кількісною ознакою учасників –індивідуальні, групові» [125, с. 15].

Враховуючи розглянуті вище погляди науковців, під *дисциплінарним правопорушенням (дисциплінарним проступком) особи із числа персоналу ДКВС України* пропонуємо розуміти *невиконання або неналежне виконання такою особою покладених на неї законодавством про службу, законодавством про працю, а також статутами, положеннями, колективним трудовим договором службових та посадових обов'язків*. Відповідно, ознаками дисциплінарного проступку особи із числа персоналу ДКВС України є: виражена у дії чи бездіяльності протиправність; винність особи, що його скоїла; наявність нормативних підстав. У нашому випадку йдеться про нормативні підстави дисциплінарної відповідальності: а) осіб

рядового і начальницького складу ДКВС України; б) спеціалістів, які не мають спеціальних звань; в) осіб, які працюють у ДКВС України за трудовим договором.

Обґрунтовуючи адміністративно-правову характеристику нормативних підстав дисциплінарної відповідальності *осіб рядового і начальницького складу ДКВС України*, зауважимо, що на зазначену категорію поширюються норми ст. 2 Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» [192], яка визначає поняття дисциплінарного проступку таким чином: «Дисциплінарний проступок – це невиконання чи неналежне виконання особою рядового або начальницького складу службової дисципліни». Проте на теоретичному рівні виникає питання про підстави поширення на осіб рядового і начальницького складу ДКВС України дії нормативно-правового акту, розробленого і прийнятого іншим відомством (у нашому випадку це те, що Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України було прийнято у 2006 році для системи органів і установ, що підпорядковуються МВС України). Причому у зв'язку зі створенням 2015 року Національної поліції України, яка підпорядковується МВС України, було прийнято 15 березня 2018 року Дисциплінарного статуту Національної поліції України, а одним із основних нормативно-правових актів, що врегульовує питання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, ще й досі залишається Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, затверджений Законом України від 22 лютого 2006 р. № 3460-IV. Навіть якщо брати до уваги чинник тимчасовості такого стану речей, для унормування дисциплінарних правовідносин у ДКВС України вважаємо необхідним прийняття власного, притаманного лише цій системі органів, Дисциплінарного статуту. Установлено, що ст. 11 проекту Дисциплінарного статуту пенітенціарної системи закріплює визначення поняття дисциплінарного проступку: «1. Дисциплінарний проступок – це протиправна винна дія чи бездіяльність особи рядового або начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи, що полягає в порушенні нею

службової дисципліни, невиконанні чи неналежному виконанні службових обов'язків або виходить за їх межі, порушенні обмежень та заборон, визначених законом для персоналу органів і установ пенітенціарної системи.

2. Дисциплінарний проступком є: 1) порушення Присяги; 2) порушення законів та інших нормативно-правових актів, які визначають повноваження осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи, невиконання наказів керівників та службових обов'язків, у тому числі, що призвело до надзвичайних подій та/або запровадження режиму особливих умов в органах та установах пенітенціарної системи; 3) невихід на службу без поважних причин; 4) порушення встановленого керівником органу чи установи пенітенціарної системи розпорядку дня; 5) вживання алкогольних напоїв, наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів та прекурсорів у службовий час або прибуття на службу у стані алкогольного, наркотичного та іншого сп'яніння; 6) втрата службового посвідчення, службових документів, вогнепальної зброї, спеціальних засобів; 7) порушення вимог законів та інших нормативно-правових актів, що призвело до псування або втрати закріпленого майна, обладнання та техніки, інших збитків, а також завдало шкоди здоров'ю персоналу органу чи установи пенітенціарної системи або іншим особам; 8) самовільне відлучення курсантів з розташування закладу освіти; 9) порушення прав людини, приниження її честі та гідності під час виконання службових обов'язків; 10) приховування або недостовірне надання відомостей про себе та своїх близьких родичів та членів сім'ї, що мають значення для проходження служби (притягнення до кримінальної відповідальності) [207]. Погоджуючись концептуально із запропонованим складом поняття дисциплінарного проступку, вважаємо за необхідне доповнити зазначений перелік п. 9) булінг (стосується цькування в освітньому процесі), мобінг (цькування у трудових відносинах), відповідно змінивши наступну нумерацію пунктів.

Проблема мобінгу та булінгу наразі постає досить гостро. Їй присвячуються розвідки, статті та диспути різних дослідників. В Україні все

частіше можна почути про випадки мобінгу на роботі або ж цькування працівника його колегами, підлеглими або керівництвом, що вчиняється з метою приниження честі та гідності співробітника.

Донедавна це питання замовчувалося та не виносилося на публіку, але 2022 року Верховна Рада України прийняла закон, який передбачає відповідальність за цькування і приниження на роботі. Цим Законом від 16.11.2022 р. № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» визначено, що мобінг (цькування) – це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [184]. Згідно з цим законом формами психологічного та економічного тиску вважаються: створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця); нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу. [184]. Верховна Рада України також прийняла Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)». Відповідно до нього передбачається встановлення адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу [185].

Що стосується булінгу, то кожна людина, яка живе в соціумі, може стикнутися із фізичним чи психологічним насильством щодо себе. Особливо це твердження є актуальним у стосунках між підлітками, а в нашому випадку— між курсантами закладу вищої освіти пенітенціарної служби.

Цькування в закладах вищої освіти мало місце завжди, а в сучасній ситуації цькування (булінг) отримало розповсюдження як у всьому світі, так і в Україні. Ця проблема набула такого масштабу, що про неї почали відверто говорити, тому і виникла необхідність протидіяти цьому явищу на законодавчому рівні та встановити відповідальність за такі діяння.

З метою боротьби з булінгом було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)» від 18 грудня 2018 року № 2657-VIII [186], яким внесено зміни до Закону України «Про освіту» ст. 1 [204], та Кодексу України про адміністративні правопорушення ст. 173-4 [96].

Булінг (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого [186].

Керівники органів і установ виконання покарань та навчального закладу пенітенціарної системи повинні забезпечувати створення безпечного

середовища, вільного від насильства, мобінгу та булінгу (цькування). Страждати від насильства може абсолютно увесь персонал ДКВС України, тому необхідно зазначити в дисциплінарному статуті пенітенціарної системи що дисциплінарним проступком є також мобінг та булінг.

Більш предметна деталізація змісту поняття службової дисципліни осіб рядового і начальницького складу ДКВС має місце у нормах проєкту Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» [207], у ст. 4 «Обов'язки осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи» якого, зокрема, зазначено: «1. Службова дисципліна базується на високій свідомості та зобов'язує кожну особу рядового або начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи: 1) бути вірним Присязі; 2) дотримуватися правил етичної поведінки; 3) дотримуватися вимог Закону України «Про державну таємницю»; 4) у службовій діяльності дотримуватися доброчесності, неупередженості, об'єктивності, незалежності від будь-якого впливу громадян, інших осіб, політичних партій, громадян та громадських об'єднань; 5) постійно вдосконалювати професійну майстерність, підвищувати свій професійний та культурний рівень; 6) сприяти зміцненню службової дисципліни, дотримуватися вимог законів та статутного порядку; 7) виявляти повагу до колег та інших осіб, бути ввічливим, дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, носіння однострою, вітання та етикету; 8) з гідністю і честю поводитися в будь-який час, бути прикладом у дотриманні публічного порядку; 9) захищати життя, здоров'я, права та власність осіб, територію, інтереси суспільства і держави у разі виникнення надзвичайних ситуацій; 10) не вчиняти дій, що можуть призвести до неналежного виконання службових обов'язків; 11) поважати людську гідність і бути готовим у будь-який час надати допомогу особам; 12) запобігати будь-яким діям, пов'язаним з дискримінацією за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками; 13)

зберігати та підтримувати в належному стані передані їй у користування вогнепальну зброю, спеціальні засоби, майно і техніку. 2. У разі виявлення порушень вимог закону, зловживань чи інших правопорушень у службовій діяльності особа рядового або начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи повинна вжити заходів щодо припинення цих порушень та доповісти про це безпосередньому або старшому прямому керівнику» [207]. Вважаємо саме таке формулювання норми у проекті Закону слушним. У разі його прийняття зміст поняття «службова дисципліна осіб рядового і начальницького складу ДКВС України» знайде своє якісне законодавче закріплення.

Обґрунтовуючи адміністративно-правову характеристику нормативних підстав дисциплінарної відповідальності осіб із числа спеціалістів (державних службовців), які не мають спеціальних звань, зазначимо, що на них у дисциплінарних правовідносинах поширюються норми закону України «Про державну службу». Відповідно до ст. 65 Закону України «Про державну службу», «1. 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. 2. Дисциплінарними проступками є: 1) порушення Присяги державного службовця; 2) порушення правил етичної поведінки державних службовців; 3) вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; 4) дії, що шкодять авторитету державної служби; 5) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень; 6) недотримання правил внутрішнього службового розпорядку; 7) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення; 8)

невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця; 9) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб; 10) подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби; 11) неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк з дня їх виникнення; 12) прогул державного службовця (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 13) поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 14) 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) прийняття державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права, викладеним у постановках Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу [188]. Вважаємо, що зміст цієї норми у повній мірі охоплює поняття нормативних підстав дисциплінарної відповідальності зазначеної категорії персоналу ДКВС України.

Обґрунтовуючи адміністративно-правову характеристику нормативних підстав дисциплінарної відповідальності *працівників, які працюють у ДКВС України за трудовим договором*, зазначимо, що вони мають закріплення в нормах ст. 139-152 КЗпПУ [94]. Так, ст. 140 КЗпПУ закріплюється положення про те, що «Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю».

У ч.1 ст. 147 КЗпПУ зазначено, що «За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення». Ч. 2 цієї ж статті містить положення про те, що «Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення» [94].

Характеризуючи *догану* як вид дисциплінарного стягнення, зазначимо, що зазначене стягнення: а) має особистий немайновий характер; б) її зміст полягає у негативній оцінці й засудженні поведінки працівника; в) метою догани є попередження особи про можливість застосування більш суворого дисциплінарного стягнення у випадку повторних порушень дисципліни та спонукання працівника належним чином виконувати свої трудові обов'язки.

Звільнення (розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, а також строкового трудового договору до закінчення строку його чинності, здійснене з ініціативи власника або уповноваженого ним органом), як вид дисциплінарного стягнення, допускається лише у визначених законом випадках, а саме: а) за систематичне невиконання працівником, що працює за трудовим договором, його трудових обов'язків (п. 3 ст. 40 КЗпПУ); б) за прогул без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпПУ); в) за появу на роботі в стані наркотичного, токсичного або алкогольного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпПУ); г) за розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (п. 8 ст. КЗпПУ). Крім того, звільнення може бути застосоване до окремих категорій працівників ДКВС України, які мають певні особливості адміністративно-правового статусу. А саме: г) за разове грубе порушення трудової дисципліни керівником та деякими іншими категоріями працівників (п. 1 ст. 41 КЗпПУ); д) за винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом

розміру мінімальної заробітної плати (п. 1-1 ст. 41 КЗпПУ); е) за винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу (п. 2 ст. 41 КЗпПУ); є) за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпПУ). Аналізуючи зміст КЗпПУ на предмет повноти регулювання дисциплінарних відносин, зокрема у системі ДКВС України, наголосимо на певних виявлених недоліках. Зокрема, КЗпПУ не містить дефінітивних визначень дисципліни, дисциплінарної відповідальності, дисциплінарного проступку, підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Таким чином, проаналізувавши чинні нормативно-правові акти на предмет закріплення в них підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності різних категорій персоналу ДКВС України, можемо зробити висновок про неповне регулювання зазначеної сфери. виправлення зазначеного недоліку пов'язуємо із прийняттям Закону про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи (законопроект № 5293), де ці питання частково врегульовуються та водночас пропонуємо доповнити текст зазначеного законопроекту у частині переліку дій, що охоплюються поняттям «дисциплінарний проступок», такими діями, як *булінг, мобінг*.

Обґрунтовуючи *зміст дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України*, нагадаємо, що фактичною підставою для неї слугує вчинення суб'єктом із числа категорії персоналу ДКВС України дисциплінарного проступку. Таким чином, її зміст корелюється зі змістом дисциплінарного проступку. Згідно з теорією права, *зміст* дисциплінарного проступку, як одного з видів правопорушення, охоплюється такими елементами, як: а) об'єкт; б) об'єктивна сторона; в) суб'єкт; г) суб'єктивна сторона.

а). Традиційно, характеризуючи об'єкт дисциплінарного проступку, виділяють загальний, родовий (видовий) і безпосередній об'єкти. Ця класифікація дає можливість відокремлювати об'єкти правопорушень за

ступенем спільності охоронюваних законом відносин, вона є логічною та ґрунтується на співвідношенні філософських категорій «загального», «особливого» і «окремого». Так, *загальним* об'єктом слід вважати сукупність всіх суспільних відносин, які прийняті під охорону чинного дисциплінарного законодавства загального характеру. *Родовим (видовим)* об'єктом дисциплінарного проступку є окрема група однорідних чи тотожних суспільних відносин, які охороняються єдиним комплексом взаємопов'язаних дисциплінарно-правових норм. Між родовим та безпосереднім об'єктами виділяють ще й *видовий* об'єкт, що дозволяє більш чітко розмежовувати дисциплінарні правопорушення за певними видовими ознаками. Проте досить часто застосовується спрощена класифікація дисциплінарних проступків. Так, дослідник В. В. Середа вважає, що загальним об'єктом дисциплінарного проступку є дисципліна, тобто становище, за якого усі суб'єкти правовідносин влади і підпорядкування неухильно додержуються порядку і правил, встановлених законами, статутами, положеннями. Натомість родовим об'єктом є трудова дисципліна на підприємстві, тобто встановлений порядок, правовий режим трудової діяльності [228, с. 127]. На думку О. Д. Новака, загальним об'єктом дисциплінарного проступку державного службовця є відносини, які забезпечують нормальне функціонування державного апарату; а відносини, що становлять зміст службової діяльності державного службовця, є родовим об'єктом [155, с. 131]. У інших випадках до об'єкту дисциплінарного проступку відносять: а) службові обов'язки, визначені за посадою, порушення яких може спричинити обмеження прав, інтересів, честі, гідності, особистої недоторканності окремих громадян, інтересів і прав державних і громадських організацій; б) правила додержання службової дисципліни (режим робочого часу, розпорядок дня працівників, правила поведінки зі службовими документами); в) загальні правила поведінки державних службовців поза службою, а також етичні вимоги, що ставляться до них [47, с. 277–278] тощо. Відповідно, у таких конкретних випадках йдеться про *безпосередній* об'єкт дисциплінарного проступку.

Узагальнюючи наявні погляди на об'єкт дисциплінарного проступку та маючи на меті виконання завдань дисертації, висловимо думку про те, що *загальним об'єктом* дисциплінарного проступку особи з числа персоналу ДКВС України виступає дисципліна – становище, за якого всі суб'єкти правовідносин у ДКВС України суворо дотримуються встановлених законодавством порядку і правил. *Родовим (видовим) об'єктом* дисциплінарного проступку, на нашу думку, є: а) визначені за посадою службові обов'язки; б) нормативно визначені вимоги і правила додержання службової дисципліни, включно з правилами внутрішнього трудового розпорядку; в) загальні правила поведінки осіб рядового та начальницького складу та державних службовців поза службою, а також кодифіковані етичні вимоги. *Безпосереднім об'єктом* є частина родового (видового) об'єкту, конкретні суспільні відносини, інтереси, блага, цінності, на які здійснюється посягання в процесі здійснення дисциплінарного проступку.

б). Обґрунтовуючи *об'єктивну сторону* дисциплінарного проступку, вчиненого особою з числа персоналу ДКВС України, зазначимо, що відповідно до загального вчення про склад правопорушення, поняття об'єктивної сторони характеризується діянням (дією або бездіяльністю), що не співпадає із визначеною нормами моделлю поведінки; є об'єктивно шкідливим; має причинний зв'язком між діяннями і наслідками, які наступили чи могли наступити. Крім зазначеного, об'єктивну сторону дисциплінарного проступку, вчиненого особою з числа персоналу ДКВС України, складають такі ознаки, як а) місце; б) час; в) обстановка; г) засіб вчинення діяння. Відповідно до теорії правопорушення, елементи його складу поділяються на обов'язкові та факультативні (ті, наявність яких є неодмінними для наявності складу правопорушення і які утворюють у своїй цілісності (системі) ту мінімально достатню й необхідну суспільну небезпеку діяння, що робить його правопорушенням) та факультативні (не обов'язкові). Обов'язковими елементами складу дисциплінарного проступку особи із числа персоналу ДКВС України, зокрема, є: об'єкт дисциплінарного проступку; у об'єктивній

сторони – дія (бездіяльність), шкідливі наслідки, пов'язані з дією (бездіяльністю) причинним зв'язком; у суб'єкті – елементи з ознаками фізичної осудної особи певного віку; в суб'єктивній стороні – вина у формі умислу чи необережності. Факультативними елементами складу дисциплінарного проступку в підсистемі «об'єкт» виступають предмети посягання; у підсистемі «об'єктивна сторона» – час, місце, спосіб, обстановка, знаряддя та інші обставини зовнішнього середовища вчинення правопорушення; у підсистемі «суб'єкт» – ознаки спеціального суб'єкта, що полягають у його властивості належності до категорії персоналу ДКВС України; у підсистемі «суб'єктивна сторона» факультативними елементами є мотив, мета, а також емоційний стан суб'єкта.

в). *Суб'єктом* дисциплінарного проступку відповідно до теорії правопорушення, у нашому випадку є фізична осудна особа, яка належить до однієї з категорій: а) особи із числа рядового і начальницького складу ДКВС України; б) спеціалісти, які не мають спеціальних звань; в) працівники, які працюють за трудовим договором. Як зазначалося, специфіка суб'єкту має суттєвий вплив на зміст відповідальності, а в нашому випадку ще й слугує підставою для виокремлення загального та спеціального видів дисциплінарної відповідальності: перша із зазначених вище категорій, тобто особи, на яких поширюється спеціальне дисциплінарне законодавство, є спеціальними суб'єктами; решта – загальними суб'єктами.

г). *Суб'єктивну сторону* дисциплінарного проступку особи з числа персоналу ДКВС України складає вина у формі умислу чи необережності, яка з юридичної точки зору є психічним ставленням правопорушника до наслідків своїх дій, «показником певної відповідності між об'єктивно суспільно шкідливими діями (бездіяльністю) правопорушника і його психічною діяльністю» [32, с. 75], а також його мотив та мета.

Характеризуючи об'єктивну сторону дисциплінарного правопорушення, виділяють правопорушення як із матеріальним (проступки), так і з формальним складом. Для правопорушень із матеріальним складом

(проступків) обов'язковою умовою є настання внаслідок їх вчинення реальної матеріальної шкоди (збитків), тоді, як правопорушення із формальним складом шкодять власне реалізації управлінських, службових чи трудових) відносин, при цьому наявність безпосередньої матеріальної шкоди внаслідок такого порушення не є обов'язковою умовою притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Відповідно до теорії правопорушення, необхідною умовою наявності вини особи із числа персоналу ДКВС України у разі здійснення дисциплінарного проступку є усвідомлення того, що її протиправні дії є суспільно шкідливими і спричиняють чи можуть спричинити шкоду суспільним відносинам у сфері управління органами і установами ДКВС України чи громадського порядку. Що стосується мотиву як елементу суб'єктивної сторони, то мотивом у нашому випадку слід вважати внутрішні процеси, що відображаються у свідомості особи з числа персоналу ДКВС України і спонукають її вчинити дисциплінарний проступок. Мета, відповідно, – це уявлення особи з числа персоналу ДКВС України про бажаний результат, до якого вона прагне, здійснюючи дисциплінарний проступок. Слід зазначити, що особливість дисциплінарного проступку як специфічного виду правопорушень, полягає у необов'язковій наявності в складі дисциплінарного проступку мети і мотиву.

Обґрунтовуючи *мету* дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, зазначимо, що в теорії права під метою юридичної відповідальності прийнято розуміти основні результати, яких прагне досягти держава, притягуючи правопорушника до відповідальності. Такими результатами, на думку А. І. Процевського, є: змусити правопорушника зазнати невігідні для нього наслідки матеріального і морального характеру та відповісти за скоєне [183, с. 132]. Ураховуючи зазначене вище, метою дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України є: забезпечення виконання особами з числа персоналу своїх службових та трудових обов'язків; дотримання військової, службової та трудової дисципліни; і, як наслідок, –

забезпечення виконання покладених на ДКВС України завдань та забезпечення стабільності її функціонування.

Беручи за основу зафіксовані в літературі та проаналізовані вище погляди на поняття та зміст юридичної відповідальності загалом, то до *принципів* дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України пропонуємо віднести: принципи законності, невідворотності, обґрунтованості, ефективності, справедливості, неупередженості, гласності, політичної нейтральності, презумпції невинуватості, індивідуалізації відповідальності, адекватності обраного виду дисциплінарного стягнення, пріоритетності суспільних інтересів у поєднанні з усебічним захистом прав працівника, відшкодування в разі неправомірності застосування стягнення. Наголосимо, що зазначені принципи розглядаються нами як необхідна складова правового статусу осіб персоналу ДКВС України, зокрема у контексті можливості та необхідності відповідати за вчинені дисциплінарні проступки, а також як фактори, що об'єктивують сутність і призначення зазначеного інституту.

Отже, дисциплінарна відповідальність персоналу ДКВС України характеризується всіма основними ознаками, притаманними поняттю дисциплінарної відповідальності як такому. А саме: а) виникає в результаті здійснення особою з числа персоналу ДКВС дисциплінарного проступку; б) є винним порушенням службових/посадових обов'язків чи трудової дисципліни; в) має вираження у дії чи бездіяльності; г) допускається свідомо чи з необережності; г) тягне за собою дисциплінарне стягнення; д) має чітко регламентований процедурний характер.

Обґрунтовуючи *особливості дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України*, зауважимо, що специфіка зазначеного інституту та напряму правового регулювання визначається критеріями: 1) особливостями правового статусу її суб'єкта-носія; 2) загальними особливостями напряму правового регулювання; 3) включення особи в той чи інший тип колективу; 4) її належність до організації певного виду; 5) характер функцій, які вона виконує.

Характеризуючи загальний тип дисциплінарної відповідальності, переважно виділяють два основні моменти: вона поширюється на всіх працівників, крім тих, на кого поширюється спеціальна дисциплінарна відповідальність; вона регулюється КЗпП України та правилами внутрішнього трудового розпорядку установи, підприємства чи організації. Натомість погляди на поняття спеціальної дисциплінарної відповідальності різняться. Так, К. В. Коваленко під спеціальною дисциплінарною відповідальністю розуміє «зазнання особою, винною у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражається у дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено спеціальними нормативно-правовими актами» [91, с. 235]. На думку С. В. Лозового, спеціальна дисциплінарна відповідальність державних службовців є «різновидом дисциплінарної відповідальності, що полягає у обов'язку уповноваженого суб'єкта державного органу або державної служби у застосуванні до державних службовців заходів дисциплінарного примусу, визначених відповідними законам, статутами, положеннями про дисципліну праці у випадку невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових та інших, обумовлених їх трудовою функцією, обов'язків, або вчинення спеціальним суб'єктом дій (проступку), несумісних з посадовим становищем такої особи» [132, с. 144]. Важливими для обґрунтування поняття спеціальної дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України вважаємо думку А. О. Купріянової про те, що «підставою для дисциплінарної відповідальності працівників виступають соціально-значущі наслідки їх трудової діяльності і підвищений негативних наслідків для суспільства у цілому у разі порушення деякими категоріями працівників дисципліни» [122, с. 12]. Порівнюючи загальну і спеціальну дисциплінарну відповідальність, найчастіше акцентують увагу на такому: а) спеціальна дисциплінарна відповідальність характеризується більш широким змістом дисциплінарного проступку та більш суворими санкціями; б) дисциплінарні стягнення на суб'єктів спеціальної дисциплінарної відповідальності можуть

накладатися не лише органом, який відповідає за прийом на роботу (службу), але й іншими органами; в) функціональні чи посадові обов'язки спеціальних суб'єктів дисциплінарної відповідальності, як правило, містять додатковий обов'язок дотримуватися високих морально-етичних норм, невиконання якого може тягти за собою дисциплінарну відповідальність. Наголосимо, що таке правило поширюється і на персонал ДКВС України. Так, у розділі VII «Поведінка персоналу ДКВС у позаробочий час» Кодексу професійної етики персоналу ДКВС України зазначено, що «персонал ДКВС України зобов'язаний не чинити дій і вчинків, що можуть зашкодити інтересам чи негативно вплинути на репутацію ДКВС України. Персонал ДКВС України зобов'язаний повідомити вищестоящому керівництву про будь-яке провадження, відкрите за фактом вчинення ним кримінального або іншого правопорушення» [95].

Таким чином, зазначене дозволяє виокремити у межах спеціальної дисциплінарної відповідальності осіб із числа персоналу ДКВС України її підвидів, а саме: а) спеціальну дисциплінарну відповідальність, нормативними підставами якої є норми загального законодавства, яка поширюється на осіб із числа персоналу ДКВС України, дисциплінарний статус яких регламентується Законом України «Про державну службу»); б) спеціальну дисциплінарну відповідальність, нормативними підставами якої є норми галузевих статутів та положень, яка поширюється на осіб рядового і начальницького складу, дисциплінарний статус яких регламентується нормами «Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України» (у часовій проекції у разі прийняття – нормами Закону України «Про пенітенціарну систему» та нормами Дисциплінарного статуту пенітенціарної системи). Працівники з числа осіб, які не мають спеціальних звань та працюють у ДКВС України за трудовим договором, несуть загальну дисциплінарну відповідальність. Проте, з огляду на особливості режиму певних установ та організацій, що входять у систему ДКВС України, а також вимог, спричинених завданнями зазначених установ та організацій, загальна дисциплінарна відповідальність таких

працівників також має специфічні риси, що дозволяє позиціонувати її як *особливу*.

Аналізуючи *спеціальну дисциплінарну* відповідальність рядового і начальницького складу ДКВС України, наголосимо, що вона регламентується нормами Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України [192]. Згідно зі ст. 5 «Відповідальність осіб рядового і начальницького складу» Статуту, «за вчинення дисциплінарних проступків особи рядового і начальницького складу несуть дисциплінарну відповідальність згідно з цим Статутом. Особи рядового і начальницького складу, яких в установленому законодавством порядку притягнуто до адміністративної, кримінальної або матеріальної відповідальності, водночас можуть нести і дисциплінарну відповідальність згідно з цим Статутом» [192]. Варто зазначити, що ані чинний Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, ані проєкт не вирішують найпроблемнішого питання щодо адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Проте аналіз змісту Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ свідчить про відсутність жодних згадувань про наслідки вчинення особами рядового і начальницького складів Державної кримінально-виконавчої служби України адміністративного правопорушення.

Підтвердження такого «перехресного» підходу до унормування дисциплінарної відповідальності осіб рядового і начальницького складу ДКВС України знаходимо у КУпАП, зокрема у змісті ст. 15 «Відповідальність військовослужбовців та інших осіб, на яких поширюється дія дисциплінарних статутів, за вчинення адміністративних правопорушень», у якій закріплюється наступне: «Військовослужбовці (...), а також особи рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України (...) несуть відповідальність за адміністративні правопорушення за дисциплінарними статутами. За порушення правил, норм і стандартів, що стосуються забезпечення безпеки дорожнього руху, санітарних норм, правил полювання, рибальства та охорони рибних запасів, митних правил, вчинення

правопорушень, пов'язаних з корупцією, вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового перебування у разі винесення термінового заборонного припису, порушення тиші в громадських місцях, неправомірне використання державного майна, незаконне зберігання спеціальних технічних засобів негласного отримання інформації, невжиття заходів щодо окремої ухвали суду, ухилення від виконання законних вимог прокурора, порушення законодавства про державну таємницю, порушення порядку обліку, зберігання і використання документів та інших матеріальних носіїв інформації, що містять службову інформацію, зазначені особи несуть адміністративну відповідальність на загальних підставах [96].

Отже, у разі вчинення будь-якого з вищевикладених адміністративних правопорушень зазначені особи будуть нести відповідальність згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення. Поряд із цим вчинення такого правопорушення, виходячи зі змісту ст. 1 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, є порушенням службової дисципліни, а тому буде вважатись дисциплінарним проступком, за що передбачається дисциплінарна відповідальність. Доцільно зазначити, що згідно з підпунктом 6 п. 13 Порядку виплати грошового забезпечення та компенсаційних виплат особам рядового і начальницького складу ДКВС України, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 28 березня 2018 р. № 925/5, керівники органів і установ мають право позбавляти осіб рядового і начальницького складу премії повністю або частково за той розрахунковий період, у якому допущено або виявлено порушення службової дисципліни [202]. Зазначене свідчить, що особу правопорушника можна одночасно притягнути до адміністративної та дисциплінарної відповідальності, а також позбавити премії та надбавки за особливості проходження служби, розмір останньої – до 50 відсотків посадового окладу. Позбавлення як премії, так і надбавки за виконання особливо важливих завдань хоча і не вважаються дисциплінарними стягненнями, проте для

співробітника вони є досить суворими заходами впливу, оскільки означені позбавлення призводять до суттєвого зменшення грошового забезпечення. До того ж, варто зауважити, що адміністративні стягнення до зазначених вище осіб застосовуються переважно у вигляді штрафу, оскільки ст. 15 Кодексу України про адміністративні правопорушення забороняє застосовувати до них громадські роботи, виправні роботи й адміністративний арешт. На нашу думку, притягнення осіб рядового і начальницького складу до відповідальності за адміністративні правопорушення, що характеризується застосуванням трьох видів заходів впливу, два з яких – фінансові, може негативно вплинути на подальше проходження служби цими особами, а також зумовити вчинення ними правопорушень задля одержання неправомірної вигоди.

Більш повне регулювання інституту спеціальної дисциплінарної відповідальності осіб рядового і начальницького складу ДКВС України пропонується у проекті закону про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи (реєстраційний № 5294) [207] та частково – у проекті закону про пенітенціарну систему (реєстраційний № 5293) [208]. Зокрема, у ч. 1 ст. 10 проекту зазначено: «1. За вчинення дисциплінарного проступку особи рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи несуть дисциплінарну відповідальність згідно з цим Статутом». А у ч.ч. 2-3 цієї ж статті зазначається, що: «2. Особи рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи, яких у встановленому законодавством порядку притягнуто до адміністративної, кримінальної або матеріальної відповідальності, водночас можуть нести і дисциплінарну відповідальність згідно з цим Статутом. 3. Особи рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи не несуть дисциплінарної відповідальності в разі, якщо шкода завдана правомірними діями внаслідок сумлінного виконання наказу керівника або виправданого за конкретних умов службового ризику». У ч.3-4 ст. 11 «Дисциплінарний проступок та його види» у якості обов'язку керівника у разі скоєння підлеглим дисциплінарного

проступку закріплено вимогу подання відповідних матеріалів до органу, уповноваженого розглядати справи про адміністративні правопорушення, або до органу досудового розслідування, та настання відповідальності у разі невиконання цієї норми. У ст. 5 «Обов'язки керівника» цього ж проекту закону визначено, що: «1. Керівник несе відповідальність за стан службової дисципліни і повинен постійно її контролювати. 2. З метою забезпечення дотримання службової дисципліни керівник зобов'язаний: (...) 7) контролювати дотримання підлеглими службової дисципліни, проводити профілактичну роботу щодо її зміцнення та запобігання вчиненню підлеглими правопорушень. 3. Керівник зобов'язаний попередити про неприпустимість порушення службової дисципліни, а в разі вчинення підлеглим діянь, передбачених частиною другою статті 11 цього Статуту, – порушити клопотання про його притягнення до дисциплінарної відповідальності» [207].

Крім зазначеного, окремі питання спеціальної дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України нормами Закону України «Про запобігання корупції» [193]. Проте, як вдалося встановити, у жодному із проаналізованих нормативно-правових актів не закріплено такі важливі елементи змісту дисциплінарної відповідальності, як презумпція винуватості суб'єкта дисциплінарного проступку (тобто положення про те, що особа вважається винуватою у здійсненні дисциплінарного проступку, якщо вона не доведе зворотнє), а також обставини, що виключають його вину, що, на нашу думку, є певним їх недоліком.

Завершуючи обґрунтування особливостей дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, наголосимо на тому, що водночас зазначений інститут та напрям адміністративно-правового регулювання характеризується: 1) відповідністю теоретичним та нормативним засадам юридичної та дисциплінарної відповідальності; 2) обумовленістю внутрішнього змісту особливостями змісту адміністративно-правового статусу суб'єктів-носіїв (загального та спеціального); 3) регламентацією нормами переважно адміністративного права, а також нормами трудового та

службового права; 4) наявністю значних прогалин у його нормативному регулюванні, зумовленою, зокрема, відсутністю відповідного кодифікаційного нормативно-правового акту (Дисциплінарного статуту). Виправлення ситуації пов'язуємо із якнайскорішим доопрацюванням та прийняттям проекту Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року) [207], що будуть враховувати описані в п. 3.2 дисертації зміни й доповнення.

Враховуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що нині потребує законодавчого врегулювання питання службової дисципліни осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, що є вкрай актуальним, а тому на часі прийняття Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» та Закону України «Про пенітенціарну систему», який визначатиме порядок проходження служби особами рядового і начальницького складу ДКВС України. Удосконалення законодавства адміністративної та дисциплінарної відповідальності осіб рядового та начальницького складу вимагає чіткої систематизації адміністративного та дисциплінарного законодавства, зокрема шляхом його кодифікації, яка повинна охопити норми як матеріального, так і процесуального права. Саме поєднання норм дисциплінарної, адміністративної та майнової відповідальності в єдиному адміністративному праві буде найбільш прийнятним для українського законодавства. Отже, є нагальна потреба прийняття Дисциплінарного статуту пенітенціарної системи та його затвердження у формі Закону України, аналогічно подібного за своїм змістом, зокрема до Дисциплінарних статутів Національної поліції України від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII [190] та Збройних Сил України від 24 березня 1999 р. № 551-XIV [191].

2.2 Дисциплінарні стягнення, що застосовуються до персоналу ДКВС України

Однією з ознак поняття дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України відповідно до концепції, обґрунтованої у п. 2.1. дисертації, є застосування до правопорушника *примусових заходів (стягнень)*, що мають вираження в позбавленні певних благ особистого, майнового чи організаційного характеру. Відповідно, дисциплінарне стягнення розглядається нами як спосіб (форма) об'єктивації дисциплінарної відповідальності в реальних правовідносинах.

Зазначимо, що до питання адміністративно-правової характеристики дисциплінарних стягнень, що застосовуються до персоналу ДКВС України, ми вже зверталися в одній зі своїх наукових праць, реалізованих у процесі роботи над дисертаційним дослідженням [106]. Зокрема, у цій праці на основі результату аналізу сучасного стану нормативного регулювання підстав і видів дисциплінарних стягнень, що можуть бути застосовані до різних категорій персоналу ДКВС України, було обґрунтовано необхідність розробки і прийняття Закону України «Про Дисциплінарний статут ДКВС України», який би «визначав сутність службової дисципліни, права та обов'язки персоналу ДКВС України, порядок їх застосування та оскарження рішень про застосування тощо, або доповнити чинний закон «Про державну кримінально-виконавчу службу України» відповідним розділом» [106, с. 91].

Аналіз дисциплінарних стягнень, *що* застосовуються до персоналу ДКВС України, почнемо із формування поняття. На найзагальнішому рівні дисциплінарні стягнення розглядаються як форма тих невігідних наслідків, що покладаються на працівника за невиконання або неналежне виконання ним трудових обов'язків. У Великому енциклопедичному юридичному словнику за редакцією Ю. С. Шемшученка дисциплінарне стягнення визначається як захід правового впливу щодо порушників трудової дисципліни [29, с. 194]. На думку І. В. Лазора, «дисциплінарне стягнення – це передбачений законом захід примусового впливу, що тягне негативні наслідки особистого, організаційного, статусного або матеріального характеру для працівника, винного у вчиненні дисциплінарного проступку, з метою забезпечення

дисципліни праці і стимулювання високих трудових показників» [125, с. 17–18]. А. О. Купріянова, визначаючи дисциплінарне стягнення як «систему заходів правового примусу, які застосовуються до працівника за винне, протиправне діяння та/або за неналежне виконання ним покладених на нього трудових обов'язків, і полягає у негативному впливі на його правове становище з метою охорони трудових відносин та попередження дисциплінарних проступків», висловлює слушну думку про те, що такий вплив здійснюється на індивідуальному та загальному рівнях, де «індивідуальний рівень базується на елементі карності, а загальний – на усвідомленні членами трудового колективу засуджень порушень трудової дисципліни та адекватної реакції на них роботодавця» [122, с. 14].

