

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова праця на
правах рукопису

ШАПОВАЛОВА ІННА ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 351.746.2

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ОСОБАМИ
РЯДОВОГО ТА НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ
ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ**

08 – Право

081 – Право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

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

_____ **І. О. Шаповалова**

Науковий керівник – **Лукашенко Альона Анатоліївна**, кандидат юридичних наук,
доцент

Київ – 2026

АНОТАЦІЯ

Шаповалова І.О. Правове регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу державного бюро розслідувань. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Національна академія внутрішніх справ. Київ, 2026.

Сформульовано та охарактеризовано етапи становлення Державного бюро розслідувань: перший – формування та функціонування Національного бюро розслідувань, другий – створення та діяльність сучасного Державного бюро розслідувань.

Доведено, що створення Державного бюро розслідувань потрібно визначати як врегульований нормами адміністративного права комплексний державно-владний процес інституційного формування правоохоронного органу, що охоплює прийняття відповідного нормативно-правового акта про його утворення, визначення правового статусу, завдань і функцій, структури та системи підпорядкування, наділення владними повноваженнями, формування кадрового складу, а також запровадження організаційно-правових і процедурних механізмів забезпечення його діяльності з метою реалізації правоохоронної функції держави. Водночас запропоновано визначення правової основи проходження служби в Державному бюро розслідувань як системно впорядкованої сукупності нормативно-правових актів різної юридичної сили, що встановлюють засади, принципи, умови та процедури вступу на службу, її проходження, просування по службі, притягнення до відповідальності та припинення службових правовідносин осіб рядового та начальницького складу зазначеного органу. Класифіковано нормативно-правові акти, які становлять правову основу проходження служби в Державному бюро розслідувань на три групи, а саме: акти міжнародного, державного (національного) і локального рівнів.

Аргументовано, що проходження служби в Державному бюро розслідувань – це врегульований нормами адміністративного та трудового права безперервний процес реалізації особою правового статусу працівника правоохоронного органу, що

охоплює вступ на службу, виконання службових повноважень, кар'єрне просування, оцінювання діяльності, застосування заохочень і дисциплінарної відповідальності, а також припинення службових правовідносин, і здійснюється на засадах законності, професіоналізму, стабільності, підконтрольності та забезпечення правових гарантій незалежності й захисту працівника. Також виокремлено низку загальних та специфічних ознак, притаманних проходженню служби в Державному бюро розслідувань, як служби в державному органі. До загальних належить: а) професійний характер – служба вимагає високого рівня знань у сфері права, криміналістики, адміністративного управління та антикорупційної діяльності; б) підзвітність та контроль – діяльність працівників регулюється законодавством, зокрема нормами Закону України «Про Державне бюро розслідувань», і передбачає контроль за дотриманням процесуальних та адміністративних процедур; в) правовий статус та гарантії – службовці мають чітко визначені права, обов'язки та відповідальність, а також соціальні гарантії та систему стимулювання; г) постійне підвищення кваліфікації – навчання та перепідготовка є невід'ємною частиною професійної підготовки працівників; г) унікальна компетенція – Державне бюро розслідувань здійснює розслідування злочинів, які раніше належали до інших правоохоронних органів, зокрема щодо високопосадових осіб та військових правопорушень. Водночас до спеціальних особливостей проходження служби в Державному бюро розслідувань належить: а) полістатусний характер службових правовідносин, що проявляється у диференціації правового статусу працівників залежно від їх належності до окремих категорій (державні службовці, службовці спеціалізованої служби та працівники, які перебувають у трудових відносинах); б) інтегративно-комбінований характер правового регулювання, який полягає в поєднанні норм адміністративного, службового та трудового права з пріоритетом спеціального законодавства; в) спеціальний порядок проходження служби для окремих категорій персоналу, зокрема осіб рядового і начальницького складу, стосовно яких встановлено особливі умови переведення, дисциплінарної відповідальності та звільнення; г) дисциплінарно-статутна специфіка регулювання, що зумовлює застосування положень дисциплінарних статутів із урахуванням

відомчих особливостей; г) контрактно-трудова варіативність реалізації служби, яка передбачає можливість функціонування службових відносин як у формі публічної служби, так і на підставі трудового договору (контракту); д) ієрархічно-організаційна зумовленість кадрових рішень, що відображає залежність проходження служби від внутрішньої структури органу та управлінських повноважень його керівництва.

Обґрунтовано, що прийняття на службу до Державного бюро розслідувань – це юридично визначена процедура залучення особи до виконання службових обов'язків у статусі працівника Державного бюро розслідувань, що здійснюється відповідно до вимог спеціального законодавства, з дотриманням установлених кваліфікаційних критеріїв, конкурсних процедур та умов проходження служби, яка за своїм правовим характером визнається державною службою особливого характеру. Визначено, що «механізм правового регулювання добору кадрів на службу до Державного бюро розслідувань – це системно організована, нормативно визначена сукупність адміністративно-правових засобів, способів і процедур, за допомогою яких забезпечується формування кадрового складу зазначеного правоохоронного органу через реалізацію встановлених законом вимог, принципів і критеріїв відбору, оцінювання та призначення кандидатів, а також діяльності уповноважених суб'єктів щодо прийняття відповідних кадрових рішень, спрямованих на забезпечення професійності, доброчесності, компетентності та ефективності функціонування Державного бюро розслідувань. Цей механізм спрямований на реалізацію державної політики у сфері кадрової безпеки, гарантує законність, об'єктивність та ефективність процесу добору, а також забезпечує відповідність кандидатів вимогам професійної придатності та публічного інтересу. Сформульовано заходи підвищення ефективності та легітимності конкурсної процедури в Бюро: а) забезпечення інституційної незалежності конкурсних комісій; б) удосконалення критеріїв оцінювання кандидатів; в) законодавче регулювання прозорості процедур; г) здійснення стандартизації поліграфічного тестування; г) створення незалежного органу моніторингу конкурсів; д) проведення

післякадрового моніторингу за допомогою запровадження системи постконкурсного супроводу (адаптаційних програм, менторства, періодичного оцінювання) тощо.

Умотивовано, що «проходження державної служби працівниками Державного бюро розслідувань» – це врегульований нормами адміністративного права особливий вид публічно-службової діяльності, що полягає у поетапній реалізації особою наданого їй спеціального службового статусу в межах правоохоронного органу, зокрема вступ на службу, виконання владно-розпорядчих і правоохоронних повноважень, службове просування, оцінювання, застосування заходів заохочення та дисциплінарного впливу, а також припинення служби, і здійснюється на засадах законності, підпорядкованості, професіоналізму та забезпечення гарантій службової стабільності й правового захисту. До структурних елементів проходження державної служби в Державному бюро розслідувань належить: а) виконання службових обов'язків; б) атестація, оцінювання та контроль за результатами діяльності; в) підвищення кваліфікації та професійна підготовка; г) просування по службі; д) дисциплінарна відповідальність.

Доведено, що «припинення державної служби в Державному бюро розслідувань» – це нормативно встановлена юридична процедура, що означає остаточне припинення службово-правових відносин між службовцем і Державним бюро розслідувань. Також визначено, що звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань – це комплексна кадрова процедура офіційного припинення державно-службових відносин між посадовою особою та органом Державного бюро розслідувань, що передбачає дотримання законодавчо встановлених підстав і формальних вимог, забезпечує правове оформлення завершення службових повноважень, захист прав службовця, а також гарантує збереження дисципліни, професійних стандартів і безпеки функціонування правоохоронного органу. Водночас визначено, що припинення (розірвання) контракту під час служби в Державному бюро розслідувань – це встановлений нормами адміністративного та трудового права юридичний механізм припинення державно-службових відносин між Державним бюро розслідувань як органом публічної влади та особою рядового або начальницького складу, що ґрунтується на визначених законодавством

підставах та реалізується в процедурній формі, яка гарантує дотримання прав, обов'язків і службових інтересів обох сторін контракту, ураховуючи специфіку правоохоронної служби та особливості організаційно-правового статусу Державного бюро розслідувань. Також сформульовано характерні особливості припинення (розірвання) контракту під час служби в Державному бюро розслідувань.

У результаті вивчення міжнародного досвіду таких країн, як: США, Ірландія, Австрія, Польща, Франція, Німеччина та Італія, запропоновано запозичити досвід США та Німеччини, в основу якого покладено те, що Державне бюро розслідувань України законодавець позиціонує як інституційний аналог Федерального бюро розслідувань, а Federal Criminal Police Office Німеччини нерідко називають «німецьким Федеральним бюро розслідувань», оскільки за своїми функціями воно здебільшого подібне до Федерального бюро розслідувань США, зокрема у сфері протидії злочинності, пов'язаній із високопосадовими особами. Водночас запропоновано під час медичного обстеження кандидатів на посади Державного бюро розслідувань застосування професіограм, які дають змогу встановлювати диференційовані вимоги до стану здоров'я кандидатів залежно від посади, на яку вони претендують, на підставі досвіду Федерального бюро розслідувань США. Тобто під час добору кадрів у Державне бюро розслідувань запровадити різні вимоги до стану здоров'я для кожної посади, що дозволить приймати на роботу осіб з різними показниками стану здоров'я і в такий спосіб гарантувати реалізацію інклюзивної кадрової політики в Державному бюро розслідувань. За прикладом Німеччини, доцільно впровадити в Україні механізми забезпечення оптимального навантаження на одного слідчого, а також ефективний контроль за справедливим розподілом кримінальних проваджень між працівниками, що забезпечить підвищення результативності їхньої діяльності, оскільки вони не перебуватимуть у стані постійного перевантаження справами.

Сформульовано та охарактеризовано напрями вдосконалення проходження служби в державному бюро розслідувань, зокрема: 1) напрям обґрунтування змісту службових правовідносин, що виникають між державою в особі Державного бюро розслідувань та його працівниками; 2) напрям оптимізації процедур прийняття на

службу та її припинення; 3) напрям удосконалення системи оцінювання службової діяльності та кар'єрного зростання працівників Державного бюро розслідувань; 4) напрям врегулювання питань матеріального та соціального забезпечення осіб, які проходять службу в Державному бюро розслідувань. Водночас визначено особливості напрямів удосконалення проходження служби в Державному бюро розслідувань.

Запропоновано внести зміни та доповнення до нормативно-правових актів, які регулюють проходження служби в Державному бюро розслідувань:

- п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про Державне бюро розслідувань», з урахуванням положень Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року та привести її норми у відповідність до п. 1 ч. 4 ст. 216 КПК України та викласти в такій редакції:

Стаття 5. Завдання Державного бюро розслідувань

1. Державне бюро розслідувань вирішує завдання із запобігання, виявлення, припинення, розкриття і розслідування:

1) злочинів, учинених службовими особами, які займають особливо відповідальне становище відповідно до ч. 1 ст. 9 Закону України «Про державну службу», особами, посади яких належать до категорії «А» посад державної служби, суддями та працівниками правоохоронних органів, окрім випадків, коли ці злочини належать до підслідності детективів Національного антикорупційного бюро України;

- ст. 14³ Закону України «Про Державне бюро розслідувань» доповнити таким змістом:

Керівник не має права вимагати від осіб рядового і начальницького складу виконання обов'язків, не передбачених контрактом та посадовою інструкцією;

- ч. 2 ст. 10 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» і викласти її в такій редакції:

Директором Державного бюро розслідувань, першим заступником Директора Державного бюро розслідувань і заступником Директора Державного бюро розслідувань може бути громадянин України, який досяг 35 років, та:

- 1) має вищу юридичну освіту;
 - 2) має стаж роботи в галузі права не менше десяти років (після здобуття вищої юридичної освіти);
 - 3) має досвід роботи на керівних посадах у правоохоронних органах публічної служби України не менше п'яти років;
 - 4) володіє державною мовою;
 - 5) протягом останніх п'яти років не перебував у членстві жодної політичної партії;
 - 6) не є і не був членом організації, забороненої законом або судом;
 - 7) має високі моральні якості та бездоганну репутацію;
 - 8) за станом здоров'я спроможний виконувати відповідні службові обов'язки;
- п. 2 ч. 11 ст. 11 Закону України «Про Державне бюро розслідувань»
доповнити таким змістом:

Порядок призначення Директора Державного бюро розслідувань.

11. Особа, яка претендує на участь у конкурсі, подає у зазначений в оголошенні строк такі документи:

2) автобіографію, що містить прізвище, ім'я та по батькові (за наявності), число, місяць, рік і місце народження, громадянство (підстави, місяць, рік і місце набуття, втрати громадянства України, громадянства чи підданства іншої держави), відомості про освіту, трудову діяльність, посаду, місце роботи, громадську роботу (зокрема на виборних посадах), членство в політичних партіях, зокрема в минулому, наявність трудових або будь-яких інших договірних відносин з політичною партією упродовж року, що передує поданню заяви (незалежно від тривалості), контактний номер телефону та адресу електронної пошти, а також відомості про наявність чи відсутність судимості.

Доведена необхідність внесення змін та доповнень п. 105 Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» такого змісту: «Підстави звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань: 1) за правовою природою підстав: а) законодавчі підстави через

звільнення, передбачене нормами законів і підзаконних актів (наприклад, закінчення строку контракту, вихід на пенсію, досягнення граничного віку); б) дисциплінарні підстави – звільнення у зв'язку з дисциплінарними проступками, порушеннями службової етики або присяги; в) медичні підстави – неможливість виконання службових обов'язків через стан здоров'я, що підтверджується відповідними медичними висновками; г) процесуальні підстави – звільнення у зв'язку із притягненням до кримінальної або адміністративної відповідальності, що впливає на довіру до службовця (корупція, службові злочини тощо). 2) за ініціатором звільнення: а) за власною ініціативою службовця – звільнення за заявою самого службовця (переважно за власним бажанням або у зв'язку з особистими обставинами); б) за ініціативою адміністрації Державного бюро розслідувань – звільнення з ініціативи керівництва у разі наявності законних підстав (дисциплінарні проступки, закінчення строку контракту, порушення вимог законодавства); в) за угодою сторін – звільнення за взаємною домовленістю між службовцем і адміністрацією. 3) за наслідками для служби: а) тимчасове припинення (у разі поновлення на посаді іншою особою) – звільнення з посади, але без припинення державної служби (наприклад, тимчасове переведення); б) повне припинення державної служби – звільнення, що веде до втрати правового статусу державного службовця. 4) за тривалістю контракту: а) звільнення у зв'язку із закінченням строку контракту – передбачене для службовців, які проходять службу за контрактом; б) дострокове звільнення – звільнення до закінчення строку контракту за законними підставами».

Запропоновано розробку та прийняття Концепції кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань на період до 2030 року, яка забезпечить формування професійного кадрового складу; зниження корупційних ризиків; підвищення мотивації персоналу; прозорість кадрових процесів; стабільність служби в Державному бюро розслідувань; зростання довіри суспільства до Бюро.

Ключові слова: правове регулювання; публічна служба; державний службовець; Державне бюро розслідувань; кадрове забезпечення; прийняття на службу; проходження служби; підстави припинення служби.

ANNOTATION

Shapovalova I.O. Legal Regulation of Service by Rank-and-File and Senior Staff of State of investigation. – Qualification scientific work in the form of a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 081 – Law. – National Academy of Internal Affairs. Kyiv, 2026.

The stages of the formation of the State Bureau of Investigation are formulated and characterized: the first is the formation and functioning of the National Bureau of Investigation, the second is the creation and activities of the modern State Bureau of Investigation.

It is proved that the creation of the State Bureau of Investigation should be defined as a complex state-legal process of institutionalization of a specialized law enforcement body, conditioned by the constitutional principles of the organization of public power and the needs of reforming the law enforcement system, aimed at carrying out pre-trial investigations of certain categories of criminal offenses and crimes, especially those committed by officials of government bodies, law enforcement agencies and military personnel. At the same time, it is proposed to define the legal basis for service in the State Bureau of Investigation as a systematically ordered set of regulatory legal acts of various legal force, which establish the principles, principles, conditions and procedures for entering the service, its passage, promotion, bringing to justice and termination of service relations of ordinary and commanding personnel of this body. At the same time, the regulatory and legal acts that constitute the legal basis for service in the State Bureau of Investigation are classified into three groups, namely: acts of the international, state (national) and local levels.

It is argued that service in the State Bureau of Investigation is a continuous process regulated by the norms of administrative and labor law of a person's realization of his legal status as an employee of a law enforcement agency, which includes entering the service, performing official duties, career advancement, performance evaluation, application of incentives and disciplinary liability, as well as termination of service relations, and is carried out on the principles of legality, professionalism, stability, control and ensuring

legal guarantees of independence and protection of the employee. At the same time, a number of general and specific features inherent in service in the State Bureau of Investigation as service in a state body are identified. The general ones include: a) professional nature – the service requires a high level of knowledge in the field of law, criminology, administrative management and anti-corruption activities; b) accountability and control - the activities of employees are regulated by law, in particular by the norms of the Law of Ukraine «On the State Bureau of Investigation», and provide for control over compliance with procedural and administrative procedures; c) legal status and guarantees – employees have clearly defined rights, duties and responsibilities, as well as social guarantees and a system of incentives; d) continuous professional development – training and retraining are an integral part of the professional training of employees; e) unique competence – the SBI investigates crimes that previously belonged to other law enforcement agencies, in particular regarding high-ranking officials and military offenses. At the same time, the special features of service in the State Bureau of Investigation include: a) the multi-status nature of service relations, which is manifested in the differentiation of the legal status of employees depending on their belonging to certain categories (civil servants, employees of specialized services and employees who are in employment relations); b) the integrative-combined nature of legal regulation, which consists in combining the norms of administrative, service and labor law with the priority of special legislation; c) a special procedure for service for certain categories of personnel, in particular rank-and-file and managerial personnel, for whom special conditions for transfer, disciplinary liability and dismissal are established; d) the disciplinary-statutory specificity of regulation, which determines the application of the provisions of disciplinary statutes taking into account departmental characteristics; e) the contractual-labor variability of the implementation of service, which provides for the possibility of functioning of service relations both in the form of public service and on the basis of an employment contract (contract); e) hierarchical and organizational conditioning of personnel decisions, which reflects the dependence of service on the internal structure of the body and the managerial powers of its leadership.