Слушним також вважаємо розуміння дисциплінарного стягнення як покарання за порушення дисципліни, що накладається: на працівника – у зв'язку з порушенням ним трудової дисципліни; військовослужбовця – у зв'язку з порушенням ним військової дисципліни; державного службовця – у зв'язку з порушенням ним службової дисципліни; засудженого – у зв'язку з порушенням режиму утримання [61, с. 53]. Зазначений підхід вважаємо раціональним через урахування підстав для класифікації дисциплінарних стягнень. Крім об'єкту посягання, в основу такої класифікації покладають також зміст обмежень, яких зазнає порушник. Так, наприклад, І. Л. Бородін виділяє чотири групи стягнень, які застосовуються до службовців, державних службовців, а також військовослужбовців та осіб, які мають спеціальне військове звання та здійснюють свою професійну і службову діяльність щодо практичного виконання завдань і функцій держави за різними напрямками, а саме: 1) стягнення матеріально-правового характеру, такі, як: зауваження, догана, сувора догана, попередження про неповну службову відповідність, позбавлення нагрудного знаку; 2) стягнення, що обмежують свободу пересування або позбавляють матеріальних благ: позбавлення звільнення за межі військової частини чи навчального закладу в години, вільні від служби або занять; позачерговий наряд на службу; арешт і затримання на гаупвахті; 3)

стягнення, що стосуються військового чи спеціального звання посадової особи: затримання у присвоєнні чергового звання або рангу чи призначення на більш високу посаду, зниження кваліфікаційного класу, зниження класного чину, пониження в посаді, пониження у спеціальному званні; 4) стягнення, що припиняють перебування особи на державній чи іншого виду службі: звільнення з посади, звільнення із служби із позбавленням спеціального звання чи класного чину [23, с. 94].

Ураховуючи зазначене вище, пропонуємо під поняттям *дисциплінарного стягнення*, що застосовується до осіб із числа персоналу ДКВС України, розуміти *захід покарання зазначеного суб'єкта за порушення ним службової чи трудової дисципліни з метою забезпечення підвищення ефективності його службової та/чи трудової діяльності, а також виховання свідомого ставлення до виконання покладених на нього посадових, службових чи трудових обов'язків*.

Спираючись на наявні результати аналізу дисциплінарного стягнення у розробках інших науковців, з урахуванням завдань та специфіки функціонування ДКВС України як органу у системі виконавчої влади, а також з урахуванням суб'єктної складової поняття персоналу, вважаємо, що сутнісними ознаками дисциплінарних стягнень, які застосовуються до персоналу ДКВС України, є такі: 1) дисциплінарні стягнення є специфічним правовим засобом забезпечення службової і трудової дисципліни у ДКВС України; 2) вони реалізуються на підставі визначеного кола нормативно-правових актів, у межах дисциплінарних правовідносин, що виникають у процесі реалізації персоналом ДКВС України своїх службових та трудових обов'язків та застосовуються щодо осіб, які складають поняття «персонал ДКВС України»; 3) виконують стимулювальну та виховну функції, маючи на меті покарання порушника, попередження дисциплінарних правопорушень іншими особами, виховання свідомого ставлення до своїх посадових, службових і трудових обов'язків; 4) мають різну форму та зміст; 5) застосовуються диференційовано з урахуванням таких чинників, як: а) ступінь

тяжкості вчиненого проступку; б) заподіяна шкода; в) обставини вчинення; г) наявність чи відсутність обставин, що виключають винуватість; г) характеристику особи-правопорушника.

Адміністративно-правову характеристику дисциплінарних стягнень здійснюватимемо відповідно до виділених раніше категорій персоналу ДКВС України, виділяючи при цьому: 1) дисциплінарні стягнення, які можуть бути застосовані до осіб рядового і начальницького складу ДКВС України; 2) дисциплінарні стягнення, які можуть бути застосовані до спеціалістів, що не мають спеціальних звань; 3) дисциплінарні стягнення, які можуть бути застосовані до осіб, що працюють у системі ДКВС України за трудовим договором.

1. Перелік дисциплінарних стягнень, які можуть бути застосовувані до осіб рядового і начальницького складу ДКВС України визначено у ст. 12 «Види дисциплінарних стягнень» Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України у такому формулюванні: «На осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ» [192]. Практично такий самий (за виключенням пункту 1) «усне зауваження») перелік дисциплінарних стягнень пропонується у проєкті Закону про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи (реєстраційний № 5294 [207]. Проте, у проєкті, у порівнянні з чинними Дисциплінарним статутом ОВС України, слушною новелою вважаємо окреме врегулювання питання притягнення до дисциплінарної відповідальності курсантів закладу освіти пенітенціарної системи. Так, ч. 3 ст. 12 зазначеного проєкту формулюється таким чином: «3. На курсантів закладів освіти пенітенціарної системи можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) позбавлення чергового звільнення з розташування закладу

освіти; 5) позачергове призначення в наряд на службу (за винятком призначення до складу варту або черговим підрозділу) – до 2 нарядів [207].

Аналізуючи дисциплінарні стягнення, що можуть бути застосовані до осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, зазначимо, що вони відрізняються не лише за змістом, а й за об'єктом впливу та наслідками. Так, зауваження, догана, сувора догана, попередження про неповну службову відповідність є *нематеріальними* засобами впливу на особу порушника службової дисципліни і впливають переважно на його свідомість, репутацію та авторитет. Звільнення з посади та пониження в спеціальному званні на один ступінь розглядаються нами як *моральний* та *матеріальний* засіб впливу на порушника, оскільки зазначені стягнення призводять до зниження грошового забезпечення та обмежують можливості кар'єрного зростання. Звільнення зі служби розриває правовий зв'язок особи з числа рядового і начальницького складу з органом чи установою ДКВС України, тому є *найсуворішим засобом* дисциплінарного впливу.

Також доречно звернути увагу на деяку неузгодженість у нормах законодавства, що прямо чи опосередковано регламентують дисциплінарну відповідальність осіб із числа рядового і начальницького складу ДКВС України, зокрема у співвідношенні з кримінально-правовим законодавством та службовим правом. Так, враховуючи те, що Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України містить вичерпний перелік підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності та виключний перелік стягнень, не вирішеним залишається питання щодо кваліфікації дій, передбачених ст. 16 «Вимоги до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України і його відповідальність» Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу [187]. Згідно із зазначеною статтею: «1. (...). 2. Особи рядового і начальницького складу та працівники кримінально-виконавчої служби, які виявили жорстоке ставлення до засуджених і осіб, узятих під варту, або вчинили дії, що принижують їхню людську гідність, притягуються до відповідальності згідно із законом. 3. У разі вчинення дій, зазначених у

частині другій цієї статті, особа рядового чи начальницького складу або працівник кримінально-виконавчої служби підлягає звільненню зі служби (роботи), якщо до нього постановлено обвинувальний вирок суду, який набрав законної сили, або якщо протягом року за такі ж дії до нього вже було застосовано дисциплінарне стягнення» [187]. Але в жодному іншому законодавчому акті жорстоке ставлення до засуджених і осіб, узятих під варту, так само як і дії, що принижують їхню людську гідність, не визнаються як підстава щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності. Більше того, згідно з Кримінальним кодексом України [119] вони є підставами для притягнення до кримінальної відповідальності. Аналіз проектного законодавства, а саме: проекту Закону України Про пенітенціарну систему (реєстраційний № 5293) [208] та проекту Закону України про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи (реєстраційний № 5294) [207]—свідчить про те, що настання дисциплінарної відповідальності за зазначений склад дій у статтях названих нормативно-правових актів також не передбачено. З огляду на той факт, що зазначені у ч. 2 ст. 16 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу [187] відповідно до норм міжнародного права та Кримінального кодексу України кваліфікуються як катування і передбачають кримінальну відповідальність, пропонуємо виключити із тексту норми ч. 3 ст. 16 Зазначеного закону слова «або якщо протягом року за такі ж дії до нього вже було застосовано дисциплінарне стягнення».

Завершуючи адміністративно-правовий аналіз дисциплінарних стягнень, що можуть бути застосовані до осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, робимо висновок про те, що зазначений правовий інститут наразі не знаходить належного закріплення у відомчому законодавстві. Дисциплінарні правовідносини, які виникають у разі скоєння особою із числа рядового і начальницького складу ДКВС України дисциплінарного правопорушення, а також перелік видів дисциплінарних стягнень, які можуть бути застосовані, регламентуються нормами Дисциплінарного статуту ОВС України. Відсутність у ДКВС України

власного нормативно-правового акту статутного характеру, який би комплексно регулював дисциплінарні правовідносини та закріплював перелік дисциплінарних стягнень, вважаємо суттєвим недоліком адміністративно-правового регулювання цієї сфери суспільних відносин. Зазначене потребує активізації зусиль щодо прийняття Дисциплінарного статуту пенітенціарної системи, ураховуючи розроблені й представлені в дисертації (п. 3.2) зміни й доповнення.

2. Приступаючи до аналізу *дисциплінарних стягнень*, що можуть бути застосовані до спеціалістів, які не мають спеціальних звань, наголосимо на віднесенні зазначеної групи до категорії, на яку у дисциплінарних правовідносинах поширюються норми Закону України «Про державну службу» [188]. Відповідно до ст. 66 «Види дисциплінарних стягнень та загальні умови їх застосування» зазначеного Закону: «1. До державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) попередження про неповну службову відповідність; 4) звільнення з посади державної служби». Причому в розрізі окремих підстав норми Закону залишають право вибору особи, уповноваженої на застосування дисциплінарних стягнень, конкретного виду стягнення. Зокрема, у ч. 2 ст. 66 Закону зазначається, що «у разі допущення державним службовцем дисциплінарного проступку, передбаченого пунктом 6 частини другої статті 65 цього Закону (тобто недотримання правил внутрішнього службового розпорядку – *І.К.*), суб'єкт призначення або керівник державної служби може обмежитися зауваженням. 3. У разі допущення державним службовцем дисциплінарних проступків, передбачених пунктами 4, 5, 12 та 15 частини другої статті 65 Закону (тобто у разі вчинення дій, що шкодять авторитету державної служби; невиконання або неналежного виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень; прогулу державного службовця (у тому числі відсутності на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин – *І.К.*) суб'єктом призначення або

керівником державної служби такому державному службовцю може бути оголошено догану. 4. У разі допущення державним службовцем дисциплінарних проступків, передбачених пунктами 2 та 8 частини другої статті 65 Закону (тобто порушення правил етичної поведінки державних службовців; невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця), а також вчинення систематично (повторно протягом року) дисциплінарних проступків, передбачених пунктами 4 та 5 частини другої статті 65 цього Закону (тобто дій, дії, що шкодять авторитету державної служби, а також невиконання або неналежного виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень – *І.К.*) суб'єкт призначення або керівник державної служби може попередити такого державного службовця про неповну службову відповідність». Також у зазначеному Законі існує норма про те, що звільнення з посади державної служби є винятковим видом дисциплінарного стягнення і за кожний дисциплінарний проступок до державного службовця може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. До проблемних аспектів адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності зазначеної категорії персоналу відносимо також те, що, як і в теорії, так і на практиці, не вважаються дисциплінарними стягненнями і можуть бути застосовані разом із ними такі види дисциплінарного впливу, як позбавлення працівника премії або зменшення її розміру. На нашу думку, уникнути такого неузгодження можна було б, офіційно закріпивши у відповідному нормативно-правовому акті зазначені дії як окремий вид дисциплінарного стягнення. Зокрема, пропонуємо внести відповідні зміни до ч. 2. ст. 12 проекту Закону про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року) [207].

Здійснимо адміністративно-правову характеристику видів дисциплінарних стягнень, що можуть бути застосовані до спеціалістів, які не мають спеціальних звань. Зокрема, це: а) зауваження; б) догана; в)

попередження про неповну службову відповідність; г) звільнення з посади державної служби.

А. *Зауваження* як захід дисциплінарного впливу може бути застосовано до спеціалістів, які не мають спеціальних звань, за недотримання внутрішніх правил трудового розпорядку (ч. 2. ст. 66 Закону). Як відмічають М. Канавець та К. Ващенко [54], зауваження є найбільш м'яким заходом впливу, що може бути застосоване до державного службовця. Воно поєднує у собі елементи виховного впливу з негативними наслідками, які настають для порушника дисципліни, і покликане вказати на професійні обов'язки та статус державного службовця, а також вказати на неприпустимість порушення правил внутрішнього службового і трудового розпорядку. При накладенні дисциплінарного стягнення у вигляді зауваження доцільним є врахування характеристики порушника дисципліни з попереднього місця роботи, ділових якостей суб'єкта та його ставлення до своїх службових та посадових обов'язків. Також доцільним є забезпечення вживання заходів щодо усунення причин та умов, які сприяли вчиненню зазначеного дисциплінарного проступку з метою запобігання їх скоєнню в майбутньому.

Б. *Догана* як захід дисциплінарного впливу застосовується до спеціалістів, що не мають спеціальних звань, за дисциплінарні проступки, склад яких визначено ч. 3 ст. 66 Закону України «Про Державну службу» [188]. Зокрема, це: а) прогул (у тому числі відсутність на робочому місці протягом трьох годин упродовж робочого дня) без поважних причин; б) дії, що шкодять авторитету державної служби (вчинені несистематично, уперше протягом року); в) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень (вчинені несистематично, уперше протягом року).

Розкриваючи сутність догани як дисциплінарного стягнення, зазначимо, що її оголошення впливає не лише на порушника дисципліни, а й на інших осіб із числа персоналу ДКВС України, об'єктивуючи принцип

невідворотності покарання за скоєний дисциплінарний проступок та попереджаючи порушення дисципліни іншими членами колективу.

В. *Попередження про неповну службову відповідність*, як захід дисциплінарного впливу, згідно із законодавством, застосовується до спеціалістів, які не мають спеціальних звань, за систематичне (два і більше разів протягом року) або інше порушення службової дисципліни, склад яких визначено ч. 4 ст. 66 Закону України «Про Державну службу» [188]. Зокрема, це: а) порушення правил етичної поведінки державних службовців; б) систематичне вчинення дій, які шкодять авторитету державної служби; в) систематичне невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень; г) невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця. Слід наголосити на тому, що, на відміну від зауваження та догани, право на застосування такого виду дисциплінарного стягнення, як попередження про неповну службову відповідність, належить до виняткових повноважень суб'єкта призначення, тобто керівника органу чи установи, що входить до системи ДКВС України.

Г. *Звільнення з посади* як захід дисциплінарного впливу є винятковим видом дисциплінарного стягнення. Звільнення з посади застосовується до спеціалістів, які не мають спеціальних звань, за дисциплінарні проступки, склад яких визначено у ч.5 ст. 66 Закону України «Про Державну службу» [188]. Зокрема, це: а) порушення Присяги; б) вияв неповаги до держави, державних символів України, українського народу; в) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення; г) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб; г) подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби; неповідомлення керівнику про

виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк з дня їх виникнення; д) появи на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; е) прийняття 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 носять складу злочину або адміністративного правопорушення.

Завершуючи адміністративно-правову характеристику дисциплінарних стягнень, що можуть бути застосовані до спеціалістів, які не мають спеціальних звань, констатуємо: 1) видова різноманітність зазначених дисциплінарних стягнень є вужчою порівняно зі стягненнями, що можуть бути застосовані до осіб рядового і начальницького складу ДКВС України; 2) у змісті стягнень, що можуть бути застосовані до спеціалістів, які не мають спеціальних звань, проявляється специфіка адміністративно-правового статусу зазначеної категорії осіб, а саме прирівнення їх статусу до статусу державного службовця; 3) дисциплінарні стягнення, що можуть бути застосовані до спеціалістів, які не мають спеціальних звань, об'єктивуються у статтях нормативно-правових актів адміністративного, службового та трудового права.

3. Перелік дисциплінарних стягнень, що можуть бути застосовані до осіб, які працюють у ДКВС України за *трудовим договором*, міститься в ст. 147 КЗпПУ [94] і передбачає тільки один із таких видів стягнень, як: а) догана; б) звільнення. Здійснимо їх адміністративно-правову характеристику.

А. Вище було обґрунтовано, що *догана* є дисциплінарним стягненням особистого немайнового характеру, яке полягає в негативній оцінці й засудженні поведінки працівника та має на меті попередити особу про можливість застосування більш суворого дисциплінарного стягнення у випадку повторних порушень дисципліни та спонукання його належним чином виконувати свої трудові обов'язки.

Б. *Звільнення* як вид дисциплінарного стягнення допускається лише у визначених законом випадках і може бути здійснене з ініціативи керівника за:

- а) систематичне невиконання трудових обов'язків (п. 3 ст. 40 КЗпПУ); б) прогул без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпПУ); в) поява на роботі в стані наркотичного, токсичного або алкогольного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпПУ); г) розкрадання майна власника (п. 8 ст. 40 КЗпПУ); г) разове грубе порушення трудової дисципліни керівником та деякими іншими категоріями працівників (п.1 ст. 41 КЗпПУ); д) винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1-1 ст. 41 КЗпПУ); е) винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу(п. 2 ст. 41 КЗпПУ); є) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням відповідної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпПУ).

Зазначимо, що аналіз відповідних статей КЗпПУ дозволяє двояко трактувати причину розірвання трудового договору з підстав, зазначених у ст. 40 і 41, оскільки ст. 40 КЗпПУ має назву «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу», а ст. 41 – «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов». Проте ст. 147 КЗпПУ, яка має назву «Стягнення за порушення трудової дисципліни», визначає догану та звільнення як стягнення в такому, зокрема, формулюванні: «За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення» [94]. Водночас у науково-практичному коментарі до ст. 147 КЗпПУ зазначається, що «стаття, яка коментується, передбачає застосування до

працівників за порушення трудової дисципліни таких стягнень як догана і звільнення. Пленум Верховного Суду України визнає дисциплінарним стягненням звільнення з підстав, передбачених пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40 і п. 1 ст. 41 КЗпП» [152]. Зазначимо, що перераховані підстави вище аналізувалися.

Завершуючи обґрунтування особливостей правового регулювання дисциплінарних стягнень, що застосовуються до осіб, які працюють у ДКВС України за трудовим договором, констатуємо: 1) зазначені стягнення закріплюються винятково нормами трудового права; 2) видова різноманітність таких стягнень представлена доганою і звільненням; 3) застосування дисциплінарних стягнень до осіб, які працюють у ДКВС України за трудовим договором, є правом, але не обов'язком керівника; 4) роботодавець має право, замість накладення дисциплінарного стягнення, б передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу; 5) згідно з трудовим законодавством, не вважаються дисциплінарними стягненнями і можуть бути застосовані разом із ними такі види дисциплінарного впливу, як позбавлення працівника премії або зменшення її розміру.

2.3 Адміністративно-правове регулювання дисциплінарного провадження в системі органів і установ ДКВС України

Об'єктивація дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України в реальних правовідносинах реалізується в межах певної процедури, що має форму дисциплінарного провадження. Теорію дисциплінарного провадження загалом та дисциплінарного провадження в межах тих чи інших органів розробляли такі науковці, як О. М. Бандурка, С. С. Гнатюк, Р. С. Грищенко, В. В. Зуй, В. Л. Коваленко, С. С. Ковальов, О. В. Кузьменко, С. В. Медведенко, А. М. Медведєв, Д. П. Полівчук, С. С. Шоптенко та ін. Зазначимо, що дисциплінарне провадження у ДКВС України було предметом

аналізу в одній із наших наукових праць [113]. Зокрема, нами було запропоновано визначення поняття дисциплінарного провадження у ДКВС України як регламентованої нормативно-правовими актами діяльності уповноважених посадових осіб, спрямованої на встановлення підстав та вирішення питання щодо застосування до суб'єктів із числа персоналу ДКВС України передбачених законодавством заходів дисциплінарного впливу у випадку вчинення ними дисциплінарного проступку; було обґрунтовано віднесення до принципів дисциплінарного провадження у ДКВС України принципів законності, гласності, відкритості, оперативності, пропорційності, презумпції невинуватості, права на захист, рівності громадян перед законом, забезпечення права на оскарження, індивідуалізації відповідальності. Було доведено, що метою дисциплінарного провадження у ДКВС України є об'єктивне вирішення справи щодо притягнення особи із числа персоналу зазначеної системи до дисциплінарної відповідальності у разі вчинення нею дисциплінарного проступку, аналіз, виявлення та усунення причин і умов, що сприяли вчиненню такого правопорушення, а також формування позитивної поведінки персоналу ДКВС України, виховання відповідального ставлення до виконання своїх службових і посадових обов'язків. Також було доведено доцільність виділення серед учасників дисциплінарного провадження у ДКВС України 1) суб'єктів, наділених владними повноваженнями щодо ініціювання та здійснення дисциплінарного провадження; 2) суб'єктів, щодо яких здійснюється дисциплінарне провадження; 3) суб'єктів, що сприяють правомірній реалізації дисциплінарного провадження, та доцільність виділення стадій дисциплінарного провадження, зокрема 1) стадії порушення дисциплінарного провадження; 2) здійснення службового розслідування; 3) розгляду справи по суті з прийняттям рішення; 4) виконання рішення органу дисциплінарної влади. Як окрему, факультативну стадію, було виділено оскарження рішення в дисциплінарному провадженні.

Проте, на жаль, поза межами наукового аналізу залишилося багато принципових моментів, пов'язаних із дисциплінарним провадженням у ДКВС України.

Почнемо з того, що в науці адміністративного права відсутня чітка концепція дисциплінарного провадження. Так, О. М. Бандурка під дисциплінарним провадженням розуміє сукупність юридичних норм, що регламентують суспільні відносини у зв'язку з правозастосовною діяльністю щодо вирішення питання про дисциплінарну відповідальність за допущене правопорушення [8, с. 43]. С. Т. Гончарук розглядає зазначене поняття як «правовий порядок застосування компетентними органами або їх посадовими особами дисциплінарних стягнень до порушників службової та трудової дисципліни» [43, с. 126]. На думку І. О. Картузової, дисциплінарне провадження – це урегульована законодавством діяльність уповноважених суб'єктів по застосуванню дисциплінарних стягнень, яка гарантує і забезпечує права та законні інтереси усіх суб'єктів зазначених правовідносин [84, с. 43–44]. С. С. Ковальов позиціонує дисциплінарне провадження як «процесуальну форму встановлення уповноваженим органом одного чи декількох порушень трудової дисципліни та винесення рішення з цього питання, ... (яка) характеризується певною стадійністю та має окрему процедуру кожної із стадій» [93, с. 353]. Натомість Н. В. Медведенко розглядає дисциплінарне провадження як «регламентовану правовими нормами діяльність уповноважених на те посадових осіб, спрямовану на встановлення підстав та вирішення питання щодо застосування передбачених законодавством заходів дисциплінарного впливу (стягнення, заохочення, інші заходи виховного впливу) [143, с. 209]. Як бачимо, при різноманітті дефініцій, спільними рисами дисциплінарного провадження визнаються: 1) упорядкованість (процедурний характер); 2) здійснення уповноваженими органами; 3) обумовленість вчиненням підпорядкованим суб'єктом дисциплінарного проступку; 4) нормативна регламентованість; 5) стадійність (етапність).

Беручи до уваги зазначене вище, під дисциплінарним провадженням у ДКВС України пропонуємо розуміти *регламентовану нормативно-правовими актами процедурну і поетапну діяльність уповноважених посадових осіб, спрямовану на встановлення підстав та вирішення питання щодо застосування передбачених законодавством заходів дисциплінарного впливу до персоналу зазначеної системи органів і установ.*

Слід зазначити, що в адміністративному праві поняття дисциплінарного провадження пов'язується не лише з негативною, але й з позитивною дисциплінарною відповідальністю, що дає підстави виділяти такі їх види: а) дисциплінарні провадження щодо застосування заохочення (позитивна дисциплінарна відповідальність у вигляді реакції на високі досягнення чи відзнаки за сумлінну, бездоганну службу/працю; б) дисциплінарні провадження щодо застосування заходів дисциплінарного примусу (негативна дисциплінарна відповідальність у вигляді реакції на допущене порушення службової дисципліни). Наголосимо, що завданням дослідження є вивчення негативної дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

Аналізуючи результати вивчення дисциплінарного провадження, пов'язаного з негативною дисциплінарної відповідальністю, відзначимо, що увага науковців зосереджується здебільшого на таких його елементах: 1) принципи, завдання, мета; 2) правовий статус суб'єктів; 3) стадії здійснення; 4) оскарження рішення дисциплінарного провадження. Вважаємо, що зазначені елементи, взяті сукупно, якраз і складають зміст дисциплінарного провадження. Розкриття змісту виділених елементів сприятиме формуванню адміністративно-правової характеристики дисциплінарного провадження у ДКВС України.

Принципи дисциплінарного провадження в літературі найчастіше пов'язуються із загальними принципами адміністративного процесу. У зазначеному контексті слушною вважаємо позицію С. С. Ковальова, який принципами дисциплінарного провадження вважає: принцип законності; презумпції невинуватості; права на захист; рівності громадян перед законом;

гласності та відкритості провадження; забезпечення права на оскарження [93, с. 353]. Аналізуючи принципи дисциплінарного провадження у Національній поліції України, Н. В. Медведенко виділяє також: принцип пропорційності; швидкоплинності процесу; недискримінації; індивідуалізації відповідальності [143, с. 210]. Раціональною також є позиція А. М. Медведєва, який до спеціальних принципів дисциплінарного провадження відносить: економічність; оперативність; доцільність [144, с. 17]. Вважаємо, що зазначені принципи знайшли своє практичне застосування у процесі реалізації дисциплінарного провадження у ДКВС України, тому мають бути нормативно закріплені у Дисциплінарному статуті пенітенціарної системи.

Визначення *мети* дисциплінарного провадження традиційно пов'язують із *завданнями* та *функціями* останнього. Так, на думку Р. С. Грищенка, основними завданнями дисциплінарного провадження є: «а) забезпечення об'єктивного та усебічного розгляду факту дисциплінарного проступку; б) забезпечення рівності сторін; в) забезпечення оперативного вирішення питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності; г) забезпечення належного (перш за все, справедливого), застосування (накладання) дисциплінарних стягнень» [46, с. 19–20]. А. М. Медведєв, обґрунтовуючи дисциплінарну відповідальність осіб рядового і начальницького складу ОВС, її завданнями називає «своєчасне, повне та всебічне з'ясування, згідно із законодавством усіх обставин дисциплінарного проступку, виявлення причин та умов, що призводять до порушень службової дисципліни та незабезпечення належного виконання даними особами покладених на них повноважень» [144, с. 18]. На думку С. С. Ковальова, у процесі здійснення дисциплінарного провадження його суб'єкти реалізують такі функції: а) звинувачення по дисциплінарній справі; б) повне чи часткове оспорювання пред'явленого особі звинувачення (захист); в) вирішення дисциплінарної справи по суті; г) забезпечення виконання стягнень [93, с. 354]. Беручи до уваги проаналізовані позиції, висловимо думку, що у нормативно-правових актах, що регламентують дисциплінарне провадження у ДКВС

України, має бути закріплене положення про його бінарну мету, а саме: забезпечення правової справедливості, законності та об'єктивного вирішення справи; аналіз, виявлення та усунення причин і умов, що сприяли вчиненню дисциплінарного правопорушення.

Характеризуючи коло *суб'єктів* дисциплінарного провадження у ДКВС України, погодимося із думкою О. Д. Новак про те, що «учасниками дисциплінарного провадження є особи, які, відповідно до законодавства, реалізують права чи виконують обов'язки у процесі його здійснення, вступаючи при цьому у службово-деліктні правовідносини» [154, с. 15]. Категорія «суб'єкти дисциплінарного провадження» є неоднорідною за складом, кожен його учасник відрізняється елементами адміністративно-правового статусу та виконує у провадженні різні функції. Тому логічним видається виділення таких груп суб'єктів: 1) суб'єкти, наділені владними повноваженнями щодо ініціювання та здійснення дисциплінарного провадження; 2) суб'єкти, які сприяють правомірній реалізації дисциплінарного провадження; 3) суб'єкти, щодо яких здійснюється дисциплінарне провадження. Зауважимо, що в межах запропонованого поділу можлива більш дрібна класифікація. Так, наприклад, Ю. С. Адушкін у групі суб'єктів владних повноважень щодо ініціювання та здійснення дисциплінарного провадження також виділяє: а) суб'єктів дисциплінарного звинувачення; б) суб'єктів дисциплінарного захисту; в) суб'єктів вирішення дисциплінарних справ. У групі суб'єктів, що сприяють реалізації дисциплінарного провадження, виділяє: а) експертів; б) свідків; в) осіб, які забезпечують виконання дисциплінарного стягнення [4, с. 66–67]. Натомість С. С. Ковальов, класифікуючи суб'єктів дисциплінарної влади, виділяє: а) суб'єктів, які реалізують функцію звинувачення, відносячи до цієї групи керівників структурних підрозділів, а також державні та громадські органи, наділені відповідними дисциплінарними повноваженнями; б) суб'єктів, які реалізують функцію захисту (власне осіб, щодо яких здійснюється дисциплінарне провадження; їх захисників (адвокатів); батьків-представників

неповнолітніх дітей); в) суб'єктів, які реалізують функцію вирішення дисциплінарної справи (керівників та їх заступників, тобто осіб, від яких залежить прийом на роботу працівника); г) суб'єктів, що забезпечують дозвіл на застосування стягнення (профспілкові органи); г) суб'єктів, які забезпечують функцію виконання стягнень (суб'єктів дисциплінарної влади та суб'єктів, які виконують допоміжні функції – працівників секретаріату, канцелярії, відділу кадрів тощо); д) суб'єктів, які сприяють здійсненню дисциплінарного провадження (свідків, експертів, понятих, перекладачів та ін.) [93, с. 354].

Аналіз нормативно-правових актів, що регулюють наразі здійснення дисциплінарного провадження у ДКВС України, свідчить про відсутність у них чітко визначеного переліку суб'єктів дисциплінарного провадження. Так, у Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України (наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2015 р. № 356/5) [198] у якості учасників службового розслідування згадуються: а) начальник; б) виконавець; в) члени комісії; г) особи рядового і начальницького складу; г) персонал органів і установ; і) інші особи, обізнані в обставинах. У постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження» від 4 грудня 2019 р. № 1039 [197] перелік учасників дисциплінарного провадження відсутній, так само як і в законопроекті Дисциплінарного статуту пенітенціарної системи [207].

Акцентуючи увагу на необхідності більш чіткого визначення кола, а також прав і обов'язків суб'єктів дисциплінарного провадження у ДКВС України, підкреслимо, що ключовими у зазначеному процесі є такі категорії учасників: 1) суб'єкти, щодо яких здійснюється дисциплінарне провадження (підвладні суб'єкти); 2) суб'єкти, наділені повноваженнями щодо прийняття рішення (суб'єкти дисциплінарної влади); 3) суб'єкти, що сприяють правомірному здійсненню дисциплінарного провадження. Здійснимо адміністративно-правову характеристику визначених груп суб'єктів.

1). Визначаючи коло *суб'єктів, щодо яких може бути здійснене дисциплінарне провадження у ДКВС України*, відмітимо, що така категорія є неоднорідною. Обґрунтовані вище природа та особливості адміністративно-правового статусу осіб рядового і начальницького складу ДКВС України та осіб із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань, дають підстави вести мову про *спеціальний* статус зазначених категорій у дисциплінарному провадженні. Особи, які працюють у ДКВС України за трудовим договором, є *загальними* суб'єктами дисциплінарного провадження. Проте дисциплінарна правосуб'єктність осіб рядового і начальницького складу ДКВС України відрізняється від дисциплінарної правосуб'єктності осіб із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань. Такими відмінностями, зокрема, є: а) регламентація статусу різними нормативно-правовими актами; б) різний обсяг процесуальних прав і обов'язків; в) різна процедура оскарження і захисту.

Проаналізуємо особливості адміністративно-правового статусу визначених категорій персоналу ДКВС України як суб'єктів, щодо яких здійснюється дисциплінарне провадження.

Адміністративно-правовий статус осіб *рядового і начальницького* складу ДКВС України в дисциплінарному провадженні регламентується Дисциплінарним статутом ОВС України [192], а також Порядком проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 12.03.2015 р. № 356/5 [198]. Відповідно до ч. 4 Розділу VI Порядку, «особа рядового чи начальницького складу, стосовно якої проводиться службове розслідування, має право: отримувати інформацію про підстави проведення службового розслідування; брати участь у службовому розслідуванні, у тому числі давати усні чи письмові пояснення, робити заяви, подавати виконавцю (голови, членам комісії), який (які) проводить (ять) службове розслідування, документи, що мають значення для проведення службового розслідування; висловлювати письмові зауваження щодо об'єктивності та повноти проведення службового розслідування, дій або бездіяльності службової особи

(осіб), яка (і) його проводить (ять); відмовлятися давати будь-які пояснення щодо себе, членів своєї сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначено законодавством України; за письмовим зверненням ознайомлюватися із затвердженим висновком службового розслідування, а також із матеріалами, зібраними в процесі його проведення, у частині, яка її стосується, крім випадків, визначених законодавством України; оскаржувати рішення, прийняте за результатами службового розслідування, у строки і в порядку, що визначені законодавством України» [198].

Адміністративно-правовий статус *спеціалістів*, які не мають спеціальних звань, регламентується нормами Закону України «Про державну службу» [188], постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження» від 4 грудня 2019 р. № 1039 [197]; а також у випадках, передбачених Законом України «Про запобігання корупції» [193] – Порядком проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та осіб, які для цілей Закону України «Про запобігання корупції» прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (постанова Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 р. № 950 [199]. Згідно з п. 31 «Порядку здійснення дисциплінарного провадження» від 4 грудня 2019 р. № 1039 [197], державний службовець, щодо якого здійснюється дисциплінарне провадження, має право: «бути присутнім на засіданні Комісії, дисциплінарної комісії для надання пояснення щодо обставин, які стали підставою для порушення дисциплінарного провадження; знайомитися з матеріалами дисциплінарної справи відповідно до статті 76 Закону (Закону України «Про державну службу» - *І.К.*), у тому числі в установленому законом порядку запитувати та отримувати відповідні документи, їх копії; надавати пояснення, а також відповідні документи та матеріали щодо обставин, які досліджуються; заявляти клопотання про необхідність одержання і долучення до матеріалів дисциплінарної справи нових документів, одержання додаткових пояснень

осіб, яким можуть бути відомі обставини справи; користуватися правовою допомогою адвоката або іншого уповноваженого ним представника. Державний службовець користується іншими правами, встановленими Конституцією та законами України» (зокрема, це передбачене ст. 63 Конституції України право відмовитися давати показання або пояснення щодо себе, членів сім'ї чи близьких родичів – *І.К.*) [197].

Адміністративно-правовий статус *працівників*, які працюють у ДКВС України за трудовим договором, і є *загальними суб'єктами* дисциплінарного провадження, регламентується нормами Кодексу законів про працю в Україні [94]. Згідно зі ст. 149 КЗпП в Україні до застосування дисциплінарного стягнення керівник або уповноважений ним орган може зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення по факту здійснення ним дисциплінарного проступку, проте відсутність таких пояснень не перешкоджає застосуванню стягнення, якщо керівник має докази того, що пояснення від працівника він зажадав, але працівник їх не дав. Як правило, таким доказом є акт, складений за підписом декількох осіб на підтвердження відмови працівника надати пояснення по суті порушення трудової дисципліни.

Завершуючи адміністративно-правову характеристику правового статусу різних категорій осіб із числа персоналу ДКВС України, щодо яких може бути здійснене дисциплінарне провадження, резюмуємо: 1) дисциплінарне провадження у ДКВС України може бути здійснено щодо усіх категорій осіб, які займають посади відповідно до штатного розпису системи органів та установ ДКВС України, незалежно від їх статусу, наявності чи відсутності спеціального звання, кола повноважень чи функціональних чи/або посадових обов'язків; 2) для кожної із категорій персоналу дисциплінарне провадження здійснюється на основі відповідних нормативно-правових актів та має свою специфіку; 3) чинні нормативно-правові акти не повною мірою відображають дисциплінарно-правовий статус спеціальних та загальних суб'єктів із числа персоналу ДКВС України, щодо яких здійснюється дисциплінарне провадження, зокрема у частині закріплення їх дисциплінарно-

процесуальних прав і обов'язків; 4) вважаємо, що неповнота нормативного регулювання дисциплінарного статусу осіб із числа персоналу ДКВС України, щодо яких здійснюється дисциплінарне провадження, є суттєвим недоліком, який може перешкоджати якісному і об'єктивному проведенню службового розслідування у ДКВС України; 5) розглядаємо необхідність визначення та нормативного закріплення обов'язків суб'єкта із числа персоналу ДКВС України, щодо якого здійснюється дисциплінарне провадження як один із напрямів удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

2). Адміністративно-правовий статус *суб'єктів дисциплінарної влади* регламентується в законодавстві більш повно, хоча в чинних нормативно-правових актах поняття «суб'єкт дисциплінарної влади» не закріплено. Окремі елементи правового статусу керівника органу чи установи системи ДКВС України як суб'єкта дисциплінарної влади знаходять своє відображення в нормах Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України [192]; Закону України «Про державну службу» [188], постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження» від 4 грудня 2019 р. № 1039 [197]; положення про Міністерство юстиції України від 2 липня 2014 р. № 228 [195]; наказу № 356/5 Міністерства юстиції України від 12.03.2015 р. «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України» [198]; Кодексу законів про працю в Україні [94]; Кодексу України про адміністративні правопорушення [96] та ін. нормативно-правових актах. На підставі аналізу зазначених джерел сформуємо адміністративно-правову характеристику суб'єкта дисциплінарної влади в дисциплінарних провадженнях, що здійснюються стосовно різних категорій персоналу ДКВС України.

Адміністративно-правовий статус суб'єкта дисциплінарної влади в дисциплінарних провадженнях стосовно *осіб рядового і начальницького складу ДКВС України* регламентується нормами Дисциплінарного статуту

органів внутрішніх справ України [192], а також нормами Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України (наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2015 р. № 356/5) [198]. Відповідно до Розділу III Порядку, « 1. Міністр юстиції України або особа, яка виконує його обов'язки, має право призначати службові розслідування за всіма підставами, визначеними цим Порядком, стосовно всіх категорій осіб рядового і начальницького складу органів та установ. 2. Державний секретар Міністерства юстиції України або особа, яка виконує його обов'язки, має право призначати службові розслідування за всіма підставами, визначеними цим Порядком, стосовно начальників Департаменту з питань виконання кримінальних покарань та міжрегіональних управлінь з питань виконання кримінальних покарань та пробації Міністерства юстиції, а також їх заступників. 3. Інші начальники мають право призначати службові розслідування стосовно осіб рядового і начальницького складу, якщо їм надано право призначати на посади та звільняти з посад, застосовувати заходи заохочення і накладати дисциплінарні стягнення на осіб, дії або бездіяльність яких стали підставою для проведення службового розслідування. 4. За зверненнями громадян, представників органів місцевого самоврядування, засобів масової інформації службові розслідування за наявності повноважень та правових підстав можуть призначати начальники, яким вони адресовані, або начальники тих органів і установ, до структурних підрозділів яких вони надійшли.(...). 8. Проведення службового розслідування доручається прямому начальнику особи рядового чи начальницького складу, дії або бездіяльність якої стали підставою для призначення службового розслідування (...). 10. Проведення службового розслідування, призначеного стосовно керівників структурних підрозділів Департаменту з питань виконання кримінальних покарань, доручається керівнику підрозділу персоналу Департаменту з питань виконання кримінальних покарань» [198]. Аналіз проєкту Дисциплінарного статуту пенітенціарної системи [207] свідчить про те, що його норми, у разі прийняття Проєкту, в основному, корелюються із нормами чинного

законодавства, яке визначає коло суб'єктів дисциплінарної влади у системі органів і установ ДКВС України. Так, відповідно до ч. 3 ст. 5 «Обов'язки керівника» законопроекту, «Керівник зобов'язаний попередити про неприпустимість порушення службової дисципліни, а в разі вчинення підлеглим діянь, передбачених частиною другою статті 11 цього Статуту, – порушити клопотання про його притягнення до дисциплінарної відповідальності». Звертаємо увагу на те, що наявність у керівника органу чи установи ДКВС України дисциплінарних повноважень підтверджується і диспозицією норми, що міститься у ч. 1 ст. 2 «Керівники та підлеглі, старші й молодші за званням та посадою» проекту Дисциплінарного статуту пенітенціарної системи. Зокрема, у статті закріплено, що «Керівник – це наділена правами та обов'язками з організації службової діяльності підлеглих службова особа, яка має право віддавати накази, застосовувати заохочення і накладати дисциплінарні стягнення або подавати клопотання про це перед старшим прямим керівником» [207]. На наш погляд, зазначені нормативно-правові акти можна вважати такими, що містять вичерпний перелік посадових осіб, які мають повноваження щодо ініціації та прийняття рішення в дисциплінарному провадженні щодо осіб рядового і начальницького складу ДКВС України. Проте недоліком зазначеного проекту є відсутність нормативного закріплення поняття «суб'єкт дисциплінарної влади». На нашу думку, закріплення функціональних ролей усіх учасників дисциплінарного провадження у ДКВС України, зокрема і суб'єкта дисциплінарної влади, сприятиме більш якісній його процедурі і, відповідно, дозволить уникнути зловживань у цій сфері.

Адміністративно-правовий статус суб'єкта дисциплінарної влади у дисциплінарних провадженнях, що здійснюються стосовно осіб із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань, регламентується Законом України «Про державну службу» [188], а також постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження» від 04 грудня 2019 р. № 1039 [197]. Згідно із зазначеними

нормативно-правовими актами, суб'єктом дисциплінарної влади в дисциплінарних провадженнях стосовно спеціалістів, які не мають спеціальних звань і є державними службовцями, є їх безпосередній керівник. Причому реалізація керівником своїх дисциплінарних повноважень є не тільки його правом, але й обов'язком. Так, відповідно до ч. 3 і 4 ст. 63 Закону України «Про державну службу» [188], «3.Безпосередній керівник державного службовця має право вносити клопотання керівнику державної служби про притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності за вчинення дисциплінарного проступку. 4. Керівник державної служби, який в установленому цим Законом порядку не вжив заходів для притягнення підпорядкованого йому державного службовця до дисциплінарної відповідальності за вчинений дисциплінарний проступок, (...), несе відповідальність згідно із законом». Відповідно до ст. 68 зазначеного Закону: «1. Дисциплінарне провадження порушується шляхом видання відповідного наказу (розпорядження): міністром – стосовно державного секретаря відповідного міністерства; суб'єктом призначення – стосовно інших державних службовців. 2. Дисциплінарні стягнення накладаються (застосовуються): 1) на державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А»: зауваження – суб'єктом призначення; інші види дисциплінарних стягнень – суб'єктом призначення з урахуванням пропозиції Комісії; 2) на державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В»: зауваження – суб'єктом призначення; інші види дисциплінарних стягнень – суб'єктом призначення за поданням дисциплінарної комісії». Конкретизація рангів державних службовців, які обіймають ту чи іншу посаду у системі органів і установ ДКВС України, здійснюється відповідно до ч. 2 ст. 6 цього ж таки Закону, де зазначено, що: 1) до категорії «А» слід відносити осіб, які представляють вищий корпус державної служби і обіймають посади: (...) керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів України, та їх заступників; (...), керівників державної служби в інших державних органах,

юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та їх заступників.

2) До категорії «Б» – осіб, які обіймають посади: керівників та заступників керівників державних органів, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва і Севастополя, одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення; керівників державної служби у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва і Севастополя, одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення; керівників та заступників керівників структурних підрозділів державних органів незалежно від рівня юрисдикції таких державних органів.

3) До категорії «В», відповідно – осіб, які обіймають інші посади державної служби, не віднесені до категорій «А» і «Б».

Згідно з п. 3 постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження» від 04 грудня 2019 р. № 1039 [197] «рішення про порушення дисциплінарного провадження приймає:

1) міністр – стосовно державного секретаря відповідного міністерства; 2) суб'єкт призначення – стосовно інших державних службовців: Кабінет Міністрів України – щодо державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А»; голова місцевої держадміністрації – щодо державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» та здійснюють повноваження керівників державної служби в державних органах; керівник державної служби в державному органі – щодо інших державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В»» [197].

в). Адміністративно-правовий статус суб'єкта дисциплінарної влади у дисциплінарних провадженнях, що здійснюються стосовно працівників, які працюють у ДКВС України за трудовим договором, визначається нормами Кодексу законів про працю в Україні [94]. Відповідно до статті 147-1 КЗпП України, дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду)

певного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних у частині першій цієї статті. Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством.

3). Ще однією категорією суб'єктів дисциплінарного провадження у ДКВС України є *особи, що сприяють* правомірному здійсненню дисциплінарного провадження. Її складають, зокрема: а) особи, які здійснюють дисциплінарне провадження (члени дисциплінарної комісії або комісії, яка здійснює службове розслідування); б) спеціалісти чи експерти, свідчення, інформація чи висновки яких мають значення для об'єктивного дослідження обставин справи; в) виконавці рішення в дисциплінарному провадженні.

Адміністративно-правовий статус зазначених категорій учасників дисциплінарного провадження у ДКВС України чинним законодавством регламентується не повною мірою. Зокрема, у п. 9 розділу III «Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України» зазначено, що «службове розслідування може проводитися декількома особами у складі комісії, до складу якої входять найбільш досвідчені посадові особи органу або установи, здатні всебічно вивчити обставини, що стали підставою для призначення службового розслідування, та зробити об'єктивні висновки. Розслідування проводиться за участю безпосереднього начальника особи рядового чи начальницького складу, дії чи бездіяльність якої стали підставою для призначення службового розслідування» [198]. П. 2 розділу IV «Компетенція окремих структурних підрозділів органів і установ, які залучаються до проведення службових розслідувань» Порядку регламентується правове становище суб'єктів, які сприяють здійсненню дисциплінарного провадження, у такому, зокрема,

формулюванні: «2. До проведення службових розслідувань за всіма підставами, визначеними цим Порядком, за рішенням уповноважених посадових осіб може залучатися персонал відповідного структурного підрозділу з питань запобігання корупції Міністерства юстиції України та Департаменту з питань виконання кримінальних покарань» [198].

До суб'єктів, які забезпечують виконання рішення щодо застосування заходів дисциплінарного впливу, на нашу думку, слід віднести працівників кадрових підрозділів ДКВС України; працівників підрозділів документального, фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку; безпосередніх керівників особи, що притягується до дисциплінарної відповідальності. Щодо останніх, то обов'язком безпосереднього керівника є ознайомлення підлеглого з наказом про притягнення до дисциплінарної відповідальності. Зазначена функція у ДКВС України зазвичай покладається на працівників кадрових підрозділів, які, крім цього, здійснюють облік дисциплінарних стягнень та заохочень, вносять відповідні дані до послужного списку в особовій справі. Працівники підрозділів документального забезпечення, як учасники дисциплінарного провадження: забезпечують контроль за відповідністю форми; реєстрацію, облік наказів про притягнення до дисциплінарної відповідальності; реєструють матеріали службового розслідування; ведуть облік та контроль строків розгляду звернень громадян, які можуть бути приводом для дисциплінарного провадження.

Підсумовуючи результати аналізу адміністративно-правового регулювання правового статусу суб'єктів дисциплінарного провадження у ДКВС України, підкреслимо: 1) дисциплінарне провадження у ДКВС України може здійснюватися за участі двох обов'язкових (суб'єкт дисциплінарної влади та особа-правопорушник) чи більшої кількості учасників; б) факультативно до такого провадження можуть залучатися зацікавлені та допоміжні суб'єкти; в) у чинних нормативно-правових актах найповнішим чином регламентується адміністративно-правовий статус керівника, який призначає дисциплінарне провадження; натомість дисциплінарний статус

інших учасників дисциплінарного провадження визначається фрагментарно або зовсім не визначається.

Розробляючи проблему *стадій дисциплінарного провадження*, більшість науковців керуються тим, що дисциплінарне провадження є одним із видів адміністративно-деліктного процесу, який має визначену процесуальну форму і складається з певної послідовності дій, умов і термінів їх здійснення. У цьому контексті слушною видається думка В. В. Середи та М. В. Коваліва про те, що «адміністративно-процесуальну форму доцільно розглядати у двох взаємопов'язаних аспектах: як спосіб внутрішньої організації процесуальної діяльності, що здійснюється за допомогою пред'явлення до діяльності певних вимог (...); і як зовнішній вираз процесуальної діяльності, що характеризує цю діяльність» [229, с. 131]. Аналізуючи результати дослідження поняття адміністративно-процесуальної форми, можемо стверджувати, що в більшості випадків увага спеціалістів зосереджується на її функціях, якими є: а) встановлення послідовності процесуальних дій; б) організація внутрішнього змісту діяльності суб'єктів; в) розв'язання завдань дисциплінарного провадження.

Ураховуючи зазначене вище, під поняттям *стадій дисциплінарного провадження в ДКВС України* пропонуємо розуміти врегульований адміністративно-процесуальними нормами порядок здійснення уповноваженими суб'єктами відносно самостійних і логічно пов'язаних процесуальних дій, спрямованих на виконання завдань та досягнення мети дисциплінарного провадження.

Послідовність і зміст стадій дисциплінарного провадження теж є предметом дискусій. Так, В. В. Кікінчук, характеризуючи дисциплінарне провадження в ОВС, виділяє такі його стадії: а) порушення дисциплінарного провадження; б) розгляд справи; в) прийняття рішення у справі та його виконання; г) оскарження рішення [88, с. 131]. На думку І. Л. Бородіна, стадіями дисциплінарного провадження є: 1) порушення справи; 2) розслідування справи; 3) розгляд справи та прийняття по ній рішення;

4) виконання прийнятого рішення; 5) перегляд прийнятого рішення [23, с. 95]. Натомість А. О. Купріянова, аналізуючи особливості дисциплінарного провадження щодо державних виконавців, виділяє: 1) початкову стадію, що включає: а) порушення дисциплінарного провадження; б) формування дисциплінарної комісії; 2) проведення службового розслідування (обов'язкова чи не обов'язкова стадія); 3) розгляд справи по суті; 4) прийняття рішення; 5) виконання; 6) оскарження рішення (також носить факультативний характер) [122, с. 20–21]. На думку Н. В. Медведенко, стадіями дисциплінарного провадження у Національній поліції України є: 1) відкриття дисциплінарного провадження; 2) проведення службового розслідування; 3) прийняття рішення; 4) виконання рішення; 5) перегляд прийнятого рішення [143, с. 112]. Найбільш цінним для розуміння процесуально-стадійного характеру дисциплінарного провадження вважаємо теоретичні здобутки Д. П. Полівчука, який обґрунтовує п'ять стадій дисциплінарного провадження: 1) порушення; 2) здійснення службового розслідування; 3) розгляд справи та прийняття рішення; 4) оскарження рішення; 5) виконання рішення та розкриває зміст і призначення кожної із них [176, с. 13–14].

Стадії дисциплінарного провадження у ДКВС України нормативно закріплено лише в одному документі – у постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження» від 04 грудня 2019 р. № 1039 [197]. Ні в Дисциплінарному Статуті органів внутрішніх справ України, ні в КЗпП України стадії дисциплінарного провадження, як такі, не виділяються. Натомість у п. 2 постанови зазначено: «(...) 2. Процедура здійснення дисциплінарного провадження передбачає: прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження; формування дисциплінарної комісії та її склад; визначення основних засад роботи дисциплінарної комісії; формування дисциплінарної справи; прийняття рішення за результатами розгляду дисциплінарної справи».

На нашу думку, «визначення основних засад роботи дисциплінарної комісії» не може вважатися стадією (етапом) дисциплінарного провадження,

оскільки такі засади, включно з принципами, формами та порядком її роботи, мають бути встановлені не в процесі роботи останньої, а заздалегідь. Крім того, зазначеним Порядком не охоплено такі важливі стадії дисциплінарного провадження, як виконання рішення дисциплінарної комісії та його оскарження.

Здійснений аналіз нормативних засад дисциплінарного провадження у ДКВС України дозволяє стверджувати, що відносно відособлене регулювання наразі має такі його стадії: 1) початкова стадія, або порушення дисциплінарного провадження); 2) здійснення службового розслідування; 3) розгляд справи по суті з прийняттям рішення; 4) виконання рішення органу дисциплінарної влади. Проте у чинному законодавстві не знаходить відображення стадія оскарження рішення дисциплінарного органу. На нашу думку, така стадія є окремим видом адміністративного процесу, оскільки має ознаки дисциплінарного спору. Враховуючи зазначену особливість, зазначена стадія розглядатиметься нами окремо.

1). Основне призначення *стадії порушення дисциплінарного провадження* полягає у зборі даних про вчинення дисциплінарного правопорушення особою із числа персоналу ДКВС України; фіксуванні; кваліфікації, а також порушенні питання про притягнення особи до дисциплінарної відповідальності. Зміст зазначеної стадії складають такі дії уповноважених суб'єктів: а) дотримання суб'єктом дисциплінарної влади відомостей про дисциплінарний проступок підлеглої особи; б) установлення фактичних підстав дисциплінарного проступку; в) ініціювання рішення про проведення службового розслідування; г) формування складу комісії для здійснення службового розслідування (факультативно); г) видання відповідного наказу; д) доведення зазначеної інформації до зацікавлених сторін. Відповідно до п. 5 Розділу II Порядку проведення службових розслідувань у ДКВС України [198], «підстави для призначення службового розслідування можуть міститися у службових документах осіб рядового і начальницького складу, матеріалах перевірок, письмових зверненнях

громадян України, осіб без громадянства та іноземців, повідомленнях уповноважених органів досудового розслідування, заявах і повідомленнях інших правоохоронних органів, підприємств, установ і організацій незалежно від їх підпорядкування і форм власності, об'єднань громадян, засобів масової інформації, або в інших документах, отриманих посадовими особами органів і установ в установленому законодавством України порядку» [198]. Отримана інформація перевіряється та оцінюється на предмет наявності ознак дисциплінарного проступку чи іншого виду правопорушень. Також зазначеним Порядком визначено, що підставами для проведення службового розслідування, крім порушення особами рядового і начальницького службової дисципліни та скоєння кримінальних або адміністративних правопорушень, є «знищення або втрата службових документів, доручених або охоронюваних матеріальних цінностей, вчинення (...) діянь, які порушують права і свободи громадян, інші події (...), які сталися за участі осіб рядового і начальницького складу та можуть викликати суспільний резонанс» [198].

У тексті Порядку передбачено перелік конкретних ситуацій, за наявності яких службове розслідування є обов'язковим, а окремим пунктом зазначено, що «підставою для проведення службового розслідування є належним чином оформлений письмовий наказ уповноваженого на те начальника». Слід зазначити, що оцінка отриманої інформації, установлення підстав для відкриття дисциплінарного провадження, кваліфікація дисциплінарного проступку та прийняття рішення про відкриття дисциплінарного провадження є прерогативою суб'єкта дисциплінарної влади, тобто керівника органу чи установи ДКВС України. Рішення про здійснення дисциплінарного провадження оформлюється шляхом видання та реєстрації відповідного наказу, у якому, як правило, визначаються особи, відповідальні за його реалізацію та доведення до виконавців.

2) Стадія здійснення службового розслідування, у порівнянні з іншими, досить детально регламентується законодавством. Основне її призначення полягає в забезпеченні керівника (керівників) органу чи установи системи

ДКВС України об'єктивною інформацією про дисциплінарний проступок, здійснений їх підлеглим, з метою законного, об'єктивного і повного вирішення справи. Відповідно до п. 2 Розділу I Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України, службове розслідування – це «комплекс заходів, які здійснюються в межах компетенції з метою уточнення причин, встановлення обставин і умов, що сприяли вчиненню правопорушення або дисциплінарного проступку персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України, відповідальність за яке передбачена законодавством України, а також визначення ступеня вини особи (осіб), яка вчинила правопорушення, чії дії або бездіяльність стали причиною його скоєння» [198]. Практично аналогічне визначення поняття службового розслідування пропонується у ст. 13 проекту Закону про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи (реєстраційний № 5294) [207]. Зміст зазначеної стадії полягає у зборі доказів щодо факту здійснення дисциплінарного проступку. У її межах уповноважені суб'єкти реалізують такі дії: а) з'ясування та перевірка фактів про дисциплінарний проступок; б) опитування та оцінка дій правопорушника, отримання від нього письмового пояснення; в) здійснення перевірки отриманих даних; г) збір та оцінка доказів, необхідних для повного, всебічного, об'єктивного дослідження обставин справи; г) оформлення підсумкового документа, яким є висновок службового розслідування. Згідно з п.2 Розділу VI Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України: «2. Виконавець (голова, члени комісії) з метою забезпечення повного, всебічного і об'єктивного дослідження обставин подій, що стали підставою для призначення службового розслідування, має (мають) право: виїжджати на місце скоєння дисциплінарного проступку (...); викликати осіб рядового і начальницького складу, стосовно яких проводиться службове розслідування, осіб із числа персоналу органів і установ, інших осіб (за їх згодою), які обізнані або мають відношення до обставин, що стали підставою для призначення службового розслідування, й одержувати від них документи

щодо осіб, стосовно яких проводиться службове розслідування, усне або письмове пояснення (...); здійснювати фіксацію технічними засобами за згодою особи, яка опитується, її усних пояснень; ознайомлюватися і вивчати відповідні документи, що стосуються службового розслідування, знімати з них копії і долучати до матеріалів службового розслідування (...); користуватися обліковими та інформаційними базами органів і установ; залучати в разі потреби до проведення службового розслідування відповідних фахівців органів і установ та отримувати від них консультації, пояснення, роз'яснення з питань, що можуть сприяти проведенню службового розслідування; отримувати згідно із законодавством України матеріали, що стосуються службового розслідування, у тому числі від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, юридичних і фізичних осіб (..)» [198].

Законодавством встановлюються строки проведення службового розслідування, а саме протягом одного місяця з дня його призначення. Особа, стосовно якої проводилося службове розслідування, має бути ознайомлена з висновком службового розслідування під підпис.

3). Змістом *стадії розгляд справи по суті з прийняттям рішення* є встановлення вини особи із числа персоналу ДКВС України у вчиненні дисциплінарного проступку, а також законне й обґрунтоване вирішення питання про притягнення такої особи до дисциплінарної відповідальності. Зазначена стадія охоплює такі дії: а) встановлення фактичних обставин справи; б) здійснення юридичної кваліфікації (встановлення відповідності між ознаками вчинених дій з ознаками і складом дисциплінарного проступку, передбаченого в законодавстві); в) прийняття рішення у справі; г) ознайомлення правопорушника із зазначеним рішенням.

Зазначені дії здійснюються начальником (особою, яка призначила проведення службового розслідування) або ж призначеними у наказі відповідальними особами, за наявності у них таких прав. У межах цього етапу начальник, який призначив службове розслідування, має вивчити його матеріали і затвердити або не затвердити його висновок. Відповідно до п. 1

Розділу «Права та обов'язки учасників службового розслідування» Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України [198], « (...) У випадку незгоди начальника, який призначив службове розслідування, з висновками і пропозиціями виконавця (комісії), які не підтверджуються відповідними документами чи у процесі розслідування мали місце порушення, що дають підстави брати під сумнів об'єктивність його результатів, доручає виконавцю (голові комісії) вжити додаткових заходів у межах строку, встановленого для проведення службового розслідування, або призначає нове, проведення якого доручає іншій (іншим) особі (особам). Таке розслідування проводиться згідно з вимогами, визначеними цим Порядком. За відсутності повноважень щодо накладення на особу рядового чи начальницького складу дисциплінарного стягнення подає висновок службового розслідування для його затвердження старшому начальнику, наділеному відповідними повноваженнями. У разі відсутності в начальника, який призначив службове розслідування, права щодо накладення на особу рядового чи начальницького складу конкретного виду дисциплінарного стягнення, він затверджує висновок службового розслідування з одночасним порушенням клопотання про притягнення особи рядового чи начальницького складу до дисциплінарної відповідальності перед старшим прямим начальником, наділений правом накладати таке стягнення» [198].

Відповідно, суб'єкт, наділений зазначеними повноваженнями, приймає рішення про притягнення особи до дисциплінарної відповідальності або непритягнення до такої за різними підставами. Прийняте керівником рішення оформлюється наказом в письмовій формі та доводиться до відома особи-правопорушника. У цьому випадку зазначений наказ має розглядатися як дисциплінарний юрисдикційний акт, що є необхідною умовою будь-якого правозастосовчого процесу.

4). Призначенням стадії виконання рішення органу дисциплінарної влади про застосування заходів дисциплінарного впливу є застосування заходів щодо безпосереднього виконання стягнення. Її зміст складають такі дії: а) виконання

дисциплінарного стягнення, що полягає в оголошенні та особистому ознайомленні особи-правопорушника з наказом; б) фіксація обраних заходів дисциплінарного впливу у відповідних документах (журналі обліку дисциплінарних стягнень, особових картках та особовій справі особи-правопорушника); в) облік та узагальнення результатів дисциплінарного провадження. Зміст зазначеної стадії полягає в реалізації передбачених законодавством негативних для правопорушника наслідках та узагальненні наявного результату дисциплінарної практики.

Стадія *оскарження рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу* дещо відрізняється від проаналізованих вище «класичних» стадій дисциплінарного провадження, передовсім за критеріями мети, зацікавлених суб'єктів, механізму реалізації. Відповідно, більшість фахівців позиціонують зазначену стадію як факультативну, а саме С. С. Шоптенко [267]; або вважають її стадією перегляду прийнятого рішення, як-от Н. В. Медведенко [143, с. 212]; або виділяють її в самостійний вид провадження, зокрема Д. М. Романяк [220]; або відносять до особливого виду дисциплінарного процесу, т. зв. «дисциплінарного спору», такі дослідники, як В. В. Середа, М. В. Ковалів, С. С. Єсімов [229].

Вивчення питання про регламентацію стадії оскарження дисциплінарних стягнень у відомчих нормативно-правових актах свідчить про те, що така процедура поки що не знайшла якісного відображення у законодавстві. Так, у постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження» від 4 грудня 2019 р. № 1039 [197] про процедуру і навіть про право державного службовця на оскарження дисциплінарного стягнення нічого не зазначено. Таку ж прогалину виявлено при аналізі Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України [198]. Натомість право та процедура оскарження рішення про накладення дисциплінарного стягнення знаходить відображення в нормативно-правових актах невідомчого характеру. Так, особи з числа персоналу ДКВС, які мають

статус державного службовця, мають право оскаржувати накладені на них дисциплінарні стягнення відповідно до ст. 78 Закону України «Про державну службу», де зазначено: «1. Рішення про накладення дисциплінарного стягнення може бути оскаржено державними службовцями категорії «А» до суду, а категорій «Б» і «В» - до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, або до суду. 2. Скарга подається протягом 10 календарних днів після одержання державним службовцем копії наказу (розпорядження) про накладення дисциплінарного стягнення» [188].

Процедура оскарження дисциплінарних стягнень, накладених на осіб, які працюють в ДКВС України за трудовим договором, регулюється нормами трудового законодавства. Відповідно до статті 150 КЗпП України [94], дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством (глава XV КЗпП в Україні). Статтею 221 КЗпП в Україні визначено, що трудові спори розглядаються: а) комісіями по трудових спорах; б) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Щодо строків оскарження, то, згідно зі ст. 225 КЗпП України, працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк від дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Відповідно до норм ст. 228 КЗпП в Україні, пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. У ст. 223 і 224 КЗпП в Україні міститься норма про те, що працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого

права, а у разі пропуску встановлених термінів з поважних причин, суд може поновити ці строки [94].

Одним із позитивних моментів проєктного законодавства у сфері дисциплінарних правовідносин у ДКВС України вважаємо наявність розділу VI «Оскарження дисциплінарних стягнень» у проєкті Дисциплінарного статуту пенітенціарної системи (реєстраційний № 5294) [207]. У ст. 24 проєкту, яка називається «Порядок та строки оскарження дисциплінарних стягнень», закріплюється, що: «1. Особа рядового або начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи протягом одного місяця з дня накладення дисциплінарного стягнення має право оскаржити правомірність накладення на неї дисциплінарного стягнення до старшого прямого керівника, керівника центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, та суду. 2. Скарга на результати службового розслідування та правомірність накладеного дисциплінарного стягнення розглядається та перевіряється протягом 30 календарних днів з дня її реєстрації. 3. Забороняється пересилати на розгляд скарги керівникам, дії чи рішення яких оскаржуються. Якщо вирішення питань, порушених у скарзі, не належить до повноважень керівника, який її отримав, скарга у строк до п'яти календарних днів з дня реєстрації надсилається за належністю, про що повідомляється автору скарги. 4. У разі встановлення порушень порядку накладання на особу рядового або начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи дисциплінарного стягнення старший прямий керівник зобов'язаний негайно вжити заходів до поновлення прав цієї особи, усунути обставини, що призвели до таких порушень, та притягти до відповідальності осіб, винних у вчиненні порушень» [207]. Вважаємо, що у разі прийняття зазначеного законопроєкту персонал ДКВС України отримає ефективний інструмент захисту своїх прав від неправомірного накладення стягнень. І таким чином це може бути заключною п'ятою стадією дисциплінарного провадження.

Завершуючи аналіз дисциплінарного провадження у ДКВС України, резюмуємо: 1) дисциплінарне провадження у ДКВС України є одним із видів адміністративного процесу, формою реалізації дисциплінарної відповідальності зазначеної категорії осіб; 2) адміністративно-правове регулювання дисциплінарного провадження у ДКВС України має свої особливості, до яких віднесено: а) регламентація нормами не лише адміністративного, але й інших галузей права (службового, трудового); б) закріплення спрощеної процедурної форми у порівнянні з адміністративним чи виконавчим провадженням; в) неповнота нормативного закріплення адміністративно-правових характеристик суб'єктів дисциплінарного провадження, їх дисциплінарного статусу, а також принципу етапності й стадійності процедури в чинних нормативно-правових актах.

Висновки до розділу 2

1. Обґрунтовано концепцію дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України як виду юридичної та соціальної відповідальності; сформовано її поняття, виділено ознаки. Запропоновано під дисциплінарною відповідальністю персоналу ДКВС України розуміти зазнання (терпіння) особою із числа зазначеної категорії осіб, винною у порушенні визначених норм службової та трудової дисципліни у формі дисциплінарного проступку, примусових заходів (стягнень), що мають вираження у позбавленні певних благ особистого, майнового чи організаційного характеру, здійснюються посадовими особами у порядку підлеглості та у визначеній законом процедурній формі. Проаналізовано підходи до розуміння підстав, змісту, принципів, мети дисциплінарної відповідальності та сформовано основні параметри адміністративно-правової характеристики дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

2. Виділено та проаналізовано особливості адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Доведено, що зазначений інститут: 1) відповідає загальним принципам та нормативним засадам юридичної відповідальності; 2) зумовлюється змістом адміністративно-правового статусу суб'єктів-носів; 3) регламентується адміністративно-правовими нормами та нормами інших галузей права; 4) має прогалини в нормах адміністративно-правового регулювання. Виділено та проаналізовано ознаки дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, до яких віднесено ті, що: а) виникають внаслідок здійснення дисциплінарного проступку; б) є винними в порушенні службових/посадових обов'язків чи трудової дисципліни; в) мають вираження в дії чи бездіяльності; г) допускаються свідомо чи з необережності; ґ) тягнуть за собою дисциплінарне стягнення; д) мають чітко регламентований процедурний характер; е) застосовуються в порядку підлеглості. Обґрунтовано виділення загального та спеціального видів дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

3. Охарактеризовано дисциплінарні стягнення, що можуть бути застосовані до персоналу ДКВС України. Виділено їх ознаки, обґрунтовано класифікацію та особливості нормативного закріплення. Обґрунтовано основні параметри адміністративно-правової характеристики дисциплінарних стягнень, які застосовуються: 1) до осіб рядового і начальницького складу ДКВС України; 2) до спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 3) до осіб, які працюють у ДКВС України за трудовим договором. Доведено, що зазначений інститут не знаходить належного закріплення в законодавстві, зокрема, через відсутність універсального нормативно-правового акту статутного характеру – Дисциплінарного статуту ДКВС України.

4. З'ясовано та схарактеризовано особливості дисциплінарного провадження в органах і установах ДКВС України. Запропоновано виділення: а) дисциплінарних проваджень щодо застосування до осіб із числа персоналу ДКВС України заохочення; б) дисциплінарних проваджень щодо застосування

до осіб із числа персоналу ДКВС України заходів дисциплінарного примусу. Проаналізовано нормативно-правові акти, норми яких покладено в основу здійснення дисциплінарного провадження щодо застосування до осіб із числа персоналу ДКВС заходів дисциплінарного примусу. Обґрунтовано необхідність закріплення на нормативному рівні сформованої системи принципів дисциплінарного провадження, його цілей та мети.

5. Визначено поняття, обґрунтовано перелік та здійснено класифікацію суб'єктів дисциплінарного провадження у ДКВС України. Досліджено особливості адміністративно-правового закріплення дисциплінарного статусу: 1) суб'єктів із числа виділених категорій персоналу ДКВС України, щодо яких може бути здійснено дисциплінарне провадження; 2) суб'єктів дисциплінарної влади у ДКВС України; 3) інших осіб, які сприяють здійсненню дисциплінарного провадження у ДКВС України. Проаналізовано та обґрунтовано систему нормативно-правових актів, на підставі яких здійснюється дисциплінарне провадження у ДКВС України. Установлено, що адміністративно-правове регулювання дисциплінарного статусу учасників дисциплінарного провадження у ДКВС України є неповним, зокрема в частині закріплення змісту їх прав та обов'язків. Сформовано пропозиції щодо удосконалення зазначеного напрямку адміністративно-правового регулювання.

6. Обґрунтовано поняття та розкрито зміст стадій (етапів) дисциплінарного провадження у ДКВС України. Доведено доцільність виділення: 1) початкової стадії (порушення дисциплінарного провадження); 2) стадії здійснення службового розслідування; 3) розгляду справи по суті з прийняттям рішення; 4) виконання рішення органу дисциплінарної влади. Обґрунтовано специфіку стадії оскарження рішення в дисциплінарному провадженні, яку запропоновано розглядати як окремий вид адміністративного процесу. Доведено, що особливостями адміністративно-правового регулювання дисциплінарного провадження у ДКВС України є: а) регламентація нормами не лише адміністративного, але й інших галузей права (службового, трудового); б) спрощена процедурна форма в порівнянні з

адміністративним чи виконавчим провадженням; в) неповнота нормативного закріплення дисциплінарного статусу суб'єктів дисциплінарного провадження; г) неповнота нормативного закріплення етапів (стадій) здійснення.

РОЗДІЛ 3

ОПТИМІЗАЦІЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ

3.1 Проблеми адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України

Визначення наявних проблем правового регулювання тієї чи іншої сфери суспільних відносин є однією із функцій юридичної науки, формою практичної реалізації актуальності дослідження, що здійснюється. Такий аналіз, окрім моніторингу реального стану, допомагає визначити напрями докладання зусиль для його поліпшення. Отже, розкриття проблем адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України розглядаємо не лише як реалізацію одного із завдань дослідження в напрямку досягнення його мети, але і як передумову формування пропозицій щодо його поліпшення. Своєчасність такого аналізу посилюється тим, що реформування кримінально-виконавчої системи, її перепідпорядкування Міністерству юстиції України, не вплинуло на стан ефективності механізму забезпечення дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Аналіз чинників, що негативно впливають на стан дисципліни персоналу зазначеної структури, дозволяє з-поміж інших виділити: а) недостатню мотивацію служби в системі ДКВС України, викликану низьким рівнем матеріального забезпечення (негідний правовий та соціальний захист); б) певні «перекоси» в проведенні реформування системи, об'єктивовані недосконалістю галузевої нормативної бази, наявністю в ній прогалин та колізій; в) недоліки в процедурі відбору та перевірки кандидатів на службу в ДКВС України, швидкість та якість їх первинної професійної підготовки; г) недостатня кількість серед персоналу ДКВС України досвідчених працівників, які могли б поділитися своїм досвідом з молодими

фахівцями, відсутність дієвого інституту наставництва; г) неефективність професійного соціально-психологічного супроводу службової діяльності персоналу ДКВС України, відсутність дієвих практик психо-емоційного розвантаження тощо. Зазначене не може не створювати проблем у морально-психологічному стані персоналу ДКВС України, що своєю чергою є підґрунтям для порушень службової та трудової дисципліни. Ураховуючи окреслене вище, визначення шляхів і напрямів удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України є вкрай актуальним.

Попри те, що окремі недоліки адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України аналізувалися в працях А. О. Галая [35], С. В. Зливка [66, 67, 68, 70, 71], А. М. Легенького [127], В. Ф. Пузирного [209, 210] та ін. фахівців, цілісної картини наявних проблем зазначеного напрямку правового регулювання наразі не створено. Зауважимо, що проблеми адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України були предметом аналізу в одній із наших наукових праць, де оприлюднювалися основні результати дисертаційного дослідження [111]. У статті, зокрема, обґрунтовувалася важливість виявлення та оцінки проблем адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, оскільки це «дозволить виявити найслабші елементи досліджуваного інституту та удосконалити механізм забезпечення службової дисципліни у діяльності персоналу ДКВС України, а також сприятиме усуненню недосконалостей, допущених законодавцем». Також у статті доводилося, що «подальший розвиток адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України повинен відображати в своєму змісті усі сучасні реалії й слугувати правовим орієнтиром для тих чи інших аспектів розвитку демократичного суспільства. Означений процес обумовлює необхідність урахування специфіки службової діяльності персоналу ДКВС України та встановлення й розробки особливих

напрямоків, за якими повинен відбуватися розвиток та удосконалення дисциплінарної відповідальності означеного персоналу» [111].

Важливими етапами для здійснення характеристики недоліків адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, на нашу думку, є: 1) формування поняття «проблеми адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України»; 2) здійснення їх класифікації; 3) аналіз форм об'єктивації зазначених проблем у реальних суспільних відносинах.

Передовсім зазначимо, що під науковою проблемою слід розуміти складне теоретичне або практичне питання, що потребує вивчення, дослідження чи розв'язання шляхом формування ідеї, концепції для пошуку його вирішення, з подальшою перевіркою і підтвердженням на практиці. Засобом перевірки правильності вирішення проблеми є досвід, тому під науковою проблемою розуміється питання, що не має однозначного вирішення, тобто те, якому притаманна певна невизначеність.