It is argued that service in the State Bureau of Investigation is a continuous process regulated by the norms of administrative and labor law of a person's realization of his legal status as an employee of a law enforcement agency, which includes entering the service, performing official duties, career advancement, evaluating performance, applying incentives and disciplinary liability, as well as terminating service relations, and is carried out on the principles of legality, professionalism, stability, control and ensuring legal guarantees of independence and protection of the employee. At the same time, a number of general and specific features inherent in service in the State Bureau of Investigation as a service in a state body are identified. The general ones include: a) professional nature – the service requires a high level of knowledge in the field of law, criminology, administrative management and anti-corruption activities; b) accountability and control – the activities of employees are regulated by law, in particular by the norms of the Law of Ukraine «On the State Bureau of Investigation», and provide for control over compliance with procedural and administrative procedures; c) legal status and guarantees – employees have clearly defined rights, obligations and responsibilities, as well as social guarantees and a system of incentives; d) continuous professional development – training and retraining are an integral part of the professional training of employees; e) unique competence – the SBI investigates crimes that previously belonged to other law enforcement agencies, in particular regarding high-ranking officials and military offenses. At the same time, the special features of serving in the State Bureau of Investigation include: a) the multi-status nature of service relations, which is manifested in the differentiation of the legal status of employees depending on their belonging to certain categories (civil servants, employees of specialized services and employees who are in employment relationships); b) the integrative-combined nature of legal regulation, which consists in combining the norms of administrative, civil service and labor law with the priority of special legislation; c) a special procedure for passing service for certain categories of personnel, in particular ordinary and managerial personnel, for whom special conditions for transfer, disciplinary liability and dismissal are established; d) the disciplinary-statutory specificity of regulation, which determines the application of the provisions of disciplinary statutes taking into account departmental characteristics; e) the contractual-labor variability of the

implementation of the service, which provides for the possibility of functioning of service relations both in the form of public service and on the basis of an employment contract (contract); e) the hierarchical-organizational conditionality of personnel decisions, which reflects the dependence of passing service on the internal structure of the body and the managerial powers of its management.

It is substantiated that the recruitment to the State Bureau of Investigation is a legally defined procedure for involving a person in the performance of official duties as an employee of the State Bureau of Investigation, which is carried out in accordance with the requirements of special legislation, in compliance with the established qualification criteria, competition procedures and conditions for service, which by its legal nature is recognized as a special state service. It is determined that the «mechanism of legal regulation of personnel selection for service in the State Bureau of Investigation» is a complex of interrelated legal norms, procedures, institutional forms and entities that operate in the legal field and ensure the integrity and consistency of the organization, conduct and control of the selection of candidates for positions in the State Bureau of Investigation. This mechanism is aimed at implementing state policy in the field of personnel security, guarantees the legality, objectivity and effectiveness of the selection process, and also ensures that candidates meet the requirements of professional suitability and public interest. Measures to increase the efficiency and legitimacy of the competitive procedure in the State Bureau of Investigation are formulated: a) ensuring the institutional independence of competitive commissions; b) improving the criteria for evaluating candidates; c) legislative regulation of the transparency of procedures; d) standardization of polygraph testing; e) creation of an independent body for monitoring competitions; e) conducting post-personnel monitoring, through the introduction of a system of post-competition support (adaptation programs, mentoring, periodic evaluation), etc. It is motivated that «civil service by employees of the State Bureau of Investigation» is a continuous process of a person's stay in the civil service within the State Bureau of Investigation, regulated by regulatory legal acts, which covers the acquisition, implementation and termination of civil service legal relations related to the performance of official powers, including hiring, internship, evaluation of performance results, training,

disciplinary liability, advanced training and dismissal, taking into account the specifics of the body and the special status of its employees. The structural elements of civil service in the State Bureau of Internal Affairs include: a) performance of official duties; b) certification, evaluation and control over the results of activities; c) advanced training and professional training; d) promotion; e) disciplinary liability.

It is proven that «termination of civil service in the State Bureau of Investigation» is a normatively established legal procedure, which means the final termination of service-legal relations between an official and the State Bureau of Investigation. At the same time, it is formulated that dismissal from service in the State Bureau of Investigation is a complex personnel procedure for the official termination of civil service relations between an official and the State Bureau of Investigation, which involves compliance with the legally established grounds and formal requirements, ensures the legal registration of the termination of official powers, protection of the rights of the employee, and also guarantees the preservation of discipline, professional standards and the safety of the functioning of the law enforcement agency. At the same time, it is determined that the termination (termination) of a contract during service in the State Bureau of Investigation is a legal mechanism established by the norms of administrative and labor law for the termination of civil service relations between the State Bureau of Investigation as a public authority and a person of rank or rank, which is based on the grounds specified by law and is implemented in a procedural form that guarantees compliance with the rights, obligations and service interests of both parties to the contract, taking into account the specifics of the law enforcement service and the peculiarities of the organizational and legal status of the State Bureau of Investigation. The characteristic features of the termination (termination) of a contract during service in the State Bureau of Investigation are also formulated.

Based on the study of international experience of such countries as: the USA, Ireland, Austria, Poland, France, Germany and Italy, it is proposed to borrow the experience of the USA and Germany, which is based on the fact that the legislator positions the State Bureau of Investigation of Ukraine as an institutional analogue of the Federal Bureau of Investigation, and the Federal Criminal Police Office of Germany is

often called the «German FBI», since in its functions it is largely similar to the US FBI, in particular in the field of combating crime related to high-ranking officials. At the same time, it is proposed to use professioniograms during the medical examination of candidates for SBI positions, which make it possible to establish differentiated requirements for the health of candidates depending on the position they are applying for, based on the experience of the US FBI. That is, during the selection of personnel in the SBI, to introduce different health requirements for each position, which will allow hiring people with different health indicators and thereby guarantee the implementation of an inclusive personnel policy in the SBI. Following the example of Germany, it is advisable to introduce mechanisms in Ukraine to ensure the optimal workload for one investigator, as well as effective control over the fair distribution of criminal proceedings among employees, which will ensure increased efficiency of their activities, since they will not be in a state of constant overload with cases.

The directions for improving service in the State Bureau of Investigation are formulated and characterized, in particular: 1) the direction of substantiating the content of service relations that arise between the state represented by the State Bureau of Investigation and its employees; 2) the direction of optimizing the procedures for accepting and terminating service; 3) the direction of improving the system for evaluating service performance and career growth of employees of the State Bureau of Investigation; 4) the direction of regulating issues of material and social security of persons serving in the State Bureau of Investigation. At the same time, the features of the directions for improving service in the State Bureau of Investigation are determined.

It is proposed to make amendments and additions to the regulatory legal acts that regulate service in the State Bureau of Investigation:

- clause 1 part 1 of Art. 5 of the Law of Ukraine «On the State Bureau of Investigation», taking into account the provisions of the Law of Ukraine «On Civil Service» dated December 10, 2015 and bring its norms into line with clause 1, part 4, article 216 of the Code of Criminal Procedure of Ukraine and set it out in the following wording:

Article 5. Tasks of the State Bureau of Investigation

1. The State Bureau of Investigation solves the tasks of preventing, detecting, stopping, disclosing and investigating:

1) crimes committed by officials who occupy a particularly responsible position in accordance with part 1, article 9 of the Law of Ukraine «On Civil Service», persons whose positions belong to category «A» of civil service positions, judges and law enforcement officers, except for cases when these crimes are classified as subject to investigation by detectives of the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine;

- Art. 14-3 of the Law of Ukraine «On the State Bureau of Investigation» shall be supplemented with the following:

The head shall not have the right to demand from the rank and file and senior management to perform duties not provided for by the contract and job description;

- Part 2 of Article 10 of the Law of Ukraine «On the State Bureau of Investigation» and shall be worded as follows:

The Director of the State Bureau of Investigation, the First Deputy Director of the State Bureau of Investigation and the Deputy Director of the State Bureau of Investigation may be a citizen of Ukraine not younger than 35 years of age who: 1) has a higher legal education; 2) has work experience in the field of law for at least ten years (after obtaining a higher legal education); 3) has experience in management positions in law enforcement agencies of the public service of Ukraine for at least five years; 4) speaks the state language; 5) has not been a member of any political party for the past five years; 6) is not and has not been a member of an organization prohibited by law or court; 7) has high moral qualities and impeccable reputation; 8) is able to perform relevant official duties due to health;

- clause 2, part 11, article 11 of the Law of Ukraine «On the State Bureau of Investigation» shall be supplemented with the following content:

Procedure for appointing the Director of the State Bureau of Investigation.

11. A person applying for participation in the competition shall submit the following documents within the period specified in the announcement:

2) an autobiography containing the surname, first name and patronymic (if any), date, month, year and place of birth, citizenship (grounds, month, year and place of

acquisition, loss of citizenship of Ukraine, citizenship or nationality of another state), information on education, work activity, position (occupation), place of work, community work (including in elected positions), membership in political parties, including in the past, the presence of labor or any other contractual relations with a political party during the year preceding the submission of the application (regardless of duration), contact telephone number and e-mail address, as well as information on the presence or absence of a criminal record.

The need to amend and supplement clause 105 of the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine «On Approval of the Regulations on Service by Ordinary and Commanding Personnel of the State Bureau of Investigation» with the following content has been proven: “Grounds for dismissal from service in the State Bureau of Investigation: 1) by legal nature of the grounds: a) legislative grounds due to dismissal provided for by laws and regulations (for example, expiration of the contract, retirement, reaching the age limit); b) disciplinary grounds – dismissal due to disciplinary offenses, violations of official ethics or oath; c) medical grounds – inability to perform official duties due to health condition, confirmed by relevant medical reports; d) procedural grounds – dismissal due to criminal or administrative liability that affects the trust in the employee (corruption, official misconduct, etc.); 2) by the initiator of the dismissal: a) at the employee’s own initiative – dismissal at the employee’s request (mainly at his own request or due to personal circumstances); b) at the initiative of the SBI administration – dismissal at the initiative of the management in the event of legal grounds (disciplinary offenses, expiration of the contract, violation of legal requirements); c) by agreement of the parties – dismissal by mutual agreement between the employee and the administration; 3) by the consequences for the service: a) temporary termination (in case of reinstatement in the position by another person) – dismissal from the position, but without termination of civil service (for example, temporary transfer); b) complete termination of civil service – dismissal, leading to the loss of the legal status of a civil servant; 4) by the duration of the contract: a) dismissal due to the expiration of the contract – provided for employees serving under a contract; b) early dismissal – dismissal before the expiration of the contract on legal grounds.

It is proposed to develop and adopt the Concept of the SBI Human Resources Management for the period until 2030, which will ensure the formation of a professional staff; reduce corruption risks; increase staff motivation; transparency of personnel processes; stability of service in the SBI; increase public trust in the Bureau.

Keywords: legal regulation; public service; civil servant; State Bureau of Investigation; human resources management; recruitment; service completion; grounds for termination of service.

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ОСОБАМИ РЯДОВОГО ТА НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ В ДЕРЖАВНОМУ БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ 32

1.1. Генезис становлення та розвитку проходження служби в Державному бюро розслідувань 32

1.2. Правові основи проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань 47

1.3. Поняття та особливості проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань 69

Висновки до розділу 1 92

РОЗДІЛ 2. ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ОСОБАМИ РЯДОВОГО ТА НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ В ДЕРЖАВНОМУ БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ99

2.1. Особливості прийняття на службу осіб рядового та начальницького складу до Державного бюро розслідувань99

2.2. Умови проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань 134

2.3. Підстави припинення служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань 153

Висновки до розділу 2 170

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ОСОБАМИ РЯДОВОГО ТА НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ В ДЕРЖАВНОМУ БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ 174

3.1. Міжнародний досвід щодо проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань 174

3.2. Удосконалення правового регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань	193
Висновки до розділу 3	207
ВИСНОВКИ	212
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	220
ДОДАТКИ	...242

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Шаповалова І. О. Характеристика механізму професіоналізації працівників Державного бюро розслідувань. *Журнал східноєвропейського права*. 2024. № 128. С. 244–250. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14212943>
2. Шаповалова І. О. Організаційно-правові засади професіоналізації публічних службовців Державного бюро розслідувань. *Наука і техніка сьогодні*. № 5(33) (2024). С. 294–302. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-5\(33\)-294-302](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-5(33)-294-302)
3. Шаповалова І. О. Історичні аспекти створення Державного бюро розслідувань. *Журнал східноєвропейського права*. 2025. № 133. С. 230–236. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15399745>
4. Шаповалова І. О. Проходження служби в Державному бюро розслідувань: поняття та особливості. *Успіхи і досягнення у науці*. 2026. № 1(23). С. 1339–1349. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1\(23\)-1339-1349](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1(23)-1339-1349)

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Шаповалова Інна Олександрівна Особливості проходження публічної служби в Державному бюро розслідувань : *Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави* : програма круглого столу (30 травня 2024 року, м. Київ). С. 9.
2. Шаповалова Інна Олександрівна Адміністративно-правові засади професіоналізації працівників державного бюро розслідувань : *Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період* : Матеріали міжвідомчого науково-практичного круглого столу (23 травня 2024, м. Київ). С. 170–173. <https://elar.naiu.kiev.ua/handle/123456789/31903>

3. Шаповалова І. О. Адміністративно-правова характеристика суб'єктів та об'єктів реалізації професіоналізації в Державному бюро розслідувань. *Актуальні питання розвитку юридичної науки в період воєнного стану*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 17 травня 2024 року, м. Київ: Науково-дослідний інститут публічного права Центр українсько-європейського наукового співробітництва, 2024. С. 156–159.

4. Шаповалова І. О. Характеристика основних механізмів контролю за діяльністю Державного бюро розслідувань: «Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації»: матеріали ХІХ науково-практичного семінару. (20 червня 2024 року, м. Київ). Київ: Національна академія внутрішніх справ, 2024. С. 164-166.

5. Шаповалова І. О. Проходження служби в Державному бюро розслідувань: поняття та правові основи. *Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації*: Матеріали ХХ науково-практичного семінару (26 червня 2025 року, м. Київ) / ред. колегія : І. Д. Пастух (голова), О. Г. Стрельченко, О. К. Волох. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2025. С. 239–244.

6. Шаповалова І. О. Особливості етапу вступу на службу в Державне бюро розслідувань з урахуванням принципу безбар'єрності. *Безбар'єрний простір у сучасному світі*: Матеріали науково-практичної конференції, 25 листопада 2025 року, м. Київ / ред. колегія : О. Г. Стрельченко (голова), І. Д. Пастух, О. К. Волох. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2025. С. 484–488.

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Реалізація завдань правової держави в Україні неможлива без формування ефективної системи органів публічної влади, ключовою складовою якої є Державне бюро розслідувань. Цей орган, створений у межах реформи правоохоронної системи, покликаний забезпечити неупереджене та професійне розслідування злочинів, учинених високопосадовцями, правоохоронцями та військовослужбовцями. Надзвичайна суспільна значущість покладених на Державне бюро розслідувань функцій зумовлює необхідність формування високопрофесійного кадрового складу зазначеного органу, що передусім потребує чіткого правового регулювання проходження служби в ньому.

У сучасних умовах, з огляду на військову агресію Російської Федерації проти України, а також у контексті реформ публічної служби та викликів, пов'язаних з пандемією COVID-19, актуалізується питання гнучкого, цілісного та ефективного правового механізму проходження служби в Державному бюро розслідувань. Водночас аналіз чинного законодавства та правозастосовної практики свідчить про наявність низки прогалин, суперечностей і нерегульованих аспектів, що стосуються організації конкурсного добору, проходження служби, ротації кадрів, оцінювання результативності та припинення служби.

Значний масив норм, які регламентують проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань, міститься в різних законодавчих та підзаконних актах, зокрема: Законі України «Про Державне бюро розслідувань», Законі України «Про державну службу», Законі України «Про запобігання корупції», а також у постановах Кабінету Міністрів України, зокрема, «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» та відомчих положеннях Державного бюро розслідувань. Проте відсутність єдиного системного підходу до правового регулювання цих питань, зокрема у частині диференціації статусу працівників Державного бюро розслідувань (державні службовці, особи, які

проходять спеціальну службу, інші працівники) створює загрозу для належного функціонування Бюро як правоохоронного органу нового типу.

Актуальність дослідження також зумовлена потребою у науково обґрунтованому підході до адміністративно-правового забезпечення стабільності, ефективності та прозорості кадрової політики в Державному бюро розслідувань. З огляду на це, правове регулювання проходження служби в Державному бюро розслідувань потребує комплексного теоретико-правового аналізу, систематизації та розробки науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення чинного нормативно-правового масиву.

Ураховуючи викладене, тема дисертаційного дослідження «Правове регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» є актуальною, має значний теоретичний і практичний інтерес, а її результати можуть бути використані для вдосконалення правового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань та загалом системи публічної служби в умовах трансформаційних процесів в Україні.

Науково-теоретичне підґрунтя дослідження становитимуть праці вітчизняних і зарубіжних науковців: Б. Авер'янова, І. Андрущенко, О. Бандурка, А. Блага, В. Брижик, І. Булик, О. Бусола, І. Бухтіярової, А. Волощук, І. Гайдамашко, В. Галунька, Г. Горбової, Б. Головкина, А. Губко, О. Джафарової, О. Дрозда, Т. Журавель, С. Ківалова, О. Кочемировської, Л. Крижної, О. Кузьменко, В. Колпакова, Т. Коломоєць, П. Комірчого, К. Левченко, Ю. Лисюк, І. Лубенець, О. Мартиненко, М. Моїсеєва, І. Пастуха, Ю. Приколотіна, Р. Сербина, О. Стрельченко, А. Субботи, О. Храпенко, Х. Ярмакі. Попри значний науковий доробок учених, цілісного й комплексного дослідження, присвяченого питанням правового регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань, наразі не існує.

Недостатній рівень наукового обґрунтування правового регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань, недосконалість процедур конкурсного відбору, проходження служби, ротації кадрів, оцінювання результативності та припинення служби зумовили

необхідність комплексного вивчення та дослідження правового регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження узгоджується із положеннями: Антикорупційної стратегії на 2021–2025 роки, затвердженої Законом України від 20 червня 2022 року № 2322-IX; Цілей сталого розвитку України на період 2030 року, затверджених Указом Президента України від 30 вересня 2020 року № 722/2019; Стратегії національної безпеки України, затвердженої Указом Президента України від 14 вересня 2021 року № 392/2021; Стратегії реформування державного управління України на 2022–2025 роки, затвердженої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. № 831-р.; Комплексного стратегічного плану реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023–2027 роки, затвердженого Указом Президента України від 11 травня 2023 р. № 273/2023. Роботу підготовлено відповідно до Тематики наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок на 2025–2029 роки, затвердженої наказом Міністерства внутрішніх справ від 21 травня 2024 року № 326. Тема дисертації затверджена Вченою радою Національної академії внутрішніх справ 31 жовтня 2023 року (протокол № 22), уточнена Вченою радою Національної академії внутрішніх справ 29 квітня 2025 року (протокол № 10).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є теоретичне обґрунтування та практичне вдосконалення правового регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань з урахуванням міжнародних стандартів, національного законодавства та практики його реалізації, на підставі чого розробити пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення процедури конкурсного добору, проходження та припинення служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань. Для досягнення зазначеної мети під час дослідження необхідно виконати такі завдання:

- проаналізувати генезис становлення та розвитку проходження служби в Державному бюро розслідувань;
- дослідити нормативно-правову базу, що регламентує проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань;
- визначити поняття та особливості проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань та адміністративно-правовий статус працівників Державного бюро розслідувань;
- охарактеризувати особливості прийняття на службу осіб рядового та начальницького складу в Державне бюро розслідувань;
- дослідити умови проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань;
- охарактеризувати підстави припинення служби в Державному бюро розслідувань;
- дослідити міжнародний досвід щодо проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань;
- запропонувати напрями вдосконалення правового регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань.