Зважаючи на зазначене вище, під проблемами *адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України* пропонуємо розуміти певні *прогалини, неточності, двозначності чи невизначеності в теоретичному розумінні та нормативному регулюванні змісту дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, а також недоліки (вади) функціонування зазначеного інституту на практиці, що розглядаються як виклики для зміни стану справ у цій сфері, зокрема шляхом його удосконалення та оптимізації.*

Обґрунтовуючи класифікацію проблем адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, зазначимо, що, як об'єктивне явище, такі проблеми існують на певних рівнях і проявляються у різних сферах суспільного життя. З огляду на загально-філософську природу поняття «проблема», вважаємо, що науковий аналіз проблем адміністративно-правового регулювання дисциплінарної

відповідальності персоналу ДКВС України має охоплювати: а) акумуляцію знань про сутність зазначеного явища (теоретичний рівень); б) акумуляцію знань про спосіб фіксації в об'єктивному світі (інституційно-нормативний рівень); в) акумуляцію знань про особливості реалізації в суспільному житті (практичний рівень). Таким чином, пошук невирішених проблем адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України доцільно здійснювати в контексті зв'язків, що характеризують: а) особливості розуміння та сутність зазначеного явища; б) інституційні та нормативні форми його існування; в) особливості прояву зазначеного явища в реальності.

Відповідно, аналіз проблем адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України здійснюватимемо за такими *напрямами (рівнями)*: а) теоретичне розуміння; б) нормативно-інституційне закріплення; в) практична реалізація.

Певну частину *теоретичних проблем*, пов'язаних з розумінням та вивченням адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, було висвітлено в розділі 1-2 дисертації, на більшість із яких було запропоновано рішення. Проте ефективна наукова розробка зазначеного напрямку не можлива без його систематизації. Зважаючи на вище визначені рівні прояву, до найбільш суттєвих *теоретичних проблем* адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України відносимо такі:

1) відсутність актуальної методологічної парадигми вивчення та функціонування адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, спричинену невизначеністю концептуальних підходів до змісту поняття «адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України»; розуміння природи дисциплінарних правовідносин у ДКВС України; розуміння поняття та змісту підстав дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України;

відмінностей між загальною і спеціальною дисциплінарною відповідальністю персоналу ДКВС України;

2) незавершеність розробки наукової концепції дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України;

3) існування надлишкового плюралізму поглядів на питання змісту механізму адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України; неефективне обґрунтування його нормативної та інституційної основи;

4) нерозробленість критеріїв для систематизації складу та вичерпного переліку дисциплінарних проступків персоналу ДКВС України;

5) відсутність єдиного підходу до розуміння поняття дисциплінарного провадження та дисциплінарного стягнення у ДКВС України;

6) відсутність концепції процедури оскарження накладених на особу із числа персоналу ДКВС України дисциплінарних стягнень;

7) недостатнє обґрунтування змісту правового статусу осіб-учасників дисциплінарного провадження у ДКВС України та гарантій дотримання прав осіб, щодо яких здійснюється дисциплінарне провадження;

8) відсутність цілісних досліджень історії адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України та завершених порівняльно-правових досліджень зарубіжного досвіду правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ.

Безумовно, наведений вище перелік проблем наукового розуміння адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України не є вичерпним. Складність і багатовимірність зазначеного феномену об'єктивно породжує нові проблемні аспекти, пов'язані з його сутністю, розвитком і функціонуванням. Відповідно, одним із напрямів наукових пошуків для представників науки адміністративного права є виявлення, аналіз, формування належної оцінки стану та прогнозування подальшого розвитку адміністративно-правових засад дисциплінарної

відповідальності персоналу ДКВС України як явища об'єктивного світу, соціального та правового феномену.

Проблеми *інституційно-нормативного закріплення* дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України побіжно розкривалися в контексті аналізу чинного та проєктного законодавства в зазначеній сфері. Виконуючи завдання систематизації та узагальнення, до зазначеної групи проблем, зпоміж вже проаналізованих, віднесемо такі:

1) відсутність Дисциплінарного статуту пенітенціарної служби як галузевого нормативно-правового акту, здатного комплексно регулювати зазначену сферу суспільних відносин;

2) здійснення регулювання дисциплінарно-правових відносин у ДКВС України різними за юридичною чинністю нормативно-правовими актами, що належать до різних галузей права та не позбавлені недоліків;

3) відсутність у чинних і проєктних нормативно-правових актах таких основоположних для ефективного управління системою органів і установ ДКВС України засадничих положень, як мета та принципи реалізації дисциплінарної відповідальності та дисциплінарного провадження; презумпція невинуватості суб'єкта дисциплінарного провадження;

4) відсутність у чинному та проєктному законодавстві переліку обставин, які пом'якшують та обтяжують дисциплінарну відповідальність персоналу ДКВС України або ж звільняють від неї;

5) відсутність критеріїв відповідності виду дисциплінарного стягнення дисциплінарному проступку;

6) відсутність у чинному та проєктному законодавстві вичерпного переліку складу дисциплінарних проступків;

7) відсутність серед переліку діянь, законодавчо визначених як дисциплінарний проступок, дій, пов'язаних з корупціогенним чинником;

8) неповнота законодавчо закріпленого переліку заходів дисциплінарного впливу, що, як було доведено, з одного боку, не дає

можливості вповні досягти мети стягнення, а з іншого, – звужує можливості захисту прав осіб, щодо яких такий вплив застосовується;

9) відсутність у чинному та проєктному законодавстві нормативного визначення дисциплінарного провадження з чітким виокремленням його стадій. Стосовно останнього необхідно зауважити, що таке визначення з виокремленням його стадій міститься в постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження» від 04 грудня 2019 р. № 1039 [197]. Проте, як зазначалося, цей нормативно-правовий акт має загальний характер і регулює дисциплінарне провадження в системі органів і установ лише частково. Стосовно інших категорій персоналу ДКВС України, то такі стадії в законодавстві взагалі не виділяються.

10) нерегульованість процедури припинення дисциплінарного провадження та процедури оскарження застосування дисциплінарних стягнень;

11) відсутність у чинних і проєктних нормативно-правових актах переліку та основних елементів адміністративно-правового статусу суб'єктів дисциплінарного провадження у ДКВС України (зокрема, особи, щодо якої здійснюється дисциплінарне провадження; експерта; виконавця). Суттєвим недоліком у зазначеному контексті вважаємо відсутність закріплення обов'язків особи, стосовно якої провадиться дисциплінарне провадження.

Аналізуючи *проблеми практичної реалізації* адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, наголосимо на тому, що такі проблеми є різноманітними і різнорівневими. Про більшість із них так чи інакше вже йшлося в попередніх розділах дисертації, однак, вони, так само, як і проблеми, віднесені нами до інших категорій, потребують уточнення та систематизації. Крім того, слідування принципу доказовості дослідження вимагає підтвердження виявлених проблем практичного характеру емпіричним чи експериментальним шляхом. У нашому випадку інструментами емпіричного аналізу адміністративно-правових засад регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України стали

результати авторського опитування (анкетування); статистична інформація, а також судова практика, пов'язана з предметом дослідження. Результати такого аналізу, крім поданого нижче опису, знайшли своє відображення у *Додатку В, Г* до дисертації.

Визначаючи та систематизуючи проблеми, пов'язані з практичною реалізацією адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС, наголосимо на таких:

1) недостатня відкритість та публічність здійснення дисциплінарного провадження в системі органів і установ ДКВС України;

2) проблема дуалізму дисциплінарної й адміністративної відповідальності персоналу ДКВС України, що на практиці почасти обумовлює затягування термінів реалізації дисциплінарного провадження в органах і установах ДКВС України та винесення відповідного рішення;

3) обмеженість можливостей для захисту особи із числа персоналу ДКВС України, щодо якої здійснюється дисциплінарне провадження, викликана відсутністю інституту дисциплінарної адвокатури;

4) відсутність належного громадського контролю за здійсненням дисциплінарного провадження, викликана недоліками системи взаємодії органів і установ ДКВС України з іншими державними та недержавними установами;

5) неналежний (несистематизований та без відповідної процедури зведення) облік дисциплінарних проваджень та заходів дисциплінарного впливу, застосованих до персоналу ДКВС України, викликаний відсутністю відповідних форм відомчої звітності та ресурсів інформаційного забезпечення;

6) існування не виправданих термінів проведення службового розслідування (і в чинному, і в проєктному законодавстві таким терміном є один місяць з дня встановлення факту дисциплінарного проступку), що, на нашу думку, є не оптимальним з точки зору реалізації мети дисциплінарної відповідальності. Вважаємо, що у провадженнях, пов'язаних з незначними проступками, доцільно встановити більш оперативні строки для розгляду

справи та прийняття рішення (зокрема, не більше 10 днів). Водночас позитивно оцінюємо наявність у проєкті Дисциплінарного статуту пенітенціарної системи [207] норми про те, що дисциплінарне стягнення на осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи не накладається, якщо з дня вчинення дисциплінарного проступку минуло шість місяців.

Проблеми адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України на практичному рівні об'єктивуються у таких формах суспільних відносин, як дисциплінарна та судова практика, а також результати опитування певної частини персоналу ДКВС України щодо зазначеної проблематики.

Важливим у процесі аналізу дисциплінарної практики в зазначеній сфері вважаємо надану Південно-Східним міжрегіональним управлінням з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України *статистичну інформацію* про застосування до персоналу управління дисциплінарних стягнень за 2018-2023 роки (див. Додаток А, Б). Так, згідно з наданою інформацією, за період 2018-2021 рр. персоналом органів і установ, що входять до зазначеного міжрегіонального управління, було допущено 6305 зафіксованих порушень дисципліни (рис. 1). Зокрема, протягом 2018 року було зафіксовано 1849 випадків порушень службової і трудової дисципліни, з них 1780 – особами рядового і начальницького складу; 17 – спеціалістами, які не мають спеціальних звань; 52 – працівниками, які працюють за трудовим договором (рис.2). Протягом 2019 року таких випадків було зафіксовано 1622, з них – 1570 здійснено особами рядового і начальницького складу; 10 – спеціалістами, які не мають спеціальних звань; 42 – працівниками, які працюють за трудовим договором (рис.3). Протягом 2020 року – 1462 (8 і 43 відповідно) (рис.4); протягом 2021 року – 1372 (10 і 34 відповідно) (рис 5). А вже 2022 рік характеризується суттєвим зменшенням кількості облікованих порушень дисципліни, а саме – 642 (див. Додаток А). Ми пояснюємо цей феномен перш за все початком повномасштабного вторгнення і певним

хаосом, який відбувався в системі органів і установ виконання покарань. Тобто фактично відсутністю обліку порушень. 2023 рік характеризується певною стабілізацією і дисциплінарних правопорушень обліковано вже 937 (див. Додаток А). Проаналізувавши зазначені показники можна зробити висновок про тенденцію до щорічного зменшення кількості випадків порушення дисципліни, а також про те, що найбільшу питому вагу, з-поміж інших, складають випадки порушення дисципліни особами рядового і начальницького складу ДКВС України. Останнє пояснюється як тим фактом, що саме зазначена категорія є найбільш кількісною серед персоналу ДКВС України, так і фактом більш суворих вимог до стандартів дисципліни зазначеної категорії.

Згідно з тими ж таки джерелами інформації, до дисциплінарної відповідальності протягом досліджуваного періоду було притягнуто 6424 особи із числа персоналу ДКВС України: протягом 2018 року до дисциплінарної відповідальності було притягнуто 1489 осіб, із них – 1432 особи рядового і начальницького складу, 17– спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 40 – працівників, які працюють за трудовим договором (рис.6). Протягом 2019 року до дисциплінарної відповідальності було притягнуто 1347 осіб; із них 1306 – особи рядового і начальницького складу; 10 – спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 31 – працівників, які працюють за трудовим договором (рис.7). Протягом 2020 року випадків притягнення до дисциплінарної відповідальності було 1133 (1084, 8 і 31 відповідно) (рис.8). Протягом 2021 року – 1134 (1086, 10 і 38 відповідно) (рис.9). Причому протягом зазначеного періоду в 491 випадку дисциплінарне стягнення було застосовано до однієї і тієї ж особи за скоєння повторного дисциплінарного проступку, що складає 9,6 %. Сумарно, за контрольний період, притягненням до дисциплінарної відповідальності закінчилося 80, 93 % дисциплінарних проваджень. Період дії правового режиму воєнного стану характеризується тим, що до відповідальності було притягнуто 1321

особу, у 2022 році 540 осіб рядового і начальницького складу, а вже у 2023 – 748. Традиційно інші категорії мали 5 і 28 відповідно (*див. Додаток А*).

За видами дисциплінарних стягнень, із 6206 стягнень, накладених на осіб із числа рядового і начальницького складу, було: 110 (1, 9 %) – усних зауважень; 1629 (23, 7 %) – зауважень; 2848 (47, 6 %) – доган; 958 (15, 9 %) суворих доган; 457 (7, 5%) – попереджень про неповну посадову відповідність; 15 (0, 2 %) звільнень з посади; 0 (0%) – понижень у спеціальному званні на один ступінь; 189 (3, 1%) – звільнень зі служби) (рис.10). Як бачимо, найбільш поширеними видами дисциплінарних стягнень, що застосовувались до осіб із числа рядового і начальницького складу ДКВС України, були зауваження і догана. До спеціалістів, які не мають спеціальних звань, було застосовано 50 стягнень, із них 49– доган і 1 – звільнення з посади державної служби (рис.11). До працівників, які працюють за трудовим договором, було застосовано 166 стягнень, із них 166– у вигляді догани, 2– звільнення) (рис.12).

Оцінюючи результати зазначеної статистичної вибірки загалом, вважаємо за доцільне запровадити у ДКВС України форму статистичної звітності про загальну кількість допущених її персоналом порушень дисципліни, а також порушених дисциплінарних проваджень та їх результатів з подальшим узагальненням даних на рівні міжрегіональних управлінь чи спеціально визначеного відділу Мін'юсту. Вважаємо, що зазначене дозволить детальніше вивчати й аналізувати стан дисциплінарної практики щодо персоналу ДКВС України; виокремлювати недоліки; формулювати пропозиції щодо підвищення рівня службової та трудової дисципліни, що у підсумку сприятиме утвердженню публічно-правового характеру інституту дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

Ще одним напрямом об'єктивації проблем адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України в суспільних відносинах є *судова практика*, пов'язана з оскарженням застосованих до персоналу ДКВС України дисциплінарних стягнень. Так, із загальної кількості випадків притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб із числа

персоналу органів і установ Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України – 6424 – оскаржено було лише 10 (менше 0, 01 %), з них 9 позовів по факту застосування такого виду дисциплінарного стягнення, як звільнення з органів внутрішніх справ (8) та звільнення з посади державної служби (1), а також 1 позов по факту оголошення догани. У 9 випадках справи було кваліфіковано як адміністративні та віднесено до категорії таких, які виникають з відносин публічної служби, зокрема справ щодо звільнення з публічної служби; у одному випадку справу було кваліфіковано як цивільну (справу позовного провадження) та віднесено до категорії справ у спорах, що виникають із трудових правовідносин, зокрема у зв'язку зі звільненням за вчинення дисциплінарного проступку. У чотирьох випадках із десяти, суд задовольнив, повністю або частково, вимоги позивачів, визнавши застосування до них конкретного дисциплінарного стягнення незаконним, та задовольнив, повністю або частково, інші супутні вимоги.

Звертає на себе увагу той факт, що підставами, які дозволили судам прийняти сторону позивачів (осіб із числа персоналу ДКВС України, які оскаржували рішення адміністрацій щодо застосування до них дисциплінарного стягнення), слугували такі змістовні та процедурні помилки й упущення з боку суб'єктів дисциплінарної влади, як:

1) неналежний склад комісії, створеної відповідачем (Криворізька установа виконання покарань (№ 3) з метою проведення службового розслідування та неналежне оформлення її робочих документів, зокрема відсутність підписів усіх членів комісії на висновку;

2) відсутність викладу обставин та складу дисциплінарного проступку у наказі, що скасовував попередній наказ про звільнення особи за прогул, прийнятий у період перебування останньої на лікарняному загалом, а не стосовно тільки дати звільнення (Рішення Тернівського районного суду м. Кривого Рогу Дніпропетровської області від 11 вересня 2020 року у справі

№ 215/6214/19, зареєстрованої у Єдиному державному реєстрі судових рішень 17.09.2020) [219];

3) посилення відповідача (Державна установа «Софіївська виправна колонія (№ 55)») у якості підстави для настання дисциплінарної відповідальності на факт недотримання підписаних особисто позивачем зобов'язань щодо повідомлення у триденний термін письмовим рапортом про настання таких обставин стосовно позивача, який був призваний на службу до Збройних Сил України та повідомив про ці обставини посадову особу за допомогою телефону (Рішення Запорізького окружного адміністративного суду від 14 лютого 2018 року у справі № 808/2577/17, зареєстрованої у Єдиному державному реєстрі судових рішень 05.03.2018 року) [218];

4) посилення відповідача (Дніпровська установа виконання покарань (№ 4) у якості підстав для звільнення позивача зі служби на норми закону України «Про національну поліцію» та спеціальне законодавство про проходження служби у органах кримінально-виконавчої служби, натомість ч.3ст. 184 Кодексу законів про працю в Україні щодо недопущення звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівника (-иці), який (-а) є одинокою матір'ю та має дитину віком до чотирнадцяти років, а також відсутність відповідного правильно оформленого запису у трудовій книжці позивача (Рішення Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 07 липня 2020 року у справі № 160/5261/21, зареєстрованої у Єдиному державному реєстрі судових рішень 07.07.2020 року) [217].

Таким чином, здійснений аналіз дозволяє дійти висновку про існування у ДКВС України практики прийняття відповідними суб'єктами неправомірних по суті або за процесуальною формою рішень у дисциплінарних провадженнях, що, вочевидь, зумовлюється недоліками нормативного регулювання зазначеного інституту та суб'єктивним «людським фактором». Також зазначене уможливорює висновок про практичну відсутність традицій оскарження рішень про застосування дисциплінарних стягнень суб'єктами із числа персоналу ДКВС України. Як перша, так і друга проблема, на нашу

думку, пов'язана з відсутністю сталих традицій демократизму в процесі публічного управління та недовірою громадян до судової системи України. Одним із можливих шляхів її розв'язання, на нашу думку, може стати запровадження інституту дисциплінарного адвоката як суб'єкта дисциплінарного провадження, основною функцією якого було б представництво інтересів особи, щодо якої здійснюється дисциплінарне провадження, а також захист її прав, свобод та законних інтересів. Пропозиції до законодавства у визначеному напрямі зазначено у п. 3. 2. дисертації.

Як зазначалося, з метою поглибленого вивчення проблем адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, виявлення у ньому прогалин, формування пропозицій щодо їх усунення, дисертантом було проведене опитування цільової аудиторії, здійснене шляхом анонімного анкетування, участь у якому взяли 356 осіб із числа персоналу ДКВС України (219 - особи рядового і начальницького складу, 61,5 % від опитаних, 64 –спеціалісти, які не мають спеціальних звань, 18,0 %, 73 - особи, які працюють за трудовим договором, 20,5 %. Результати зазначеного опитування відображено у *Додатку Г* до дисертації.

Зокрема, метою опитування було: з'ясувати думку респондентів з низки питань, пов'язаних з практикою реалізації інституту дисциплінарної відповідальності у підрозділах системи ДКВС України, де ці особи несуть службу (здійснюють трудову діяльність). Респондентам було запропоновано дати відповіді на питання, які умовно можливо поділити на такі групи: А) питання, що дозволяють з'ясувати рівень теоретичної обізнаності респондентів з предметом (дисциплінарний проступок, юридична відповідальність персоналу ДКВС України, дисциплінарне провадження та їх законодавче регулювання); Б) питання, пов'язані з оцінкою респондентами стану та проблем адміністративно-правового забезпечення дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України; В) питання, що дозволяють

з'ясувати бачення респондентами основних напрямів удосконалення зазначеної сфери адміністративно-правового регулювання.

Аналіз відповідей на питання групи А виявив розуміння респондентами необхідності чіткого теоретичного визначення та законодавчого закріплення поняття дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Так, ствердну відповідь на зазначене питання надали 47,19 % з усіх категорій опитаних (зокрема 54,79 % респондентів із числа рядового і начальницького складу; 34,38 % із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 35,62 % осіб із числа працівників, які працюють за трудовим договором). А 17,41 % із усіх категорій опитаних (зокрема 12,33 % респондентів із числа рядового і начальницького складу; 23,44 % осіб із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 27,40 % осіб із числа працівників, які працюють за трудовим договором), вважають, що така необхідність може виникнути з часом. Більшість респондентів (49,72 %) схильна до розширеного трактування змісту поняття «дисциплінарний проступок особи із числа персоналу ДКВС». Зокрема 49,72 % опитаних (56,62 % осіб із числа рядового і начальницького складу; 34,38 % осіб із числа спеціалістів, що не мають спеціальних звань; 42,46 % осіб із числа працівників, які працюють за трудовим договором), вважають, що дисциплінарним проступком є такі дії, як: а) неналежне виконання службових обов'язків; б) порушення встановлених обмежень та заборон; в) недотримання правил службової етики. Водночас 30,62 % опитаних вважають, що зміст дисциплінарного проступку складає передовсім неналежне виконання службових обов'язків; 10,11 % опитаних – що це насамперед недотримання правил службової етики; 9,55 % опитаних – що це передовсім порушення встановлених обмежень і заборон. Результати аналізу відповідей на питання про те, які чинники мають враховуватися при прийнятті рішення про дисциплінарне стягнення, також, на нашу думку, свідчать про необхідність закріплення у відомчому законодавстві понять дисциплінарного проступку, дисциплінарного стягнення та дисциплінарного провадження. Зокрема, респонденти такими чинниками назвали: а) форму вини (26,12 %

опитаних із усіх категорій); б) наслідки дисциплінарного проступку (38,76 % опитаних із усіх категорій); в) характеристика правопорушника (16,57 % опитаних із усіх категорій); г) наявність попередніх дисциплінарних стягнень (18,55 % опитаних усіх категорій).

Аналіз відповідей на питання групи Б цілковито підтверджує запропоновану дисертантом концепцію адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, зокрема щодо змісту ключового поняття та чинників ефективності його механізму. Стосовно останнього, то лише 28,93 % респондентів (30,14 % опитаних із числа рядового і начальницького складу; 21,88 % осіб із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 31,51 % із числа працівників, які працюють за трудовим договором) вважають існуючий адміністративно-правовий механізм забезпечення дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України ефективним. Скоріше ефективним його вважають 38,48 % респондентів (39,72 % опитаних із числа рядового і начальницького складу; 37,50 % осіб із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 35,62 % осіб із числа працівників, які працюють за трудовим договором). Натомість 32,59 % опитаних з усіх категорій вважають його скоріше неефективним/неефективним (21,63 %/10,96 %). Непрямим підтвердженням такої оцінки можуть слугувати відповіді на питання про оцінку респондентом рівня дотримання службової (трудової) дисципліни в органі (установі), де респондент проходить службу (працює за контрактом). Так, у середньому лише 30,90 % опитаних (31,05 % респондентів із числа рядового і начальницького складу; 26,56 % осіб із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 34,25 % респондентів із числа працівників, що працюють за трудовим договором), вважають рівень дисципліни у своєму підрозділі високим. Як достатній, оцінили рівень службової (трудової) дисципліни у середньому 35,39 % опитаних (зокрема 45,21 % із числа рядового і начальницького складу; 20,31 % із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 19,18 % осіб респондентів із числа працівників, що

працюють за трудовим договором). Відповідно, як задовільний оцінили рівень службової (трудової) дисципліни у своїх підрозділах 27,81 % опитаних (зокрема 21,0 % – із числа рядового і начальницького складу; 39,06 % – із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 38,36 % – із числа працівників, що працюють за трудовим договором). Як низький, рівень дисципліни у своєму підрозділі оцінили 5,9 % опитаних (зокрема 2,74 % із числа рядового і начальницького складу; 14,07 % із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 8,22 % із числа працівників, що працюють за трудовим договором). Відповідаючи на питання про найбільш дієві засоби підтримання належного рівня службової (трудової) дисципліни, 42,42 % опитаних (44,75 % респондентів із числа рядового і начальницького складу; 32,81 % осіб із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 43,84 % респондентів із числа працівників, що працюють за трудовим договором) віднесли до категорії найефективнішого засобу високий рівень оплати праці. Для 24,72 % опитаних, належних до різних груп персоналу, це – соціальні гарантії (правовий та соціальний захист). Відповідно, 18,82 % опитаних (19,63 % – із числа рядового і начальницького складу; 17,19 % – із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань, 17,81 % – із числа працівників, що працюють за трудовим договором) вважають найбільш ефективним засобом забезпечення відповідного рівня службової (трудової) дисципліни у своїх підрозділах заохочення. І лише 12,64 % опитаних (11,42 % – із числа рядового і начальницького складу; 15,62 % – із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; і 13,70 % – із числа працівників, що працюють за трудовим договором) відносять до нього дисциплінарні стягнення.

Окремо слід виділити отримані результати опитування щодо практики застосування дисциплінарних стягнень. Так, відповідаючи на питання про те, що саме найчастіше виступає реальною причиною притягнення тієї чи іншої особи із числа персоналу ДКВС до дисциплінарної відповідальності, респонденти назвали: а) підстави, зазначені у законодавстві (60,39 % опитаних із усіх категорій); б) бажання керівника неухильно забезпечувати режим

законності й дисципліни у ввіреному йому підрозділі (26,69 % опитаних із усіх категорій); в) конфліктні відносини між керівником і підлеглим (зловживання службовим становищем) (11,24 % опитаних). Водночас 2,74 % опитаних із категорії осіб із числа рядового і начальницького складу вважають, що такими причинами передовсім є намагання керівника знайти винного без вини.

Про недосконалість сучасних адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС, зокрема наявної практики реалізації її механізму, свідчить, на нашу думку, результати відповіді на питання про оцінку наявної практики накладення дисциплінарних стягнень у тому підрозділі, де респондент несе службу (реалізує трудові відносини). Так, лише 46,35 % усіх опитаних вважають, що дисциплінарне стягнення є невідворотнім наслідком у разі здійснення особою із числа персоналу ДКВС України дисциплінарного проступку. Водночас 38,76 % опитаних вважають, що дисциплінарні стягнення як засіб забезпечення службової і трудової дисципліни застосовуються у їх підрозділах не досить ефективно, оскільки їх застосування залежать від суб'єктивної волі керівника; а ще 14,89 % опитаних вважають, що дисциплінарні стягнення застосовуються вкрай неефективно, оскільки певна частина дисциплінарних проступків залишається невиявленою або без належної правової оцінки. Додамо при цьому, що на питання про те, чи застосовувалися до респондента протягом його служби (роботи) у ДКВС України дисциплінарні стягнення, ствердну відповідь дали 32,3 % опитуваних (зокрема 46,58 % опитаних із числа рядового і начальницького складу; 10,94 % – із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 8,22 % – із числа працівників, що працюють за трудовим договором).

Також досить показовими є результати відповіді на питання про те, чи вважають респонденти дієвим засобом захисту своїх прав оскарження рішення про застосування щодо нього дисциплінарного стягнення у суді. Ствердну відповідь на зазначене питання надали 71,91 % опитаних, із них – 69,86 % опитаних із числа рядового і начальницького складу; 78,12 % – із числа

спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 72,60 % – із числа працівників, що працюють за трудовим договором.

На нашу думку, зазначені результати свідчать про те, що дисциплінарне стягнення як засіб забезпечення дисципліни частіше використовується в системі службових, а не цивільно-правових (трудових) відносин.

Відповідно, вважаємо зазначене підтвердженням висловленої вище ідеї про те, що дисциплінарне стягнення є засобом забезпечення належного порядку реалізації службових (трудових) відносин як загалом, так і в системі органів і установ ДКВС України зокрема. І що в процесі розвитку системи публічного управління воно має поступитися місцем більш гуманним методам, що ґрунтуються на заохоченні та передбачають високу правову свідомість службовців і працівників. Водночас звернення до суду теоретично визнається дієвим засобом захисту прав осіб із числа персоналу ДКВС України у випадку незаконного притягнення їх до дисциплінарної відповідальності, хоча, як показує аналіз судової практики, у реальності застосовується вкрай рідко.

Аналіз відповідей на питання групи В, спрямованих з'ясувати бачення респондентами шляхів та напрямів удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, в основному збігається з висновками та пропозиціями, здобутими дисертантом. Зокрема, це висновок щодо необхідності удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України; висновок щодо необхідності якнайскорішого прийняття Дисциплінарного статуту ДКВС України; висновок щодо необхідності розширення переліку дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до осіб із числа персоналу ДКВС України у разі вчинення ними дисциплінарного проступку заходами матеріального та нематеріального характеру.

Так, на питання, чи існує необхідність удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, ствердну відповідь надали 72,47 % респондентів (зокрема 72,6 % опитаних із

числа рядового і начальницького складу; 68,75 % – із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 75,34 % – із числа працівників, що працюють за трудовим договором).

Вважають за необхідне внесення змін до діючого законодавства у сфері дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України 67,7 % опитаних (зокрема, 64,84 % опитаних із числа рядового і начальницького складу; 70,31 % – із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 73,98 % – із числа працівників, що працюють за трудовим договором). 79,78 % опитаних вважають необхідним якнайскоріше прийняття Дисциплінарного статуту ДКВС України (зокрема, 80,82 % опитаних із числа рядового і начальницького складу; 79,69 % – із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 76,71 % – із числа працівників, що працюють за трудовим договором).

Відповідаючи на питання, якими ще стягненнями слід доповнити існуючий перелік стягнень, що застосовуються до персоналу ДКВС України, зокрема респонденти такими назвали: а) дисциплінарний штраф – 22,19 % з усіх категорій опитаних (20,09 % опитаних із числа рядового і начальницького складу; 23,44 % – із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 27,40 % – із числа працівників, що працюють за трудовим договором); б) дисциплінарну дискваліфікацію на певний термін – 12,08 % з усіх категорій опитаних (10,05 % опитаних із числа рядового і начальницького складу; 20,31 % – із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 10,96 % – із числа працівників, що працюють за трудовим договором); в) зменшення посадового окладу на певний термін – 8,71 % з усіх категорій опитаних (7,76 % опитаних із числа рядового і начальницького складу; 10,94 % – із числа спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 9,59 % – із числа працівників, що працюють за трудовим договором). Було також запропоновано запровадити такі види стягнень, як проведення виховних бесід профілактичного характеру; зменшення премій. Водночас 48,31 % опитаних вважають, що існуючий перелік дисциплінарних стягнень, які можуть бути застосовані до персоналу ДКВС України, не потребує доповнення. Також слід вказати на той факт, що

однією з передумов підвищення рівня дисципліни персоналу ДКВС України респонденти називають запровадження більшого ступеня прозорості зазначеного органу та розширення його співпраці з громадськістю. Відповідно, так зазначили 58,43 % респондентів, належних до усіх категорій.

Результати здійсненого опитування в основному підтвердили результати здійсненого дисертаційного дослідження. Зокрема: 1) було виявлено розуміння респондентами необхідності чіткого теоретичного визначення та законодавчого закріплення поняття дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України; 2) загалом підтверджено обґрунтовану в дисертації концепцію адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, зокрема щодо змісту ключового поняття та чинників ефективності його механізму; 3) підтверджено висновок щодо необхідності прийняття Дисциплінарного статуту ДКВС України, а також висновок щодо необхідності розширення переліку дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до осіб із числа персоналу ДКВС України у разі вчинення ними дисциплінарного проступку заходами матеріального та нематеріального характеру.

Завершуючи аналіз проблем адміністративно-правового забезпечення дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, наголосимо, що їх комплексний характер вимагає застосування комплексного підходу до розв'язання, який повинен реалізовуватися виважено, планово, відповідно до затверджених концептуальних засад, з урахуванням кращих здобутків українського й зарубіжного досвіду.

3.2 Зарубіжний досвід реалізації дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ

Важливість вивчення та запровадження на національному ґрунті позитивного зарубіжного досвіду реалізації дисциплінарної відповідальності

в'язничного персоналу, сучасний стан співробітництва України з міжнародною спільнотою у кримінально-виконавчій сфері не піддається сумнівам. Практичне використання успішних зарубіжних моделей, напрацювань і здобутків розглядаємо як показник відкритості й цивілізованості державної політики України, чинник підвищення престижу державної служби у ДКВС України, форму адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів прав і свобод людини. У контексті процесів управління пенітенціарною системою запровадження адаптованого зарубіжного досвіду має сприяти удосконаленню організаційно-правових засад діяльності ДКВС України; підвищенню кваліфікації та професіоналізму її персоналу; запровадженню нових форм взаємодії ДКВС України з кримінально-виконавчими структурами зарубіжних країн, громадськими організаціями, міжнародними інституціями. На важливості використання зарубіжного досвіду в сфері управління пенітенціарною системою наголошують практично всі фахівці, які займаються цією проблемою. Дослідниця А.Є. Круглова вважає, що такий досвід «є необхідним та актуальним для чинного законодавства України, особливо у період, коли у нашій державі запроваджуються реформи та зміни, які стосуються як нормативно-правового регулювання, так і переосмислення цінностей людини та людського життя [121, с. 195–196]. Проблеми вивчення та запровадження в Україні зарубіжного досвіду реалізації інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ були предметом розгляду в одній із наших апробаційних праць [283]. Зокрема, нами було обґрунтовано, що вивчення та запровадження такого досвіду викликано передовсім «реалізацією у нашій державі реформи публічного управління кримінально-виконавчої сфери, метою якої є адаптація національного законодавства до міжнародних стандартів додержання прав людини, підвищення ефективності пенітенціарної системи, удосконалення в'язничного менеджменту, вироблення нових форм взаємодії пенітенціарної служби з громадянським суспільством» [283, с. 80]. Також у цій публікації було обґрунтовано, що

передумовами запровадження кращих зразків зарубіжного досвіду правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ є: «подальший інституційний та нормативний розвиток сфери публічного управління та управління у сфері державної, публічної та муніципальної служби; успішне реформування пенітенціарної системи; запровадження дисциплінарної юрисдикції, прийняття Дисциплінарного статуту пенітенціарної системи» [283, с. 83–84].

Водночас вважаємо за потрібне зауважити, що в питанні запровадження зарубіжного досвіду в ДКВС України, як і в будь-якій іншій сфері управління, треба діяти критично і виважено, оскільки саме такий підхід дозволяє використовувати все позитивне з того, що вже розроблено, впроваджено та апробовано в інших країнах, та утримуватись від використання методів і підходів, які себе не виправдали.

Водночас як наукова проблема досвід адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ у зарубіжних країнах поки що залишається майже не вивченим. Констатуємо відсутність завершених порівняльно-правових досліджень, присвячених зазначеній проблемі, наголошуємо, що почасти відбувається формування певних підходів до її розв'язання, які здебільшого ґрунтуються на методологічному прийомі виділення вузького (приватного) предмету із більш широкої (загальної) наукової проблеми. Так, окремі аспекти правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ у тій чи іншій зарубіжній країні (групі країн) висвітлюються в загальному контексті досліджень, присвячених вивченню: а) пенітенціарної політики та пенітенціарних систем зарубіжних країн; б) проблем сучасного в'язничного менеджменту; в) міжнародно-договірних вимог до підготовки пенітенціарного персоналу; г) реалізації юридичної відповідальності різних категорій осіб, задіяних на публічній (муніципальній службі) тощо.

Теоретико-методологічною основою в процесі дослідження зарубіжного досвіду функціонування інституту дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу у межах п. 3.2 дисертації слугуватимуть результати досліджень, здійснених К. А. Автуховим [273], О. А. Галаєм [35], О. А. Дукою [18], С. В. Зливком [72], О. В. Сахнік [224], О. І. Кісловим [89], А. А. Неселевською [153], О. В. Сокальською [235], К. В. Муравйовим [150; 151], О. Ш. Чомахашвілі [254], І. С. Яковець [273] та ін.

У працях зазначених фахівців дістали висвітлення питання, пов'язані з вивченням: а) досвіду окремих зарубіжних країн (Німеччина, Франція, Великобританія, США) щодо реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань; б) зарубіжними моделями організації пенітенціарних систем; в) принципами відбору та підготовки в'язничного персоналу в зарубіжних країнах; в) кадровою політикою у сфері публічного та муніципального управління, управління пенітенціарними установами в зарубіжних країнах; г) дисциплінарною відповідальністю державних та муніципальних службовців у зарубіжних країнах тощо.

Аналіз законодавчого регулювання інституту дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу у країнах-членах ЄС, а також аналіз наявних результатів розробки зазначеної проблеми українськими та зарубіжними науковцями, дозволяє зауважити, що у змісті сучасного «пенітенціарного» законодавства, покладеного в основу такого регулювання, відбиваються такі суспільно-політичні процеси, як: а) посилення участі регіональної та місцевої влади в управлінні пенітенціарними установами; б) пріоритетне значення ресоціалізаційного, а не контролюючого функціоналу пенітенціарних установ; в) переважання цивільного характеру служби в пенітенціарних установах; г) збільшення питомої ваги у «в'язничних» структурах посад не наглядового, а соціально-виховного характеру; г) тенденції до гуманітарної спрямованості підготовки персоналу пенітенціарних установ.