Об’єкт дослідження – суспільні відносини, що виникають під час правового регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань.

Предмет дослідження – правове регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань.

Методи дослідження. Методологічне підґрунтя дисертаційного дослідження сформовано сукупністю загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, застосування яких забезпечило належне досягнення поставленої мети, розв’язання визначених завдань, а також належне обґрунтування одержаних результатів, сформульованих висновків і практичних рекомендацій у межах проведеного дослідження [19] щодо правового регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань. Для розкриття

генези становлення та розвитку проходження служби в Державному бюро розслідувань використовувався метод аналізу та історично-правовий метод (підрозділ 1.1). Метод сходження від абстрактного до конкретного та логіко-семантичний метод дослідження (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3) дозволили поглибити понятійний апарат, зокрема визначити поняття «проходження служби в Державному бюро розслідувань», «прийняття на службу в Державне бюро розслідувань», «припинення служби в Державному бюро розслідувань». Порівняльно-правовий метод (підрозділ 3.1) покладено в основу дослідження міжнародного досвіду проходження служби в Державному бюро розслідувань. Методи класифікації, групування, системно-структурний, системно-функціональний методи (підрозділ 1.2, 2.1, 2.2, 3.2) надали можливість систематизувати нормативно-правову базу, яка регулює проходження служби в Державному бюро розслідувань; упорядкувати особливості прийняття на службу в Державне бюро розслідувань; визначити напрями вдосконалення правового регулювання проходження служби в Державному бюро розслідувань; виокремити низку загальних та специфічних ознак, притаманних проходженню служби в Державному бюро розслідувань. Використання індуктивного методу дозволило підтвердити висновок про необхідність удосконалення законодавства, що регулює відносини в сфері проходження служби в Державному бюро розслідувань (підрозділ 1.3, 2.3, 3.2).

Наукова новизна отриманих результатів і висновків полягає в тому, що дисертація є одним із перших комплексних досліджень правового регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань, що дало змогу сформулювати перспективні напрями вдосконалення адміністративного законодавства, законодавства про державну службу, законодавства про Державне бюро розслідувань, відомчих нормативно-правових актів, норм, які регулюють суспільні відносини в досліджуваній сфері. До основних наукових положень, що характеризують новизну отриманих результатів і виносяться на захист, належать такі:

вперше:

сформульовано та охарактеризовано історичні етапи становлення та розвитку проходження служби в Державному бюро розслідувань, зокрема: перший – формування та функціонування Національного бюро розслідувань, другий – створення та діяльність сучасного Державного бюро розслідувань;

обґрунтовано авторську детермінанту «проходження служби в Державному бюро розслідувань як врегульований нормами адміністративного та трудового права безперервний процес реалізації особою правового статусу працівника правоохоронного органу, що охоплює вступ на службу, виконання службових повноважень, кар’єрне просування, оцінювання діяльності, застосування заохочень і дисциплінарної відповідальності, а також припинення службових правовідносин, і здійснюється на засадах законності, професіоналізму, стабільності, підконтрольності та забезпечення правових гарантій незалежності й захисту працівника». Також виокремлено низку загальних та специфічних ознак, притаманних проходженню служби в Державному бюро розслідувань, як служби в державному органі;

аргументовано, що «правова основа проходження служби в Державному бюро розслідувань є системно впорядкована сукупність нормативно-правових актів різної юридичної сили, що встановлюють засади, принципи, умови та процедури вступу на службу, її проходження, просування по службі, притягнення до відповідальності та припинення службових правовідносин осіб рядового та начальницького складу зазначеного органу»;

встановлено, що «механізм правового регулювання добору кадрів на службу до Державного бюро розслідувань – це системно організована, нормативно визначена сукупність адміністративно-правових засобів, способів і процедур, за допомогою яких забезпечується формування кадрового складу зазначеного правоохоронного органу через реалізацію встановлених законом вимог, принципів і критеріїв відбору, оцінювання та призначення кандидатів, а також діяльності уповноважених суб’єктів щодо прийняття відповідних кадрових рішень,

спрямованих на забезпечення професійності, доброчесності, компетентності та ефективності функціонування Державного бюро розслідувань»;

доведено, що проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань – це врегульований нормами адміністративного права особливий вид публічно-службової діяльності, що полягає у поетапній реалізації особою наданого їй спеціального службового статусу в межах правоохоронного органу, зокрема вступ на службу, виконання владно-розпорядчих і правоохоронних повноважень, службове просування, оцінювання, застосування заходів заохочення та дисциплінарного впливу, а також припинення служби, і здійснюється на засадах законності, підпорядкованості, професіоналізму та забезпечення гарантій службової стабільності та правового захисту;

доведена необхідність розробки та прийняття Концепції кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань на період до 2030 року;

удосконалено:

понятійні категорії «припинення державної служби в Державному бюро розслідувань як нормативно встановлена юридична процедура, що означає остаточне припинення службово-правових відносин між службовцем і Державним бюро розслідувань»; «звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань як комплексна кадрова процедура офіційного припинення державно-службових відносин між посадовою особою та органом Державного бюро розслідувань, що передбачає дотримання законодавчо встановлених підстав і формальних вимог, забезпечує правове оформлення завершення службових повноважень, захист прав службовця, а також гарантує збереження дисципліни, професійних стандартів і безпеки функціонування правоохоронного органу», «припинення (розірвання) контракту під час служби в Державному бюро розслідувань як встановлений нормами адміністративного та трудового права юридичний механізм припинення державно-службових відносин між Державним бюро розслідувань як органом публічної влади та особою рядового або начальницького складу, що ґрунтується на визначених законодавством підставах та реалізується в процедурній формі, яка гарантує дотримання прав, обов'язків і службових інтересів обох сторін контракту,

ураховуючи специфіку правоохоронної служби та особливості організаційно-правового статусу Державного бюро розслідувань»;

характерологічні ознаки, які притаманні проходженню служби в Державному бюро розслідувань та припиненню (розірванню) контракту під час служби в Державному бюро розслідувань, зокрема це є особливий юридичний механізм припинення державно-службових відносин, що враховує специфіку правоохоронної служби та особливості організаційно-правового статусу Державного бюро розслідувань; припинення або розірвання несе не лише трудові, а й адміністративні наслідки; наявна процедурна регламентованість такого механізму; специфіка розірвання контракту в Державному бюро розслідувань, яка охоплює особливості граничного віку, службової дисципліни, обмежень щодо конфлікту інтересів, наявності пов'язаних з посадою ризиків та професійних стандартів, що обґрунтовує доцільність розгляду припинення контракту не як звичайного трудового процесу, а як елемента кадрової політики в межах інституційного механізму забезпечення національної безпеки; наявність гарантії сторін, що полягає у забезпеченні балансу інтересів як держави, так і службовця. Порушення принципу змагальності чи процедури звільнення може стати підставою для судового оскарження; наявність інтеграції міждисциплінарного підходу, яка поєднує норми трудового, адміністративного та службового права, що відповідає сучасним підходам до дослідження публічної служби як міжгалузевого правового інституту тощо;

підходи щодо сутності поняття «прийняття на службу до Державного бюро розслідувань як юридично визначеної процедури залучення особи до виконання службових обов'язків у статусі працівника Державного бюро розслідувань, що здійснюється відповідно до вимог спеціального законодавства, з дотриманням установлених кваліфікаційних критеріїв, конкурсних процедур та умов проходження служби, яка за своїм правовим характером визнається державною службою особливого характеру»;

сформульовано та охарактеризовано напрями вдосконалення проходження служби в Державному бюро розслідувань, зокрема: 1) напрям обґрунтування змісту службових правовідносин, що виникають між державою в особі Державного бюро

розслідувань та його працівниками; 2) напрям оптимізації процедур прийняття на службу та її припинення; 3) напрям удосконалення системи оцінювання службової діяльності та кар'єрного зростання працівників Державного бюро розслідувань; 4) напрям врегулювання питань матеріального та соціального забезпечення осіб, які проходять службу в Державному бюро розслідувань. Водночас визначено особливості напрямів удосконалення проходження служби в Державному бюро розслідувань;

дістало подальшого розвитку:

класифікація нормативно-правових актів, які становлять правову основу проходження служби в Державному бюро розслідувань на три групи, а саме: акти міжнародного, державного (національного) і локального рівнів;

заходи підвищення ефективності та легітимності конкурсної процедури в Державному бюро розслідувань, зокрема: а) забезпечення інституційної незалежності конкурсних комісій; б) удосконалення критеріїв оцінювання кандидатів;

в) законодавче регулювання прозорості конкурсних процедур; г) здійснення стандартизації поліграфічного тестування; г) створення незалежного органу моніторингу конкурсів; д) проведення післякадрового моніторингу за допомогою запровадження системи постконкурсного супроводу (адаптаційних програм, менторства, періодичного оцінювання) тощо;

структурні елементи проходження по державній службі в Державному бюро розслідувань: а) виконання службових обов'язків; б) атестація, оцінювання та контроль за результатами діяльності; в) підвищення кваліфікації та професійна підготовка; г) просування по службі; д) дисциплінарна відповідальність.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації пропозиції та висновки можуть бути використані в:

– *науковій діяльності* – для подальшого наукового опрацювання теоретико-практичних проблем щодо правового регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань (акт Національної академії внутрішніх справ від 24 червня 2025 року № 112-НД);

– *практичній діяльності* – для вдосконалення процедури проходження служби в Державному бюро розслідувань, зокрема, вступу, проходження та звільнення зі служби;

– *освітньому процесі* – при підготовці та проведенні лекційних, семінарських і практичних занять зі здобувачами вищої освіти з дисциплін «Адміністративне право», «Адміністративна процедура», «Публічна служба», «Публічне адміністрування» (акт впровадження Національної академії внутрішніх справ від 24 червня 2025 року № 114-ОК).

Апробація матеріалів дослідження. Основні положення та висновки оприлюднено на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях і круглих столах, зокрема: «Актуальні питання розвитку юридичної науки в період воєнного стану» (17 травня 2024 року, м. Київ); «Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період» (23 травня 2024 року, м. Київ); «Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави» (30 травня 2024 року, м. Київ); «Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації» (20 червня 2024 року, м. Київ); «Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації» (26 червня 2025 року, м. Київ); «Безбар'єрний простір у сучасному світі» (25 листопада 2025 року, м. Київ).

Публікації. Ключові положення дисертації опубліковано в десяти наукових працях, серед яких чотири статті – у виданнях, включених МОН України до переліку наукових фахових з юридичних наук, шість тез наукових доповідей на науково-практичних заходах.

Структура і обсяг дисертації. Дисертаційне дослідження складається з анотації, вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (200 найменувань) і п'ять додатків. Повний обсяг дисертації становить 254 сторінки, із них основний текст дисертації – 197 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ДЕРЖАВНОМУ БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

1.1. Генезис становлення та розвитку проходження служби в Державному бюро розслідувань

У сучасних умовах неможливо уявити ефективне функціонування демократичної правової держави без злагодженої роботи системи правоохоронних органів. Саме вони забезпечують захист прав і свобод громадян, охорону інтересів суспільства та держави від протиправних дій. Правоохоронні органи відіграють ключову роль у запобіганні, виявленні, припиненні та розслідуванні правопорушень і злочинів, а також виступають основним інструментом у боротьбі з корупцією та організованою злочинністю.

Усвідомлення необхідності комплексного оновлення державного апарату як передумови інтеграції України до європейського простору стало поштовхом до однієї з наймасштабніших реформ правоохоронної системи за весь час незалежності, результатом якої стали зміни правового статусу та підпорядкованості окремих органів, деталізація їхніх повноважень і розширення компетенцій інших.

Одним із найбільш значущих досягнень реформи є посилення антикорупційної діяльності, зокрема внаслідок створення нового органу – Державного бюро розслідувань, якому відведено особливе місце в системі протидії корупції. Державне бюро розслідувань є новою інституцією у структурі правоохоронних органів України, до підслідності якої належать найвищі посадові особи, судді, працівники правоохоронних органів та особи, що вчинили військові злочини.

Водночас діяльність Державного бюро розслідувань супроводжується активними дискусіями щодо його функцій, компетенцій, організаційної побудови, підзвітності, а також принципів і методів роботи. Це зумовлює необхідність

наукового аналізу процесу створення цього органу та переданих йому повноважень, частина яких раніше належала іншим правоохоронним структурам.

Першим історичним прообразом інституту слідчого можна вважати відомого ще за часів Київської Русі «вірника», до повноважень якого, згідно з положеннями Руської Правди, належало провадження розслідувань [147]. Ідейні засади формування окремого та незалежного слідчого апарату простежуються також у законодавстві ХІХ століття, яке діяло на частині українських земель. Так, 20 листопада 1864 року було затверджено Устав кримінального судочинства, відповідно до якого функції досудового розслідування передавалися судовим слідчим. Документ передбачав відокремлення судової влади від законодавчої та виконавчої, гарантував незмінність слідчих на посаді, а їхнє призначення здійснювалося за поданням міністра юстиції. Водночас лише суд мав право надавати слідчому вказівки, здійснювати контроль за його діяльністю, вилучати справи, передавати їх іншому слідчому або закрити провадження. Скарги на дії слідчих також розглядав суд [169]. Отже, сучасні підходи фактично відтворюють давно відомі історичні принципи.

Зауважимо, що в українському суспільстві протягом тривалого часу точилися дискусії щодо необхідності створення такої антикорупційної структури, яка б змогла задовольнити суспільний запит у цій сфері та забезпечити ефективну протидію і запобігання корупції. Шлях до створення Державного бюро розслідувань – від зародження правової ідеї до її закріплення на законодавчому рівні – тривав майже два десятиліття.

Започаткування ідеї відбулося ще з прийняттям Конституції України. Так, під час ухвалення першої редакції Конституції України народні депутати передбачили в перехідних положеннях, що прокуратура тимчасово виконуватиме функцію досудового розслідування – до моменту створення спеціалізованого органу, уповноваженого на її здійснення [58; 179].

Створення Державного бюро розслідувань стало важливим етапом у виконанні вимог п. 9 Перехідних положень Конституції України, який передбачає формування системи органів досудового слідства та запровадження законів, що

регулюють її діяльність. Однією з ключових умов цього процесу було позбавлення прокуратури функції досудового розслідування злочинів, адже очевидно, що ефективність розслідувань знижується, коли один і той самий орган здійснює і слідство, і нагляд за ним [58]. *Створення Державного бюро розслідувань було передбачено і в ухваленому у 2012 році Кримінальному процесуальному кодексі України.*

Ще одним поштовхом уряду для створення Державного бюро розслідувань стало подання Уповноваженого у справах Європейського суду з прав людини, в якому наголошувалося на необхідності створення Державного бюро розслідувань, оскільки значна кількість рішень ЄСПЛ констатувала відсутність в Україні ефективного розслідування. Аналогічну позицію висловлювали й міжнародні правозахисні інституції, зокрема Amnesty International, а також Венеціанська комісія у своєму висновку щодо проєкту КПК України [191].

О. О. Храпенко до причин та передумов створення Державного бюро розслідувань, окрім виконання вимоги п. 9 Перехідних положень Конституції України щодо формування системи органів досудового слідства та прийняття законів, що регламентують її діяльність, у зв'язку з позбавленням прокуратури функції досудового розслідування злочинів, виокремлює такі: потреба у створенні єдиного органу досудового слідства; залучення до роботи в Державному бюро розслідувань представників «нового формату»; розширення можливостей громадян щодо оскарження дій правоохоронців, суддів та інших посадових осіб, які порушують закон [171].

Отже, науковці, правники, експерти були єдині у своїх висловлюваннях щодо створення в Україні спеціалізованого органу, який би забезпечував проведення досудового розслідування всіх кримінальних правопорушень, скоєних службовими особами, що займають відповідальне становище, зокрема у випадках незаконних дій працівників правоохоронних органів. Створення Державного бюро розслідувань було визначено як ключовий крок для підвищення ефективності та неупередженості кримінальних розслідувань.

Вивчення адміністративно-правового статусу будь-якого новоствореного органу доцільно починати з аналізу причин і обставин його утворення. Від зазначеного загальноприйнятого підходу не варто відмовлятися, адже саме розуміння передумов виникнення правового інституту є основою для визначення пріоритетних напрямів його подальшого розвитку. Лише чітке усвідомлення очікувань, які законодавчий орган, суспільство та міжнародні партнери покладають на Державне бюро розслідувань, дає змогу об'єктивно оцінити результати його роботи, своєчасно внести необхідні зміни та сформувані обґрунтовані прогнози щодо його подальшого функціонування [179].

Потрібно зауважити, що етап формування нового органу не відзначався ані послідовністю, ані конструктивністю – навпаки, процес створення Державного бюро розслідувань від початку супроводжувався затягуванням та численними конфліктами.

Історію становлення Державного бюро розслідувань можна поділити на два етапи: перший – формування та функціонування Національного бюро розслідувань, другий – створення та діяльність сучасного Державного бюро розслідувань [179].

Перший етап формування та функціонування Національного бюро розслідувань. Із моменту утвердження України як суверенної та незалежної держави функції досудового розслідування здійснювали слідчі підрозділи прокуратури, Міністерства внутрішніх справ України, Служби безпеки України та військової прокуратури. Окрім того, основна частина кримінальних проваджень перебувала у віданні слідчих Міністерства внутрішніх справ України, які спільно з оперативними підрозділами та експертними установами входили до структури міністерства. *Так, повноваження щодо досудового розслідування злочинів, учинених посадовими особами державної влади; розслідування злочинів суддів, працівників правоохоронних органів; контроль за законністю досудового слідства покладалися на прокуратуру. Тому міліція до 2015 року, а потім Національна поліція виконувала функції щодо розслідування кримінальних правопорушень, учинених посадовими особами нижчої та середньої ланки; документування злочинів у сфері службової*

діяльності. Служба безпеки України здійснювала досудове розслідування щодо корупційних та тяжких злочинів, учинених високопосадовцями; злочинів у сфері державної безпеки; окремих категорій військових злочинів. Військова прокуратура розслідувала злочини, учинені військовослужбовцями та правопорушення в оборонній сфері.

Такий підхід мав низку недоліків і неодноразово піддавався критиці. Зокрема, науковці наголошували, що підпорядкування слідчих керівникам районних відділів Міністерства внутрішніх справ не завжди узгоджувалося з принципом їхньої незалежності. Окрім того, Міністерство внутрішніх справ як орган виконавчої влади мало можливість потенційно впливати на слідчих, що ставило під сумнів об'єктивність розслідування службових злочинів. Відповідно до процесуального законодавства, чинного на той час (КПК України 1961 року), керівник слідчого підрозділу мав право давати обов'язкові для виконання письмові вказівки щодо ведення слідства, а також передавати кримінальні справи від одного слідчого іншому. Оскарження таких вказівок прокурором не призупиняло їх виконання, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 114 КПК України [64].