Як обґрунтовується у низці авторитетних досліджень [150; 255], зміст правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ значною мірою зумовлюється загальним змістом кримінально-виконавчої політики, яка реалізується державою, а також її політикою у сфері публічного управління. Найбільш суттєвими рисами сучасної пенітенціарної політики демократичних країн, які заслуговують на посилену увагу в контексті удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, на нашу думку, є:

- а) реалізація зазначеної політики як на державному, так і на регіональному рівнях, активне залучення до вирішення проблемних питань пенітенціарних установ місцевої влади;
- б) урахування громадської думки щодо основних аспектів характеру і змісту кримінально-виконавчої політики, існування дієвої системи громадського (цивільного) контролю за діяльністю держави в кримінально-виконавчій сфері;
- в) чітке розмежування між компетенцією вищого центрального органу влади у сфері реалізації пенітенціарної політики і його територіальних ланок;
- г) організація державної системи підготовки в'язничного персоналу з урахуванням міжнародних стандартів у цій сфері, переважання цивільного характеру служби в органах і установах виконання покарань.

Оцінюючи наукові праці, присвячені особливостям пенітенціарних систем та функціонуванню пенітенціарних установ у зарубіжних країнах, зазначимо, що, хоча результати таких досліджень прямо не стосуються правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, проте суттєво розширюють межі знань про світові і європейські стандарти в кримінально-виконавчій сфері, про моделі управління пенітенціарними установами та їх персоналом, а відтак орієнтують на пошуки ще не виявлених закономірностей, які можуть сприяти вирішенню зазначеної наукової проблеми.

Також до категорії джерел, які можуть бути корисними в процесі вивчення зарубіжного досвіду забезпечення інституту дисциплінарної

відповідальності персоналу пенітенціарних установ, слід віднести: наукові дослідження з проблем в'язничного менеджменту; методики підготовки в'язничного персоналу; міжнародно-правові документи, які закріплюють основні стандарти в зазначеній сфері. Окреслені проблеми розробляли, зокрема, І. Беззуб [17], А. О. Галай [34, 35, 161], О. М. Звенигородський, В. В. Карелін [65], О. І. Кіслов [89], А. Є. Круглова [121], К. М. Муравйов [151], О. В. Сокальська [236], О. В. Сахнік [224], І. С. Яковець [273] та ін. Частково відповіді на питання, пов'язані із забезпеченням функціонування інституту дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу в зарубіжних країнах, можна знайти в дослідженнях, предметом яких є: а) організаційна культура пенітенціарної установи; б) професійні вимоги до персоналу; в) зміст та формат корпоративної етики; г) взаємодія пенітенціарної установи та суспільних інститутів; г) проблеми визначення професійної ідентичності працівника пенітенціарної установи; д) лідерство і партнерство в корпоративних відносинах у межах пенітенціарної установи; ж) подолання практик сумнівних етичних методів у кримінально-виконавчих системах тощо. Вважаємо, що поглиблена розробка зазначених та предметно-подібних наукових проблем у підсумку сприятиме удосконаленню адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

Водночас відмітимо, що в зарубіжній науковій традиції питання засобів і способів підвищення дисципліни в'язничного персоналу традиційно відноситься до сфери не юридичних, а соціологічних проблем. Зазначене підтверджується тим, що в зарубіжних публікаціях для характеристики процесу управління персоналом в'язниць використовуються такі термінопоняття, як «візія», «професійна ідентичність», «місія», «компетенції», «лідерство» тощо, які, на нашу думку, мають не юридичний, а соціально-філософський, соціально-психологічний та соціально-педагогічний зміст. Зазначені категорії поки що повільно опосередковуються вітчизняною юридичною наукою. Вважаємо, що для того, аби подібні дефініції знайшли своє закріплення в адміністративно-правовій термінології та українському

законодавстві, необхідно активно досліджувати їх зміст у теорії та здійснювати тлумачення на практиці.

Крім зазначених, при вивченні зарубіжного досвіду правового регулювання дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу мають місце проблеми, пов'язані з доступом до першоджерел – нормативно-правових актів чи інших форм національного права тієї чи іншої країни, покладених в основу зазначеного регулювання. Оскільки такі нормативно-правові акти не належать до конституційного законодавства, а складають зміст галузевого права та носять підзаконний характер (приймаються/розробляються в межах департаменту, відомства чи муніципалітету на федеративному, регіональному чи місцевому рівнях), вони не завжди «викладаються» як контент інтернет-ресурсів. Безпосередня праця з друкованими документами також не завжди можлива, оскільки може бути реалізована лише в межах відповідної програми зарубіжного стажування чи практики.

Одним із можливих способів ліквідації прогалин у вивченні зарубіжного досвіду правового регулювання дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу є узагальнення результатів праць, присвячених особливостям дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері публічного управління. Такі дослідження здійснювали, зокрема, О. В. Губанов [50], Н. В. Долгіх [56], І. П. Лопушанський [133], А. А. Неселевська [153] та ін. науковці, чиїми зусиллями було розширено науково-теоретичне підґрунтя європейського досвіду забезпечення службової дисципліни публічних посадових осіб через заходи дисциплінарної відповідальності та проаналізовано можливості його використання в Україні.

Оскільки в більшості демократичних країн, як і в Україні, служба в пенітенціарній системі прирівнюється до служби в органах державної (публічної) чи муніципальної влади, то, як правило, такі особи мають статус державних чи муніципальних службовців, з поширенням на них дії законодавства про державну (публічну) або муніципальну службу.

Аналіз окремих джерел та результатів вивчення зазначеної проблеми дозволяє виділити певні закономірності нормативного закріплення та функціонування правового інституту дисциплінарної відповідальності публічних/муніципальних службовців у демократичних країнах, врахування яких може бути використане для удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. На нашу думку, такими закономірностями є:

1) врегулювання питання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на публічній службі, нормами або профільних (Австрія, Болгарія, Литва, Естонія, Польща, Франція), або спеціальних (Іспанія, Латвія) законів. Як правило, це закони про публічну (державну) або цивільну службу, дисциплінарні статuti або кодекси. Водночас у деяких країнах (зокрема у Великій Британії) відсутнє єдине законодавство про державну службу, тому поведінку державних службовців регулюють спеціальні етичні кодекси. І, навпаки, прикладом країни з досить розробленим дисциплінарним законодавством є ФРН. Як відомо, ФРН є федеративною країною і її законодавство характеризується певними особливостями, однак кожна із 16-ти земель ФРН має достатньо розвинену підгалузь дисциплінарного права як складову адміністративної галузі. Так, на офіційному сайті федеральної землі Баварія зазначається, що дисциплінарне право в галузі державного управління служить для підтримки життєздатності та доброчесності державних службовців та регулює питання дисциплінарної відповідальності в разі здійснення державними службовцями неправомірних дій та усунення завданої шкоди [279]. Дисциплінарне провадження врегульовується системою джерел, таких, як: Баварський адміністративний процесуальний закон (Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz) [278], Закон про адміністративний суд (Verwaltungsgerichtsordnung) [288], Закон про Баварських державних службовців (Bayerisches Beamtenengesetz) [276], Закон про врегулювання статусного права чиновників у федеральних землях (Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern) [284], Постанова про

компетенцію (Zuständigkeitsverordnung) [289], Баварський дисциплінарний закон [277] тощо. Треба зазначити, що норми баварського дисциплінарного законодавства загалом відповідають, а подекуди дублюють положення Федерального дисциплінарного закону (BDG) [280], зокрема в частині визначення видів дисциплінарних стягнень, процедури, строків тощо;

2) у більшості джерел має місце нормативне закріплення в якості підстави для настання дисциплінарної відповідальності здійснення дисциплінарного проступку. Зокрема, згідно з Федеральним дисциплінарним статутом ФРН від 09 липня 2001 року (зі змінами і доповненнями) [246], державний службовець вважається таким, що вчинив службовий проступок, якщо він винен у порушенні виконання покладених на нього обов'язків. Згідно з цим же Законом, дисциплінарним проступком також вважаються дії, вчинені поза службою, але які істотно зачіпають інтереси відомства, де служить службовець, та впливають на повагу до його посади. Крім зазначеного, у законодавстві зарубіжних країн підставами для дисциплінарної відповідальності вважаються такі дії, як: неналежне виконання службових обов'язків; недотримання правил службової етики; порушення встановлених обмежень та заборон тощо [282].

Найбільш показовим у зазначеному контексті є Закон Естонії «Про публічну службу» [63], у якому закріплено, що «дисциплінарним проступком є: а) умисне невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, у тому числі перебування на службі в стані сп'яніння; б) умисне заподіяння майнової шкоди адміністративній установі чи умисне створення небезпеки, і, як наслідок, виникнення шкоди; в) недостойний вчинок, тобто винне діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам моралі чи етичним вимогам, що застосовуються до чиновника, або такий, що дискредитує адміністративну установу чи чиновника незалежно від того, чи вчинене воно на службі чи поза службою;

3) тяжіння до нормативного закріплення вичерпного переліку видів дисциплінарних стягнень. У переважній більшості країн такий перелік

стягнень охоплює від чотирьох до семи позицій. Найбільш поширеними видами дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до державних та муніципальних службовців, зокрема до персоналу пенітенціарних установ у зарубіжних країнах, є попередження, зауваження, догана, затримка підвищення у ранзі на певний строк, звільнення.

Але існують і деякі особливості. Наприклад, у законодавстві Литовської Республіки до переліку дисциплінарних стягнень віднесено також сувору догану; у Республіці Польща – пониження службового ступеня на строк до двох років, позбавлення можливості підвищення службового ступеня чи взяття участі в конкурсі на підвищення на строк від двох до п'яти років; у Чеській Республіці – зменшення зарплати на п'ятнадцять відсотків на строк до трьох місяців; у Естонській Республіці – зменшення основного окладу до 30 % на термін до шести місяців, штраф у розмірі десятикратного заробітку; у Федеративній Республіці Німеччина – грошовий штраф, зменшення окладу, скорочення пенсійного забезпечення, відмова у виплаті пенсійного забезпечення; у Швейцарії – штраф у розмірі до 500 франків, зняття пільг на проїзд, тимчасове відсторонення від роботи, пониження у посаді, зниження посадового окладу, позбавлення чергового підвищення посадового окладу; у Австрійській Республіці – штраф у розмірі половини місячного окладу, штраф у розмірі від одного до п'яти місячних окладів; у Французькій Республіці – виключення зі списку просування по службі, тимчасове відсторонення від займаної посади до п'ятнадцяти днів або від шести місяців до двох років; пониження рангу, примусовий вихід на пенсію тощо;

4) законодавче закріплення переліку органів (суб'єктів), уповноважених приймати рішення щодо накладання дисциплінарних стягнень. Як правило, у зарубіжних країнах до таких належать: а) керівник; б) дисциплінарна комісія (дисциплінарний суд); в) орган чи агенція, які призначили цю особу на посаду. Щодо керівника як суб'єкта дисциплінарної влади, то у законодавстві практично усіх країн ЄС існує обмеження на одноособове прийняття ним рішення про застосування до підлеглої йому особи стягнення, за винятком

дрібного дисциплінарного проступку. У більшості випадків таке право реалізується керівником після консультацій з представниками консультативної, погоджувальної чи арбітражної служби (органу). Така процедура, наприклад, існує в системі публічної служби Великої Британії [281]. Більш поширеною є модель, коли до прийняття рішення про дисциплінарну відповідальність службовця залучається два суб'єкта – керівник і дисциплінарна комісія (комітет, рада), як, наприклад, в Австрійській Республіці, Республіці Болгарія, Чеській Республіці. Показовим у цьому плані є досвід Республіки Польща, законодавством якої передбачено утворення дисциплінарних комісій відомств і Вищої дисциплінарної комісії Цивільної служби. При цьому «дисциплінарна комісія відомства розглядає справи в першій інстанції, а Вища дисциплінарна комісія цивільної служби розглядає справи у другій інстанції, тобто, апеляції на ухвали дисциплінарних комісій відомств» [56, с. 105];

5) досить жорстке регламентування дисциплінарного провадження та процедури оскарження його результатів. Як і в попередніх випадках, законодавство зарубіжних країн тяжіє до закріплення принципів аспектів здійснення дисциплінарного провадження. Ними, на нашу думку, є: а) часові межі; б) права і обов'язки сторін; в) форма розгляду справи по суті. У питанні строків проведення дисциплінарного провадження законодавство зарубіжних країн відрізняється різноманітністю. Наприклад, за законодавством Польщі, дисциплінарний процес не може бути розпочато по закінченню трьох місяців з дня отримання генеральним директором відомства повідомлення про дисциплінарне правопорушення підпорядкованого йому працівника, проте може бути порушено протягом двох років після його здійснення. У більшості випадків часовими межами можливості притягнення публічного службовця до дисциплінарної відповідальності є терміни від одного до шести місяців.

Заслуговує на увагу наявна в проаналізованому законодавстві норма про обов'язковість отримання від особи-порушника письмових пояснень щодо факту вчинення дисциплінарного проступку, його причин, вказівки на інші

обставини, які пояснюють протиправну поведінку службовця. Також у зазначеному контексті корисним для вітчизняної практики удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України може бути досвід Австрійської Республіки щодо обов'язкової відкритості слухань про дисциплінарне правопорушення та залучення до зазначеної процедури дисциплінарного адвоката; досвід ФРН з підготовки до дисциплінарних слухань, яка полягає у формуванні «досьє» на особу-правопорушника, яке повинне містити інформацію про його особисту і професійну кар'єру, про попередні дисциплінарні провадження, про факти, які демонструють порушення дисципліни, а також іншу інформацію і докази, які стосуються вирішення справи [246].

Щодо особливостей процедури оскарження рішення про застосування дисциплінарних стягнень, то найпоширенішим варіантом залишається модель, коли таке рішення оскаржується або в дисциплінарній комісії, або в суді. Зокрема, відповідно до законодавства ФРН, за результатами розгляду дисциплінарного провадження палата з дисциплінарних питань судів адміністративної юрисдикції приймає рішення, на яке публічний службовець, відносно якого здійснювався розгляд, у разі своєї незгоди має право подати скаргу до Федерального дисциплінарного суду [133, с. 53]. А відповідно до законодавства штату Канзас (США), незалежним органом, що розглядає та врегульовує апеляції, подані державними, окружними й муніципальними службовцями цивільної служби, кандидатами на роботу і компетентними органами, є Комісія з цивільної служби. Зазначена комісія, забезпечуючи можливість апеляції та надання справедливих і неупереджених рішень, після повного та всебічного розгляду апеляції уповноважена підтримати або змінити дисциплінарні заходи, але не посилити їх. Структурно Комісія з цивільної служби є тристороннім органом – складається із осіб, яких на трирічний термін призначають мер, міська рада та міська служба. Збори Комісії проводяться щомісячно та є відкритими для громадськості [281].

Окремо слід виділити зарубіжний досвід фіксації та аналізу дисциплінарної практики в системах пенітенціарних установ. Зауважимо, що зазначена проблема була предметом розгляду в одній із наших наукових праць, опублікованих у зарубіжному науковому виданні [283]. Зокрема, у зазначеній статті у процесі порівняння нормативного регулювання та практики застосування дисциплінарних стягнень працівників пенітенціарних установ Німеччини, Польщі та України було з'ясовано, що, незважаючи на різний ступінь урегульованості зазначеної сфери публічного управління нормами законодавства, процедура фіксації та аналізу дисциплінарної практики, суб'єктами якої є персонал пенітенціарних установ, у зазначених країнах суттєво різняться. Було доведено, що в Німеччині та Україні аналіз застосування дисциплінарних стягнень до працівників пенітенціарних установ відноситься до загальної статистики, тобто чіткої та окремої статистики з цього питання не ведеться, тоді як Польща приділяє зазначеному питанню набагато більше уваги. Зокрема, у Польщі проводиться поглиблене дослідження діяльності та дотримання законності та нормативної бази щодо працівників слідчих ізоляторів, і навіть здійснюється детальний аналіз статистичних даних щодо кількості накладених на зазначену категорію суб'єктів дисциплінарних стягнень. Відповідно, було наголошено на потребі визначення в Україні органу, який би контролював практику притягнення до дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України [283].

Відповідно, для удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України вважаємо корисним запровадження таких апробованих у зарубіжних країнах елементів правового регулювання зазначеного інституту, як: а) існування незалежного спеціалізованого дисциплінарного суду; б) запровадження інституту дисциплінарного адвоката; в) законодавче закріплення вимоги надання для процедури дисциплінарного провадження «дисциплінарного дос'є» особи, щодо якої здійснюється таке провадження; г) поширення дисциплінарної

відповідальності на осіб, які раніше перебували на службі в ДКВС України та скоїли правопорушення, яке завдає шкоди авторитету такої служби.

Підсумовуючи результати питання вивчення та запровадження в Україні кращих зразків досвіду правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ, зазначимо, що загальними *передумовами* для його реалізації вважаємо: а) подальший інституційний та нормативний розвиток сфери публічного управління та управління у сфері державної, публічної та муніципальної служби; б) ефективне реформування пенітенціарної системи; в) запровадження дисциплінарної юрисдикції, прийняття Дисциплінарного статуту пенітенціарної системи.

Щодо *напрямів* реалізації в Україні позитивного зарубіжного досвіду реалізації правового інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ, то такий досвід, як результат міжнародного співробітництва, має, на нашу думку, реалізовуватися на *загальному та спеціальному* рівнях.

Вважаємо, що на *загальному* рівні формами реалізації такого досвіду можуть бути: а) правове забезпечення реформування зазначеної сфери шляхом трансформації, імплементації визначених норм у національне законодавство, відсилання до міжнародно-правових норм; б) співпраця України з відповідними європейськими та міжнародними інституціями у сфері публічного управління, пенітенціарній сфері; в) співпраця у межах реалізації проєктів правової допомоги.

Спеціальний рівень запровадження позитивного зарубіжного досвіду реалізації правового інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ, на нашу думку, може конкретизуватися в таких формах, як: а) реалізація спільних проєктів співробітництва між урядом України, Міністерством юстиції України та відповідними органами та країни-партнера (групи країн), що координують питання в'язничного менеджменту та підготовки в'язничного персоналу; б) проведення спільних обговорень

проблем, пов'язаних із забезпеченням необхідного рівня дисципліни в'язничного персоналу та пошуку їх вирішення на міжнародних наукових і науково-практичних заходах; в) розробка і запровадження програм наукових стажувань з метою вивчення зарубіжного досвіду у зазначеній сфері.

Таким чином, завершуючи аналіз стану вивчення та запровадження в Україні кращих зразків зарубіжного досвіду правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ, наголосимо на тому, що наразі вивчення та запровадження зазначеного досвіду не позбавлене певних проблем теоретичного (наукового) та практичного характеру. Як наукова проблема окремі аспекти правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ у зарубіжних країнах висвітлюються в загальному контексті праць, пов'язаних або з вивченням пенітенціарної політики, пенітенціарних систем, проблем сучасного в'язничного менеджменту; або з проблемами юридичної відповідальності осіб, задіяних на публічній та муніципальній службі в зарубіжних країнах. Щодо змісту правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ у зарубіжних країнах, то він насамперед, зумовлюється загальним змістом кримінально-виконавчої політики держави та її політикою у сфері публічного управління.

Зважаючи на зазначене вище, найбільш корисними для удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України вважаємо запровадження на національному ґрунті таких апробованих у зарубіжних країнах елементів, як: а) існування незалежного спеціалізованого дисциплінарного суду; б) прийняття єдиного нормативного документу дисциплінарного характеру (Статуту) для державних/муніципальних службовців; в) запровадження інституту дисциплінарного адвоката; г) законодавче закріплення вимоги надання для процедури дисциплінарного провадження «дисциплінарного дос'є» особи, щодо якої здійснюється таке провадження; г) поширення дисциплінарної

відповідальності на осіб, які раніше перебували на службі в ДКВС України та скоїли правопорушення, яке завдає шкоди авторитету такого роду службі. Більшість із зазначених елементів знайшли відображення у вигляді пропозицій до законодавства, сформульованих у п. 3.3 дисертації.

3.3 Пропозиції щодо вдосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України

Одним із висновків, здобутих у процесі дослідження, є той, що ефективне функціонування пенітенціарної системи України та органів, які утворюють її основу, сприяє успішному розвитку нашої держави як демократичної, правової і соціальної. Тому процес реформування ДКВС України ми розцінюємо як індикатор успіху державної кримінально-виконавчої політики України, її здобутків у співробітництві з ЄС у зазначеній сфері. Водночас зазначене реформування не може розглядатися як самоціль, а має здійснюватися послідовно й комплексно, у межах цілісної концепції реформування усієї системи публічного управління. Відтак визначення основних напрямів і шляхів удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України можливе лише в контексті більш широкого підходу, а саме визначення шляхів і напрямів удосконалення публічного адміністрування як такого.

Узагальнення результатів здійсненого дослідження дозволяє до основних напрямів удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України віднести: а) удосконалення чинних та проєктних нормативно-правових актів, що регулюють дисциплінарну відповідальність персоналу ДКВС України; б) удосконалення організаційних засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України; в) удосконалення процедури дисциплінарного провадження в системі органів і установ ДКВС України; г) удосконалення процедури комплектування, професійної підготовки та перепідготовки

персоналу ДКВС України; г) удосконалення методичного забезпечення (у формі роз'яснень, методичних рекомендацій тощо) процедур реалізації дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України; д) удосконалення вивчення та запровадження зарубіжного досвіду реалізації інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ.

З огляду на зазначене вище, сформуємо конкретні пропозиції відповідно до визначених напрямів.

А). У напрямі вдосконалення законодавства, що регулює дисциплінарну відповідальність персоналу ДКВС України, пропонуємо:

1. Доповнити проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]) нормою про мету дисциплінарної відповідальності в пенітенціарній системі. Зокрема, ч. 1 ст. 10 проєкту викласти в такій редакції: *«За вчинення дисциплінарного проступку особи рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи несуть дисциплінарну відповідальність згідно з цим Статутом. Метою дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарної системи є зміцнення законності і правопорядку, стимулювання сумлінного ставлення персоналу до виконання службових і трудових обов'язків, забезпечення виконання завдань, покладених на пенітенціарну систему».*

2. Доповнити проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]) нормою про превентивну та аналітичну ціль службового розслідування у пенітенціарній системі. Зокрема, ч. 2 ст. 13 зазначеного проєкту викласти у такій редакції: *«Службове розслідування проводиться з метою своєчасного, повного та об'єктивного з'ясування всіх обставин можливого вчинення особою рядового або начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи дисциплінарного проступку, встановлення причин і умов його вчинення, вини, ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, розміру завданої шкоди та усунення її наслідків, а також з метою аналізу, виявлення*

та усунення причин і умов, що сприяли вчиненню такого дисциплінарного проступку».

3. Доповнити проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]) нормою про орган, який має здійснювати кінцевий облік, аналіз і узагальнення дисциплінарної практики в пенітенціарній системі. Зокрема, ч. 3 ст. 23 проєкту викласти в такій редакції: *«3. Кінцевий облік заохочень і дисциплінарних стягнень, що застосовуються до персоналу органів і установ пенітенціарної системи, а також їх аналіз і узагальнення окладається на центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації».*

4. Доповнити проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]), у частині переліку дисциплінарних стягнень, які можуть бути застосовані до осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної, таким видом дисциплінарного стягнення, як позбавлення премії або зменшення її розміру. Зокрема, ч. 2. ст. 12 проєкту викласти в такій редакції: *«2. На осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) позбавлення або зменшення розміру премії; 5(4)) попередження про неповну службову відповідність; (...).*

5. Доповнити проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]), у частині зобов'язальних дій кожної особи рядового або начальницького складу органів та установ пенітенціарної системи у разі виявлення порушень вимог закону, зловживань чи інших правопорушень нормою про те, що під такі вимоги підпадають і особи, які проходять службу (навчання) у навчальному закладі ДКВС України. Зокрема, ч. 2 ст. 4 *«Обов'язки рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи»* викласти в такому формулюванні: *« (...) 2. У разі виявлення порушень вимог закону,*

зловживань чи інших правопорушень у службовій діяльності особа рядового або начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи, а також навчального закладу, що входять до її складу, повинна вжити заходів щодо припинення цих правопорушень та доповісти про це безпосередньому або старшому прямому керівнику».

6. Доповнити проєкт Закону України «Про пенітенціарну систему» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]), у частині переліку дій, що охоплюються поняттям «дисциплінарний проступок» такою дією, як булінг та мобінг. Зокрема, ч. 2 ст. 11 викласти таким чином: «2. Дисциплінарним проступком є: (...); 8) самовільне відлучення курсантів з розташування закладу освіти; 9) булінг, мобінг; 10 (9)) порушення прав людини, приниження її честі та гідності під час виконання службових обов'язків»(...).

Б.) У напрямі удосконалення організаційно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України пропонуємо:

1. Розробити та запровадити в діяльності органів і установ ДКВС України систему оціночних показників того чи іншого порушення службової дисципліни з присвоєнням йому відповідної кількості балів (від одного до п'яти) та фіксуванням сумарної кількості таких балів у «дисциплінарній картці» особи із числа персоналу ДКВС України для подальшого прийняття рішення про просування працівника ДКВС України по службі чи продовження з ним трудового договору (контракту);

2. Розробити та запровадити в системі органів і установ ДКВС України форму статистичної звітності (за зразком додатку А до дисертації) про загальну кількість допущених особами із числа її персоналу порушень дисципліни; дисциплінарних проваджень; результатів дисциплінарних проваджень з подальшим узагальненням даних на рівні міжрегіональних управлінь чи спеціально визначеного відділу Міністерства юстиції України;

3. Активізувати наукові пошуки щодо теоретичного обґрунтування концептуальної моделі дисциплінарної юстиції та дисциплінарної адвокатури в Україні, які, на нашу думку, є необхідними елементами інституту публічної

служби та інструментами врегулювання дисциплінарної відповідальності у таких структурах, як ДКВС України.

В) З метою вдосконалення процедури і порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб із числа персоналу ДКВС України пропонуємо:

1. Доповнити проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]) нормою про презумпцію невинуватості особи, щодо якої здійснюється службове розслідування. Зокрема, ч. 3 ст. 13 зазначеного проєкт викласти у такій редакції: *«Службове розслідування проводиться на засадах неупередженості та рівності всіх осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи перед законом незалежно від займаної посади, спеціального звання, наявних у них державних нагород України, відзнак Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України і заслуг перед державою. Особа, щодо якої здійснюється службове розслідування, вважається невинуватою у здійсненні дисциплінарного проступку, доки факт його здійснення, а також факт вини такої особи не буде встановлено дисциплінарною комісією».*

2. Доповнити проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]) нормою про обставини, які виключають дисциплінарну відповідальність осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи. Зокрема, доповнити розділ IV проєкту статтею 12 *«Обставини, що виключають дисциплінарну відповідальність осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи»*, змінивши відповідно порядковий номер наступних статей, у такому формулюванні: *«Обставинами, які виключають дисциплінарну відповідальність осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи, є: – правомірне виконання своїх службових повноважень; – виправданий службовий ризик; – невиконання незаконного наказу або вимог керівника*

органу, установи чи підрозділу ДКВС України; – закінчення строку притягнення до дисциплінарної відповідальності, яким є термін 6 місяців».

3. Доповнити проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]) нормою про обов'язки працівника, стосовно якого проводиться службове розслідування. Зокрема, доповнити розділ IV проєкту статтею 20 «Обов'язки особи, щодо якої здійснюється службове розслідування», змінивши відповідно порядковий номер наступних статей, у такому формулюванні: «Особа, щодо якої проводиться службове розслідування, зобов'язана: з'являтися на вимогу особи або комісії, яка проводить дисциплінарне провадження; утримуватися від діянь, які можуть заважати якісному й об'єктивному проведенню службового розслідування; надавати відповідні пояснення; у разі неможливості з'явитися з поважних причин, повідомити про це та здійснювати контактування через засоби зв'язку або обраного представника».

4. Доповнити проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]) нормами про дисциплінарного адвоката. Зокрема: 1) ч. 1. ст. 20 викласти в такій реакції: «1. Під час проведення службового розслідування особа рядового або начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи має право на захист, що полягає в наданні їй можливості надавати письмові пояснення щодо обставин вчинення дисциплінарного проступку та докази правомірності своїх дій, особисто або через свого представника (адвоката); 2) ст. 20 зазначеного законопроекту доповнити ч. 11 у такій редакції: «11. Адвокат особи рядового або начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи, як учасник дисциплінарного провадження, має право: 1) надавати правову інформацію, консультації і роз'яснення з правових питань, що виникають у процесі службового розслідування; 2) складати й подавати заяви, скарги, процесуальні та інші документи; 3) захищати права, свободи й законні інтереси особи, яка притягається до дисциплінарної

відповідальності; 4) представляти інтереси потерпілого під час оскарження прийнятого в дисциплінарному провадженні рішення».

5. Міністерству юстиції розробити та прийняти відповідні інструкції чи положення щодо порядку здійснення дисциплінарного провадження в системі органів і установ ДКВС України.

Г) Щодо вдосконалення процедури комплектування, професійної підготовки та перепідготовки персоналу ДКВС України пропонуємо:

1. Запровадити використання під час процедури прийому на службу в ДКВС України дані спеціалізованого реєстру осіб, яким заборонено працювати в правоохоронних органах у зв'язку зі звільненням їх з попереднього місця служби за дисциплінарні правопорушення.

2. Приділяти більш значну увагу щодо вивчення нормативно-правових актів, пов'язаних з питаннями дисципліни та дисциплінарної відповідальності в системі органів і установ ДКВС України, а також формуванню необхідних компетентностей на основі отриманих знань. З цією метою пропонуємо переглянути програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації службових осіб із числа персоналу ДКВС України з тим, щоб у їх змісті як обов'язкову навчальну дисципліну було передбачено вивчення змістового модулю «Дисциплінарна відповідальність». Крім того, важливою практичною складовою такого вивчення вважаємо аналіз під час навчальних занять конкретних ситуацій, пов'язаних із випадками порушення службової та трудової дисципліни особами із числа персоналу ДКВС України, дисциплінарних проваджень, що здійснювалися за фактами таких порушень, а також судової практики, пов'язаної з оскарженням результатів дисциплінарних проваджень.

3. Включити до програм службової підготовки рядового і начальницького складу органів і установ ДКВС України вивчення основних міжнародно-правових документів, які закріплюють стандарти діяльності пенітенціарних установ та здійснення публічної служби, таких, як Європейські пенітенціарні правила [58], Мінімальні стандартні правила ООН стосовно ставлення до

засуджених [148], Додаток до Рекомендації №R (2000) 6 Комітету Міністрів Ради Європи про статус публічних службовців у Європі [55] тощо.

Г). Щодо вдосконалення методичного забезпечення процедур реалізації дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС необхідним вважаємо:

1. Забезпечити розробку та розміщення на офіційному інформаційному сервісі ДКВС України методичного посібника, у якому б детально розглядалися питання дисциплінарної відповідальності та процедурні аспекти дисциплінарного провадження, містилися б нормативно-правові акти, які стосуються питання притягнення осіб з числа персоналу ДКВС до дисциплінарної відповідальності з чітким алгоритмом дій усіх причетних осіб;

2. Узагальнити перелік поширених дисциплінарних проступків та перелік можливих стягнень відповідно до кожного такого дисциплінарного проступку. Вважаємо, що такий перелік, з одного боку, спростить вибір стягнення при прийнятті рішення про застосування заходу дисциплінарного впливу керівником, а з іншого, – матиме додатковий виховний вплив на працівників;

3. Розширити за участі Міністерства юстиції України, ДКВС України, її міжрегіональних управлінь практику проведення наукових, науково-практичних, організаційно-методичних та ін. форумів, заходів, конференцій, нарад з питань дотримання дисципліни і законності персоналом органів і установ ДКВС України, відповідно, із щорічним моніторингом їх результатів.

4. Розробити методичні рекомендації або настанову для керівників та працівників кадрових підрозділів із питань дисциплінарного провадження в ДКВС України.

Д) Щодо вдосконалення вивчення та запровадження зарубіжного досвіду реалізації інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ вважаємо за необхідне:

1. Активізувати зусилля наукової спільноти щодо вивчення зарубіжного досвіду реалізації інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ та осіб, задіяних на публічній службі;

2. Запровадити зарубіжний досвід забезпечення права на правову допомогу особі з числа персоналу пенітенціарної установи під час здійснення щодо неї дисциплінарного провадження, зокрема, через інститут «дисциплінарного адвоката».

3. Розробити й запровадити регулярний обмін досвідом у різних формах між представниками ДКВС України та відповідними органами і установами зарубіжних країн з питань дисциплінарної відповідальності персоналу.

На нашу думку, надані пропозиції, серед низки інших, сприятимуть удосконаленню адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу системи органів і установ ДКВС України та їх подальшому розвитку.

Висновки до розділу 3

1. Систематизовано та розкрито зміст проблем реалізації адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Доведено необхідність виділення сфер прояву зазначених проблем на рівнях: а) теоретичного розуміння; б) нормативно-інституційного закріплення; в) практичної реалізації. Здійснено адміністративно-правову характеристику зазначених проблем. Доведено, що на практичному рівні проблеми адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України об'єктивуються у вигляді: а) недоліків дисциплінарної практики; б) недосконалої судової практики; в) особливостей правової свідомості та правової культури персоналу ДКВС України.

2. Здійснено порівняння отриманої статистичної інформації щодо показників дисциплінарної практики в одному із міжрегіональних управлінь ДКВС України з результатами теоретичної частини дисертаційного дослідження. Отримано висновок про їх збіг за основними параметрами. Здійснено аналіз судової практики, пов'язаної з оскарженням застосованих до персоналу одного з міжрегіональних управлінь ДКВС України

дисциплінарних стягнень. Отримано висновок про те, що її вади, крім іншого, спричинені проблемами функціонування адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Здійснено аналіз результатів опитування, метою якого було з'ясування думки цільової аудиторії щодо проблемних питань, пов'язаних з адміністративно-правовими засадами дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, дисциплінарною та судовою практикою, а також бачення респондентами шляхів їх вирішення. Отримано результати, які підтвердили запропоновану в дисертації концепцію адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

3. Досліджено, систематизовано та узагальнено зарубіжний досвід забезпечення дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ. Установлено, що зміст правового регулювання дисциплінарної відповідальності зазначеної категорії осіб у зарубіжних країнах зумовлюється загальним змістом кримінально-виконавчої політики держав та їх політикою у сфері публічного управління. Доведено, що детермінантами впливу на тенденції і зміст нормативно-правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу в демократичних країнах є: а) посилення участі регіональної та місцевої влади в управлінні пенітенціарними установами; б) пріоритетне значення їх ресоціалізаційного, а не контролюючого функціоналу; в) переважання цивільного характеру служби, що реалізується персоналом; г) збільшення питомої ваги у «в'язничних» посадах посад не наглядового, а соціально-виховного характеру; г) гуманітарний зміст професійної підготовки персоналу. Проаналізовано основні джерела та виявлено особливості нормативного закріплення в зарубіжних правових системах інституту дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу: а) закріплення нормами профільних або спеціальних законів; б) визнання підставою для настання дисциплінарної відповідальності здійснення дисциплінарного проступку; в) вичерпне нормативне закріплення органів, наділених дисциплінарною владою; г) вичерпне закріплення видів

дисциплінарних стягнень; г) чітка регламентація процедури дисциплінарного провадження; д) чітка процедура оскарження його результатів.

4. Обґрунтовано доцільність запровадження на національному ґрунті апробованих у зарубіжних країнах інструментів підвищення ефективності інституту дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу: а) існування незалежного спеціалізованого дисциплінарного суду, дисциплінарної адвокатури; б) регулювання зазначеної сфери суспільних відносин нормативним документом дисциплінарного характеру (Статутом); в) формування «дисциплінарного досьє» для усіх категорій осіб, задіяних на державній/муніципальній службі; г) поширення дисциплінарної відповідальності на категорію осіб, які раніше перебували на службі в пенітенціарній установі та скоїли правопорушення, яке завдає шкоди авторитету такого роду службі. Визначено передумовами основні напрями реалізації, актуальні форми запровадження зарубіжного досвіду правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ на національному ґрунті.

5. Доведено, що удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України має здійснюватися за напрямками: а) удосконалення законодавства, що регулює дисциплінарну відповідальність персоналу ДКВС України; б) удосконалення організаційно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України; в) удосконалення процедури дисциплінарного провадження в ДКВС України; г) удосконалення процедури комплектування, професійної підготовки та перепідготовки персоналу ДКВС України; г) удосконалення методичного забезпечення процедур реалізації дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України; д) удосконалення вивчення та запровадження зарубіжного досвіду реалізації інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ.