Безперечно, такі повноваження слідчих підрозділів не повністю відповідали процесуальному принципу самостійності й незалежності слідчого. Як слушно зазначав В. М. Тертишник, у практиці фактично сформувався небезпечний інститут, коли начальник слідчого підрозділу поєднує адміністративну владу (розподіл премій, визначення розміру заробітної плати, присвоєння звань, вирішення питань службового просування чи звільнення) з правом здійснювати процесуальний контроль за розслідуванням кримінальних справ. Подібне поєднання створює ризики негативного впливу на об'єктивність і неупередженість слідства.

На думку дослідника, в умовах розширення судового контролю та збереження прокурорського нагляду необхідно було переглянути функції керівництва слідчих підрозділів. Недопустимою є ситуація, коли слідчий одночасно підконтрольний трьом суб'єктам, які мають право надавати йому вказівки. Процесуальний контроль і нагляд за законністю досудового розслідування мають здійснювати лише ті органи та посадові особи, від яких слідчий не залежить адміністративно чи ієрархічно.

Об'єднання адміністративних повноважень із функціями розслідування, контролю чи нагляду в одній особі суперечить принципу поділу влади на законодавчу, виконавчу та судову. Реалізація цього принципу щодо статусу слідчого потребує чіткого відмежування адміністративно-розпорядчих функцій від повноважень досудового розслідування, прокурорського нагляду та процесуального контролю [162, с. 117–123].

Вищенаведене посприяло тому, що у 1997 році групою науковців було сформовано Концепцію створення Національного бюро розслідувань. На той час пропонувалися різні моделі окремого слідчого органу, зокрема УДАР – Українське державне агентство розслідувань, ОСА – Особове слідче агентство та інші варіанти. Зрештою було підготовлено проєкт Закону України «Про Національне бюро розслідувань». Розробники зважали на те, що в умовах високого рівня криміналізації та корумпованості державної влади, спричинених процесами ваучерної приватизації, накопиченням олігархічних капіталів, резонансними вбивствами державних діячів України, виникла нагальна потреба у створенні дієвого механізму протидії злочинності. Для цього, на їхню думку, був необхідний спеціальний слідчий орган, стійкий до зовнішнього впливу та політичного тиску з боку представників влади [4, с. 121–125].

Так, реальні кроки у створенні Державного бюро розслідувань ознаменовані лише 1997 роком. Указом Президента України від 24 квітня 1997 року № 371 було започатковано процес формування правоохоронного органу під назвою Національне бюро розслідувань України, яке передбачалося створити як центральний орган виконавчої влади. На нього планувалося покласти завдання з проведення досудового слідства та здійснення оперативно-розшукових заходів у особливо складних кримінальних справах, що становлять значну небезпеку для суспільства. Окрім цього, до його функцій належала інформаційно-аналітична діяльність, спрямована на виявлення та усунення причин і умов, що сприяють корупції та іншим небезпечним злочинам, а також прогнозування тенденцій розвитку злочинності в державі [133].

У той період експерти вважали, що Національне бюро розслідувань України можна розглядати як аналог Федерального бюро розслідувань США (ФБР США). По суті, цей орган став концептуальним попередником сучасного Державного бюро розслідувань.

Отже, на етапі створення було висунуто ідею сформувати Національне бюро розслідувань України як спеціалізований державний правоохоронний орган, головним завданням якого мала бути протидія організованій злочинності та корупції. Планувалося також інтегрувати до його структури Головного управління боротьби з організованою злочинністю та боротьби з корупцією Міністерства внутрішніх справ України. Керівника Національного бюро розслідувань України призначав і звільняв Президент України за поданням Прем'єр-міністра [29].

Головною метою діяльності Національного бюро розслідувань України було зміцнення національної безпеки через запобігання та подолання корупції. Одним із ключових завдань Національного бюро розслідувань України визначалося проведення інформаційно-аналітичної роботи, спрямованої на виявлення та усунення факторів, що сприяють корупційним проявам і вчиненню інших небезпечних злочинів, а також на прогнозування тенденцій злочинності в суспільстві [15, с. 22]. *Отже, Національне бюро розслідувань України створили як орган, який мав здійснювати попередження та запобігання корупційним злочинам і притягнення до відповідальності осіб, які вчинятимуть зазначені злочини. Водночас у чинному на той час Указі Президента «Про Національне бюро розслідувань» не було зазначено, на яких осіб розповсюджуються повноваження працівників Національного бюро розслідувань України, а саме всіх державних службовців чи лише державних службовців, які займають найвищі посади в державі; які злочини належать до найбільш небезпечних, що насамперед ускладнювало розмежування повноважень Національного бюро розслідувань України з іншими правоохоронними органами.*

Упродовж наступних років в Україні, орієнтуючись саме на досвід Федерального бюро розслідувань США у протидії злочинності, неодноразово розроблялися проекти законодавчих актів, що передбачали створення окремого

антикорупційного правоохоронного органу. Загалом у 1999–2003 рр. до Верховної Ради України було подано вісім законопроектів щодо функціонування Національного бюро розслідувань України. Проте після їх аналізу та обговорення ці ініціативи не отримали достатньої підтримки ні серед наукової спільноти та практиків, ні серед народних депутатів. Це свідчить про відсутність належної зацікавленості у вищих органах влади в реальному протидіянні хабарництву та зловживанню службовим становищем.

Отже, це призвело до того, що Національне бюро розслідувань України проіснувало недовго, адже його створення згодом було визнано неконституційним. Таке рішення ухвалив Конституційний Суд України за результатами розгляду подання народних депутатів щодо відповідності Конституції України Указу Президента «Про Національне бюро розслідувань України» від 24 квітня 1997 року № 371. Підставою для визнання указу неконституційним стала відсутність відповідних законів, які мала ухвалити Верховна Рада для врегулювання організації та діяльності Національного бюро розслідувань України. Це суперечило п. 14 ст. 92 Конституції України, що передбачає визначення порядку функціонування органів досудового розслідування винятково законами. У зв'язку з цим положення зазначеного указу було визнано неконституційними [66, с. 209–210].

З метою приведення нормативно-правової бази у відповідність до рішення Конституційного Суду Президент України 15 грудня 1999 року підписав Указ № 1573, яким офіційно було ліквідовано Національне бюро розслідувань України [66, с. 209–210].

Отже, можемо підсумувати, що перший етап становлення та розвитку Державного бюро розслідувань – етап формування та функціонування Національного бюро розслідувань України, тривав короткий час, а саме три роки – від підписання Указу Президента про його створення до Указу про ліквідацію Національного бюро розслідувань України. Більше того, цей період характеризується лише створенням Національного бюро розслідувань України та призначенням керівника новоствореного органу. Ані закону чи положення про

Національне бюро розслідувань України, ані його структура, ані штатний розклад не було затверджено.

Такі непослідовні дії та перепони у створенні, формуванні та діяльності Національного бюро розслідувань України свідчать про абсолютну неготовність влади до формування та впровадження антикорупційної політики в державі. Відсутність профільних законів у сфері антикорупційної політики, закону про Національне бюро розслідувань України лише загострює проблему створення спеціального органу для боротьби з корупцією в Україні.

Глибокі трансформації в соціально-політичній та інших сферах суспільного життя, що відбулися в процесі становлення незалежної України, суттєво вплинули й на систему правоохоронних органів. Попри те, що протягом десяти років після скасування згаданого Указу Президента України від 24.04.1997 № 371 [133] не вдалося відновити діяльність Національного бюро розслідувань України, сама ідея створення Державного бюро розслідувань продовжувала розвиватися, що було зумовлено насамперед тим, що наявна структура кримінальної юстиції не відповідала вимогам часу, не забезпечувала належного рівня правопорядку та ефективного захисту суспільних відносин. Зазначене стало поштовхом до започаткування реформування правоохоронної системи в напрямі її подальшої гуманізації, демократизації та посилення гарантій прав і свобод людини і громадянина відповідно до міжнародних правових стандартів та взятих Україною зобов'язань перед європейською і світовою спільнотою [199, с. 188].

Викладене вище дає змогу стверджувати, що другий етап створення та діяльність сучасного Державного бюро розслідувань пов'язаний з реформуванням всієї правоохоронної системи.

Як зазначає Г. М. Чернишов, необхідність створення сучасного та незалежного правоохоронного органу, наділеного повноваженнями з досудового розслідування, була зумовлена низкою чинників. Зокрема, міжнародні зобов'язання України перед Радою ЄС, НАТО та низкою неурядових організацій (зокрема, Amnesty International); внутрішні проблеми державного управління, пов'язані з тим, що прокуратура одночасно виконувала функції досудового розслідування,

державного обвинувачення та нагляду, що суперечило принципам незалежності й неупередженості в правоохоронній сфері; а також загострення криміногенної ситуації в країні [175, с. 405].

Окрім того, дослідник наголошує, що серед ключових передумов створення Державного бюро розслідувань був «вкрай низький рівень довіри громадян України до правоохоронної системи та державної влади загалом. Через втрату легітимності реформування цієї ланки правоохоронної системи стало очевидною й неминучою потребою для відновлення суспільної підтримки» [175, с. 405].

Чергова спроба створити Державне бюро розслідувань знаменується травнем 2005 року, коли Указом Президента № 834/2005 було започатковано діяльність робочої групи з розроблення концепції створення та організації функціонування Державного бюро розслідувань, а також сформовано Міжвідомчу комісію з питань реформування правоохоронної системи. Цього ж 2005 році Комісія схвалює проєкт Концепції реформування правоохоронних органів України, а саме системи кримінальної юстиції.

Окрім цього, у Рекомендаціях парламентських слухань «Про стан правосуддя в Україні», затверджених Постановою Верховної Ради України від 27 червня 2007 року № 1245-V, слушно підкреслювалося, що в новому Кримінальному процесуальному кодексі України необхідно закріпити таку модель судочинства, за якої принцип змагальності сторін буде повністю забезпечений на етапі судового розгляду. Водночас досудове розслідування має ґрунтуватися на принципах об'єктивності, неупередженості, а також процесуальної автономії та незалежності слідчого.

Початком подальших трансформацій став Указ Президента України від 08.04.2008 № 311/2008, яким було введено в дію рішення Ради національної безпеки і оборони України від 15.02.2008 «Про хід реформування системи кримінальної юстиції та правоохоронних органів» [138]. Це рішення заклало основу для нових етапів реформування органів кримінальної юстиції [198, с. 76].

Вирішальне значення у цьому процесі мала закріплена в документах теза про те, що реформування системи кримінальної юстиції повинно бути спрямоване на

вдосконалення діяльності відповідних органів згідно з європейськими стандартами, з метою посилення захисту прав і основоположних свобод людини, підвищення ефективності боротьби зі злочинністю та, як результат, відновлення довіри громадян до цих інституцій [138].

Варто окремо підкреслити, що в цей період одним із основних завдань започаткованих реформ передбачалося передавання частини повноважень щодо досудового розслідування військовій поліції, а також створення спеціалізованого органу для розслідування корупційних злочинів (антикорупційного органу) [138].

Щодо вказаного аспекту, доречно погодитися з Є. Д. Скулишем, який наголошує, що подальше формування Державного бюро розслідувань було складовою виконання Україною міжнародних зобов'язань, зокрема імплементації положень ст. 36 Конвенції ООН проти корупції «Спеціалізовані органи» [54]. На думку вченого, цей процес значною мірою був зумовлений посиленням тиском з боку США та Європейського Союзу на Україну, яку звинувачували у високому рівні корупції та поширеності організованої злочинності [152, с. 66]. У своєму звіті щодо реформ в Україні за 2013 рік Group of States against Corruption звернула увагу на фактичну невдачу української влади у виконанні першого пункту рекомендацій Ради Європи, що передбачав створення незалежного органу для контролю за реалізацією національної антикорупційної стратегії [174].

Підсумовуючи поточні обставини, український дослідник І. В. Цюприк зауважує, що «криміногенна ситуація в державі гальмує виконання Україною своїх міжнародних зобов'язань і, відповідно, ускладнює процес набуття повноправного членства в ЄС. Угода про асоціацію між Україною та ЄС передбачає забезпечення ефективної та узгодженої діяльності, спрямованої на усунення економічних основ організованої злочинності та корупції, які пронизали всі сфери державного управління та призводять до порушення прав, свобод і законних інтересів громадян і суб'єктів господарювання. Реалізувати це можливо шляхом руйнування кримінально-олігархічної моделі контролю над тіньовим сектором економіки та недопущення проникнення лідерів злочинних угруповань у систему державної влади» [174, с. 177].

Реальні кроки щодо реформування правоохоронних органів України розпочалися у квітні 2012 року з прийняттям Кримінального процесуального кодексу, який деталізував підслідність у кримінальному процесі, що насамперед вимагало створення нових правоохоронних органів [63]. Зауважимо, що Закон України «Про прокуратуру» також передбачав створення Державного бюро розслідувань.

Надалі було подано законопроект Закону України «Про Державне бюро розслідувань». Аналіз пояснювальної записки до законопроекту «Про Державне бюро розслідувань» (реєстр. № 2114 від 12.02.2015) свідчить, що Organisation for Economic Cooperation and Development, здійснюючи моніторинг виконання Україною Стамбульського плану дій щодо боротьби з корупцією, акцентувала увагу на потребі «без подальших затримок забезпечити дієву антикорупційну спеціалізацію в системі правоохоронних органів через створення на законодавчому рівні автономного спеціалізованого органу з розслідування корупційних злочинів. Такий орган має бути організаційно незалежним від уже наявних правоохоронних структур і органів безпеки, орієнтованим на розслідування корупції у найвищих рівнях влади та забезпеченим достатніми гарантіями незалежності, необхідними повноваженнями і ресурсами відповідно до міжнародних стандартів і найкращих практик» [103]. Зазначене лише підсилювало зобов'язання України щодо створення спеціалізованого органу з розслідування корупційних злочинів, яке було передбачено п. 9 «Перехідних положень» Конституції. Про створення Державного бюро розслідувань наголошувала і наукова спільнота.

Так, П. Р. Носевич у своїх дослідженнях акцентував увагу на потребі створення Державного бюро розслідувань у зв'язку з позбавленням прокуратури функції досудового розслідування злочинів [89, с. 14].

Отже, створення Державного бюро розслідувань було закріплено Законом України «Про Державне бюро розслідувань», ухваленим 12 листопада 2015 року [109]. Окремі положення закону, зокрема щодо формування Конкурсної комісії, набрали чинності з 1 січня 2016 року, а повна його дія розпочалася 1 березня 2016 року після того, як Кабінет Міністрів офіційно утворив Державне бюро

розслідувань. На виконання вимог цього закону 29 лютого 2016 року уряд ухвалив Постанову № 127, якою проголосив створення Державного бюро розслідувань як центрального органу виконавчої влади, підпорядкованого Кабінету Міністрів [139].

Проте фактичний старт діяльності Бюро був відкладений, оскільки лише у травні 2016 року оголосили конкурс на заміщення посад Директора та його заступників, який тривав до листопада 2017 року, коли було визначено переможців.

На наш погляд, реальним моментом становлення Державного бюро розслідувань потрібно вважати 27 листопада 2018 р. – день, коли перші 300 слідчих Державного бюро розслідувань склали присягу. Саме відтоді Державне бюро розслідувань розпочало виконання правоохоронних функцій, спрямованих на запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування злочинів, що належать до його підслідності.

3 грудня 2019 року Верховна Рада України ухвалила законопроект № 2116 «Про внесення змін до Закону України «Про Державне бюро розслідувань» щодо вдосконалення діяльності Державного бюро розслідувань», який був спрямований на інституційне посилення цього органу. У результаті прийняття закону було змінено статус Державного бюро розслідувань: воно набуло ознак державного правоохоронного органу, відповідального за запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування визначених законом злочинів. До внесення змін бюро формально вважалось центральним органом виконавчої влади, що здійснював правоохоронні функції [108].

Також було запроваджено принцип єдиноначальності в управлінні. Директор Державного бюро розслідувань отримав право одноособово ухвалювати рішення, самостійно керувати діяльністю органу та нести персональну відповідальність за її результати, без розподілу повноважень із заступниками. Окрім цього, закон передбачив збільшення максимальної чисельності персоналу Державного бюро розслідувань до 1 600 працівників [108].

Отже, створення Державного бюро розслідувань стало **закономірним етапом реформування системи кримінальної юстиції України**. Необхідність у новому, незалежному органі досудового розслідування формувалася протягом

тривалого періоду, що було пов'язано з недоліками діяльності попередніх правоохоронних структур, насамперед Міністерства внутрішніх справ, прокуратури та Служби безпеки України, які поєднували слідчі, контрольні й наглядові функції, що суперечило принципам незалежності та об'єктивності. **Формування Державного бюро розслідувань було зумовлено міжнародними зобов'язаннями України.** Створення органу відповідало вимогам Конвенції ООН проти корупції, рекомендаціям Ради Європи, GRECO, Стамбульського плану дій та іншим міжнародним стандартам, які обстоювали необхідність інституції, спроможної розслідувати корупційні та інші тяжкі злочини високопосадовців незалежно від політичного впливу. **Ключовим нормативним підґрунтям для появи Державного бюро розслідувань став Закон України «Про Державне бюро розслідувань» від 12 листопада 2015 року.** Саме він визначив правовий статус, структуру, порядок формування керівного складу та інституційні принципи функціонування органу. Постанова Кабінету Міністрів України № 127 від 29 лютого 2016 року офіційно започаткувала створення Бюро.

Фактичне становлення Державного бюро розслідувань як правоохоронного органу відбулося поступово. Попри формальне створення у 2016 році, Бюро реально почало діяти лише 27 листопада 2018 року – з моменту складення присяги першими слідчими та реєстрації перших кримінальних проваджень. Це означає, що процес організаційного становлення тривав понад два роки. **Законодавчі зміни 2019 року суттєво посилили інституційну спроможність Бюро.** Прийняття законопроекту № 2116 змінило статус Державного бюро розслідувань із органу виконавчої влади на повноцінний правоохоронний орган, запровадило принцип єдиноначальності та збільшило граничну чисельність працівників. Це сприяло підвищенню незалежності та функціональній ефективності Бюро. **Тому Державне бюро розслідувань увійшло до системи нових антикорупційних інститутів України.** Після Національного антикорупційного бюро України та Спеціалізованої антикорупційної прокуратури Бюро стало третім спеціалізованим органом, створеним у межах реалізації державної антикорупційної політики, а також важливим елементом реформи кримінальної юстиції, спрямованої

на посилення захисту прав людини та приведення українського законодавства до європейських стандартів.

Отже, створення Державного бюро розслідувань відображає комплексну трансформацію правоохоронної системи України. Воно стало відповіддю на суспільний запит щодо зменшення корупції, підвищення довіри до державних інституцій та забезпечення неупередженого розслідування тяжких злочинів, особливо тих, що вчиняються посадовими особами органів влади, правоохоронних структур та військовослужбовцями.

1.2. Правові основи проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань

Оскільки діяльність кожного правоохоронного органу здійснюється на основі та в межах, установлених відповідними нормативно-правовими, підзаконними й іншими актами, особливу увагу варто приділити правовому регулюванню діяльності Державного бюро розслідувань. Адже належне правове регулювання визначає чітку регламентацію статусу та повноважень Державного бюро розслідувань, що дає змогу більш точно окреслити специфіку його діяльності, підстави вступу та проходження служби, а також розмежувати його повноваження з повноваженнями інших правоохоронних органів.

Нині правові основи розглядаються як узагальнене поняття, складовими якого є конституційно-правові, адміністративно-правові та цивільно-правові основи. Для з'ясування сутності поняття «правові основи» доцільно звернутися до аналізу зазначеної категорії, спираючись на базові теоретичні положення щодо розуміння такого комплексного правового явища, як правові основи.

Тлумачний словник української мови термін «основи» визначає як те, на чому що-небудь ґрунтується, тримається, базується [94]. Тобто основа – це те, на чому ґрунтується певне явище, процес, діяльність або система. Саме основа визначає їхній зміст, напрям і характер розвитку, слугує підґрунтям для формування подальших елементів та забезпечує стійкість і цілісність відповідної конструкції.

Наразі в наукових працях, присвячених правовій проблематиці, немає єдиного підходу до тлумачення категорії «правова основа». Цей юридичний термін, зокрема, використовується для позначення формального закріплення повноважень органів державної влади, а також визначення підстав і особливостей реалізації наданих їм прав та обов'язків [14, с. 126].

Так, С. П. Поляк трактує «правову основу» як сукупність нормативно-правових актів, які встановлюють функції, компетенцію, форми та методи діяльності органів державної влади й органів місцевого самоврядування, а також їхніх структурних підрозділів [102, с. 94].

С. Г. Серьогіна наголошує, що «правова основа» є сукупністю правових норм, які регулюють суспільні відносини, що виникають у процесі організації та функціонування органів публічної влади, а також закріплюють елементи їхньої організаційної побудови та діяльності [28].

К. Л. Бугайчук зі свого боку трактує правову основу як норму права, що встановлюється й охороняється державою внаслідок суспільного договору [14, с. 126].

Підхід, відображений у наукових дослідженнях з конституційного та адміністративного права, інтерпретує правові основи діяльності як систему юридичних норм, що встановлюють загальнообов'язкові правила поведінки для фізичних і юридичних осіб. Водночас зазначена категорія охоплює також засадничі принципи, процедурні механізми та регулятивні приписи, які визначають порядок здійснення відповідної діяльності органами державної влади та їх посадовими особами. Отже, під правовими основами треба розуміти комплекс правових норм, що регламентують функціонування органів державної влади, окреслюють межі їх компетенції, зміст повноважень, коло обов'язків, а також умови проходження державної служби [165, с. 56].

Отже, правова основа діяльності Державного бюро розслідувань в загальному розумінні являє собою правовий фундамент, на якому ґрунтується функціонування всього органу. Вона закріплена в національних і міжнародних нормативно-правових актах, у межах яких діяльність Державного бюро розслідувань виникає,

здійснюється та припиняється, а також визначає межі, у яких можуть і мають діяти всі суб'єкти вищезгаданого органу. Водночас зазначені норми регулюють суспільні відносини, що виникають у процесі виконання Державним бюро розслідувань завдань із запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування кримінальних правопорушень, що належать до його компетенції.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» правовою основою діяльності Державного бюро розслідувань є Конституція України, міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, вищезазначеним та іншими законами України, а також інші нормативно-правові акти, прийняті на їх основі [109].

На підставі викладеного можемо зробити висновок, що ***правові основи проходження служби в Державному бюро розслідувань становлять систему нормативно-правових актів, які регулюють статус працівників Бюро, порядок їх добору, призначення, права, обов'язки та гарантії.***

Отже, основою цієї системи є Конституція України, Закон України «Про Державне бюро розслідувань», інші закони України, Укази Президента України, Постанови Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України, міжнародні договори та інші нормативно-правові акти.

О. І. Нікітенко, аналізуючи основні нормативні акти, що становлять правову основу діяльності правоохоронних органів у сфері забезпечення внутрішньої безпеки держави, пропонує їх поділ на такі групи:

1) Конституція України, норми якої мають вирішальне значення для визначення організації та функціонування правоохоронних органів, а також закріплюють систему конституційних принципів їх діяльності;

2) міжнародно-правові акти та угоди, ратифіковані Україною;

3) закони України, ухвалені Верховною Радою України;

4) постанови Верховної Ради України та укази Президента України, що регламентують організаційні аспекти діяльності правоохоронних органів;

5) постанови Кабінету Міністрів України, спрямовані на врегулювання організаційних питань у діяльності правоохоронних органів;

б) відомчі нормативні акти правоохоронних органів України, якими безпосередньо регулюється їх правоохоронна діяльність [86, с. 58–59].

Ми підтримуємо наведену класифікацію правової основи діяльності правоохоронних органів та на її підставі пропонуємо власну класифікацію нормативно-правових актів, які становлять правову основу проходження служби в правоохоронному органі, зокрема в Державному бюро розслідувань.

Пропонуємо всі нормативні акти, які становлять **правову основу проходження служби в Державному бюро розслідувань класифікувати на три групи, а саме: акти міжнародного, державного (національного) і локального рівнів.**

Міжнародні акти. Проходження служби в Державному бюро розслідувань безпосередньо регулюється національним законодавством України, однак на нього істотно впливають міжнародні акти, які встановлюють загальні стандарти публічної служби, правоохоронної діяльності, прав людини та антикорупційних механізмів.

У статті 9 Конституції України встановлено, що «чинні міжнародні договори, обов'язковість яких схвалена Верховною Радою України, є складовою національного законодавства України...» [58]. У зв'язку з цим до законодавства у сфері проходження служби в Державному бюро розслідувань доцільно долучити такі: *Загальну декларацію прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини, Конвенцію ООН проти корупції та Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб.*

Так, *Загальна декларація прав людини (1948 р.)* закріплює базові права і свободи людини, принципи рівного доступу до публічної служби, недискримінації, законності та справедливості, яких мають дотримуватися правоохоронні органи та їхні працівники [41].

Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1966 р.) визначає стандарти дотримання прав людини в діяльності державних органів, зокрема щодо правового статусу посадових осіб, гарантій їхньої незалежності та відповідальності [79].

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини). Має ключове значення для регулювання діяльності працівників Державного бюро розслідувань, оскільки встановлює вимоги до законності, пропорційності втручання у права людини та ефективного розслідування [55]. Норми Конвенції встановлюють права та свободи людини, їх гарантії і в такий спосіб врегульовують дотримання прав та обов'язків працівників Державного бюро розслідувань під час виконання покладених на них повноважень.

Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції містить положення щодо доброчесності, прозорості, відбору кадрів, проходження служби, запобігання конфлікту інтересів і відповідальності посадових осіб правоохоронних органів [54].

Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб визначає етичні стандарти, вимоги до професійної поведінки, законності дій та поваги до прав людини під час виконання службових обов'язків [78], встановлюючи правила етичної поведінки для посадових осіб Державного бюро розслідувань.

Отже, міжнародні акти не регламентують проходження служби в Державному бюро розслідувань безпосередньо, однак формують обов'язкові для України стандарти, які враховуються під час визначення правового статусу працівників Бюро, порядку добору кадрів, проходження служби, дисциплінарної відповідальності та дотримання прав людини в їхній діяльності.

Державні (національні) акти. Проходження служби в Державному бюро розслідувань регулюється системою державного (національного) законодавства України, до якої належать такі основні нормативно-правові акти: *Конституція України, Закони України «Про Державне бюро розслідувань», «Про державну службу», «Про запобігання корупції», «Про очищення влади», «Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві», «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», «Про національну безпеку України», «Про правовий режим воєнного стану», Кримінальний процесуальний кодекс, Кодекс законів про працю, Укази Президента України, Постанови Кабінету Міністрів України.*

Безперечно, що з-поміж правових основ проходження державної служби в Державному бюро розслідувань провідне місце за юридичною силою належить положенням Конституції України від 26 червня 1996 року [58]. Конституція України є фундаментальною правовою основою системи та змісту всіх джерел права й слугує базисом для подальшого розвитку національного законодавства. Саме на її положеннях ґрунтується ухвалення всіх інших нормативно-правових актів, що регулюють діяльність Державного бюро розслідувань в Україні.

Основний Закон України не лише закріплює ключові принципи функціонування органів Державного бюро розслідувань, а й містить низку інших істотних положень. Так, у ст. 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність та безпека проголошуються найвищою соціальною цінністю держави, а права і свободи людини та гарантії їх реалізації визначають зміст і спрямованість державної діяльності. Зазначена конституційна норма є однією з базових, оскільки відображає фундаментальні засади суспільного та державного устрою України. Водночас очевидно, що саме ст. 3 Конституції України належить до тих норм, які визначають основні засади діяльності Державного бюро розслідувань. Окрім цього, потрібно звернути увагу на п. 14 ст. 92 Конституції України, яким передбачено, що винятково законами України врегульовуються питання, пов'язані зі здійсненням правосуддя, виконанням судових рішень, організацією та діяльністю органів прокуратури, нотаріату, органів і установ виконання покарань, адвокатури [58]. До цього переліку належать і питання організації та діяльності органів досудового розслідування, що, відповідно, можуть визначатися лише законами України.

Під час проведення досудового розслідування та застосування негласних слідчих (розшукових) заходів Державне бюро розслідувань зобов'язано дотримуватися вимог ст. ст. 30–32 Конституції України. Згідно з ними забороняється проникнення до житла чи іншого володіння особи, а також проведення у них огляду або обшуку інакше як на підставі вмотивованого судового рішення; гарантується недоторканність таємниці листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції; не допускаються збирання, зберігання,

використання чи поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, за винятком випадків, передбачених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та захисту прав людини [58].

Водночас обмеження прав і свобод людини в діяльності Державного бюро розслідувань можливе лише на підставах і в порядку, визначених статтею 64 Конституції України та законами України, за умов нагальної необхідності та в межах, необхідних для виконання покладених на Державне бюро розслідувань завдань [58].

Одними з найбільш значущих конституційних положень, що стосуються діяльності практично всіх правоохоронних органів, зокрема й Державного бюро розслідувань, є норми, відповідно до яких особа не може бути притягнута до відповідальності за відмову надавати показання чи пояснення щодо себе, членів своєї сім'ї або близьких родичів, коло яких визначається законом [58].

Відповідно до ст. 28 Конституції, ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню, у зв'язку з чим слідчим та іншим працівникам Державного бюро розслідувань під час виконання своїх повноважень за будь-яких обставин забороняється сприяти, вчиняти, підбурювати або толерувати будь-які форми такого поводження. Згідно зі ст. 29 Конституції України арешт чи тримання особи під вартою допускаються виключно на підставі вмотивованого рішення суду та в порядку, встановленому законом [58].

Отже, Конституція України визначає організаційні засади діяльності Державного бюро розслідувань, як органа державної влади, а також загальні вимоги діяльності та статусу його посадових осіб.

Провідним законом проходження служби в Державному бюро розслідувань є *Закон України «Про Державне бюро розслідувань»* від 12 листопада 2015 року. Цим Законом закріплено статус Державного бюро розслідувань як центрального органу виконавчої влади, на який покладено здійснення правоохоронної діяльності з метою запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування злочинів, віднесених до його підслідності [109]. Щодо питань проходження служби в

Державному бюро розслідувань, згаданий закон регулює правовий статус Бюро, порядок формування його персоналу, умови вступу на службу, проходження служби, права й обов'язки працівників, підстави та порядок припинення служби.

Відповідно до Закону України «Про Державне бюро розслідувань» до працівників цього органу належать особи рядового і начальницького складу, державні службовці, а також особи, які перебувають у трудових відносинах із Державним бюро розслідувань на підставі трудового договору (контракту) (п. 1 ст. 14). Служба в органах Державного бюро розслідувань визнається державною службою особливого характеру та полягає у професійній діяльності громадян України, які відповідають установленим вимогам щодо віку та стану здоров'я (п. 2 ст. 14) [109].

Окрім того, ст. 14 зазначеного Закону містить низку норм, що безпосередньо визначають основоположні засади проходження служби в органах Державного бюро розслідувань. Зокрема, встановлено конкурсну процедуру прийняття на службу, оскільки зарахування без проведення конкурсу не допускається. У межах конкурсного відбору добираються громадяни України, здатні за своїми особистими, професійними та моральними якостями, рівнем освіти, досвідом, віком і станом здоров'я сумлінно виконувати службові обов'язки. Призначення на посади в Державне бюро розслідувань, за винятком окремих керівних посад, здійснюється за результатами відкритих конкурсів, які проводяться конкурсними комісіями. Під час конкурсу також перевіряється відповідність кандидатів кваліфікаційним вимогам і критеріям професійної придатності. Проходження служби в Державному бюро розслідувань здійснюється на контрактній основі [109]. Законом встановлюються вимоги щодо отримання спеціальних звань, умови проходження служби, вимоги щодо підвищення кваліфікації працівників цього органу як в Україні, так і за кордоном, а також підстави звільнення.

Норми закону передбачають обмеження, які діють на працівників Державного бюро розслідувань під час виконання їхніх повноважень, норми фінансового та матеріально-технічного забезпечення Бюро, грошового забезпечення працівників,

вимоги щодо стажування, гарантії пенсійного забезпечення та підстави відповідальності працівників Державного бюро розслідувань тощо.

Аналізуючи Закон України «Про Державне бюро розслідувань», ми встановили, що деякі норми закону містять загальні положення, які детально розкривають інші нормативно-правові акти. До прикладу, стаття 5 Закону, у якій законодавець закріпив основні завдання Державного бюро розслідувань, що полягають у запобіганні, виявленні, припиненні, розкритті та розслідуванні злочинів [109]. Тобто у досягненні результату, заради якого було створено цей орган. Реалізація зазначених завдань покладається на відповідних суб'єктів у складі Державного бюро розслідувань, зокрема на слідчі, оперативні та інші структурні підрозділи. Водночас у вказаній нормі йдеться не про всі злочини загалом, а лише про ті кримінальні правопорушення, що належать до підслідності Бюро.

Зауважимо, що підслідність кримінальних проваджень не є сферою застосування адміністративного законодавства, але для гармонізації та усунення недосконалостей законодавства, які виникли після створення Державного бюро розслідувань і потребують належних змін, варто звернутися до норм Кримінального процесуального кодексу для усунення недосконалостей норм.

Підслідність кримінальних проваджень потрібно розуміти як сукупність установлених законом юридичних ознак кримінального провадження, відповідно до яких його розслідування належить до компетенції конкретного органу досудового розслідування [67].

Як вже ми наголошували, підслідність Державного бюро розслідувань визначається положеннями ст. 5 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» та деталізована у ст. 216 КПК України й охоплює два її різновиди – предметну та персональну.

Аналіз наведених нормативно-правових актів засвідчує наявність істотної невідповідності у визначенні персональної підслідності слідчих Державного бюро розслідувань, закріплених у зазначених актах.

Так, відповідно до частини 4 статті 216 КПК України слідчі органи Державного бюро розслідувань здійснюють досудове розслідування кримінальних правопорушень:

1) учинених Президентом України, повноваження якого припинено, Прем'єр-міністром України, членом Кабінету Міністрів України, першим заступником та заступником міністра, членом Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення, Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, Антимонопольного комітету України, Головою Державного комітету телебачення і радіомовлення України, Головою Фонду державного майна України, його першим заступником та заступником, членом Центральної виборчої комісії, народним депутатом України, Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, Директором Національного антикорупційного бюро України, Директором Бюро економічної безпеки України, Генеральним прокурором, його першим заступником та заступником, Головою Національного банку України, його першим заступником та заступником, Головою Національного агентства з питань запобігання корупції, його заступником, Секретарем Ради національної безпеки і оборони України, його першим заступником та заступником, Постійним Представником Президента України в Автономній Республіці Крим, його першим заступником та заступником, радником або помічником Президента України, Голови Верховної Ради України, Прем'єр-міністра України, суддею, працівником правоохоронного органу, особою, посада якої належить до категорії «А», окрім випадків, коли досудове розслідування цих кримінальних правопорушень віднесено до підслідності Національного антикорупційного бюро України згідно з частиною п'ятою цієї статті [63];

2) учинених службовими особами Національного антикорупційного бюро України, заступником Генерального прокурора – керівником Спеціалізованої антикорупційної прокуратури або іншими прокурорами Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, окрім випадків, коли досудове розслідування цих кримінальних правопорушень віднесено до підслідності детективів підрозділу

внутрішнього контролю Національного антикорупційного бюро України згідно з частиною п'ятою цієї статті [63];

3) проти встановленого порядку несення військової служби (військові кримінальні правопорушення), окрім кримінальних правопорушень, передбачених ст. 422 Кримінального кодексу України [63].

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» до підслідності Державного бюро розслідувань віднесено кримінальні правопорушення, учинені службовими особами, які займають особливо відповідальне становище згідно з частиною першою ст. 9 Закону України «Про державну службу», а також особами, посади яких належать до першої – третьої категорій посад державної служби, суддями та працівниками правоохоронних органів, за винятком випадків, коли розслідування таких злочинів віднесено до компетенції детективів Національного антикорупційного бюро України [109].

Наявна невідповідність у регулюванні підслідності Державного бюро розслідувань зумовлена тим, що законодавець у пункті 1 статті 5 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» досі посилається на положення Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року [113], який втратив чинність на підставі Закону № 889-VIII від 10 грудня 2015 року, за винятком статті 37, що застосовується до осіб, визначених у пунктах 10 і 12 розділу XI Закону № 889-VIII [112]. Водночас у ст. 216 Кримінального процесуального кодексу України відповідні зміни були внесені законодавцем своєчасно.

Розбіжність між положеннями статті 9 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року та статті 6 чинного Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2016 року полягає в тому, що замість поділу посад державної служби на першу – третю категорії було запроваджено класифікацію посад державних службовців за категоріями «А», «Б» і «В», до яких належать:

1) категорія «А» (вищий корпус державної служби) – посади: Керівника Апарату Верховної Ради України та його заступників; керівника апарату (секретаріату) постійно діючого допоміжного органу, утвореного Президентом України; Державного секретаря Кабінету Міністрів України та його заступників,

державних секретарів міністерств; керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів України, та їх заступників; керівників апаратів Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих судів та їх заступників, керівників секретаріатів Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та їх заступників, Голови Державної судової адміністрації України та його заступників; керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та їх заступників;

2) категорія «Б» – 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 в 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) категорія «В» – інші посади державної служби, не віднесені до категорій «А» і «Б» [112].

Отже, для усунення наявної колізії пропонуємо внести зміни у п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про Державне бюро розслідувань», з урахуванням положень Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року та увідповіднити її норми з п. 1 ч. 4 ст. 216 КПК України та викласти його у такій редакції:

Стаття 5. Завдання Державного бюро розслідувань

1. Державне бюро розслідувань вирішує завдання із запобігання, виявлення, припинення, розкриття і розслідування:

1) злочинів, учинених службовими особами, які займають особливо відповідальне становище відповідно до ч. 1 ст. 9 Закону України «Про державну службу», особами, посади яких належать до категорії «А» посад державної служби, суддями та працівниками правоохоронних органів, окрім випадків, коли ці

злочини віднесено до підслідності детективів Національного антикорупційного бюро України.