6. Обґрунтовано, пояснено та сформульовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної

відповідальності персоналу ДКВС України. Зокрема, у напрямі удосконалення законодавства, що регулює дисциплінарну відповідальність персоналу ДКВС України.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання, що полягає в дослідженні адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності ДКВС України, унаслідок вирішення якого сформульовано низку висновків і пропозицій, спрямованих на удосконалення адміністративно-правового регулювання в зазначеній сфері. Зокрема:

1. Розглянуто наявні результати та обґрунтовано методологічно-функціональну парадигму дослідження адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Доведено доцільність комплексного використання в процесі дослідження загальнофілософських, загальнонаукових та спеціально-юридичних методів та застосування особливої методологічно-функціональної парадигми, параметрами якої є: 1) загальний контекст розвитку правової системи України; 2) актуальна концепція розвитку сфери публічного (державного) управління та адміністрування; 3) основні тенденції розвитку галузі адміністративного права; 4) зміст категоріально-понятійного апарату, пов'язаного з предметом дослідження. Проаналізовано співвідношення понять адміністративно-правового регулювання, механізму адміністративно-правового регулювання та адміністративно-правових засад. Запропоновано визначення поняття адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України як комплексу основних методологічних характеристик та принципів регулювання суспільних відносин в окресленій сфері, які закріплюються нормами переважно адміністративного права, та передбачає: а) категоріальний; б) нормативно-правовий; в) організаційно-управлінський рівень забезпечення. Розкрито зміст зазначеного поняття.

2. Досліджено становлення та розвиток на українських теренах адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, та доведено їх

пов'язаність із загальними процесами розвитку держави і права України; історією кримінально-виконавчої (пенітенціарної) системи; генезою інститутів державної служби та дисциплінарної відповідальності посадової (службової) особи. Запропоновано в історії розвитку правового регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань, виділяти періоди: 1) доінституційної генези (IX – XVII ст. ст., Руська держава і право – Козацька держава і право); 2) розвиток у межах інституту публічної (державної) служби (XVIII ст. – початок XIX ст.); 3) інституційний розвиток (початок XIX – до 1917 р.); 4) радянський період (1917-1991 р.р.); 5) сучасний стан (з 1991 р.). У відповідності до виділених періодів здійснено історико-правову характеристику функціонування на теренах України інституту дисциплінарної відповідальності осіб, задіяних на службі у сфері виконання покарань.

3. Надано визначення та проаналізовано нормативну складову адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Розроблено концепцію та реалізовано алгоритм вивчення нормативної основи адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, який передбачає: 1) формування поняття адміністративно-правового статусу ДКВС України; 2) визначення системи нормативно-правових актів, у яких зазначене поняття об'єктивується; 3) обґрунтування поняття адміністративно-правового статусу персоналу ДКВС України; 4) визначення системи нормативно-правових актів, у яких об'єктивується адміністративно-правовий статус та дисциплінарна відповідальність персоналу ДКВС України. Обґрунтовано взаємозв'язок змісту адміністративно-правового статусу ДКВС України, адміністративно-правового статусу її персоналу зі змістом поняття адміністративно-правових засад. Доведено, що нормативну основу адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України складає система нормативно-правових актів, належних переважно до галузі адміністративного права, які комплексно закріплюють та регулюють: 1) елементи

адміністративно-правового статусу ДКВС України та її персоналу; 2) дисциплінарні правовідносини, які виникають у ДКВС України у зв'язку зі здійсненням особами із числа її персоналу дисциплінарних правопорушень; 3) процедурний порядок здійснення у ДКВС України дисциплінарного провадження. Сформовано систему нормативно-правових актів, у нормах яких об'єктивуються адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Здійснено адміністративно-правову характеристику Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу» як профільного законодавчого акту, покликаного реалізувати цілі, завдання і зміст діяльності ДКВС України. Доведено, що зміст закону в загальних рисах відповідає потребам комплексного регулювання зазначеної сфери суспільних відносин, проте дисциплінарна відповідальність персоналу ДКВС України його нормами не регулюється, що зумовлює потребу в спеціальному акті статутного характеру.

4. Обґрунтовано концепцію дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України як виду юридичної та соціальної відповідальності; сформовано її поняття, виділено ознаки. Запропоновано під дисциплінарною відповідальністю персоналу ДКВС України розуміти зазнання (претерпіння) особою із числа зазначеної категорії осіб, винною в порушенні визначених норм службової та трудової дисципліни у формі дисциплінарного проступку, примусових заходів (стягнень), що мають вираження в позбавленні певних благ особистого, майнового чи організаційного характеру, здійснюються посадовими особами в порядку підлеглості та у визначеній законом процедурній формі. Проаналізовано підходи до розуміння підстав, змісту, принципів, мети дисциплінарної відповідальності та сформовано основні параметри адміністративно-правової характеристики дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Виділено та проаналізовано особливості адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Доведено, що зазначений інститут: 1) відповідає загальним принципам та нормативним засадам

юридичної відповідальності; 2) обумовлюється змістом адміністративно-правового статусу суб'єктів-носів; 3) регламентується адміністративно-правовими нормами та нормами інших галузей права; 4) має прогалини у стані адміністративно-правового регулювання. Виділено та проаналізовано ознаки дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, до яких віднесено такі, що: а) виникають у результаті здійснення дисциплінарного проступку; б) є винними в порушенні службових/посадових обов'язків чи трудової дисципліни; в) мають вираження у дії чи бездіяльності; г) допускаються свідомо чи з необережності; ґ) тягнуть за собою дисциплінарне стягнення; д) мають чітко регламентований процедурний характер; ж) застосовуються в порядку підлеглості. Обґрунтовано виділення загального та спеціального видів дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

5. Охарактеризовано дисциплінарні стягнення, які можуть бути застосовані до персоналу ДКВС України. Виділено їх ознаки, обґрунтовано класифікацію та особливості нормативного закріплення. Обґрунтовано основні параметри адміністративно-правової характеристики дисциплінарних стягнень, які застосовуються: 1) до осіб рядового і начальницького складу ДКВС України; 2) до спеціалістів, які не мають спеціальних звань; 3) до осіб, які працюють у ДКВС України за трудовим договором. Доведено, що зазначений інститут не знаходить належного закріплення в законодавстві, зокрема через відсутність універсального нормативно-правового акту статутного характеру – Дисциплінарного статуту ДКВС України.

6. З'ясовано та охарактеризовано особливості дисциплінарного провадження в органах і установах ДКВС України. Запропоновано виділення: а) дисциплінарних проваджень щодо застосування до осіб із числа персоналу ДКВС України заохочення; б) дисциплінарних проваджень щодо застосування до осіб із числа персоналу ДКВС України заходів дисциплінарного примусу. Проаналізовано нормативно-правові акти, норми яких покладено в основу здійснення дисциплінарного провадження щодо застосування до осіб із числа персоналу ДКВС заходів дисциплінарного примусу. Обґрунтовано

необхідність закріплення на нормативному рівні сформованої системи принципів дисциплінарного провадження, його цілей та мети. Визначено поняття, обґрунтовано перелік та здійснено класифікацію суб'єктів дисциплінарного провадження у ДКВС України. Досліджено особливості адміністративно-правового закріплення дисциплінарного статусу: 1) суб'єктів із числа виділених категорій персоналу ДКВС України, щодо яких може бути здійснено дисциплінарне провадження; 2) суб'єктів дисциплінарної влади у ДКВС України; 3) інших осіб, які сприяють здійсненню дисциплінарного провадження у ДКВС України. Проаналізовано та обґрунтовано систему нормативно-правових актів, на підставі яких здійснюється дисциплінарне провадження у ДКВС України. Установлено, що адміністративно-правове регулювання дисциплінарного статусу учасників дисциплінарного провадження у ДКВС України є неповним, зокрема в частині закріплення змісту їх прав та обов'язків. Сформовано пропозиції щодо удосконалення зазначеного напрямку адміністративно-правового регулювання. Обґрунтовано поняття та розкрито зміст стадій (етапів) дисциплінарного провадження у ДКВС України. Доведено доцільність виділення: 1) початкової стадії (порушення дисциплінарного провадження); 2) стадії здійснення службового розслідування; 3) розгляду справи по суті з прийняттям рішення; 4) виконання рішення органу дисциплінарної влади. Обґрунтовано специфіку стадії оскарження рішення в дисциплінарному провадженні, яку запропоновано розглядати як окремий вид адміністративного процесу. Доведено, що особливостями адміністративно-правового регулювання дисциплінарного провадження у ДКВС України є: а) регламентація нормами не лише адміністративного, але й інших галузей права (службового, трудового); б) спрощена процедурна форма в порівнянні з адміністративним чи виконавчим провадженням; в) неповнота нормативного закріплення дисциплінарного статусу суб'єктів дисциплінарного провадження; г) неповнота нормативного закріплення етапів (стадій) здійснення.

7. Систематизовано та розкрито зміст проблем реалізації адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Доведено необхідність виділення сфер прояву зазначених проблем на рівнях: а) теоретичного розуміння; б) нормативно-інституційного закріплення; в) практичної реалізації. Здійснено адміністративно-правову характеристику зазначених проблем. Доведено, що на практичному рівні проблеми адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України об'єктивуються у вигляді: а) недоліків дисциплінарної практики; б) недосконалої судової практики; в) особливостей правової свідомості та правової культури персоналу ДКВС України. Здійснено порівняння отриманої статистичної інформації щодо показників дисциплінарної практики в одному із міжрегіональних управлінь ДКВС України з результатами теоретичної частини дисертаційного дослідження. Отримано висновок про їх співпадіння за основними параметрами. Здійснено аналіз судової практики, пов'язаної з оскарженням застосованих до персоналу одного з міжрегіональних управлінь ДКВС України дисциплінарних стягнень. Отримано висновок про те, що її вади, крім іншого, спричинені проблемами функціонування адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Здійснено аналіз результатів проведеного дисертантом опитування, метою якого було з'ясування думки цільової аудиторії щодо питань, пов'язаних з адміністративно-правовими засадами дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, дисциплінарою та судовою практикою, а також баченням респондентами шляхів їх поліпшення. Отримано результати, які підтвердили запропоновану в дисертації концепцію адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України та напрямів щодо їх удосконалення.

8. Досліджено та узагальнено зарубіжний досвід забезпечення дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ. Установлено, що зміст правового регулювання дисциплінарної

відповідальності зазначеної категорії осіб у зарубіжних країнах зумовлюється загальним змістом кримінально-виконавчої політики держав та їх політикою у сфері публічного управління. Доведено, що детермінантами впливу на тенденції і зміст нормативно-правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу в демократичних країнах є: а) посилення участі регіональної та місцевої влади в управлінні пенітенціарними установами; б) пріоритетне значення їх ресоціалізаційного, а не контролюючого функціоналу; в) переважання цивільного характеру служби, що реалізується персоналом; г) збільшення питомої ваги у «в'язничних» посадах посад не наглядового, а соціально-виховного характеру; г) гуманітарний зміст професійної підготовки персоналу. Проаналізовано основні джерела та виявлено особливості нормативного закріплення в зарубіжних правових системах інституту дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу: а) закріплення нормами профільних або спеціальних законів; б) визнання підставою для настання дисциплінарної відповідальності здійснення дисциплінарного проступку; в) вичерпне нормативне закріплення органів, наділених дисциплінарною владою; г) вичерпне закріплення видів дисциплінарних стягнень; г) чітка регламентація процедури дисциплінарного провадження; д) чітка процедура оскарження його результатів. Обґрунтовано доцільність запровадження на національному ґрунті апробованих у зарубіжних країнах інструментів підвищення ефективності інституту дисциплінарної відповідальності в'язничного персоналу: а) існування незалежного спеціалізованого дисциплінарного суду, дисциплінарної адвокатури; б) регулювання зазначеної сфери суспільних відносин нормативним документом дисциплінарного характеру (Статутом); в) формування «дисциплінарного досьє» для усіх категорій осіб, задіяних на державній/муніципальній службі; г) поширення дисциплінарної відповідальності на категорію осіб, які раніше перебували на службі в пенітенціарній установі та скоїли правопорушення, яке завдає шкоди авторитету такого роду службі. Визначено передумови та основні напрями

реалізації, актуальні форми запровадження зарубіжного досвіду правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ на національному ґрунті. Доведено, що вдосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України має здійснюватися за напрямками: а) удосконалення законодавства, що регулює дисциплінарну відповідальність персоналу ДКВС України; б) удосконалення організаційно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України; в) удосконалення процедури дисциплінарного провадження в ДКВС України; г) удосконалення процедури комплектування, професійної підготовки та перепідготовки персоналу ДКВС України; г) удосконалення методичного забезпечення процедур реалізації дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України; д) удосконалення вивчення та запровадження зарубіжного досвіду реалізації інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ.

9. Обґрунтовано та сформульовано конкретні пропозиції щодо удосконалення адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. Зокрема, щодо вдосконалення законодавства, що регулює дисциплінарну відповідальність персоналу ДКВС України, запропоновано:

а) доповнити проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]) нормою про мету дисциплінарної відповідальності в пенітенціарній системі. Зокрема, ч. 1 ст. 10 проєкту викласти в такій редакції: *«За вчинення дисциплінарного проступку особи рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи несуть дисциплінарну відповідальність згідно з цим Статутом. Метою дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарної системи є зміцнення законності і правопорядку, стимулювання сумлінного ставлення персоналу до виконання службових і трудових обов'язків, забезпечення виконання завдань, покладених на пенітенціарну систему»;*

б) доповнити проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]) нормою про превентивну та аналітичну ціль службового розслідування в пенітенціарній системі. Зокрема, ч. 2 ст. 13 зазначеного проєкту викласти в такій редакції: *«Службове розслідування проводиться з метою своєчасного, повного та об'єктивного з'ясування всіх обставин можливого вчинення особою рядового або начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи дисциплінарного проступку, встановлення причин і умов його вчинення, вини, ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, розміру завданої шкоди та усунення її наслідків, а також з метою аналізу, виявлення та усунення причин і умов, що сприяли вчиненню такого дисциплінарного проступку»;*

в) доповнити проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]) нормою про орган, який має здійснювати кінцевий облік, аналіз і узагальнення дисциплінарної практики в пенітенціарній системі. Зокрема, ч. 3 статті 23 проєкту викласти в такій редакції: *«3. Кінцевий облік заохочень і дисциплінарних стягнень, що застосовуються до персоналу органів і установ пенітенціарної системи, а також їх аналіз і узагальнення покладається на центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації»;*

г) доповнити проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]), у частині переліку дисциплінарних стягнень, які можуть бути застосовані до осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи, таким видом дисциплінарного стягнення, як позбавлення премії або зменшення її розміру. Зокрема, ч. 2. ст. 12 проєкту викласти в такій редакції: *«2. На осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1)*

зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) позбавлення або зменшення розміру премії; 5(4)) попередження про неповну службову відповідність; (...).;

г) доповнити проєкт Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]), у частині зобов'язальних дій кожної особи рядового або начальницького складу органів та установ пенітенціарної системи у разі виявлення порушень вимог закону, зловживань чи інших правопорушень нормою про те, що під такі вимоги підпадають і особи, які проходять службу (навчання) в навчальному закладі ДКВС України. Зокрема, ч. 2 ст. 4 «Обов'язки рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи» викласти в такому формулюванні: « (...) 2. У разі виявлення порушень вимог закону, зловживань чи інших правопорушень у службовій діяльності особа рядового або начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи, а також навчального закладу, що входять до її складу, повинна вжити заходів щодо припинення цих правопорушень та доповісти про це безпосередньому або старшому прямому керівнику».

д) доповнити проєкт Закону України «Про пенітенціарну систему» (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 року [207]), у частині переліку дій, що охоплюються поняттям «дисциплінарний проступок», такою дією, як булінг. Зокрема, ч. 2 ст. 11 викласти таким чином: «2. Дисциплінарним проступком є: (...); 8) самовільне відлучення курсантів з розташування закладу освіти; 9) булінг, мобінг; 10 (9)) порушення прав людини, приниження її честі та гідності під час виконання службових обов'язків (...)».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янов В. Б. Принцип верховенства права у сфері виконавчої влади: питання теорії та практика реалізації. *Право України*. 2010. № 3. С. 72–79.
2. Адміністративне право України: підруч. для юрид. вузів і ф-тів / Ю.П. Битяк, В.В. Богуцький, В.М. Гаращук, О.В. Дяченко та ін.; за ред. Ю.П. Битяка. Харків: Право, 2000. 544 с.
3. Адміністративне право України в сучасних умовах (виклики початку XXI століття) : монографія / В. В. Галуцько, В. І. Олефір, М. П. Пихтін та ін. ; за заг. ред. В. В. Галуцька. Херсон : Херсон. міська друк., 2010. 376 с.
4. Адушкін Ю. С. Дисциплінарне виробництво в СРСР. Саратов: Изд-во Саратовського ун-та, 1986. 128 с.
5. Алексеев С. С. Проблемы теории права. Свердловск, 1972. Т 1. 268 с.
6. Атаманова Н. В. Правовий порядок Запорізької Січі: історико-теоретичне дослідження : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Одеса, 2013. 19 с.
7. Балабан С. М. Поняття ефективності адміністративно-правового регулювання. *Форум права*. 2014. № 1. С. 14–18. URL: <http://surl.li/ngobl> (дата звернення: 20.06.2022).
8. Бандурка А. М. Административный процесс : учебник/ А. М. Бандурка, Н. М. Тищенко. Київ : Литера ЛТД, 2001. 353 с.
9. Бандурка О. О. Державна податкова служба в Україні : система, правовий статус, модернізація. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 234 с.
10. Бараш Є. Ю. Адміністративно-правові засади управління державною кримінально-виконавчою службою України : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2012. 474 с.
11. Бараш Є. Ю. Організаційно-правові засади діяльності установ виконання покарань: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2006. 189 с.

12. Бараш Є. Ю. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби: поняття та структура. *Право і безпека*. 2010. № 4 (36). С. 77–78.
13. Бараш Є. Ю. Управління Державною кримінально-виконавчою службою України : адміністративно-правове дослідження: монографія. Харків : НікаНова, 2012. 458 с.
14. Бармак М. В. Формування російської імперської системи державної служби на українських землях (XVIII – XIX ст.). Тернопіль : Вид-во Астон, 2016. 392 с.
15. Бедрій М. М. Історико-правовий огляд джерел права Київської Русі. *Молодий вчений*. 2014. № 8. С. 179–184.
16. Бедрій М. Козацьке право як історичний тип українського звичаєвого права (XVI ст. – 40 рр. XIX ст.). *Вісник Львівського університету. Серія «Юридична»*. 2015. Вип. 61. С. 78–86.
17. Беззуб І. Реформування системи виконання покарань в Україні. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 12 (197). С. 8–16.
18. Богатирьов І. Г., Богунов С. О., Дука О. А. та ін. Пенітенціарна система України : історія та сучасність: / за заг. ред. канд. юрид. наук О. В. Лісіцкова. Київ : Державна пенітенціарна служба України, 2013. 268 с.
19. Богатирьов І. Г. Пенітенціарні установи України (теоретико-прикладне дослідження): наукове видання (трьома мовами). Київ, 2013. 444 с.
20. Богатирьова О. І. Пробація в Україні: гуманізація державної політики у сфері виконання кримінальних покарань : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.08. Київ, 2014. 36 с.
21. Боговіс Є. В. Історико-правові аспекти становлення інституту державної служби України. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія Право*. 2017. Вип. 43. Т. 2. С. 33–37.
22. Бодюл Є. М. Проблеми доктринального визначення поняття «пенітенціарна система». *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2013. №1. С. 29–35.

23. Бородін І. Л. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження. *Право України*. 2006. № 12. С. 93–98.
24. Бошицький Ю. Л. Вступне слово. *Сучасні проблеми правової системи України: збірник матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції*. /Редкол.: Шемшученко Ю.С, Бошицький Ю.Л., Чернецька О.В. та ін. Київ : Видавництво Ліра-К, 2012. 514 с.
25. Бригінець О. О. Адміністративно-правовий статус державної податкової служби України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2011. 22 с.
26. Будник С. І., Прус В. З., Шкуратенко О. В. Джерела права Української гетьманської держави (Війська Запорозького) : навч. посібник. Київ, 2017. 212 с.
27. Вапнярчук Н. М. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2010. 18 с.
28. Василевич В., Ліховицький Я. Персонал органів та установ виконання покарань як об'єкт кримінально-виконавчої діяльності та наукових досліджень. *Історико-правовий часопис*. 2017. № 1 (9). С. 92–98.
29. Великий енциклопедичний юридичний словник / за заг. ред. академіка НАН України Ю.С. Шемшученка. Київ : Юридична думка, 2007. 992 с.
30. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. та ред. В.Т. Бусел. Київ: ВТФ «Перун», 2007. 1736 с.
31. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Харків : Консум, 1991. 136 с.
32. Виноградова Л. Є. Зміст правопорушення як підстава притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів. *Митна справа*. 2003. № 3. С. 72–76.
33. Вольська О. М. Сучасна парадигма публічного управління. *Таврійський науковий вісник. Серія: публічне управління та адміністрування*. 2021. № 2. С. 8–16.

34. Галай А., Батчаєв В., Участь громадськості у проведенні службових розслідувань в органах внутрішніх справ України. *Реформи законодавства України в умовах євроінтеграції* : матеріали VI Всеукр. наук.- теорет. конф. (Київ, 30.10.2014) : [у 2 ч.]. Київ: НАВС, 2014. Ч. 1. С. 24-25.

35. Галай А. О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання : автореф. ... дис. канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2003. 21 с.

36. Галуцько В. В. Теорія держави та права : конспект лекцій / В. В. Галуцько, Г. О. Пономаренко, В. К. Шкарупа; за заг. ред. В. К. Шкарупи. Херсон, 2008. 280 с.

37. Галуцько В. В. Єщук О. М. Поняття та зміст адміністративно-правового регулювання. *Актуальні проблеми запобігання та протидії корупції*. 2011. С. 317-324. URL: <http://www.law-property.in.ua> (дата звернення: 20.06.2022).

38. Ганьба О. Б., Мірошніченко В. І. Особливості сучасної методології правових наукових досліджень. *Парадигма пізнання: гуманітарні питання*. 2016. № 2 (13). С. 1–13.

39. Гарасимів О. І. Дисциплінарна відповідальність працівників органів внутрішніх справ. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. 2013. № 2. С. 138–145.

40. Гарбузов В. В. Адміністративно-правовий статус підрозділів внутрішньої безпеки Національної поліції України : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2016. 22 с.

41. Голосніченко Д. І. Теорія повноважень: вітчизняний та зарубіжний досвід їх формування: монографія. Київ : Г.А.М., 2009. 356 с.

42. Гончаров Г. Ю. Історія становлення та розвитку інституту дисципліни праці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 10-11. Том 2 С. 38–40.

43. Гончарук С. Т. Адміністративне право України : навч. посібник. Київ : Вид-во НАВСУ, 2000. 240 с.

44. Гречанюк С. К. Теорія та практика взаємодії органів та установ Державної пенітенціарної служби України з державними та неурядовими інституціями : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2011. 39 с.

45. Григор'єв О. М. Пенітенціарна теорія та практика в Російській імперії в кінці XVIII - на початку XX ст.: історико-правове дослідження (на прикладі українських губерній) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2007. 22 с.

46. Грищенко Р. С. Особливості правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності в сучасних умовах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2018. 25 с.

47. Грищенко Р.С. Характеристика об'єкту дисциплінарного проступку. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 1. С. 71–75.

48. Грищук А. Б. Виникнення та розвиток державної служби на теренах України. Історія та сучасність. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. 2018. № 1. С. 133–142.

49. Грітенко О. А., Плужнік О. І. Дисциплінарна відповідальність як складова дисциплінарної практики: деякі теоретичні та законодавчі аспекти. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2012. № 3. С. 187–189.

50. Губанов О. О. Підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців України: проблеми правового регулювання. *Право і суспільство*. 2016. № 5. С. 84–88.

51. Губанов О. Процедура притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні та Федеративній Республіці Німеччина: порівняльний аналіз. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 10. С. 97–101.

52. Гулаг. Територія терору. URL: <http://territoryterror.org.ua/uk/history/1945-1953/gulag/> (дата звернення: 20. 06. 2022).

53. Гусарев С. Д., Тихомиров О. Д. Юридична деонтологія (Основи юридичної діяльності) : навч. посіб. Київ : Знання, 2005. 655 с.

54. Дисциплінарна відповідальність державних службовців: практичний посібник для керівників служб управління персоналом: [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, С. Іголкін, І. Рошин Д. Трипольський; за заг. ред. К. Ващенко]. Київ : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2017. 68 с.

55. Додаток до Рекомендації № R (2000) 6 Комітету Міністрів Ради Європи про статус публічних службовців у Європі. URL: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=340693&Site=CM>. (дата звернення: 20.06.2022).

56. Долгих Н. Юридична відповідальність державних службовців в Україні та державах-членах Європейського Союзу. *Актуальні проблеми державного управління*. 2020. № 1 (81). С. 102–106.

57. Дорошенко Д. І. Нарис історії України : в 2 т. Т. 1. Київ : Глобус, 1991. 238 с.

58. Європейські пенітенціарні (в'язничні) правила (Рекомендація № R (2006) 2 Комітету Міністрів держав-учасниць) від 11 січня 2006 р. URL: <http://surl.li/ngohl> (дата звернення: 20.06.2022).

59. Єрмоленко-Князева Л. С. Історико-правовий аналіз становлення дисциплінарної відповідальності. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2011. № 4. С. 47–55.

60. Єрмоленко-Князева Л. С. Становлення та сучасні концепції дисциплінарної відповідальності. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2017. № 26. С. 35–38.

61. Жеребцов Д. Є. Поняття та види дисциплінарних стягнень, що застосовуються до поліцейських. *Право і безпека*. 2020. № 3 (978). С. 52–57.

62. Заброда Д. Г. Адміністративно-правові засади: сутність та зміст категорії. *Адміністративне право і процес: науково-практичний журнал*. 2013. № 2 (4). URL: <http://surl.li/ngohy> (дата звернення: 10.06.2022).

63. Закон о публичной службе в Эстонии. Правозащита в онлайн. URL: <http://pravfond.eu/?p=2160> (дата звернення: 10.06.2022).

64. Збірник законів та розпоряджень робітничо-селянського уряду України. Харків : Видавництво ВУЦВК «Радянське будівництво і право», 1932. 577 с.

65. Звенигородський О. М., Карелін В. В. Порівняльні аспекти підготовки персоналу пенітенціарної системи на прикладі України та Федеративної Республіки Німеччини. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки*. 2019. № 1 (2). С. 61–71.

66. Зливко С. В. Адміністративна діяльність керівника у пенітенціарній сфері: концептуальні засади, питання теорії та правового регулювання: монографія. Чернігів: Десна Поліграф, 2018. 373 с.

67. Зливко С. В. Адміністративно-правове забезпечення діяльності керівників органів і установ виконання покарань в Україні : дис...д-ра юрид наук : 12.00.07. Ірпінь, 2019. 481 с.

68. Зливко С. В. Організаційно-правові аспекти діяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. Актуальні проблеми публічного та приватного права: монографія / Ніщимна С. О., Зливко С. В., Сикал М. М. та ін.; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Ніщимної С. О. Чернігів: Академія Державної пенітенціарної служби, 2019. 436 с.

69. Зливко С. В. Особливості адміністративно-правового статусу Державної кримінально-виконавчої служби України в сучасних умовах реформування. *Актуальні проблеми правознавства*. 2016. № 3 (7). С. 35–40.

70. Зливко С. В. Правові та організаційні засади діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України в сучасних умовах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2010. 241 с.

71. Зливко С. В. Сучасні аспекти адміністративно-правового статусу персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні проблеми модернізації законодавства та освіти в умовах євроінтеграційного поступу України*: матеріали міжн. наук.-практ. конф. (Черігів, 27-28 жовтня 2016 р.). Чернігів: Десна Поліграф, 2016. С. 112–114.

72. Зливко С. В., Гречанюк С. К., Мулявка Д. Г. Функціонування Державної кримінально-виконавчої служби України в сучасних умовах: монографія. Чернігів : РВВ Чернігівського юридичного коледжу ДДУПВП. 2011. 161 с.

73. Зливко С. В., Коросташівець І. М. Деякі правові аспекти формування іміджу керівника в сфері виконання покарань. *Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави* : матеріали ІІ заочної наук.-практ. конф. (Чернігів, 20 квіт. 2018 р.). Чернігів, 2018. С. 135–139.

74. Іваничук Н. В. Взаємна відповідальність особи і держави в контексті розбудови сучасної української держави : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2007. 21 с.

75. Іванов В. М. Історія держави і права України : підручник. Київ, 2013. 892 с.

76. Ігонін Р. В., Вікторчук М. В. Сутність і ознаки адміністративно-правового регулювання в адміністративному праві України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2018. № 4 (83). С. 68–75.

77. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 452 с.

78. Історико-правовий огляд джерел права Київської Русі: перші писемні пам'ятки права Київської Русі. URL: <https://biblio.lib.kherson.ua/istoriko-pravovi-y-oglyad.htm> (дата звернення : 10.06.2022 р.).

79. Історія державної служби в Україні: у 5 т. / О.Г. Аркуша, О.В. Бойко, Є.І. Бородін та ін.; відп. ред. Т. В. Мотренко, В.А. Смолій; редкол.: С.В. Кульчицький (кер. авт. кол.) та ін. Голов. упр. держ. служби України, Ін-т історії НАН України. К.: Ніка-Центр, 2009. Т. 5 : Документи і матеріали. Книга 2. 1991-2009. 636 с.

80. Історія ДКВС: матеріали офіційного сайту ДКВС України. URL: <https://kvs.gov.ua/about-service/history/> (дата звернення: 20.06.2022).

81. Калашник Н. С. Персонал в умовах реформування Державної кримінально-виконавчої служби: від кримінально-виконавчої установи до пробації (міжнародні вимоги та бачення в Україні). *Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби*. 2016. № 1 (11). С. 24–29.

82. Каленіченко Л. І. Загальнотеоретична характеристика підстав юридичної відповідальності. *Право і безпека*. 2016. № 4 (63). С. 20–24.

83. Каленіченко Л. І. Юридична відповідальність: поняття, ознаки. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2020. № 1 (67). Т. 1. С. 12–17.

84. Картузова І. О. Відповідальність державного службовця у відповідності з Законом України «Про боротьбу з корупцією». *Вісник Одеського інституту внутрішніх справ*. 1998. № 4. С. 42–47.

85. Кельман М. С. Методологія сучасного правознавства: становлення та основні напрями розвитку. *Психологія і суспільство*. 2015. № 4. С. 33–46.

86. Кернякевич-Танасійчук Ю. В. Правовий статус персоналу органів та установ виконання покарань. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. 2020. № 2. Т. 31 (70). Ч. 3. С. 47–51.

87. Кернякевич-Танасійчук Ю. В. Щодо визначення поняття «персонал органів та установ виконання покарань». Матеріали наукової конференції за результатами роботи фахівців Науково-дослідного інституту вивчення проблем злочинності імені академіка В.В. Сташиса Національної академії правових наук України за фундаментальними темами у 2018 р. (м. Харків, 26 берез. 2019 р.) / редкол.: В.С. Батиргареева, В.І. Борисов, Д.П. Євтеєва та ін. Харків: Право, 2019. С. 181–184.

88. Кікінчук В. В. Адміністративні процедури проходження служби в органах внутрішніх справ : дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2010. 205 с.

89. Кіслов О. І. В'язнична система та особливості виконання покарань у Республіці Австрія. *Вісник пенітенціарної асоціації України*. 2018. № 2 (4). С. 105–115.

90. Климчук О. М. Розвиток розшукової діяльності на українських землях під владою іноземних держав (XIII – XVIII ст). *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. № 3. С. 9–16.

91. Коваленко К. В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. *Форум права*. 2008. № 2. С. 231–236.

92. Коваленко Т. С. Дисциплінарна відповідальність адвокатів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Київ, 2010. 22 с.

93. Ковальов С. С. Поняття та особливості дисциплінарного провадження: принципи, суб'єкти, стадії. *Форум права*. 2012. № 2. С. 352– 357. URL: <http://surl.li/ngqmc> (дата звернення: 20.06.2022).

94. Кодекс законів про працю в Україні: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 17.06.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.06.2022).

95. Кодекс професійної етики персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: затв. наказом М-ва юстиції України від № 1272/5 14.04.2017 р. (із змінами, внесеними згідно із наказом М-ва юстиції України № 804/5 від 05.03.2020). URL: <http://govua.in.ua/index.php/struktura/istoriya-2?layout=edit&id=898> (дата звернення: 10.06.2022).

96. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X. Дата оновлення: 11.02.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 10.06.2022).

97. Кожушко С. І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2006. 182 с.

98. Колб О. Г., Колб І. О. Про деякі історичні аспекти формування сфери виконання покарань. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2018. № 4 (6). С. 137–144.

99. Колб О., Ремега В. Про деякі сутнісно-змістовні ознаки поняття «персонал органів та установ виконання покарань». *Історико-правовий*

часопис / упоряд. О. Крикунов. Луцьк: Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2017. № 1 (9). С. 115–119.

100. Коломоєць Т. О. Адміністративне право України. Академічний курс : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2011. 576 с.

101. Коломоєць Т. О., Колпаков В. К. Сучасна парадигма адміністративного права: генеза і поняття. *Право України*. 2017. № 5. С. 71–79.

102. Комзюк А. Т. Адміністративно-правові засоби здійснення митної справи : дис...канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2003. 196 с.

103. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.06.2022).

104. Корнута Л. М. Дисциплінарна відповідальність державного службовця : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07: Одеса, 2013. 23 с.

105. Коросташівець І. М. Адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності службової (посадової) особи органу виконавчої влади: теоретичний аспект. *Стан та перспективи розвитку адміністративного права України: матеріали VIII міжнародної наук.-практ.-інтернет конф. (м. Одеса, 22 жовт. 2021 р.)* Одеса: Одеський державний університет внутрішніх справ, 2021. С. 88–89.

106. Коросташівець І. М. Види дисциплінарних стягнень, які застосовуються до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Гуманітарна наука XXI століття: сучасні виклики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук: матеріали заочної міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 06 листоп. 2020 р.)* / гол. ред.: О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів : Академія ДПтС, 2020. С. 88–92.

107. Коросташівець І. М. Поняття та значення дисципліни в державній кримінально-виконавчій службі. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2020: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 23–24 квіт. 2020 р.): у двох томах. Т. 2*

/ гол. ред.: О. М. Тогочинський. Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів : Академія ДПтС, 2020. С. 108–111.

108. Коросташівець І. М. Юридична відповідальність: до проблем розуміння та визначення поняття. *Актуальні питання охорони громадського порядку в умовах карантину*: матеріали Всеукраїнського наук.-практ. круглого столу (м. Одеса, 30 квіт. 2021р.) Одеса : Одеський державний університет внутрішніх справ. 2021. С. 56–58.

109. Коросташівець І. М. Юридична відповідальність персоналу державної кримінально-виконавчої служби України як чинник ефективнішого забезпечення прав і свобод засуджених. *Реалізація прав людини у діяльності правоохоронних органів*: матеріали IV всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Кривий Ріг, 28 трав. 2021 р.) Кривий Ріг: ДЮО МВС України: 2021. С. 165-168.

110. Коросташівець І. М. Проблеми вивчення та запровадження в Україні зарубіжного досвіду реалізації інституту дисциплінарної відповідальності персоналу пенітенціарних установ. *Modern scientific research: achievements, innovations and development prospects* : collection of abstracts of International scientific-practical conference, Kunovice, Czech Republic, February 17-18, 2022. Kunovice : Akademie HUSPOL, 2022. P. 80–84.

111. Коросташівець І. М. Проблеми адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. *Актуальні проблеми правознавства*. 2021. Вип. 4 (28). С. 59–65.

112. Коросташівець І. М. Дисциплінарна відповідальність персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: поняття, особливості. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2021. № 3 (14). С. 31–43.

113. Коросташівець І. М. Дисциплінарне провадження у Державній кримінально-виконавчій службі України: поняття, зміст. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2021. № 4. С. 99–104.

114. Коротун О. М. Методологія адміністративно-правового забезпечення охорони права інтелектуальної власності. *Jurnalul juridic*

national. Mai. 2019. № 3. P. 59–61.
URL: http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2019/3/part_1/13.pdf. (дата

звернення: 20.06.2022).

115. Коротя А. М. Особливості правового регулювання статусу дружинників Київської Русі. *Право і суспільство*. 2016. № 2. С. 8–13.

116. Костицький М. В. Про діалектику як методологію юридичної науки. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2012. № 1. С. 3–17.

117. Костюк В. Л. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія: *Право*. 2016. № 1(13). С. 1–14.

118. Костюков О. Д. Становлення та розвиток в Україні сфери охорони органів державної влади та посадових осіб. *Форум права*. 2011. № 4. С. 403–409. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv (дата звернення: 20.02.2021).

119. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05. 04. 2001 р. № 2341-III. Дата оновлення: 05.02.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 15.06.2022).

120. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11.07.2003 р. № 1129-IV. Дата оновлення: 10.06.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#Text> (дата звернення: 15.06.2022).