Правові основи проходження служби в Державному бюро розслідувань, поряд зі спеціальним законом, визначається також вже згаданим *Законом України «Про державну службу»*, який встановлює принципи, правові та організаційні засади функціонування публічної, професійної, політично нейтральної та ефективної державної служби, орієнтованої на потреби громадян і такої, що здійснюється в інтересах держави та суспільства. Також Законом врегульовано порядок реалізації громадянами України права на рівний доступ до державної служби, який ґрунтується на їхніх особистих якостях і професійних досягненнях [112]. З огляду на те, що переважна частина працівників Державного бюро розслідувань має статус державних службовців, на них поширюється дія положень цього нормативного акта.

Окремий розділ Закону охоплює питання дисципліни на державній службі, яка відповідно до положень цього нормативно-правового акта забезпечується в органах державної влади, зокрема й у Державному бюро розслідувань, через реалізацію таких заходів: 1) неухильного дотримання у службовій діяльності вимог законодавства та інших нормативно-правових актів у сфері державної служби, а також виконання правил внутрішнього службового розпорядку; 2) формування керівником державної служби у підпорядкованих державних службовців високого рівня професіоналізму, відповідального ставлення до виконання посадових обов'язків, поваги до прав і свобод людини та громадянина, їх честі й гідності, а також шанобливого ставлення до держави та її символів; 3) поєднання керівниками всіх рівнів методів переконання, виховного впливу та заохочення із застосуванням заходів дисциплінарної відповідальності щодо підлеглих державних службовців; 4) узгодження щоденної вимогливості керівників до підпорядкованих державних службовців із постійною турботою про них, проявом поваги до їх честі й гідності, а також забезпеченням принципів гуманізму та справедливості [112]. Саме тому Закон України «Про державну службу» застосовується до працівників Державного бюро розслідувань, які мають статус державних службовців, зокрема під час визначення підстав притягнення їх до дисциплінарної відповідальності.

Водночас підрозділи внутрішнього контролю Державного бюро розслідувань наділені повноваженнями щодо запобігання вчиненню правопорушень працівниками Бюро відповідно до вимог зазначеного Закону [112].

Закон України «Про запобігання корупції» встановлює правові й організаційні основи функціонування системи запобігання корупції в Україні, встановлює антикорупційні обмеження та вимоги до працівників Державного бюро розслідувань, зокрема щодо доброчесності, декларування, запобігання конфлікту інтересів та відповідальності за корупційні правопорушення, визначає зміст і порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, а також правила усунення наслідків корупційних правопорушень. Відповідно до цього Закону його дія поширюється на осіб рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань, а також на посадових і службових осіб Державного бюро розслідувань [115].

Визначаючи обмеження для працівників під час проходження служби в Державному бюро розслідувань, варто згадати і *Закон України «Про очищення влади»*, норми якого застосовуються під час добору та проходження служби в Бюро в частині встановлення обмежень щодо займання посад [136].

Не можна також ігнорувати норми трудового законодавства, які встановлюють засади трудової діяльності, а також забезпечують дисципліну й законність у процесі її здійснення для всіх категорій осіб, зокрема для службовців державних і правоохоронних органів.

Так, *Кодекс законів про працю України* регулює трудові відносини з працівниками Державного бюро розслідувань, які не мають статусу осіб рядового і начальницького складу, у частині, не врегульованій спеціальними законами.

Зокрема, *Кодекс законів про працю України* від 10 грудня 1971 року регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи підвищенню продуктивності праці, поліпшенню якості виконуваної роботи, зростанню ефективності суспільного виробництва та, як наслідок, підвищенню матеріального й культурного рівня життя працівників. Водночас КЗпП спрямований на зміцнення трудової дисципліни й

поступове утвердження праці як суспільної цінності та першочергової життєвої потреби кожної працездатної особи [49].

Питання трудової дисципліни врегульовані Главою X Кодексу, у якій передбачено обов'язок працівників сумлінно й чесно виконувати свої трудові функції, своєчасно та точно дотримуватися розпоряджень роботодавця, виконувати вимоги трудової й технологічної дисципліни, нормативних актів з охорони праці, а також дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір [49].

Забезпечення трудової дисципліни на підприємствах, в установах та організаціях досягається через створення належних організаційних і економічних умов для високопродуктивної праці, формування свідомого ставлення до виконання трудових обов'язків, застосування методів переконання, виховання та заохочення за сумлінну працю. У разі необхідності до окремих працівників, які порушують трудову дисципліну, можуть застосовуватися заходи дисциплінарного впливу. Водночас роботодавець зобов'язаний належним чином організовувати працю, створювати умови для підвищення її продуктивності, забезпечувати дотримання трудової й виробничої дисципліни, неухильно виконувати вимоги трудового законодавства та правил охорони праці, вживати заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, а також поліпшувати умови їх праці та побуту [49].

Тобто Кодекс законів про працю України регулює відносини трудової дисципліни в установах, організаціях між роботодавцями та працівниками. Окрім зазначеного вище, згідно зі ст. 31 КЗпП України роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, яка не передбачена умовами трудового договору. Ч. 1 ст. 32 КЗпП України встановлює, що переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі чи організації, а також переведення на роботу до іншого підприємства, установи, організації або в іншу місцевість, зокрема разом із підприємством, допускається виключно за згодою працівника, за винятком випадків, визначених статтею 33 цього Кодексу та іншими нормами законодавства.

Зауважимо, що аналогічне положення, яке за змістом відповідає частині першій ст. 32 КЗпП України, закріплене і в спеціальному законодавстві. Зокрема, відповідно до ч. 2 ст. 14³ Закону України «Про Державне бюро розслідувань» особи рядового та начальницького складу можуть бути переведені в межах системи Державного бюро розслідувань, зокрема з територіального управління до центрального апарату, за їх згодою без обов'язкового проведення конкурсу на іншу нижчу або рівнозначну вакантну чи тимчасово вакантну посаду, за умови відповідності кваліфікаційним вимогам і критеріям професійної придатності для відповідної посади [49; 109].

З огляду на вищезазначене, пропонуємо доповнити ст. 14³ Закону України «Про Державне бюро розслідувань» нормою, яка б узгоджувалася з положеннями ст. 31 КЗпП України, а саме:

Керівник не має права вимагати від осіб рядового та начальницького складу виконання обов'язків, не передбачених контрактом та службовими обов'язками.

Закон України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» визначає систему спеціальних заходів державного захисту працівників правоохоронних органів, зокрема й Державного бюро розслідувань, спрямованих на недопущення перешкод у виконанні ними покладених законом обов'язків і реалізації наданих прав, а також на захист від посягань на життя, здоров'я, житло та майно таких осіб і їхніх близьких родичів у зв'язку з виконанням службових повноважень [110].

Згідно з положеннями зазначеного нормативно-правового акта, Директор Державного бюро розслідувань, його перший заступник і заступник у колегіальному порядку ухвалюють рішення про застосування спеціальних заходів, спрямованих на забезпечення безпеки працівників Бюро та їхніх близьких родичів [110].

Закон України «Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві» встановлює гарантії захисту осіб, залучених до кримінального судочинства, зокрема у процесах виявлення, запобігання, припинення, розкриття чи розслідування кримінальних правопорушень, а також під час судового розгляду кримінальних проваджень. Реалізація вказаних гарантій

здійснюється через застосування правоохоронними органами правових, організаційно-технічних та інших заходів, спрямованих на охорону життя, здоров'я, житла та майна таких осіб від протиправних посягань з метою забезпечення належних умов для здійснення правосуддя [114].

Наявність значної кількості спільних ознак служби в органах Державного бюро розслідувань України з іншими різновидами публічної служби, насамперед зі службою у правоохоронних органах, підтверджується застосуванням до неї окремих норм і навіть нормативно-правових актів, що регулюють проходження служби в таких органах. Зокрема, з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про Державне бюро розслідувань», на осіб рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань поширюється дія *Дисциплінарного статуту Національної поліції України*.

В умовах дії воєнного стану в Україні особливої уваги потребують спеціальні законодавчі акти. Зокрема, Закон України «Про національну безпеку України» встановлює та розмежовує компетенцію органів державної влади у сфері національної безпеки й оборони, формує підґрунтя для узгодження політики і процедур діяльності державних органів та інших суб'єктів, повноваження яких пов'язані із забезпеченням національної безпеки й оборони, сил безпеки та сил оборони, визначає систему управління, контролю і координації їхніх дій, упроваджує комплексний підхід до планування у зазначених сферах, забезпечуючи демократичний цивільний контроль над сектором безпеки і оборони [134].

Водночас істотне значення має Закон України «Про правовий режим воєнного стану», який окреслює зміст правового режиму, порядок його запровадження та припинення, визначає правові основи діяльності органів державної влади, військового командування, військових адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій у період воєнного стану, а також гарантії реалізації прав і свобод людини і громадянина та законних інтересів юридичних осіб [137].

Правову основу проходження служби в Державному бюро розслідувань, національного значення становлять підзаконні нормативно-правові акти, зокрема Укази Президента України, Постанови Кабінету Міністрів України.

Так, Указом Президента України від 5 лютого 2020 року № 41/2020 затверджено структуру Державного бюро розслідувань. До її складу входять центральний апарат, сім територіальних управлінь, Інститут підготовки кадрів Державного бюро розслідувань, а також Науково-дослідний інститут судових експертиз Державного бюро розслідувань [117]. Водночас зазначений Указ окреслює співвідношення між центральним апаратом і територіальними підрозділами, визначаючи ієрархію та підпорядкованість у межах органу; слугує правовою основою для формування, реорганізації та функціонування структурних підрозділів Державного бюро розслідувань та їх працівників відповідно до покладених на них завдань; конкретизує окремі норми Закону України «Про Державне бюро розслідувань» у частині організаційної структури, забезпечуючи їх практичне застосування.

Отже, Указ Президента України «Про затвердження організаційної структури Державного бюро розслідувань» спрямований на нормативне закріплення внутрішньої організаційної побудови Державного бюро розслідувань, вимог проходження служби в Бюро, що є необхідною умовою для ефективного виконання ним функцій і завдань у сфері досудового розслідування.

Вагоме значення у цьому контексті має Указ Президента України від 29 січня 2021 року № 40/2021 «Про державну охорону Державного бюро розслідувань» встановлює обов'язок забезпечення державної охорони будівлі Державного бюро розслідувань та прилеглих до неї територій [111].

Також важливе значення щодо проходження служби в Державному бюро розслідувань мають постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, зокрема: Постанова КМУ від 5 серпня 2020 року № 743 «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» [121]; Постанова КМУ від 27 травня 2020 року № 564 «Питання присвоєння спеціальних звань рядового і начальницького складу

Державного бюро розслідувань та їх співвідношення з іншими спеціальними, а також військовими званнями і класними чинами» [96]; Постанова КМУ від 21 серпня 2019 року «Деякі питання оплати праці працівників Державного бюро розслідувань» [32]; Постанова КМУ від 20 квітня 2016 року «Питання присвоєння рангів державних службовців та співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями» [95] та інші.

До останньої групи правових основ проходження служби в Державному бюро розслідувань є нормативно-правові акти *локального рівня*. До цієї групи належать організаційно-розпорядчі та підзаконні правові акти, прийняті безпосередньо Державним бюро розслідувань, які, на нашу думку, мають найбільш прикладне й функціональне значення.

Сукупність таких внутрішніх документів забезпечує належні гарантії діяльності Державного бюро розслідувань. *Умовно внутрішні акти Державного бюро розслідувань доцільно класифікувати за окремими групами, зокрема:*

1) *внутрішньо-функціональні акти*. До них належить наказ Державного бюро розслідувань від 30 червня 2025 року № 343 «Про затвердження Порядку функціонування внутрішнього контролю в Державному бюро розслідувань», яким визначено механізм організації та забезпечення внутрішнього контролю в центральному апараті та територіальних управліннях Бюро [128]. Також до цієї категорії належить наказ Державного бюро розслідувань від 15 грудня 2020 року № 839 «Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку для осіб рядового і начальницького складу центрального апарату Державного бюро розслідувань», яким встановлено порядок дня осіб рядового та начальницького складу центрального апарату, вимоги до організації служби, та який запроваджено з метою вдосконалення організації діяльності, зміцнення службової й виконавської дисципліни, забезпечення раціонального використання робочого часу, а також підвищення ефективності та якості служби в Державному бюро розслідувань [129].

2) *нормативні акти, що регламентують реалізацію внутрішньої кадрової політики*: Положення про наставництво в Державному бюро розслідувань (у редакції наказу Державного бюро розслідувань від 11.08.2022 № 402) [100]; Наказ від 05.01.2026 № 22/3/4/311/5 «Стратегія роботи з кадрами (HRM Strategy) в органах правопорядку та прокуратури на період до 2030 року» [155], який визначає стратегічні засади формування та реалізації сучасної кадрової політики в системі органів правопорядку, зокрема в Державному бюро розслідувань. Документ регулює підходи до планування людських ресурсів, добору, адаптації, професійного розвитку, оцінювання результатів службової діяльності, мотивації та утримання персоналу, а також запровадження інноваційних HR-інструментів. Окрім того, Стратегія спрямована на підвищення інституційної спроможності органів, формування добросовісного й професійного кадрового складу, забезпечення рівних можливостей, прозорості управління персоналом та відповідності європейським стандартам публічної служби; Наказ від 31.07.2025 № 390 «Про проведення оцінювання корупційних ризиків у діяльності Державного бюро розслідувань», Наказ від 24.06.2025 № 329 «Про затвердження Переліку посад начальницького складу Державного бюро розслідувань, у разі переходу на які до вислуги років для призначення пенсії зараховується час роботи в державних органах» [104] тощо.

Зазначимо, що Накази Директора Державного бюро розслідувань, Інструкції та Положення деталізують порядок проведення конкурсу; призначення і звільнення; проходження служби; присвоєння спеціальних звань; дисциплінарної відповідальності та оцінювання результатів службової діяльності працівників Бюро під час проходження ними служби.

3) *нормативні акти, спрямовані на забезпечення внутрішньої взаємодії в правоохоронній системі*. До них належать такі: Наказ від 05.11.2021 № 593/809 «Про затвердження Порядку електронної інформаційної взаємодії Державного бюро розслідувань, Міністерства внутрішніх справ України та центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України» [124], який визначає механізми обміну інформацією в електронній формі, порядок доступу до

інформаційних ресурсів, вимоги до захисту даних та координації дій між органами під час виконання службових повноважень; спільний Наказ Державного бюро розслідувань та Міністерства внутрішніх справ від 21.07.2025 № 367/486 «Про взаємодію Державного бюро розслідувань та Національної поліції України під час організації розшуку осіб» [107], який регламентує порядок координації діяльності цих органів у сфері розшуку, визначає форми та способи взаємодії, розмежування компетенції, обмін оперативною інформацією, а також алгоритм спільних дій під час встановлення місцезнаходження осіб; спільний наказ Державного бюро розслідувань, Офісу Генерального прокурора, Міністерства внутрішніх справ, Міністерства оборони України та Служби безпеки України від 03.10.2024 № 375/233/672/657/485 «Про затвердження Інструкції щодо взаємодії органів прокуратури, Державного бюро розслідувань, Національної поліції України, Служби безпеки України, Військової служби правопорядку у Збройних Силах України під час протидії кримінальним правопорушенням, передбаченим статтями 407–409 Кримінального кодексу України» [104] тощо. У сукупності такі нормативні акти забезпечують узгодженість, оперативність та ефективність внутрішнього співробітництва в правоохоронній системі.

4) *нормативні акти, що регламентують міжнародне співробітництво*, зокрема: Наказ від 17.08.2020 № 613/380/93/228/414/510/2801/5, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 04.09.2020 за № 849/35132, «Про затвердження Інструкції щодо порядку використання правоохоронними органами України інформаційної системи Міжнародної організації кримінальної поліції – Інтерпол» [116] тощо.

Узагальнення наведеного дозволяє сформулювати такі висновки:

Правова основа проходження служби в Державному бюро розслідувань становить систему нормативно-правових актів, які регулюють статус працівників Бюро, порядок їх добору, призначення, права, обов'язки та гарантії.

Нормативно-правові акти, які становлять ***правову основу проходження служби в Державному бюро розслідувань класифіковано на три групи, а саме: акти міжнародного, державного (національного) і локального рівнів.***

До актів міжнародного рівня належать Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини, Конвенція ООН проти корупції та Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб). Міжнародні акти формують обов'язкові для України стандарти, які враховуються під час визначення правового статусу працівників Державного бюро розслідувань, порядку добору кадрів, проходження служби, дисциплінарної відповідальності та дотримання прав людини у їхній діяльності.

До державних (національних) актів належать Конституція України, Закони України «Про Державне бюро розслідувань», «Про державну службу», «Про запобігання корупції», «Про очищення влади», «Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві», «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», «Про національну безпеку України», «Про правовий режим воєнного стану», Кримінальний процесуальний кодекс України, Кодекс законів про працю України, Укази Президента України, Постанови Кабінету Міністрів України, які є базисом проходження служби в Державному бюро розслідувань.

До нормативно-правових актів **локального рівня** ми пропонуємо долучити організаційно-розпорядчі та підзаконні правові акти, прийняті безпосередньо Державним бюро розслідувань, які мають найбільш прикладне й функціональне значення. Накази Директора Державного бюро розслідувань, Інструкції та Положення деталізують порядок проведення конкурсу; призначення і звільнення; проходження служби; присвоєння спеціальних звань; дисциплінарної відповідальності та оцінювання результатів службової діяльності працівників Державного бюро розслідувань під час проходження ними служби. Внутрішні акти Державного бюро розслідувань класифіковано за функціональним призначенням, зокрема: 1) внутрішньо-функціональні акти; 2) нормативні акти, що регламентують реалізацію внутрішньої кадрової політики; 3) нормативні акти, спрямовані на забезпечення внутрішньої взаємодії в правоохоронній системі; 4) нормативні акти, що регламентують міжнародне співробітництво.

Отже, правові основи проходження служби в Державному бюро розслідувань ґрунтуються на комплексі законів і підзаконних актів, що забезпечують прозору, конкурсну та професійну систему добору кадрів, їхню відповідальність і належні гарантії діяльності. Ці норми покликані створити ефективний, незалежний і професійний правоохоронний орган, здатний протидіяти злочинам та забезпечувати верховенство права.

1.3. Поняття та особливості проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань.

Визначення поняття державної служби в Державному бюро розслідувань та визначення особливостей проходження служби в Бюро доречно розпочати з визначення більш загального поняття «державної служби», адже Державне бюро розслідувань є державним органом України.

Зауважимо, що потреба в існуванні державної служби обумовлена безпосередньо фактом функціонування держави, виконанням покладених на неї завдань і реалізацією відповідних функцій, а також необхідністю формування кадрового потенціалу органів державної влади та правового врегулювання службових відносин між державними службовцями і вказаними органами. У наукових дослідженнях поняття «державна служба» традиційно тлумачиться у широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні державна служба охоплює професійну діяльність осіб, пов'язану з виконанням службових обов'язків у всіх державних організаціях, зокрема в органах державної влади, на державних підприємствах, в установах та організаціях. Натомість у вузькому розумінні державна служба розглядається як професійна діяльність службовців безпосередньо в державних органах, що фактично зводиться до виконання посадових обов'язків у межах конкретного органу державної влади [72, с. 55].