121. Круглова А. Є. Адміністративно-правові засади оцінювання ефективності діяльності органів та установ виконання покарань : дис. канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2016. 277 с.

122. Купріянова А. О. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних виконавців : автореф. дис. ... канд. юрид наук : 12.00.05. Харків, 2019. 28 с.

123. Кустовська О. В. Методологія системного підходу та наукових досліджень : Курс лекцій. Тернопіль : Економічна думка, 2005. 124 с.

124. Кушакова-Костицька Н. В. Методологічні проблеми сучасних правових досліджень: об'єктивна необхідність чи суб'єктивна формальність. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2013. № 1–2. С. 23–31.

125. Лазор І. В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці : автореф... дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2011. 22 с.

126. Лазор О. Я., Лазор О. Д. Публічне управління та адміністрування: ретроспектива деяких теоретичних аспектів. *Університетські наукові записки*. Львів, 2015. Вип. 56. С. 111–121.

127. Легенький А. М. Адміністративно-правове забезпечення реформування пенітенціарної системи України в умовах євроінтеграції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2021. 224 с.

128. Легенький М. І. Категоріально-змістові передумови дослідження адміністративно-правових засад формування і реалізації державної політики у сфері освіти. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: Юридичні науки*. 2018. № 3(8). С. 25–31.

129. Лесь І. О. Становлення та розвиток дисциплінарних правовідносин в органах міліції УСРР-УРСР (1919-1991) : дис. канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2016. 218 с.

130. Ліховицький Я. О. Персонал органів та установ виконання покарань як суб'єкт виконання покарань в Україні : монографія. Луцьк : ПП Іванюк В.П., 2017. 556 с.

131. Літопис руський / Пер. з давньорус. Л. Є. Махновця; відп. ред. О. В. Мишанич. Київ : Дніпро, 1989. URL: <http://litopys.org.ua/litop/lit.htm> (дата звернення: 10.10.2021 р.).

132. Лозовой С. В. Теоретичні аспекти спеціальної дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Публічне право*. 2019. № 3. С. 140–146.

133. Лопушанський І. П. Публічна служба Німеччини: досвід для України. *Публічне управління : теорія та практика*. 2011. № 4 (8). С. 48–54.

134. Лук'янець Д. М. Типологія юридичної відповідальності. *Юридична Україна*. 2004. № 3. С. 4–10.
135. Лук'янова Г. Ю. Методологічні основи дослідження права у сучасній юридичній науці. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2011. № 4. С. 33–43.
136. Лутай Л. А. Управління дисциплінарними відносинами: теоретико-методологічні аспекти : монографія. Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. 220 с.
137. Матвійчук А. Визначення адміністративно-правового регулювання у сфері забезпечення регуляторної політики. *Адміністративне право України*. 2018. № 11. С. 121–124.
138. Матюхіна Н. П. Державна служба України на шляху реформування: проблеми кадрового забезпечення. *Форум права*. 2014. № 3. С. 213–218. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/12998/1/Matyukhina_213-218.pdf (дата звернення: 15.06.2022).
139. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України: організаційно-правові засади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2002. 437 с.
140. Медведенко Н. В. Історичний огляд розвитку дисциплінарного провадження. *The scientific heritage*. 2017. № 9. С. 74–80.
141. Медведенко Н. В. Нормативно-правове забезпечення дисциплінарного провадження в Україні. *Вісник ХНУВС*. 2017. № 4 (79). С. 214–225.
142. Медведенко Н. В. Поняття та принципи дисциплінарного провадження в підрозділах Національної поліції України. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2016. № 1. С. 63–67.
143. Медведенко Н. В. Правові та організаційні засади дисциплінарного провадження в органах Національної поліції України : дисерт. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2018. 256 с.

144. Медведєв А. М. Дисциплінарна відповідальність осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07.Київ, 2011. 22 с.

145. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.

146. Мельтюхова Н. М. Європеїзація публічного адміністрування в Україні в контексті європейської інтеграції: матеріали наук.-практ. конф. (17 груд. 2009 р., м. Дніпропетровськ) / за заг. ред. Л.Л. Прокопенка. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2009. 224 с.

147. Миколенко А. И. Административный процесс и административная ответственность в Украине: учеб. пособ. Харьков : Одиссей, 2004. 272 с.

148. Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций в отношении обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделы). URL: <http://surl.li/uawf> (дата звернення 15.06.2022).

149. Муравйов К. В. Адміністративно-правове забезпечення реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2017. 440 с.

150. Муравйов К. Досвід Німеччини та Франції щодо реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та можливості його використання в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2. С. 240–244.

151. Муравйов К. Досвід США та Великобританії щодо реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та можливості його використання в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 1. С. 193–197.

152. Науково-практичний коментар до ст. 147 Кодексу законів про працю України: URL: <http://surl.li/ngrbc> (дата звернення: 10.02.2022).

153. Неселевська А. А. Зарубіжний досвід правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців та напрями його імплементації в Україні. *Вчені записки Таврійського Національного*

університету ім. В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки. 2018. Т. 29 (68). № 3. С. 68–73.

154. Новак О. Д. Адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2014. 21 с.

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

156. Новак О. Д. Особливості дисциплінарної відповідальності суддів. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2012. Вип. 23. С. 334–343.

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

158. Нормативные акты о Советской милиции в 1917-1920 гг. / ВНИИ охраны обществ. порядка; под ред. Л. Н. Гусева. Москва : ВНИИ МООП СССР, 1968. 179 с.

159. Об основах дисциплинарного законодательства СССР и союзных республик: Постановление ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г. URL: <http://istmat.info/node/23341>. (дата звернення: 20.02.2022).

160. Об утверждении основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: закон СССР от 15 июля 1970 г. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901814518> (дата звернення: 20.02.2022).

161. Огляд іноземної практики підготовки персоналу пенітенціарної системи : науковий аналіз. А.О. Галай та ін. Київ, КНТ, 2015. 48 с.

162. О дисциплинарных взысканиях за нарушение служебной дисциплины в советских учреждениях: Декрет от 27 января 1921 г. / Всероссийский центральный исполнительный комитет. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_829.htm (дата звернення: 20.02.2022).

163. О дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности: постановление от 20 марта 1932 г. ВЦИК СНК РСФСР. URL:

<http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex16562.htm> (дата звернення 15. 02.2022).

164. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел: Указ Президиума ВС СССР от 30.03.1971 г. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=28135#n3UuJxSQLaFMgUxg2> (дата звернення: 15.06.2022).

165. Оніщенко Н. М. Розвиток національної правової системи в контексті запитів громадянського суспільства. *Journal «Science Rise: Juridical Science»*. 2018. № 3 (5). С. 4–9.

166. Остапенко О. І. Наукові уявлення про механізм адміністративно-правового регулювання. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2020. № 2. С. 142–149.

167. Павлов В. Г. Поняття персоналу Державної пенітенціарної служби України та засади його діяльності. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2014. № 3 (6). С. 194–203.

168. Панов М. І. Проблеми методології формування категоріально-понятійного апарату юридичної науки. *Право України*. 2014. № 1. С. 50–60.

169. Панова Н. С. Адміністративно-правові засади розвитку державного управління в сучасній Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2008. 24 с.

170. Пархоменко Н. М., Легуша С. М. До визначення змісту окремих методів теорії держави і права. *Науковий вісник Дипломатичної академії України*. 2007. Вип. 13. С. 144–149.

171. Пашинський В. Й. Методологічний інструментарій дослідження проблем адміністративно-правового забезпечення оборони держави. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. *Політологія. Соціологія. Право*. 2017. № 3-4. С. 98–102.

172. Петришина-Дюг Г. Г. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: поняття та принципи. *Науковий вісник Чернівецького національного*

університету ім. Юрія Федьковича: зб. наук. праць. Серія «Правознавство». 2008. Вип. 461. С. 39–43.

173. Перов А. П. Адміністративно-правове регулювання державної служби країни: історико-правовий аспект. *Правова держава*. 2018. № 30. С. 108–113.

174. Пивовар І. В. Історичний досвід організаційно-правових перетворень у пенітенціарній системі ХІХ століття у період службової діяльності О. М. Максимовського. *Журнал східноєвропейського права*. 2016. № 25. С. 55–64

175. Подорожній А. Ю. Історико-правовий аналіз розвитку законодавства про дисциплінарну відповідальність за часів існування СРСР. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2019. № 4. С. 23–29.

176. Полівчук Д. П. Дисциплінарне провадження в органах внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Дніпропетровськ, 2011. 204 с.

177. Полівчук Д. П. Особливості прийняття рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу в органах внутрішніх справ. *Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия Юридические науки*. 2008. № 2. Т. 21 (60). С. 329–335.

178. Полное собрание законов Российской Империи. Собрание Первое. 1649-1825 гг. / под ред. М. М. Сперанского. СПб.: Изд-во Тип. II Отделения Собственной Его Императорского Величества Канцелярии, 1830. Т. 6, закон № 3534. URL: http://nlr.ru/e-res/law_r/content.html (дата звернення: 15.02.2022).

179. Полное собрание законов Российской Империи. Собрание Первое. 1649-1825 гг. / под ред. М. М. Сперанского. СПб.: Изд-во Тип. II Отделения Собственной Его Императорского Величества Канцелярии, 1830. Т. 6, закон № 3708. URL: http://nlr.ru/e-res/law_r/content.html (дата звернення: 15.02.2022).

180. Правова система як об'єкт пізнання загальнотеоретичної юриспруденції : Лекція професора Н. Оніщенко. *Право України*. 2012. № 1-2. С. 258–272.

181. Приказ Народного Комиссара Внутренних Дел Союза ССР за 1939 г. № 001289 «С объявлением Положения о Главном тюремном управлении НКВД СССР» / ГДА СБУ. Ф. 9. Спр. 84.Арк. 211-212.

182. Пристайко О. В. НКВС-МВС УРСР (934-1954 р.р.): структурна побудова та функції (історико-правове дослідження) : автореф. ... дис. канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2021. 22 с.

183. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. Москва : Юрид. лит., 1979. 224 с.

184. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 15.02.2023).

185. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 01.12.2022 р. 2806-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text> (дата звернення: 15.02.2023).

186. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню) : Закон України від 18 грудня 2018 р. № 2657-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19#Text> (дата звернення: 15.02.2023).

187. Про Державну кримінально-виконавчу службу України : Закон України від 23.06.2005 р. № 2317-IV. Дата оновлення: 01.04.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text> (дата звернення: 15.06.2022).

188. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 07.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 15.06.2022).

189. Про державну таємницю : Закон України від 21.01.1994 р. № 3855-ХІІ. Дата оновлення: 15.03.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3855-12#Text> (дата звернення: 15.06.2022).

190. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15.03.2018 р. № 2337-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#Text> (дата звернення: 21.08.2022).

191. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24.03.1999 р. № 551-XIV. URL: Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України (дата звернення: 29.08.2022).

192. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 р. № 3460-IV. Дата оновлення: 03.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-15#Text> (дата звернення: 15.06.2022).

193. Про запобігання корупції: Закон України 14.10.2014 р. № 1700 –VII. Дата оновлення: 15.06.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 15.06.2022).

194. Про затвердження Змін до Порядку проведення атестування осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України : наказ Міністерства юстиції України від 17.11.2020 р. № 3985/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1141-20#Text> (дата звернення: 15.06.2022).

195. Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України : постанова Кабінету Міністрів України від 02.07.2014 р. № 228. Дата оновлення: 01.06.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/228-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.06.2022).

196. Про затвердження Положення про функціональну підсистему запобігання надзвичайним ситуаціям в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах Державної кримінально-виконавчої служби України єдиної державної системи цивільного захисту : наказ Міністерства юстиції України від 10.06.2020 р. № 1925/5. Дата оновлення: 11.02.2022. URL: <https://minjust.gov.ua/n/22602> (дата звернення: 10.06.2022).

197. Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження : постанова Кабінету Міністрів України від 0412.2019 р. № 1039. Дата оновлення: 01.09. 2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.06.2022).

198. Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України : наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2015 р. № 356/5. Дата оновлення: 29.06.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0295-15#Text> (дата звернення: 15.02.2022).

199. Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та осіб, які для цілей Закону України «Про запобігання корупції» прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування : постанова Кабінету Міністрів від 13.06.2000 р. № 950. Дата оновлення: 26.09.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/950-2000-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.02. 2022 р.)

200. Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань : наказ Міністерства юстиції України № 2823 / 5 від 28.08.2018. Дата оновлення: 06.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1010-18#Text> (дата звернення: 15.06.2022).

201. Про затвердження Правил внутрішнього трудового розпорядку персоналу Департаменту : наказ по Департаменту з питань виконання кримінальних покарань № 98/ОД-20 від 30.04.2020 р. URL: <https://kvs.gov.ua/wpcontent/uploads/2020/06/%83.pdf> (дата звернення: 15.06.2022).

202. Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення та компенсаційних виплат особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України : наказ Міністерства юстиції

України від 28.03.2018 р. № 925/5.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0377-18#Text> (дата звернення: 29.08.2022).

203. Про звернення громадян : Закон України від 02.10.1996 р. № 393/96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2022.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.06.2022).

204. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення 01.01.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 15.02.2023).

205. Про оперативно-розшукову діяльність : Закон України від 18.02.1992 р. № 2135-XII. Дата оновлення: 15.06.2022.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2135-12#Text> (дата звернення: 15.06.2022).

206. Про схвалення Концепції реформування (розвитку) пенітенціарної системи України : розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.09.2017 р. № 654-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 15.02.2022).

207. Проект Закону про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи (реєстраційний № 5294 від 22.03.2021 р.)
URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71499 (дата звернення: 15.02.2022).

208. Проект Закону про пенітенціарну систему (реєстраційний № 5293 від 22.03.2021р.) URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71498 (дата звернення: 15.06.2022).

209. Пузирний В. Ф. Концептуальні засади адміністративної діяльності органів та установ Державної пенітенціарної служби України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2015. 452 с.

210. Пузирний В. Ф. Правова основа адміністративної діяльності в Державній кримінально-виконавчій службі України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2015. Вип. 75. С. 133–138.

211. Рабінович П. М. *Методологія юридичної науки*. Юридична енциклопедія: в 6 т. / голова редкол. Ю.С. Шемшученко. Київ : Вид-во Українська енциклопедія імені М.П. Бажана, 1998-2004. Т. 3: К-М. 2001. 789 с.

212. Радов Г. О. Роль та місце пенітенціарної системи в структурі державного управління України. *Проблеми пенітенціарної теорії і практики*. 1997. № 2. С. 5–10.

213. Разводовський В. Й. Особливості нормативного регулювання державно-управлінських відносин у транспортній сфері. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2003. Вип. 23. С. 167–174.

214. Разіна Т. І. Теоретико-методологічні засади дослідження адміністративно-правового забезпечення позитивного інвестиційного клімату в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. 2019. № 6. Т. 30 (69) С. 98–103.

215. Ребкало М. М. Державне управління у сфері виконання покарань (організаційно-правовий аспект) : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Київ, 2008. 210 с.

216. Рибалка Н. О., Балабан С. М. Концептуальні засади визначення ефективності адміністративно-правового регулювання: міждисциплінарний підхід. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2014. № 1. С. 147–159.

217. Рішення Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 07 липня 2020 року у справі № 160/5261/21, зареєстрованої у Єдиному державному реєстрі судових рішень 07.07.2020 р. URL: <https://reestr.court.gov.ua/> (дата звернення: 15.02.2022).

218. Рішення Запорізького окружного адміністративного суду від 14 лютого 2018 року у справі № 808/2577/17, зареєстрованої у Єдиному

державному реєстрі судових рішень 05.03.2018 р.
URL: <https://reestr.court.gov.ua/> (дата звернення: 15.02.2022).

219. Рішення Тернівського районного суду м. Кривого Рогу Дніпропетровської області від 11 вересня 2020 року у справі № 215\6214/19, зареєстрованої у Єдиному державному реєстрі судових рішень 17.09.2020 р.
URL: <https://reestr.court.gov.ua/> (дата звернення: 15.02.2022).

220. Романяк Д. М. Дисциплінарне провадження в діяльності органів прокуратури : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2014. 195 с.

221. Руська правда : Тексти на основі 7 списків та 5 редакцій. Київ : Вид-во НАН України, 1935. 193 с.

222. Савчин Г. Я. Система виконання покарань у західних областях України в період 1944–1953 рр.: монографія. Львів : ЛьвДУВС, 2016. 200 с.

223. Самофалов Л. П., Борисенко І. В., Шевченко Д. М. До питання про поняття дисципліни і дисциплінарної відповідальності рядового і начальницького складу Кримінально-виконавчої служби. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2018. № 1(3). С. 66–77.

224. Сахнік О. В. Гуманістична спрямованість професійної підготовки пенітенціарного персоналу зарубіжних країн. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки*. 2017. № 1. С. 200–212. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgiin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/znpnarv_rn_2017_1_18.pdf (дата звернення: 15.06.2022).

225. Свірець В. В. Організаційно-правове забезпечення реформування пенітенціарної системи України : дис. ... канд. юрид. наук : (д-ра філософії). 12.00.08. Дніпро, 2021. 209 с.

226. Семенюк О. Г. Комплексний підхід як методологічна основа проблем забезпечення охорони державної таємниці. *Інформація і право*. 2017. № 2 (21) С. 116–123.

227. Серета В. В. Дисциплінарна відповідальність в адміністративних публічно-правових відносинах: проблеми теорії та практики : монографія. Харків : Ніка Нова, 2013. 360 с.

228. Серета В. В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2014. № 12. С. 125–129.

229. Серета В. В., Ковалів М. В., Єсімов С. С. Дисциплінарне провадження в органах Національної поліції як вид адміністративно-юрисдикційної діяльності. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2017. № 3. С. 129–133.

230. Сикал М. М., Пуховець А. В. Особливості дисциплінарної відповідальності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Кримінально-виконавча система України та її роль в розбудові правової і соціальної держави: матеріали III заочної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 27 листоп. 2018 р.)*. Чернігів, Академія ДПіТС, 2018. С. 368–372.

231. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підруч. Харків : Консум, 2008. 656 с.

232. Словник іншомовних слів. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?> (дата звернення: 15.06.2022).

233. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. Київ : Наукова думка, 1970-1980. Т. 3. http://ukrlit.org/slovnnyk/slovnnyk_ukrainskoi_movy_v_11_tomakh (дата звернення: 15.06.2022).

234. Собакарь А. О., Ковалів М. В. Адміністративно-правові засади діяльності державних органів у сфері забезпечення національної безпеки. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: юридичні науки*. 2016. № 845. С. 156–160.

235. Сокальська О. В. В'язнична система Франції: етапи формування та сучасний стан. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*.

Серія: Право. 2016. Вип. 39 (1). С. 18–22. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2016_39%281%29__6 (дата звернення: 15.02.2022).

236. Сокальська О. В. Головне тюремне управління Російської імперії в портретах його очільників (до 140-річного ювілею відомства). *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2019. № 1(7) С. 29–54.

237. Стеценко С. Г. Механізм адміністративно-правового регулювання: сучасні проблемні питання. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. Вип. 35. С. 31–34.

238. Сурмін Ю. П. Публічне адміністрування / Ю. П. Сурмін, В. П. Трощинський // *Енциклопед. слов. з держ. упр.* / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко [та ін.] ; за ред. Ю. В. Ковбасюка [та ін.]. Київ: НАДУ, 2010. 820 с.

239. Таран Є. І. Співвідношення понять «держане управління», «публічне адміністрування» та «публічне управління» у трансформаційних процесах України. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2020. № 2. Т. 31 (70). С. 33–37.

240. Тацишин І. Б. Адміністративно-правове забезпечення інформаційних відносин в галузі реклами : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Львів, 2009. 198 с.

241. Теорія держави та права : навч. посіб. / [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.

242. Теремецький В. І. Поняття адміністративно-правового регулювання в сфері оподаткування. *Держава та регіони. Серія № Право*. 2012. № 1 (35). С. 50–54.

243. Терлюк І. Я. Історія держави і права України : навч. посібник. Київ : Атіка, 2011. 944 с.

244. Ткаченко О. Г. Дубік В. Л. Поняття персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Правове та інституційне*

забезпечення регіональної кластеризації: матеріали X міжнародної наук.-практ. конф. (25 квітня 2018 року). Чернігів, 2018. С. 227–232.

245. Устав Благочиния или полицейский 1782: Материалы официального сайта «Музея истории российских реформ им. П.А. Столыпина»: URL: <http://museumreforms.ru/node/13635> (дата звернення: 10.06.2022 р.).

246. Федеральний дисциплінарний статут Федеративної Республіки Німеччина від 09 липня 2001 року (з наступними змінами та доповненнями). URL: <http://www.gesetzeim-internet.de/bdgb/BJNR151010001.html> (дата звернення 10.06. 2022 р.).

247. Федоренко В. Л. Методологія сучасних конституційно-правових досліджень в Україні: наукова доповідь. НАПрНУ, Київський регіональний центр. Київ, 2015. 64 с.

248. Форманюк В. В. Дисциплінарна відповідальність: теоретичний аналіз. *Актуальні проблеми політики*. 2010. Вип. 40. С. 191–195.

249. Хамула П. Особливості становлення та розвитку правоохоронних органів на території України: історичний аспект. *Віче*. 2015. № 4. С. 28–31.

250. Харитоновна О. І. Адміністративно-правові відносини: концептуальні засади та правова природа : дис. ... докт. юрид.наук : 12.00.07. Одеса, 2004. 435 с.

251. Хирний В. Г. Організація та засади управління пенітенціарною системою України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Дніпропетровськ, 2012. 20 с.

252. Хомишин І. Нормативно-правове та організаційне забезпечення комплектування персоналу в Державній кримінально-виконавчій службі України. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки*. 2020. № 2. Т. 7. С. 180–188.

253. Чистоклетов Л., Хитра О. Поняття адміністративно-правового забезпечення та його механізму. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*, Серія «Юридичні науки». 2020. № 3 (27) С. 173–180.

254. Чомахашвілі О. Ш., Микитась І. М. Зарубіжний досвід діяльності системи виконання покарань. *Вісник Академії адвокатури України*. 2011. № 3. С. 133–139.

255. Чорна В. Г. Специфіка методології дослідження обмежень в адміністративному праві. *Право і суспільство*. 2018. № 5. С. 165–170.

256. Чорна К.П. Традиції державного управління у Київській Русі. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2017. № 10. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1239> (дата звернення: 10.02.2022).

257. Шапенко Л. Поняття та зміст адміністративно-правового регулювання страхування у сфері інноваційно-інвестиційної діяльності. *European political and law discourse*. Volume 2. Issue 2. 2015. P. 246–251.

258. Шевченко А. В. Дисциплінарна відповідальність суддів України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10: Київ, 2010. 22 с.

259. Шевченко А. В. Формування системи державного управління у Київській Русі. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2016. № 3. С. 107–113.

260. Шевченко А. Є., Кудін С. В., Настюк А. А. Становлення та розвиток князівської влади в Київській Русі в IX-на початку XII ст. Вінниця : ТОВ «ТВОРИ», 2020. 468 с.

261. Шевчук Р. М. Методологія наукового пізнання: від явища до сутності. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2016. № 1 (11). С. 31–45.

262. Шестопалова Л. М. Теорія держави і права: навч. посібн. Київ : Прецедент, 2006. 197 с.

263. Шкута О. О. Генезис, становлення та розвиток кримінально-виконавчої системи незалежної України. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2. С. 153–157.

264. Шкута О. О. Пенітенціарна система України: теоретико-прикладна модель : монографія. Херсон : Виданичий дім «Гельветика», 2017. 366 с.

265. Шкута О. О. Теоретико-прикладні засади функціонування кримінально-виконавчої системи України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.08. Ірпінь, 2018. 482 с.

266. Шоптенко С. С. Дисциплінарні провадження в Національній поліції України: зміст та особливості реалізації. *Форум права*. 2017. № 5. С. 454–459. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_5_71.pdf (дата звернення: 15.06.2022).

267. Шоптенко С. С. Проблеми нормативно-правового регулювання реалізації дисциплінарних проваджень у правоохоронних органах України. *Вісник ХНУВС*. 2017. № 4 (79). С. 272–279.

268. Щербатюк В. М., Сокур Ю. В., Орищенко Ю. В. Козацьке право Запорозької Січі в контексті українського державотворення. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2020. № 1 (114). С. 53–61.

269. Щербина В. І. Дисциплінарна відповідальність державних службовців органів внутрішніх справ : автореф. дис ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 1998. 22 с.

270. Юридична енциклопедія: в 6 т./ редкол.: Ю.С. Шемшученко та ін. Київ: Укр. енцикл., 1998–2004. 736 с.

271. Яворницький Д. Історія запорозьких козаків : у 3 т. Київ, 1990. Т. 1. 592 с.

272. Якименко І. В. Інститут дисциплінарної відповідальності державних службовців в українських губерніях Російської імперії (друга половина XVIII - початок XX ст.) : дис. ... д-ра філософ. за спец. 081 – Право. Одеса, 2021. 259 с.

273. Яковець І. С., Автухов К. А. Загальний огляд системи виконання покарань та підготовки тюремного персоналу у Федеративній Республіці Німеччина. *Наукові дослідження. Питання боротьби зі злочинністю*. 2015. Вип. 30. С. 17–30.

274. Янчук В. З. Поняття дисципліни праці та дисциплінарного проступку в колгоспному праві. *Вісник Київського університету ім. Т.Г. Шевченка. Серія економіки та права*. 1962. № 5. Вип. 2. С. 99–105.

275. Ярмакі Х. П. Адміністративно-наглядова діяльність міліції в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2006. 438 с.

276. Bayerisches Beamtengesetz URL: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayBG> (last accessed: 10.06.2022).

277. Bayerisches Disziplinalgesetz. URL: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayDG-G1> (last accessed: 10.02. 2022).

278. Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz. URL: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVwVfG> (last accessed: 10.06.2022).

279. Bayern Portal. URL: <https://www.freistaat.bayern/dokumente/leistung/671413261672> (last accessed: 10.06.2022).

280. Bundesdisziplinalgesetz (BDG). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bdg/index.html> (last accessed: 10.06.2022).

281. Civil Service Commission. URL: <https://www.state.nj.us/csc/about/about/> (last accessed: 10.06.2022).

282. Civil Service Management Code. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/civil-servants-terms-and-conditions> (last accessed: 10.06.2022).

283. Denysenko Kateryna V., Lytvynenko Valentyna M., Korostashivets Iryna M., Dudchenko Oksana S., Maslova Lyudmyla A. Imposition of disciplinary actions against the employees of Pre-trial detention centres (Germany, Poland, Ukraine). *Amazonia Investiga*. 11(50). Pp. 16-26. <https://doi.org/10.34069/AI/2022.50.02.2> (*Web of Science Core Collection*).

284. Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern. URL: <http://www.gesetze-min-ternet.de/beamstg/index.html#BJNR> (last accessed: 10.06.2022).

285. Minimum standard rules for the treatment of prisoners. Zakonodavstvo Ukrainy. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_212 (last accessed: 10.06.2022).

286. Resolution (66) of the Committee of Ministers of the Council of Europe «Status, recruitment and training of prison staff». URL: <https://i-rc.org.ua/files/jestoke-povodjenya.pdf.5>. (last accessed: 10.06.2022).

287. UN General Assembly Resolution 34/169 «Code of Conduct for Law Enforcement Officials. Zakonodavstvo Ukrainy. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_282 (last accessed: 10.06.2022). 10.11.2021).

288. Verwaltungsgerichtsordnung. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/vwgo/BJNR000170960.html> (last accessed: 10.06.2022).

289. Zuständigkeitsverordnung. URL: http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayZustV-G4_1_2 (last accessed: 10.06.2022).

ДОДАТКИ

Додаток Б



Рис. 1

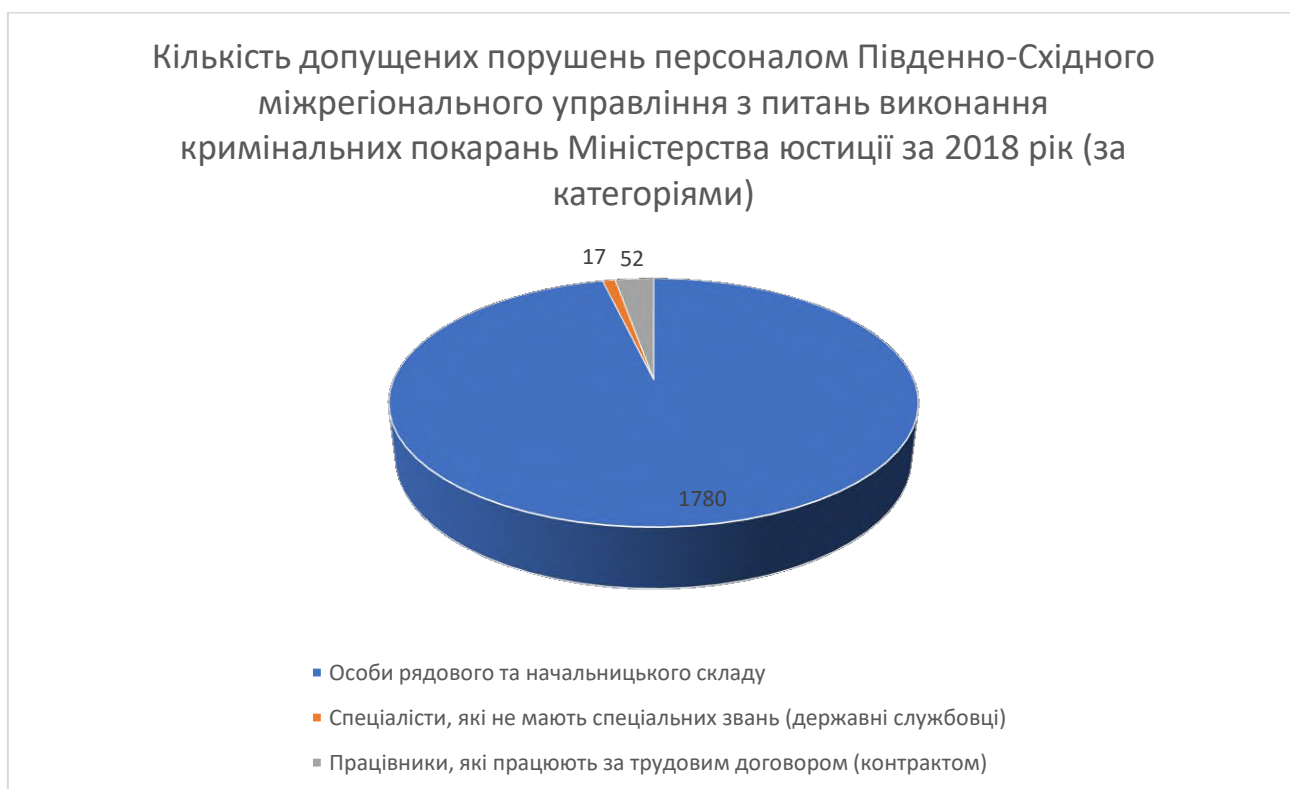
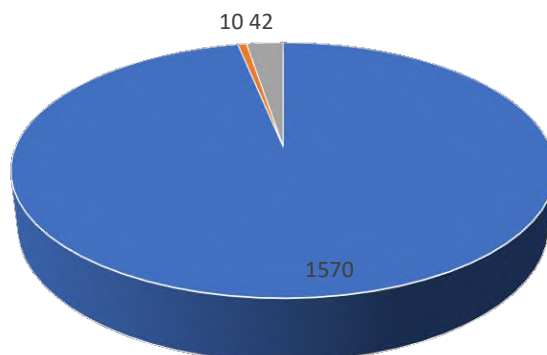


Рис. 2

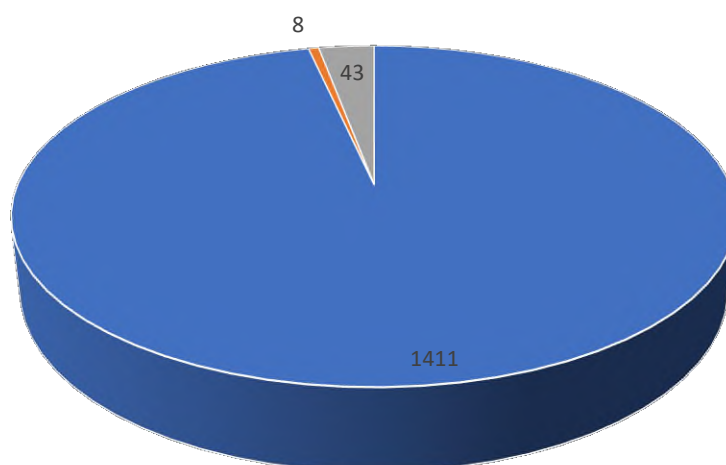
Кількість допущених порушень персоналом Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції за 2019 рік (за категоріями)



- Особи рядового та начальницького складу
- Спеціалісти, які не мають спеціальних звань (державні службовці)
- Працівники, які працюють за трудовим договором (контрактом)

Рис. 3

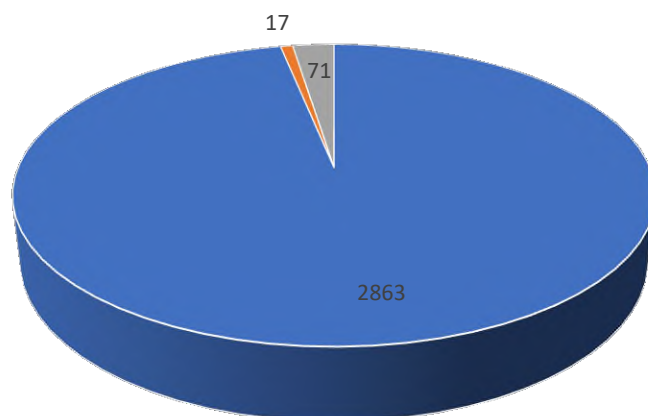
Кількість допущених порушень персоналом Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції за 2020 рік (за категоріями)



- Особи рядового та начальницького складу
- Спеціалісти, які не мають спеціальних звань (державні службовці)
- Працівники, які працюють за трудовим договором (контрактом)

Рис. 4

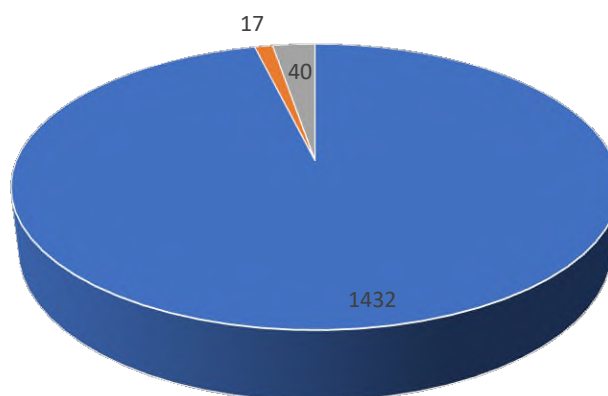
Кількість допущених порушень персоналом Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції за 2021-2023 рік (за категоріями)



- Особи рядового та начальницького складу
- Спеціалісти, які не мають спеціальних звань (державні службовці)
- Працівники, які працюють за трудовим договором (контрактом)

Рис. 5

Кількість персоналу Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції притягнутих до дисциплінарної відповідальності у 2018 році (за категоріями)



- Особи рядового та начальницького складу
- Спеціалісти, які не мають спеціальних звань (державні службовці)
- Працівники, які працюють за трудовим договором (контрактом)

Рис. 6

Кількість персоналу Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції притягнутих до дисциплінарної відповідальності у 2019 році (за категоріями)



Рис. 7

Кількість працівників Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції притягнутих до дисциплінарної відповідальності у 2020 році (за категоріями)



Рис. 8

Кількість працівників Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції притягнутих до дисциплінарної відповідальності у 2021-2023 році (за категоріями)



Рис. 9

Дисциплінарні стягнення накладені на осіб рядового та начальницького складу Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції за 2018-2023 роки

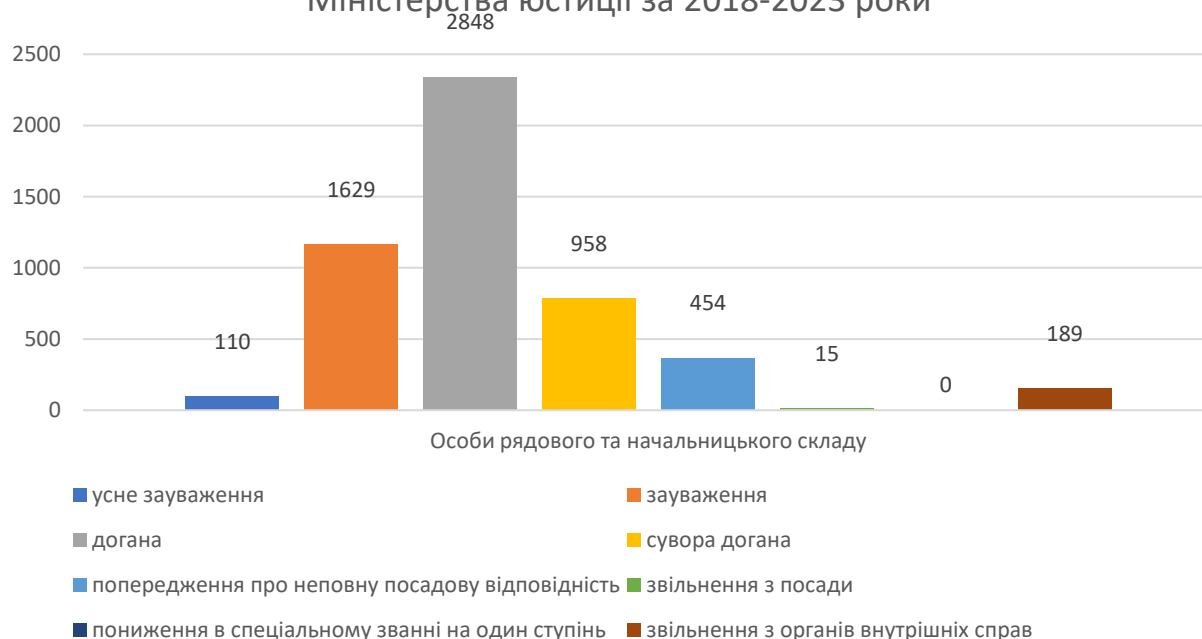


Рис. 10

Дисциплінарні стягнення накладені на спеціалістів, які не мають спеціальних звань (державних службовців) Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції за 2018-2023 роки



Рис. 11

Дисциплінарні стягнення накладені на працівників, які працюють за трудовим договором (контрактом) Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції за 2018-2023 роки

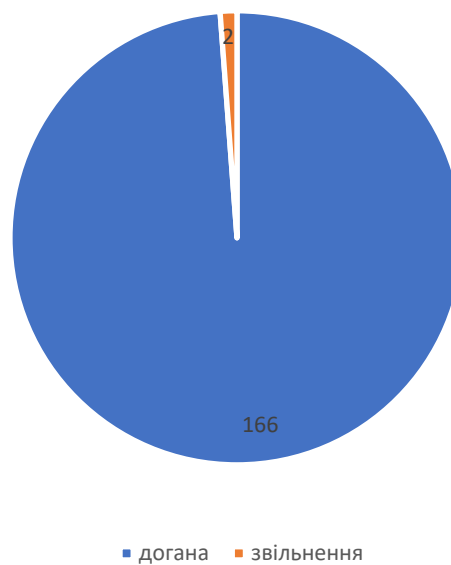


Рис. 12

Додаток В
Анкета-опитувальник

з питань удосконалення адміністративно-правового регулювання
дисциплінарної відповідальності персоналу Державної кримінально-
виконавчої служби України

Шановні колеги!