У процесі дослідження сутності державної служби науковці, як правило, передусім звертаються до з'ясування змісту поняття «служба». У Юридичній енциклопедії поняття «служба» трактується, по-перше, як різновид діяльності в

системі суспільного поділу праці, що полягає у виконанні переважно інтелектуальної та іншої нефізичної роботи; у разі здійснення такої діяльності в органах державної влади вона набуває статусу державної служби. По-друге, цей термін використовується як складова назви державного органу (наприклад, Державна податкова служба). По-третє, він може входити до назви структурного підрозділу відповідного органу чи організації [47].

У загальному розумінні поняття «служба» науковці тлумачать, як професійну діяльність службовця, його основне заняття та місце роботи, а також як певну сферу суспільно корисної діяльності. Водночас під службою розуміють комплекс дій, пов'язаних зі здійсненням керівних і управлінських функцій, прогнозуванням, плануванням, контролем, наглядом, веденням обліку та іншими управлінськими процесами. Особи, залучені до службової діяльності, створюють нематеріальні (духовні) цінності або забезпечують реалізацію функцій управління [40]. Тобто служба полягає у виконанні управлінських функцій, забезпеченні та організації управлінської діяльності, а також у наданні соціально-культурних послуг населенню.

На думку Д. Лемеша, багатозначність тлумачень поняття «служба» зумовила відсутність єдності в його розумінні та неоднозначність інтерпретації в наукових джерелах [69, с. 16; 27, с. 231].

Так, Н. Янюк розглядає службу як різновид суспільно корисної діяльності особи, що полягає у професійному виконанні робіт і наданні соціальних послуг, які здійснюються за рахунок та в інтересах роботодавця [190, с. 22]. Водночас М. Білинська, О. Євмешкіна та І. Сурай підкреслюють, що служба історично існувала поряд із виробничою діяльністю та забезпечувала її інтелектуальну складову. Саме службова діяльність відігравала важливу роль у забезпеченні таких сфер суспільного життя, як організація оборони держави, підтримання правопорядку, розвиток зовнішніх зв'язків та інших публічно значущих сфер [182, с. 1342].

Згадані науковці, поділяючи позицію Д. Лемеша, звертають увагу на багатоваріантність підходів до тлумачення поняття «служба», розглядаючи її як: 1)

форму діяльності людини; 2) соціально-правовий інститут; 3) систему державних органів; 4) окрему підгалузь науки; 5) спеціальність у сфері вищої освіти. Водночас вони підкреслюють, що служба охоплює управлінську діяльність, здійснення функцій держави, забезпечення процесів управління, а також соціально-культурне обслуговування населення [69, с. 5–6]. Також наголошується на необхідності розмежування понять «служіння державі» та «державна служба». Запровадження й функціонування державної служби зумовлене власне фактом існування держави, її завданнями та функціями, потребою у формуванні кадрового складу органів державної влади, а також у нормативно-правовому врегулюванні службових відносин між державними службовцями та відповідними органами [182, с. 1342].

Отже, служба – це вид професійної, суспільно корисної діяльності людини, що полягає у виконанні організаційно-управлінських, виконавчих, контрольних, аналітичних або соціально значущих функцій у межах відповідної установи чи організації, здійснюється на постійній основі, в інтересах суспільства або роботодавця та має нормативно врегульований характер [182, с. 1342].

Особливу форму служби становить державна служба. Вона охоплює формування організаційних і процесуальних основ діяльності державного апарату, структурування та нормативне закріплення ієрархії посад, відбір, підготовку, розвиток, оцінку, стимулювання, просування та відповідальність державних службовців. Як невід’ємна частина державного апарату, державна служба є системним державним інститутом, що складається з низки підсистем (економічної, соціальної, культурної, правової, організаційної тощо) і водночас забезпечує реалізацію цілей суспільства та держави [182, с. 1344].

Я. Б. Глущенко зазначає, що державна служба в Україні є нормативно врегульованим порядком реалізації громадянами доступу до державного управління і характеризується такими особливостями: 1) це професійна діяльність осіб на постійній основі, які займають посади в державних органах та їх апараті, яким присвоюються відповідні кваліфікаційні розряди, звання та ранги, і які беруть участь у практичному виконанні завдань і функцій держави; 2) державні службовці отримують заробітну плату за виконання зазначених обов’язків за рахунок коштів

державного бюджету; 3) чітко визначені вимоги до кандидатів на посади, порядок вступу на службу, проходження та припинення державної служби, передбачені гарантії діяльності та соціальний захист працівників, а також відповідальність за невиконання або неналежне виконання службових обов'язків; 4) службова діяльність супроводжується безперервною системою професійної підготовки кадрів, що охоплює первинну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації [20, с. 155]. Отже, науковець детально висвітлює ключові ознаки державної служби, підкреслюючи її організаційно-правовий та професійний характер [182, с. 1344].

В юридичній літературі існують різні підходи до тлумачення поняття державної служби, проте їхнє концептуальне визначення було уточнено після прийняття Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року. У цьому законі державна служба визначається як публічна, професійна та політично неупереджена діяльність, спрямована на практичне виконання завдань і функцій держави, зокрема:

- аналіз державної політики на загальнодержавному, галузевому та регіональному рівнях і підготовка пропозицій щодо її формування, включно з розробленням і експертизою проєктів програм, концепцій, стратегій, законів, інших нормативно-правових актів та міжнародних договорів;
- забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих та регіональних програм, дотримання законів та інших нормативних актів;
- надання доступних та якісних адміністративних послуг;
- здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства;
- управління державними фінансовими ресурсами та майном і контроль за їх використанням;
- управління персоналом державних органів;
- виконання інших повноважень державного органу, визначених законодавством [112; 182, с. 1345].

Для з'ясування особливостей державної служби в Державному бюро розслідувань передусім необхідно проаналізувати специфіку правового статусу цього органу. Згідно з положеннями Закону України «Про Державне бюро розслідувань» на Державне бюро розслідувань покладено здійснення правоохоронної функції, оскільки воно утворене з метою запобігання, виявлення, припинення, викриття та розслідування кримінальних правопорушень, що належать до сфери його повноважень [109]. Під час виконання вказаних функцій вони реалізують ключові завдання із запобігання, виявлення, припинення, розкриття і розслідування:

1) злочинів, учинених службовими особами, які займають особливо відповідальне становище відповідно до частини першої ст. 9 Закону України «Про державну службу», особами, посади яких віднесено до першої – третьої категорій посад державної служби, суддями та працівниками правоохоронних органів, окрім випадків, коли ці злочини віднесено до підслідності детективів Національного антикорупційного бюро України;

2) злочинів, учинених службовими особами Національного антикорупційного бюро України, заступником Генерального прокурора – керівником Спеціалізованої антикорупційної прокуратури або іншими прокурорами Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, окрім випадків, коли досудове розслідування цих злочинів віднесено до підслідності детективів підрозділу внутрішнього контролю Національного антикорупційного бюро України;

3) злочинів проти встановленого порядку несення військової служби (військових злочинів), окрім злочинів, передбачених ст. 422 Кримінального кодексу України [109].

Отже, служба в Державному бюро розслідувань – це особливий вид публічної, професійної та політично неупередженої діяльності громадян України в системі Бюро, спрямований на реалізацію повноважень цього органу щодо запобігання, виявлення, припинення, розкриття та досудового розслідування кримінальних правопорушень, віднесених до його підслідності, а також на забезпечення організаційного, аналітичного й управлінського

супроводу правоохоронної діяльності з дотриманням принципів законності, компетентності, добросовісності та службової дисципліни [182, с. 1345].

Служба в Державному бюро розслідувань є державною службою особливого характеру, що полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України. Час проходження служби в Державному бюро розслідувань зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби відповідно до закону [109].

Згідно з положеннями чинного законодавства, до персоналу Державного бюро розслідувань належать особи рядового та начальницького складу, державні службовці, а також працівники, які перебувають у трудових відносинах з цим органом на підставі укладеного трудового договору (контракту) [121].

Відповідно до внутрішньої організації працівники Державного бюро розслідувань поділяються:

- Директор Державного бюро розслідувань – керівник органу, який здійснює єдиноначальне управління та несе повну відповідальність за діяльність Бюро;
- заступники Директора – координують діяльність підрозділів та виконують обов'язки керівника у разі його відсутності;
- керівники територіальних управлінь і центральних підрозділів – організовують роботу своїх відділів та контролюють виконання завдань;
- слідчі – основні виконавці досудового розслідування злочинів у межах компетенції Державного бюро розслідувань;
- оперативні працівники – здійснюють розшукову діяльність та збір інформації для запобігання та розкриття злочинів;
- аналітики та експерти – підтримують слідчих та керівництво Бюро аналітичною, технічною та експертною інформацією;
- адміністративний персонал – забезпечує документообіг, логістику, кадрове та фінансове управління органу [182, с. 1345].

Трудові відносини працівників Державного бюро розслідувань регулюються Законом України «Про Державне бюро розслідувань» (у частині переведення

працівників Державного бюро розслідувань на нижчі або рівнозначні посади та звільнення осіб рядового та начальницького складу), законодавством про працю, державну службу та укладеними трудовими договорами (контрактами). На державних службовців Державного бюро розслідувань поширюється дія Закону України «Про державну службу». Посади державних службовців Державного бюро розслідувань належать до відповідних категорій посад державної служби в порядку, встановленому законодавством [109].

Із зазначеного можемо зробити висновок, що *характерною ознакою проходження служби в Державному бюро розслідувань є різний правовий статус його працівників, що зумовлює доцільність їх класифікації на три групи залежно від особливостей правового регулювання їх служби:*

1) державні службовці, діяльність яких визначається Законами України «Про Державне бюро розслідувань» та «Про державну службу», і які належать до категорії державних адміністративних службовців;

2) службовці спеціалізованої служби, правове становище яких регламентується Законом України «Про Державне бюро розслідувань» та Дисциплінарним статутом Національної поліції України з урахуванням особливостей положень Закону «Про Державне бюро розслідувань», і які належать до державних спеціалізованих службовців;

3) працівники, трудова діяльність яких здійснюється відповідно до норм трудового законодавства.

Окрім того, стаття 14 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» закріплює комплекс норм, які безпосередньо формують основні засади проходження служби в органах Державного бюро розслідувань. Зокрема, встановлено, що зарахування на службу здійснюється винятково на конкурсній основі, а працевлаштування без проведення конкурсу не допускається. У межах конкурсного відбору перевага надається громадянам України, які за своїми особистими, професійними та моральними характеристиками, рівнем освіти, досвідом, віком і станом здоров'я здатні належним чином виконувати покладені на них службові повноваження [109].

За загальним правилом, призначення на посади в Державному бюро розслідувань, за винятком окремих керівних посад, здійснюється за результатами відкритих конкурсів, що проводяться конкурсними комісіями з добору працівників Бюро. Під час конкурсної процедури перевіряються кваліфікаційні вимоги та критерії професійної придатності кандидатів до роботи в структурних підрозділах Бюро. Особи, зараховані на службу до Державного бюро розслідувань, проходять її на підставі контракту.

Для визначення характерних особливостей проходження служби в Державному бюро розслідувань варто зробити порівняльний аналіз з іншими різновидами публічної служби. Такий аналіз дозволить виокремити як спільні риси, так і відмінні, що притаманні винятково службовцям Державного бюро розслідувань.

Аналіз законодавства дає підстави констатувати наявність значної кількості спільних ознак. Так, певна кількість ознак притаманна більшості форм публічної служби, інші ж властиві окремим її видам. Зокрема, проходження служби в органах Державного бюро розслідувань передбачає присвоєння спеціальних звань особам рядового та начальницького складу, які співвідносяться з іншими спеціальними, військовими званнями та рангами державних службовців.

Оскільки Державне бюро розслідувань є правоохоронним органом, служба в його підрозділах має багато спільного з проходженням служби в інших правоохоронних і воєнізованих структурах. Це стосується, зокрема, основних етапів службової діяльності, порядку просування по службі як елементу кар'єри, системи підвищення кваліфікації, оцінювання результативності роботи персоналу, а також установлених обмежень і механізмів контролю за їх дотриманням (зокрема антикорупційних).

Регулювання питань проходження служби в органах Державного бюро розслідувань здійснюється не лише Законом України «Про Державне бюро розслідувань», який визначає правові засади організації та функціонування цього органу, а й комплексом інших нормативно-правових актів, що деталізують статус, права та обов'язки його працівників. Так, одним із ключових актів у цій сфері є

Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» від 05.08.2020. [121].

Наявність численних спільних рис служби в органах Державного бюро розслідувань України з іншими видами публічної служби, насамперед у правоохоронній сфері, підтверджується застосуванням до працівників Державного бюро розслідувань як окремих норм законодавства про проходження державної служби, так і нормативно-правових актів, що регулюють діяльність інших правоохоронних органів. Зокрема, з урахуванням положень Закону України «Про Державне бюро розслідувань» на осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань поширюється дія Дисциплінарного статуту Національної поліції України.

Водночас, як правоохоронний орган, Державне бюро розслідувань має і власні особливості проходження служби, що проявляються, зокрема, у процедурах конкурсного добору, організації перепідготовки та підвищення кваліфікації за спеціалізованими програмами, зокрема із залученням міжнародного досвіду.

Так, до особливостей конкурсного добору працівників Державного бюро розслідувань, згідно з Положенням про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань є обмеження за віком вступу, терміном укладання контракту тощо.

Відповідно до Положення граничний вік перебування на службі у Державному бюро розслідувань встановлюється:

- для осіб рядового складу та молодшого начальницького складу – до 50 років;
- для осіб середнього начальницького складу – до 55 років;
- для осіб старшого начальницького складу – до 60 років;
- для осіб вищого начальницького складу – до 65 років [121].

Щодо укладення контракту, то для осіб рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань встановлюються такі строки укладення контракту:

- від трьох до п'яти років – з особами, які приймаються на службу на посади, що заміщуються особами рядового та молодшого начальницького складу;
- від шести до десяти років – з особами, які приймаються на службу на посади, що заміщуються особами середнього та старшого начальницького складу [121].

Також визначено, що термін дії контракту може бути продовжено після закінчення строку попереднього контракту на той самий строк, окрім осіб вищого начальницького складу. Окрім того, тривалість дії останнього контракту визначається строком, який залишився до досягнення особою рядового та начальницького складу граничного віку перебування на службі в Державному бюро розслідувань [121].

Зазначені нормативно-правові акти формують правові, організаційні та кадрові засади функціонування Державного бюро розслідувань, а отже, і питання проходження служби. Водночас залишається низка актуальних питань, вирішення яких є необхідною умовою досягнення визначених цілей, реалізації основних завдань та підвищення результативності діяльності Державного бюро розслідувань.

Серед наявних проблем потрібно зазначити недостатній рівень сформованості системи професіоналізації посадових осіб та інших працівників Державного бюро розслідувань. Передусім актуалізується необхідність розв'язання завдань у сфері державного управління, пов'язаних із належним забезпеченням професійного становлення персоналу Державного бюро розслідувань, зокрема завершення процесу інституціоналізації професійної підготовки фахівців для цього органу державної влади.

Однією з гарантій інституційної незалежності Державного бюро розслідувань, визначених Законом України «Про Державне бюро розслідувань», є його спеціальний статус, а також особливий порядок фінансування й організаційного забезпечення діяльності. Щодо спеціального статусу Державного бюро розслідувань у науковому середовищі тривалий час продовжувалася дискусія, у підсумку якої у статті 1 відповідного Закону було уточнено формулювання і визначено Державне бюро розслідувань як державний правоохоронний орган, на який покладаються

завдання із запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування кримінальних правопорушень, віднесених до його підслідності [109].

Публічна служба в Україні еволюціонує відповідно до суспільних потреб. Система публічної служби була доповнена службою в органах Державного бюро розслідувань як самостійним різновидом публічної служби. Водночас упродовж тривалого часу у вітчизняній науці та практиці поняття «державна служба» використовувалося в універсальному значенні та охоплювало всі види службової діяльності в публічному секторі.

Водночас сервісна спрямованість сучасної держави зумовлює те, що надання публічних послуг потребує урахування специфіки кожного виду публічної служби, а отже – розгляду кожного її різновиду як самостійного напрямку діяльності з притаманними йому особливостями функціонування в окремих органах. Державне бюро розслідувань є досить новим правоохоронним інститутом у системі органів державної влади України [13].

Із моменту створення Державного бюро розслідувань до нього було передано від органів прокуратури повноваження щодо здійснення досудового розслідування, у той же час за прокуратурою збережено функцію нагляду. Такий перерозподіл компетенції сформував передумови для забезпечення стандартів об'єктивності та неупередженості кримінального провадження.

Структуру Державного бюро розслідувань визначено Указом Президента України від 5 лютого 2020 року № 41/2020. До її складу входять центральний апарат, сім територіальних управлінь, Інститут підготовки кадрів Державного бюро розслідувань та Науково-дослідний інститут судових експертиз Державного бюро розслідувань [117].

Місією Державного бюро розслідувань є утвердження справедливості в суспільстві через незалежне, повне й неупереджене розслідування кримінальних правопорушень з метою притягнення винних до юридичної відповідальності незалежно від їхнього службового становища, зв'язків чи ресурсів [80].

Основними завданнями Державного бюро розслідувань є запобігання, виявлення, припинення, оперативне розкриття та об'єктивне розслідування

злочинів, віднесених до його підслідності. До компетенції Державного бюро розслідувань належать кримінальні провадження щодо вищих посадових осіб, суддів, працівників правоохоронних органів, а також осіб, які вчинили військові кримінальні правопорушення [80].

Загальносуспільним очікуванням є те, що у своїй діяльності Державне бюро розслідувань має подолати усталені уявлення про неможливість притягнення до відповідальності осіб, які через службове становище або статус здатні впливати на перебіг кримінального провадження та уникати покарання. До моменту створення Державного бюро розслідувань ситуація характеризувалася значною недовірою суспільства до правоохоронної та судової системи, зумовленою, зокрема, впливом посадових осіб на хід кримінальних проваджень і фактичною безкарністю. На підставі статистичних даних можемо стверджувати, що Державне бюро розслідувань здебільшого задовольнило очікування суспільства (Додатки 1, 2).

Отже, служба в органах Державного бюро розслідувань України є ключовим інструментом їх функціонування та виявляється у багатовекторності професійної діяльності персоналу та службовців.

Як було нами зазначено вище, службово-трудові відносини працівників Державного бюро розслідувань регламентуються Законом України «Про Державне бюро розслідувань», нормами трудового законодавства, законодавством про державну службу, а також укладеними трудовими договорами (контрактами).

Згідно з чинним законодавством, поряд зі спеціальним законом, на державних службовців Державного бюро розслідувань поширюється дія Закону України «Про державну службу», а відповідні посади віднесені до категорій посад державної служби (п. 5 ст. 14) [112]. Саме цим Законом визначаються загальні засади притягнення державних службовців Державного бюро розслідувань до дисциплінарної відповідальності з урахуванням спеціальних умов служби, встановлених Законом України «Про Державне бюро розслідувань».