Пропонуємо Вам дати відповідь на питання, які стосуються удосконалення адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України (*далі- ДКВС України*).

Мета опитування—з'ясувати Вашу думку щодо проблем та практики адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України, що допоможе підтвердити чи спростувати результати проведеного дисертаційного дослідження та використати отримані дані при формулюванні висновків і пропозицій щодо вдосконалення законодавства в зазначеній сфері.

Звертаємо Вашу увагу, що опитування є добровільним та анонімним і що будь-які дані цього опитування не будуть використані інакше, ніж з науково-практичною метою та в узагальненому вигляді.

Якщо Ви погоджуєтесь на участь в опитуванні, просимо прочитати запитання й обрати одну із запропонованих відповідей, позначивши її значком + або √.

Щиро дякуємо за участь в опитуванні!

1. Яку категорію персоналу ДКВС Ви представляєте?

- Особи рядового та начальницького складу
- Спеціалісти, які не мають спеціальних звань (державні службовці)
- Працівники, які працюють за трудовим договором/контрактом

2. Яким є Ваш стаж роботи в органах і установах ДКВС України?

- до 1 року
- від 1 до 5 років
- від 5 до 10 років
- від 10 до 15 років
- понад 15 років

3. Чи існує, на Вашу думку, необхідність закріплення на законодавчому рівні юридичної категорії «дисциплінарна відповідальність персоналу ДКВС України?»

- так, така необхідність є
- такої необхідності не існує
- можливо, з часом така необхідність виникне
- важко відповісти

4. Як Ви оцінюєте ефективність адміністративно-правового механізму забезпечення дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України у тому вигляді, у якому він зараз існує?

- є ефективним
- скоріше, ефективний
- скоріше, неефективний
- неефективний

5. Що, на Вашу думку, визначає зміст дисциплінарного проступку персоналу ДКВС України?

- Неналежне виконання службових обов'язків
- Недотримання правил службової етики
- Порухнення встановлених обмежень та заборон
- Усе зазначене

6. Як Ви можете оцінити рівень дотримання службової (трудової) дисципліни в органі (установі), де Ви проходите службу (працюєте за контрактом?)

- Високий

- Достатній
- Задовільний
- Низький

7. Що, на Вашу думку, є найбільш дієвим засобом підтримання належного рівня службової (трудової) дисципліни серед персоналу ДКВС України?

- Дисциплінарні стягнення
- Дисциплінарні та матеріальні заохочення
- Соціальні гарантії
- Високий рівень оплати праці
- Власна відповідь (_____).

8. На Вашу думку, найчастіше реальними причинами притягнення персоналу ДКВС України до дисциплінарної відповідальності є:

- Підстави, зазначені в законодавстві
- Бажання керівника неухильно забезпечувати режим законності і дисципліни у ввіреному йому підрозділі ДКВС України
- Конфліктні відносини між керівником і підлеглим
- Власна відповідь (_____).

9. На Вашу думку, чи є невідворотнім накладення дисциплінарного стягнення за здійснення дисциплінарного проступку?

- Так
- Ні, оскільки стягнення застосовуються на розсуд керівника
- Дисциплінарне стягнення застосовується вкрай рідко, оскільки певна частина дисциплінарних проступків залишається не виявленою або без належної правової оцінки

10. Чи застосовувалися до Вас дисциплінарні стягнення?

- Так
- Ні

11. Ваша оцінка ефективності застосування засобів дисциплінарного стягнення в підрозділі, де ви здійснюєте службу (трудова діяльність)?

- Вони практично не застосовуються або застосовуються вкрай рідко
- Вони застосовуються щораз, коли для цього виникають підстави
- Бажано застосовувати їх частіше, оскільки серед персоналу підрозділу мають місце факти непритягнення представників персоналу до дисциплінарної відповідальності за наявності належних підстав

12. Чи існує, на Вашу думку, необхідність удосконалення законодавчих засад притягнення до юридичної відповідальності працівників ДКВС України?

- Так
- Ні

13. Чи вважаєте Ви за необхідне внесення змін до чинного законодавства у сфері притягнення до дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України?

- Так
- Ні

14. На Вашу думку, чи є доцільним прийняття Дисциплінарного статуту ДКВС України?

- Так
- Ні

15. На Вашу думку, чи повинні бути відмінності між видами дисциплінарних стягнень, що можуть застосовуватися до атестованого персоналу ДКВС України та щодо інших категорій працівників ?

- Так, різні категорії персоналу ДКВС України мають різний правовий статус і, відповідно, до різних категорій мають застосовуватися різні види дисциплінарних стягнень

- Ні, дисциплінарна відповідальність будь-кого із персоналу ДКВС України має регулюватися єдиними підходами незалежно від їх статусу

16. Які чинники, на Вашу думку, мають враховуватися при накладенні дисциплінарного стягнення на персонал ДКВС України?

- Форма вини
- Наслідки дисциплінарного проступку
- Характеристика порушника
- Наявність попередніх дисциплінарних стягнень

17. Якими стягненнями, на Вашу думку, слід доповнити існуючий перелік дисциплінарних стягнень, що застосовуються до персоналу ДКВС України?

- Дисциплінарний штраф
- Дисциплінарна дискваліфікація на певний термін
- Зменшення посадового окладу
- Існуючий перелік не треба доповнювати
- Власна відповідь (_____).

18. Чи вважаєте Ви, що оскарження працівником ДКВС України рішення про накладання щодо нього дисциплінарного стягнення в суді є дієвим засобом захисту його прав?

- Так
- Ні

19. Чи пов'язуєте Ви позитивний вплив на підвищення рівня дисципліни персоналу ДКВС України із запровадженням більшого ступеня прозорості діяльності зазначеного органу та розширення його співпраці з громадськістю ?

- Так
- Ні

20. На Вашу думку, чи існує необхідність упровадження досвіду іноземних держав щодо законодавчого регулювання адміністративно-правового статусу пенітенціарних установ?

- Так

Ні

21. Чи доцільним є закріплення порядку застосування до персоналу ДКВС України заходів заохочення та видів заохочення?

Так

Ні

Додаток Г

Результати анкетування

В опитування взяли участь 356 осіб (особи рядового та начальницького складу – 219 осіб, з них 127 осіб- середнього та старшого начальницького складу; 92 особи – рядового складу та молодшого начальницького складу; спеціалісти, які не мають спеціальних звань (державні службовці) – 64 особи; працівники, які працюють за трудовими договорами /контрактом – 73 особи).

| | | Особі рядового та начальницького складу | | Спеціалісти, які не мають спеціальних звань (державні службовці) | | Працівники, які працюють за трудовими договорами/ контрактом | | ВСЬОГО | |
|--|--------------------|--|---|--|--------------------|--|--------------------|-----------------------|--------------------|
| | | Опитано осіб (загальна кількість з них) (особи середнього та старшого начальницького складу/ особи рядового складу та молодшого начальницького складу) | Опитано осіб (у % з них) (особи середнього та старшого начальницького складу/ особи рядового складу та молодшого начальницького складу) | Опитано осіб (кіл-ть) | Опитано осіб (у %) | Опитано осіб (кіл-ть) | Опитано осіб (у %) | Опитано осіб (кіл-ть) | Опитано осіб (у %) |
| 1. Яку категорію персоналу ДКВС Ви представляєте? | | 219 (127/92) | 61,5 (35,67/25,83) | 64 | 18,0 | 73 | 20,5 | 356 | 100 |
| 2. Яким є Ваш стаж роботи в органах і установах ДКВС України? | до 1 року | 57 (17/40) | 26,02 (7,76/18,26) | 12 | 18,75 | 12 | 16,44 | 81 | 22,75 |
| | від 1 до 5 років | 25 (14/11) | 11,42 (6,40/5,02) | 16 | 25 | 17 | 23,29 | 58 | 16,29 |
| | від 5 до 10 років | 44 (27/17) | 20,09 (12,33/7,76) | 17 | 26,56 | 13 | 17,81 | 74 | 20,79 |
| | від 10 до 15 років | 42 (33/9) | 19,18 (15,07/4,11) | 8 | 12,50 | 13 | 17,81 | 63 | 17,7 |
| | понад 15 років | 51 (36/15) | 23,29 (16,44/6,85) | 11 | 17,19 | 18 | 24,66 | 80 | 22,47 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------|-------------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|------------|--------------|
| 3. Чи існує, на Вашу думку, необхідність закріплення на законодавчому рівні юридичної категорії «дисциплінарна відповідальність персоналу ДКВС України?» | так, така необхідність є | 120 (74/46) | 54,79 (33,79/21) | 22 | 34,38 | 26 | 35,62 | 168 | 47,19 |
| | такої необхідності не існує | 30 (17/13) | 13,70 (7,76/5,94) | 11 | 17,19 | 12 | 16,44 | 53 | 14,89 |
| | можливо, з часом така необхідність виникне | 27 (12/15) | 12,33 (5,48/6,85) | 15 | 23,44 | 20 | 27,40 | 62 | 17,41 |
| | важко відповісти | 42 (24/18) | 19,18 (10,96/8,22) | 16 | 25 | 15 | 20,55 | 73 | 20,51 |
| 4. Як Ви оцінюєте ефективність адміністративно-правового механізму забезпечення дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України у тому вигляді, у якому він зараз існує? | є ефективним | 66 (32/34) | 30,14 (14,61/15,53) | 14 | 21,88 | 23 | 31,51 | 103 | 28,93 |
| | скоріше ефективний | 87 (47/40) | 39,72 (21,46/18,26) | 24 | 37,5 | 26 | 35,62 | 137 | 38,48 |
| | скоріше неефективні | 48 (36/12) | 21,92 (16,44/5,48) | 17 | 26,56 | 12 | 16,44 | 77 | 21,63 |
| | неефективні | 18 (12/6) | 8,22 (5,48/2,74) | 9 | 14,06 | 12 | 16,44 | 39 | 10,96 |
| 5. Що, на Вашу думку, визначає зміст дисциплінарного проступку персоналу ДКВС України? | Неналежне виконання службових обов'язків | 66 (32/34) | 30,14 (14,61/15,53) | 23 | 35,94 | 20 | 27,40 | 109 | 30,62 |
| | Недотримання правил службової етики | 18 (8/10) | 8,22 (3,65/4,57) | 6 | 9,38 | 12 | 16,44 | 36 | 10,11 |
| | Порушення встановлених обмежень та заборон | 11 (4/7) | 5,02 (1,83/3,19) | 13 | 20,31 | 10 | 13,70 | 34 | 9,55 |
| | Усе зазначене | 124 (83/41) | 56,62 (37,90/18,72) | 22 | 34,38 | 31 | 42,46 | 177 | 49,72 |
| 6. Як Ви можете оцінити рівень дотримання службової (трудової) дисципліни у органі | Високий | 68 (42/26) | 31,05 (19,18/11,87) | 17 | 26,56 | 25 | 34,25 | 110 | 30,9 |
| | Достатній | 99 (60/39) | 45,21 (27,4/17,81) | 13 | 20,31 | 14 | 19,18 | 126 | 35,39 |
| | Задовільний | 46 | 21 | 25 | 39,06 | 28 | 38,36 | 99 | 27,81 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|------------|--------------|
| (установі), де Ви проходите службу (працюєте за контрактом?) | | (21/25) | (9,59/11,41) | | | | | | |
| | Низький | 6 (4/2) | 2,74 (1,83/0,91) | 9 | 14,07 | 6 | 8,22 | 21 | 5,9 |
| 7. Що, на Вашу думку, є найбільш дієвим засобом підтримання належного рівня службової (трудої) дисципліни серед персоналу ДКВС України? | Дисциплінарні стягнення | 25 (19/6) | 11,42 (8,68/2,74) | 10 | 15,62 | 10 | 13,70 | 45 | 12,64 |
| | Дисциплінарні та матеріальні заохочення | 43 (24/19) | 19,63 (10,96/8,67) | 11 | 17,19 | 13 | 17,81 | 67 | 18,82 |
| | Соціальні гарантії | 48 (39/9) | 21,92 (17,81/4,11) | 22 | 34,38 | 18 | 24,66 | 88 | 24,72 |
| | Високий рівень оплати праці | 98 (45/53) | 44,75 (20,55/24,20) | 21 | 32,81 | 32 | 43,84 | 151 | 42,42 |
| | Власна відповідь | 5 (0/5) (створення всіх належних умов проходження служби, надання перспектив для кар'єрного росту) | 2,28 (0/2,28) | - | - | - | - | 5 | 1,4 |
| 8. На Вашу думку, найчастіше реальними причинами притягнення персоналу ДКВС України до дисциплінарної відповідальності є: | Підстави, зазначені у законодавстві | 124 (76/48) | 56,62 (34,70/21,92) | 45 | 70,31 | 46 | 63,01 | 215 | 60,39 |
| | Бажання керівника неухильно забезпечувати режим законності і дисципліни у ввіреному йому підрозділі ДКВС України | 61 (35/26) | 27,85 (15,98/11,87) | 13 | 20,31 | 21 | 28,77 | 95 | 26,69 |
| | Конфліктні відносини між керівником і підлеглим | 28 (12/16) | 12,79 (5,48/7,31) | 6 | 9,38 | 6 | 8,22 | 40 | 11,24 |
| | Власна відповідь | 6 (4/2) Показники, знайти винного без вини («цапа відбувайла») | 2,74 (1,83/0,91) | - | - | - | - | 6 | 1,68 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------|-------------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|------------|--------------|
| 9. На Вашу думку, чи є невідворотнім накладення дисциплінарного стягнення за здійснення дисциплінарного проступку? | Так | 89 (46/43) | 40,64 (21,0/19,64) | 39 | 60,94 | 37 | 50,68 | 165 | 46,35 |
| | Ні, оскільки стягнення застосовуються на розсуд керівника | 103 (66/37) | 47,03 (30,14/16,89) | 14 | 21,88 | 21 | 28,77 | 138 | 38,76 |
| | Дисциплінарне стягнення застосовується вкрай рідко, оскільки певна частина дисциплінарних проступків залишається не виявленою або без належної правової оцінки | 27 (15/12) | 12,33 (6,85/5,48) | 11 | 17,19 | 15 | 20,55 | 53 | 14,89 |
| 10. Чи застосовувалися до Вас дисциплінарні стягнення? | Так | 102 (76/26) | 46,58 (34,7/11,88) | 7 | 10,94 | 6 | 8,22 | 115 | 32,3 |
| | Ні | 117 (51/66) | 53,42 (23,29/30,13) | 57 | 89,06 | 67 | 91,78 | 241 | 67,7 |
| 11. Ваша оцінка ефективності застосування засобів дисциплінарного стягнення у підрозділі, де ви здійснюєте службу (трудова діяльність)? | Вони практично не застосовуються, або застосовуються вкрай рідко | 57 (29/28) | 26,03 (13,24/12,79) | 12 | 18,75 | 19 | 26,03 | 88 | 24,72 |
| | Вони застосовуються щораз, коли для цього виникають підстави | 125 (81/44) | 57,08 (36,99/20,09) | 31 | 48,44 | 37 | 50,68 | 193 | 54,21 |
| | Бажано застосовувати їх частіше, | 37 (17/20) | 16,89 (7,76/9,13) | 21 | 32,81 | 17 | 23,29 | 75 | 21,07 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------|-------------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|------------|--------------|
| | оскільки серед персоналу підрозділу мають місце факти непритягнення представників персоналу до дисциплінарної відповідальності за наявності належних підстав | | | | | | | | |
| 12. Чи існує, на Вашу думку, необхідність удосконалення законодавчих засад притягнення до юридичної відповідальності працівників ДКВС України? | Так | 159 (103/56) | 72,6 (47,03/25,57) | 44 | 68,75 | 55 | 75,34 | 258 | 72,47 |
| | Ні | 60 (24/36) | 27,40 (10,96/16,44) | 20 | 31,25 | 18 | 24,66 | 98 | 27,53 |
| 13. Чи вважаєте Ви за необхідне внесення змін до чинного законодавства у сфері притягнення до дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України? | Так | 142 (92/50) | 64,84 (42,01/22,83) | 45 | 70,31 | 54 | 73,98 | 241 | 67,7 |
| | Ні | 77 (35/42) | 35,16 (15,98/19,18) | 19 | 29,69 | 19 | 26,02 | 115 | 32,3 |
| 14. На Вашу думку, чи є доцільним прийняття Дисциплінарного статуту ДКВС України? | Так | 177 (112/65) | 80,82 (51,14/29,68) | 51 | 79,69 | 56 | 76,71 | 284 | 79,78 |
| | Ні | 42 (15/27) | 19,18 (6,85/12,33) | 13 | 20,31 | 17 | 23,29 | 72 | 20,22 |
| 15. На Вашу думку, чи повинні бути відмінності між видами дисциплінарних стягнень, що можуть застосовуватися до атестованого персоналу ДКВС України та щодо | Так, різні категорії персоналу ДКВС України мають різних правовий статус і, відповідно, до | 49 (20/29) | 22,37 (9,13/13,24) | 24 | 37,5 | 29 | 39,73 | 102 | 28,65 |

| | | | | | | | | | |
|--|---|------------------------|-------------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|------------|--------------|
| інших категорій працівників ? | різних категорій мають застосовуватися різні види дисциплінарних стягнень | | | | | | | | |
| | Ні, дисц. відп. будь-кого із персоналу ДКВС України має регулюватися єдиними підходами незалежно від їх статусу | 170 (107/63) | 77,63 (48,86/28,77) | 40 | 62,5 | 44 | 60,27 | 254 | 71,35 |
| 16. Які чинники, на Вашу думку, враховуватися при накладенні дисциплінарного стягнення на персонал ДКВС України? | Форма вини | 50 (33/17) | 22,83 (15,07/7,76) | 22 | 34,38 | 21 | 28,77 | 93 | 26,12 |
| | Наслідки дисциплінарного проступку | 91 (44/47) | 41,55 (20,09/21,46) | 16 | 25 | 31 | 42,46 | 138 | 38,76 |
| | Характеристика порушника | 36 (26/10) | 16,44 (11,87/4,57) | 11 | 17,19 | 12 | 16,44 | 59 | 16,57 |
| | Наявність попередніх дисциплінарних стягнень | 42 (24/18) | 19,18 (10,96/8,22) | 15 | 23,44 | 9 | 12,33 | 66 | 18,55 |
| 17. Якими стягненнями, на Вашу думку, слід доповнити існуючий перелік дисциплінарних стягнень, що застосовуються до персоналу ДКВС України? | Дисциплінарний штраф | 44 (20/24) | 20,09 (9,13/10,96) | 15 | 23,44 | 20 | 27,40 | 79 | 22,19 |
| | Дисциплінарна дискваліфікація | 22 (8/14) | 10,05 (3,65/6,40) | 13 | 20,31 | 8 | 10,96 | 43 | 12,08 |
| | Зменшення посадового окладу | 17 (11/6) | 7,76 (5,02/2,74) | 7 | 10,94 | 7 | 9,59 | 31 | 8,71 |
| | Існуючий перелік не треба доповнювати | 132 (84/48) | 60,27 (38,35/21,92) | 18 | 28,12 | 22 | 30,14 | 172 | 48,31 |

| | Власна відповідь | 4 (4/0) Проводити виховні бесіди профілактичного характеру | 1,83 (1,83/0) | 11 Необхідно значно розширити перелік дисциплінарних стягнень | 17,19 | 16 Необхідно значно розширити перелік дисциплінарних стягнень (зменшення розміру премії) | 21,91 | 31 | 8,71 |
|--|------------------|--|------------------------|---|-------|--|-------|-----|-------|
| 18. Чи вважаєте Ви, що оскарження працівником ДКВС України рішення про накладання щодо нього дисциплінарного стягнення у суді є дієвим засобом захисту його прав? | Так | 153 (88/65) | 69,86 (40,18/29,68) | 50 | 78,12 | 53 | 72,60 | 256 | 71,91 |
| | Ні | 66 (39/27) | 30,14 (17,81/12,33) | 14 | 21,88 | 20 | 27,40 | 100 | 28,09 |
| 19. Чи пов'язуєте Ви позитивний вплив на підвищення рівня дисципліни персоналу ДКВС України із запровадженням більшого ступеня прозорості діяльності зазначеного органу та розширення його співпраці з громадськістю? | Так | 116 (59/57) | 52,97 (26,94/26,03) | 41 | 64,06 | 51 | 69,86 | 208 | 58,43 |
| | Ні | 103 (68/35) | 47,03 (31,05/15,98) | 23 | 35,94 | 22 | 30,14 | 148 | 41,57 |
| 20. На Вашу думку, чи існує необхідність впровадження досвіду іноземних держав щодо законодавчого регулювання адміністративно-правового статусу пенітенціарних установ? | Так | 197 (110/87) | 89,95 (50,23/39,72) | 49 | 76,56 | 68 | 93,15 | 314 | 88,2 |
| | Ні | 22 (17/5) | 10,04 (7,76/2,28) | 15 | 23,44 | 5 | 6,85 | 42 | 11,8 |
| 21. Чи доцільним є закріплення порядку застосування до персоналу ДКВС заходів заохочення та видів заохочення? | Так | 208 (123/85) | 94,98 (56,17/38,81) | 56 | 87,5 | 62 | 84,93 | 326 | 91,57 |
| | Ні | 11 (4/7) | 5,02 (1,83/3,19) | 8 | 12,50 | 11 | 15,07 | 30 | 8,43 |

Додаток Д

АКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ

**НАРОДНИЙ ДЕПУТАТ УКРАЇНИ**

01008, м. Київ, вул. Грушевського, 5

10.11.2023 № 101120236/н.м/п

Ірині КОРОСТАШВЕЦЬвул. К. Єськова, 14, корп. 2, кв. 24,
м. Чернігів, 14033

Пропозиції щодо внесення змін і доповнень до Проекту Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» (реєстраційний №5294 від 22.03.2021) в частині удосконалення порядку і умов проходження служби та дотримання службової дисципліни особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України Комітетом Верховної Ради України з питань правоохоронної діяльності отримані та доведені до відома народних депутатів – членів Комітету, які як суб'єкти права законодавчої ініціативи можуть враховувати їх у законодавчій роботі.

З повагою**Заступник голови Комітету****Максим ПАВЛЮК**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник Південно-Східного
міжрегіонального управління з питань
виконання кримінальних покарань
Міністерства юстиції
полковник внутрішньої служби

Вадим КІРІЄНКО

2024 року



№

5/4

м. Дніпро

АКТ

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Коросташівець Ірини Миколаївни
«Адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності
персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081
«Право» у практичну діяльність**

Комісія у складі:

голови комісії – начальника управління персоналу Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції Ігоря ГРИГОРЧУКА;

членів комісії – головного спеціаліста відділу проходження служби та комплектування управління персоналу Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції Віти КОЛОМОЄЦЬ, головного спеціаліста відділу організаційно-штатної роботи та професійної підготовки персоналу управління персоналу Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції Олександра ПАЦАНА склали цей акт, що результати дисертаційного дослідження Коросташівець Ірини Миколаївни на тему «Адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби

України» використовуються під час проведення занять із службової підготовки персоналу органів і установ виконання покарань Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції в частині висвітлення понятійного апарату, становлення та основних етапів розвитку в Україні інституту дисциплінарної відповідальності, а також нормативної основи адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

Голова комісії

Члени комісії

The image shows three handwritten signatures in blue ink. The first signature is a large, stylized loop. The second and third signatures are more complex and less legible, appearing to be cursive or shorthand.

І.ГРИГОРЧУК

В.КОЛОМОЄЦЬ

О.ПАЦАН

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник державної установи
«Кам'янська виправна колонія (№34)»- начальник арештного дому
підполковник внутрішньої служби

Галина КЛИМЕНКО



23 2024 року

АКТ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
КОРОСТАШВЕЦЬ Ірини Миколаївни
«Адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності
персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081
«Право» у практичну діяльність

Комісія у складі: **голови комісії** – заступник начальника установи із соціально - виховної та психологічної роботи – начальник відділу соціально-виховної та психологічної роботи майор внутрішньої служби Ольга ЯРИЗ; **членів комісії** – начальник відділу по роботі з персоналом майор внутрішньої служби Яна САХАРОВА; старший інспектор (з професійної підготовки) відділу по роботі з персоналом старший лейтенант внутрішньої служби Аліна СТАРЦЕВА склали цей акт, що результати дисертаційного дослідження КОРОСТАШВЕЦЬ Ірини Миколаївни на тему «Адміністративно - правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» використовуються під час проведення занять із службової підготовки персоналу державної установи «Кам'янська виправна колонія (№34)» в частині висвітлення понятійного апарату, становлення та основних етапів розвитку в Україні інституту дисциплінарної відповідальності, а також нормативної основи адміністративно-правових засад дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України.

Голова комісії

Члени комісії

Ольга ЯРИЗ

Яна САХАРОВА
Аліна СТАРЦЕВА

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Проректор Академії Державної пенітенціарної служби з науково-освітньої роботи доктор юридичних наук, професор
 «*Вульф*» Вячеслав ПУЗИРНИЙ
 «*06*» лютого 2023 р.

ПОГОДЖЕНО

Директор Інституту професійного розвитку Академії Державної пенітенціарної служби кандидат юридичних наук, доцент
 «*Степанюк*» Наталія НАУЛІК
 «*06*» лютого 2023 р.

м. Чернігів

№ 15-69/а**АКТ****про впровадження результатів дисертації****Коросташівець Ірини Миколаївни**

з теми «Адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» до освітнього процесу в Інституті професійного розвитку Академії Державної пенітенціарної служби

Комісія у складі: **голови** – начальника кафедри формування та розвитку професійних компетентностей персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України Інституту професійного розвитку, кандидата юридичних наук, доцента, полковника внутрішньої служби Олександра ТКАЧЕНКА; **членів** – в.о. завідувача кафедри підвищення кваліфікації працівників пробації Інституту професійного розвитку, кандидата економічних наук, доцента Крістини СІРЕНКО; заступника начальника кафедри формування та розвитку професійних компетентностей персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України Інституту професійного розвитку, кандидата юридичних наук, доцента, підполковника внутрішньої служби Людмили ОЛЕФІР, склала цей акт про те, що результати дисертаційного дослідження Ірини КОРОСТАШІВЕЦЬ «Адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» впроваджені в освітній процес Інституту професійного розвитку Академії Державної пенітенціарної служби у рамках проведення навчальних занять з начальниками, старшими інспекторами відділів (секторів, груп) по роботі з персоналом установ виконання покарань та слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України; першими заступниками начальника установ виконання покарань з нагляду і безпеки, охорони та оперативної роботи установ виконання покарань Державної кримінально-

виконавчої служби України, згідно з затвердженими Міністерством юстиції освітніми програмами (післядипломної освіти).

Комісією рекомендовано до використання в освітньому процесі наступні публікації Ірини КОРОСТАШВЕЦЬ:

1. Denysenko Kateryna V., Lytvynenko Valentyna M., Korostashivets Iryna M., Dudchenko Oksana S., Maslova Lyudmyla A. Imposition of disciplinary actions against the employees of Pre-trial detention centres (Germany, Poland, Ukraine). *Amazonia Investiga*. 11(50). Pp. 16-26.

<https://doi.org/10.34069/AI/2022.50.02.2> (*Web of Science Core Collection*).

2. Коросташівець І.М. Проблеми адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. *Актуальні проблеми правознавства*. 2021. Вип. 4 (28). С. 59–65.

3. Коросташівець І.М. Дисциплінарна відповідальність персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: поняття, особливості. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2021. № 3 (14). С. 31–43.

4. Коросташівець І.М. Дисциплінарне провадження у Державній кримінально-виконавчій службі України: поняття, зміст. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2021. № 4. С. 99–104.

Голова комісії:

Начальник кафедри формування та розвитку професійних компетентностей персоналу ДКВС України Інституту професійного розвитку кандидат юридичних наук, доцент полковник внутрішньої служби
«06» листопада 2023 р.

Олександр ТКАЧЕНКО

Члени комісії:

В.о. завідувача кафедри підвищення кваліфікації працівників пробації Інституту професійного розвитку кандидат економічних наук, доцент
«06» листопада 2023 р.

Крістіна СІРЕНКО

Заступник начальника кафедри формування та розвитку професійних компетентностей персоналу ДКВС України Інституту професійного розвитку кандидат юридичних наук, доцент підполковник внутрішньої служби
«06» листопада 2023 р.

Людмила ОЛЕФІР

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор Академії Державної
пенітенціарної служби
з науково-освітньої роботи
доктор юридичних наук, професор
Вячеслав ПУЗИРНИЙ
«16» исовтисе 2023 р.

м. Чернігів

№ 15-67/a

АКТ

про впровадження в науково-дослідну діяльність Академії Державної пенітенціарної служби результатів дисертаційного дослідження Коросташівець Ірини Миколаївни «Адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право»

Комісія у складі: голови – завідувача кафедри адміністративного, цивільного та господарського права і процесу, доктора юридичних наук, професора Світлани НШЦИМНОЇ; членів – завідувача кафедри кримінального, кримінально-виконавчого права та криминології, доктора юридичних наук, заслуженого юриста України, доцента Садіга ТАГІЄВА; в.о. начальника відділу наукової діяльності та міжнародного співробітництва, доктора філософії (освітні, педагогічні науки), старшого лейтенанта внутрішньої служби Аліни КВІТКИ, склала цей акт про те, що результати дисертаційного дослідження Ірини **КОРОСТАШВЕЦЬ** на тему: «Адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» використовуються у науковій діяльності науковими співробітниками та науково-педагогічними працівниками кафедр Академії Державної пенітенціарної служби для підготовки монографій, навчальних посібників, наукових статей; ад'юнктами (аспірантами), слухачами магістратури, курсантами та студентами при написанні наукових статей, тез доповідей, студентських (курсантських) наукових робіт, рефератів, курсових робіт, а також при проведенні наукових і науково-практичних заходів (конференцій, семінарів, круглих столів).

Комісією рекомендовано до використання в науковій діяльності наступні публікації Ірини КОРОСТАШВЕЦЬ:

1. Denysenko Kateryna V., Lytvynenko Valentyna M., Korostashivets Iryna M., Dudchenko Oksana S., Maslova Lyudmyla A. Imposition of disciplinary actions against the employees of Pre-trial detention centres (Germany, Poland, Ukraine). *Amazonia Investiga*. 11(50). Pp. 16-26.

<https://doi.org/10.34069/AI/2022.50.02.2> (*Web of Science Core Collection*).

2. Коросташівець І.М. Проблеми адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. *Актуальні проблеми правознавства*. 2021. Вип. 4 (28). С. 59–65.

3. Коросташівець І.М. Дисциплінарна відповідальність персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: поняття, особливості. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2021. № 3 (14). С. 31–43.

4. Коросташівець І.М. Дисциплінарне провадження у Державній кримінально-виконавчій службі України: поняття, зміст. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2021. № 4. С. 99–104.

Голова комісії:

Завідувач кафедри адміністративного,
цивільного та господарського права і процесу,
доктор юридичних наук, професор
«*ЮВ*» *любов*» 2023 р.

Світлана НІЩИМНА

Члени комісії:

Завідувач кафедри кримінального,
кримінально-виконавчого права та кримінології,
доктор юридичних наук,
заслужений юрист України, доцент
«*ЮВ*» *любов*» 2023 р.

Садіг ТАГІЄВ

В.о. начальника відділу наукової діяльності та
міжнародного співробітництва
доктор філософії (освітні, педагогічні науки)
старший лейтенант внутрішньої служби
«*ЮВ*» *любов*» 2023 р.

Аліна КВІТКА



ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор Академії Державної
пенітенціарної служби
з науково-освітньої роботи
доктор юридичних наук, професор
Вячеслав ПУЗИРНИЙ
«*06*» *червня* 2023 р.

м. Чернігів

№ 15-08/a

АКТ

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Коросташівець Ірини Миколаївни
«Адміністративно-правові засади дисциплінарної
відповідальності персоналу Державної кримінально-виконавчої
служби України» на здобуття наукового ступеня доктора філософії за
спеціальністю 081 «Право»
в освітній процес Академії Державної пенітенціарної служби**

Комісія у складі: голови – завідувача кафедри адміністративного, цивільного та господарського права і процесу, доктора юридичних наук, професора Світлани НІЦІМНОЇ; членів – начальника юридичного факультету, доктора історичних наук, професора, полковника внутрішньої служби Володимира ПЕКАРЧУКА; начальника навчального відділу, доктора філософських наук, доцента, підполковника внутрішньої служби Володимира СПІВАКА склала цей акт про те, що результати дисертаційного дослідження здобувача кафедри адміністративного, цивільного та господарського права і процесу Академії Державної пенітенціарної служби Ірини КОРОСТАШІВЕЦЬ «Адміністративно правові засади дисциплінарної відповідальності персоналу Державної кримінально виконавчої служби України» впроваджені у освітній процес Академії Державної пенітенціарної служби в рамках проведення всіх видів навчальних занять зі здобувачами вищої освіти з навчальних дисциплін: «Адміністративне право», «Адміністративна відповідальність», «Судові та правоохоронні органи України».

Комісією рекомендовано до використання в освітньому процесі наступні публікації Ірини КОРОСТАШІВЕЦЬ:

1. Denysenko Kateryna V., Lytvynenko Valentyna M., Korostashivets Iryna M., Dudchenko Oksana S., Maslova Lyudmyla A. Imposition of disciplinary

actions against the employees of Pre-trial detention centres (Germany, Poland, Ukraine). *Amazonia Investiga*. 11(50). Pp. 16-26.

<https://doi.org/10.34069/AI/2022.50.02.2> (*Web of Science Core Collection*).

2. Коросташівець І.М. Проблеми адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності персоналу ДКВС України. *Актуальні проблеми правознавства*. 2021. Вип. 4 (28). С. 59–65.

3. Коросташівець І.М. Дисциплінарна відповідальність персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: поняття, особливості. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2021. № 3 (14). С. 31–43.

4. Коросташівець І.М. Дисциплінарне провадження у Державній кримінально-виконавчій службі України: поняття, зміст. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2021. № 4. С. 99–104.

Голова комісії:

Завідувач кафедри адміністративного,
цивільного та господарського права і процесу,
доктор юридичних наук, професор
«06» небтис 2023 р.

Світлана НІЩИМНА

Члени комісії:

Начальник юридичного факультету Академії
доктор історичних наук, професор
полковник внутрішньої служби
«06» небтис 2023 р.

Володимир ПЕКАРЧУК

Начальник навчального відділу Академії
доктор філософських наук, доцент
підполковник внутрішньої служби
«06» небтис 2023 р.

Володимир СПИВАК