Окрім того, Закон України «Про державну службу» регулює окремі питання переведення працівників у системі Державного бюро розслідувань за їх згодою, пенсійного забезпечення, оплати праці державних службовців Бюро, а також інші

аспекти проходження служби. Його норми застосовуються і при визначенні підстав дисциплінарної відповідальності, водночас як підрозділи внутрішнього контролю Державного бюро розслідувань уповноважені здійснювати превенцію правопорушень серед персоналу відповідно до вимог цього Закону [112; 109].

Отже, Закон України «Про Державне бюро розслідувань» передбачає низку випадків застосування загального законодавства про державну службу, що свідчить про похідний характер служби в органах Державного бюро розслідувань від інституту державної служби України загалом.

Саме тому служба в органах Державного бюро розслідувань України, подібно до інших різновидів публічної служби, характеризується наявністю публічно-правового зв'язку з державою. Її виникнення зумовлюється юридичним фактом адміністративно-правової природи. Натомість приватноправові відносини відповідного типу ґрунтуються на укладенні трудового договору.

Виконання функцій держави та перебування у публічно-правових правовідносинах із нею становлять ключові ознаки служби в органах Державного бюро розслідувань України. У вузькому значенні така служба є професійною, політично неупередженою діяльністю, що здійснюється на державних посадах. Професійна діяльність службовців Державного бюро розслідувань України спрямована на реалізацію та забезпечення виконання законодавства України.

Водночас варто зауважити, що не всі працівники Державного бюро розслідувань України наділені публічно-правовим статусом. Тому поняття служби в органах Державного бюро розслідувань України охоплює передусім діяльність тих осіб, які безпосередньо реалізують повноваження публічної адміністрації, тобто самого Державного бюро розслідувань [141].

Публічна служба в органах Державного бюро розслідувань України має безпосередній зв'язок із державою, однак її службовці передусім зобов'язані діяти в інтересах усього суспільства. Як специфічний різновид професійної діяльності, служба в органах Державного бюро розслідувань України спрямована насамперед на забезпечення та реалізацію публічних інтересів.

Державне бюро розслідувань, як правоохоронний орган, наділяє публічну службу у своїй системі характерними рисами, властивими правоохоронній діяльності [52]. У науковій літературі виокремлюють загальні та інституційні ознаки публічної служби у правоохоронній сфері. Загальні ознаки є спільними для всіх суб'єктів такої служби, незалежно від їх конкретної інституційної належності [27]. До *характерних загальних ознак* належать такі:

– підзаконний характер публічної служби, що означає її здійснення винятково в межах, у порядку та способом, визначеними чинним законодавством України. Служба в органах Державного бюро розслідувань України функціонує в межах чітко встановленої системи контролю за дотриманням законності в діяльності визначеного кола суб'єктів;

– реалізація повноважень на основі системи правових принципів. Принципи служби в органах Державного бюро розслідувань України закріплені у відповідних нормативно-правових актах та визначають засади її здійснення;

– професійний характер служби, який забезпечується наявністю спеціальних знань, практичних умінь і навичок, належного досвіду, бездоганної ділової репутації та дотриманням професійної етики. Професійність проявляється у належному виконанні службових обов'язків і реалізації наданих повноважень, що гарантує ефективне функціонування суспільно-правової системи. Саме належний рівень підготовки забезпечує якісне виконання завдань і функцій Державного бюро розслідувань України;

– здійснення у межах діяльності суб'єктів публічної адміністрації, як складової державної діяльності. Така служба реалізується винятково в органах, уповноважених здійснювати правоохоронну функцію держави, зокрема в органах Державного бюро розслідувань України, де виконання завдань і функцій має здійснюватися професійно та компетентно;

– владний характер, що проявляється у наділенні відповідних службовців державно-владними повноваженнями та можливістю застосування передбачених законом заходів впливу [27].

Щодо такої характерної ознаки, як владний характер, то доцільно зазначити, що служба в органах Державного бюро розслідувань України передбачає наділення відповідних осіб державно-владними повноваженнями, що мають імперативний характер і спрямовані на впорядкування поведінки суб'єктів з метою забезпечення державних і суспільних інтересів. Зокрема, особа, яка вчинила правопорушення, зобов'язана незалежно від власної волі виконувати законні вимоги службовців Державного бюро розслідувань України.

Водночас проходження служби пов'язане з установленими законодавством обмеженнями прав і свобод безпосередньо публічних службовців. Такі обмеження та заборони визначаються Законом України «Про Державне бюро розслідувань», а також іншими нормативно-правовими актами, зокрема Законом України «Про запобігання корупції».

Служба має добровільний характер і здійснюється на контрактній основі, що відповідає приватно-правовому принципу свободи договору. Добровільність службово-трудова правовідносин означає наявність вільного волевиявлення як з боку особи, яка вступає на службу, так і з боку державної інституції – Державного бюро розслідувань України – під час формування кадрового складу.

До *спеціальних інституційних ознак* публічної служби у правоохоронній сфері, які безпосередньо зумовлені реалізацією функцій відповідних органів, належать такі:

– вона здійснюється органами, які на підставі закону наділені повноваженнями щодо провадження правоохоронної діяльності. Правоохоронна функція держави реалізується через професійну службову діяльність осіб, прийнятих державою для виконання визначених завдань;

– спрямованість на досягнення особливої комплексної правоохоронної мети, що охоплює як безпосередні, так і похідні завдання. Як зазначає П. О. Комірчий, публічна служба у правоохоронній сфері забезпечує належне функціонування правоохоронного органу та стабільність держави і суспільства як пріоритетного напрямку державної політики [52];

- переважно правозастосовний характер діяльності, що реалізується через виконавчу діяльність органів Державного бюро розслідувань України;
- виконання специфічних функцій, реалізація яких можлива винятково уповноваженими публічними службовцями. Призначення та функціонування Державного бюро розслідувань України безпосередньо пов'язані із забезпеченням охорони правопорядку;
- здійснення в умовах особливого правового режиму та специфічного порядку проходження служби, що передбачає наявність комплексу адміністративно-правових повноважень, зокрема права застосування фізичної сили та використання спеціальних засобів захисту;
- наявність самостійної нормативно-правової основи, яка регламентує організацію служби, порядок її проходження, а також адміністративно- та соціально-правовий статус службовців;
- чітка внутрішня структура та ієрархічна побудова системи;
- власна система спеціальних звань і службової атрибутики;
- підвищені вимоги до осіб, які вступають на службу, зокрема спеціальні умови відбору, особливості проходження служби (службова атестація) та наявності дисциплінарної відповідальності за порушення дисциплінарних правил встановлених для такої категорії службовців [53].

На підставі викладеного вище, доцільно визначити складові елементи служби в органах Державного бюро розслідувань України. До них належать:

- її державно-правова природа;
- наявність спеціальних механізмів забезпечення стабільності служби, зокрема можливість кар'єрного просування, підвищення у спеціальних званнях осіб рядового та начальницького складу, належне фінансове та матеріальне забезпечення;
- особливий правовий статус службовців та підвищені вимоги до рівня їх професійної підготовки;
- спеціальний порядок призначення на посади та проходження служби в правоохоронних органах;

- функціонування системи спеціальних звань для осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань України;
- обов'язковість складення присяги та наявність інших нормативних регуляторів, що формалізують службові обов'язки [109];
- встановлення спеціальних дисциплінарних вимог і можливість застосування дисциплінарних стягнень Дисциплінарною комісією до працівників;
- поширення дисциплінарних стандартів на позаслужбову поведінку з метою недопущення дискредитації держави або Державного бюро розслідувань України [109];
- запровадження спеціальних обмежень щодо осіб, які проходять службу (зокрема щодо наявності судимості, певних родинних зв'язків тощо);
- особливий порядок призначення на керівні посади;
- надання спеціальних гарантій правового та соціального захисту працівників [109; 13]

До характерних рис служби в органах Державного бюро розслідувань України доцільно також віднести: її орієнтацію на реалізацію та забезпечення публічних інтересів; заміщення публічної посади; виникнення службових правовідносин на підставі акта призначення або за результатами конкурсного відбору; здійснення на професійній основі діяльності щодо запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування кримінальних правопорушень службовцями Державного бюро розслідувань України.

З урахуванням наведених характеристик службу в Державному бюро розслідувань доцільно кваліфікувати як самостійний інститут публічної служби, у межах якого відбувається призначення осіб на відповідні посади та надання їм спеціального публічно-правового статусу. Такий статус забезпечує реалізацію визначених законом повноважень, спрямованих на запобігання, виявлення, припинення, розкриття і розслідування кримінальних правопорушень, які належать до компетенції цього органу.

Отже, служба в органах Державного бюро розслідувань України становить різновид публічної діяльності, що здійснюється відповідними службовцями з метою

реалізації правоохоронної функції держави та виконання визначених законодавством завдань у сфері протидії кримінальним правопорушенням у межах встановленої компетенції.

Доцільно наголосити, що запровадження правового режиму воєнного стану в Україні вплинуло на проходження служби в Державному бюро розслідувань.

Так, в умовах дії правового режиму воєнного стану діяльність Державного бюро розслідувань України як правоохоронного органу набула низки специфічних особливостей. Зокрема, робота Бюро здійснюється з урахуванням обмежень і пріоритетів, визначених законодавством про воєнний стан. Правоохоронна діяльність здебільшого зосереджена на розслідуванні воєнних злочинів, зокрема дезертирства, колабораційної діяльності, державної зради та пособництва державі-агресору.

Водночас розширилися напрями та масштаби взаємодії з іншими правоохоронними органами й військовими формуваннями. Підвищилися оперативність і мобільність роботи, що пов'язано зі спрощенням окремих процесуальних процедур і посиленням швидкості реагування, особливо в районах бойових дій. Окрім того, організація діяльності стала більш гнучкою, що проявляється у можливості передислокації підрозділів, застосуванні мобільних груп та використанні дистанційної координації.

Так, наведена порівняльна таблиця проходження служби в Державному бюро розслідувань демонструє, що дія правового режиму воєнного стану вплинула на окремі кадрові процедури, організацію служби та порядок реалізації соціальних гарантій (Додаток 3).

Варто наголосити, що проходження служби в Державному бюро розслідувань поширюється на всі органи в структурі Бюро та спрямована на здійснення безпосереднього державного управління. Її функціонування забезпечується на законодавчому й підзаконному рівнях, а службовці наділяються спеціальним правовим статусом. Добір кадрів у системі Державного бюро розслідувань України має спеціалізований характер і передбачає конкурсний порядок зайняття посад.

Служба реалізується в межах визначеної компетенції щодо впровадження державної політики, досягнення цілей і виконання функцій Державного бюро розслідувань України через професійне здійснення службовцями наданих повноважень і посадових обов'язків, а також взаємодії з іншими суб'єктами з метою забезпечення їх прав, інтересів і виконання обов'язків.

Нормативно-правові, організаційні, кадрові та інші засади служби в органах Державного бюро розслідувань України характеризуються певною специфікою порівняно із загальною публічною службою, хоча концептуально належать до її системи. Водночас спільними рисами є: публічно-правова природа служби, що виражається у служінні державі, народові та суспільству; законодавче визначення прав і обов'язків службовців; гарантування їх захисту від неправомірного втручання у професійну діяльність; фінансування за рахунок бюджетних коштів; встановлення несумісності служби з підприємницькою та іншою оплачуваною діяльністю; диференціація посад у системі Державного бюро розслідувань (особи рядового й начальницького складу, державні службовці, а також працівники, які діють на підставі трудового договору (контракту); а також заміщення адміністративних посад виключно за результатами відкритого конкурсу [74].

У межах досліджуваного питання доцільно зазначити, що проходження служби в Державному бюро розслідувань має низку ключових змістовних ознак, а саме:

– з погляду структурно-функціонального підходу вона охоплює повний цикл службових правовідносин – від моменту виникнення службових правовідносин через етапи професійного становлення, проходження атестаційних процедур і просування по службі до їх припинення;

– у межах проходження служби службовець здійснює реалізацію свого правового статусу через виконання визначених посадових, управлінських та організаційних функцій і повноважень [176, с. 404];

– увесь процес проходження служби врегульований нормами права, які визначають порядок займання посад, вимоги до професійної підготовки, обмеження щодо сумісництва, виконання службових обов'язків, систему стимулювання та

відповідальності, умови служби, соціальні гарантії, а також підстави й порядок припинення службових правовідносин.

В. Я. Малиновський, досліджуючи практику проходження служби в органах державної влади, визначає п'ять основних стадій: 1) вступ на державну службу (подання документів, укладення контракту, складення присяги тощо); 2) присвоєння спеціального звання; 3) службове просування, проходження атестації та підвищення кваліфікації; 4) застосування заходів заохочення або дисциплінарного впливу; 5) припинення служби [73, с. 115–116].

Натомість О. Ю. Дрозд пропонує іншу структуру проходження служби, яка охоплює такі етапи: призначення на посаду, складання присяги, просування по службі, оцінювання результатів діяльності, професійний розвиток та звільнення [36, с. 231–232].

Отже, проходження служби в Державному бюро розслідувань охоплює комплекс юридично значущих процедур, що належать до сфери адміністративно-правового регулювання, зокрема призначення на посаду, службове просування, оцінювання службової діяльності та припинення служби [70, с. 143–144].

Тому варто наголосити, що ключовим питанням проходження служби в Державному бюро розслідувань є ефективна кадрова політика.

Доцільно зазначити, що ключовими напрямками реалізації кадрової політики в публічному секторі є оптимізація організаційної побудови органів державної влади, підвищення рівня професійної компетентності персоналу, зміцнення авторитету державної служби, запровадження безперервної системи професійного розвитку, удосконалення механізмів кадрового переміщення та ротації, а також забезпечення стабільності й наступності кадрового потенціалу.

Зasadничими принципами кадрової політики є забезпечення відкритості, здійснення добору персоналу з урахуванням професійних та етичних характеристик, гарантування рівних умов проходження служби, дотримання демократичних підходів, прозорість процедур, а також покладення відповідальності на керівників за належну організацію кадрової роботи.

Водночас формування і реалізація державної кадрової політики становить складний багаторівневий процес, що передбачає поетапне впровадження взаємопов'язаних законодавчих, політичних, науково-методичних та організаційно-управлінських заходів, ефективність якого забезпечується лише за умови їх узгодженого та системного застосування.

Системне вирішення проблем кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань України можливе через розроблення та ухвалення проєкту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Державне бюро розслідувань» щодо вдосконалення кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань». Такий законопроект має передбачати, зокрема, удосконалення вимог до адміністративно-правової правосуб'єктності кандидатів на посади директора Бюро та його заступників.

Так, ураховуючи той факт, що Державне бюро розслідувань є правоохоронним органом, вважаємо за доцільне запропонувати зміни до частини 2 статті 10 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» і викласти її в такій редакції:

Директором Державного бюро розслідувань, першим заступником Директора Державного бюро розслідувань і заступником Директора Державного бюро розслідувань може бути громадянин України, який досяг 35 років, та:

- 1) має вищу юридичну освіту;*
- 2) має стаж роботи в галузі права не менше десяти років (після здобуття вищої юридичної освіти);*
- 3) має досвід роботи на керівних посадах у правоохоронних органах публічної служби України не менше п'яти років;*
- 4) володіє державною мовою;*
- 5) протягом останніх п'яти років не перебував у членстві жодної політичної партії;*
- 6) не є і не був членом організації, забороненої законом або судом;*
- 7) має високі моральні якості та бездоганну репутацію;*
- 8) за станом здоров'я спроможний виконувати відповідні службові обов'язки.*

Окрім цього, ураховуючи, що з січня 2026 року вступили в силу зміни до Закону України «Про громадянство», а саме Закон доповнено новою статтею 5⁻¹, якою визначено випадки, за наявності яких Україна визнає наявність множинного громадянства, пропонуємо пункт 2 частини 11 статті 11 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» доповнити таким змістом:

Порядок призначення Директора Державного бюро розслідувань.

11. Особа, яка претендує на участь у конкурсі, подає у зазначений в оголошенні строк такі документи:

2) автобіографію, що містить прізвище, ім'я та по батькові (за наявності), число, місяць, рік і місце народження, громадянство (підстави, місяць, рік і місце набуття, втрати громадянства України, громадянства чи підданства іншої держави), відомості про освіту, трудову діяльність, посаду, місце роботи, громадську роботу (зокрема на виборних посадах), членство в політичних партіях (зокрема в минулому), наявність трудових або будь-яких інших договірних відносин з політичною партією упродовж року, що передує поданню заяви (незалежно від тривалості), контактний номер телефону та адресу електронної пошти, а також відомості про наявність чи відсутність судимості.

Запропоновані зміни сприятимуть більш чіткому розумінню кандидатами вимог до структури та змісту автобіографії при поданні документів на відповідні посади та оперативному встановленню суб'єктом кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань України відповідності фактичної адміністративно-правової правосуб'єктності кандидата встановленим вимогам [163, с. 158–159], визначеним частиною 2 статті 10 Закону України «Про Державне бюро розслідувань».

Грунтовний аналіз законодавства та наукової літератури довів, що проходження служби в Державному бюро розслідувань регулюється значною кількістю нормативно-правових та підзаконних актів, які передусім врегульовують питання проходження служби всіма категоріями службовців. Встановлено, що службу в Державному бюро розслідувань проходять особи рядового і начальницького складу, державні службовці та особи, які уклали трудовий договір

(контракт) із Державним бюро розслідувань. Як наслідок, проходження служби в Державному бюро розслідувань врегульовано Законами України «Про Державне бюро розслідувань», «Про державну службу», нормами трудового законодавства, внутрішніми наказами Бюро тощо. Отже, це ускладнює процедуру вступу на службу та процедуру відбору кадрів до працівників Державного бюро розслідувань. Зазначене свідчить про необхідність розроблення та офіційного затвердження Положення про організацію й здійснення кадрової роботи в Державному бюро розслідувань. На нашу думку, запропоноване Положення структурно має охоплювати такі напрями: загальні засади організації та здійснення кадрової роботи в Державному бюро розслідувань України; визначення правового статусу конкурсної комісії Бюро та типових правил проведення відкритого конкурсу на зайняття посад працівників цього правоохоронного органу; особливості стажування працівників, які не мають практичного досвіду роботи за фахом; порядок складення присяги особами рядового й начальницького складу; специфіку роботи з персоналом, а також формування та ведення особових справ відповідних категорій працівників; процедури заохочення; механізм проведення службових розслідувань щодо працівників; визначення правового статусу Дисциплінарної комісії та особливостей його реалізації; правовий статус підрозділів внутрішнього контролю та специфіку здійснення ними своїх повноважень; а також інші питання кадрового забезпечення діяльності Бюро.

Отже, структура запропонованого Положення охоплює комплекс питань кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань, які на сьогодні врегульовані значною кількістю підзаконних нормативно-правових актів Бюро, що насамперед удосконалив адміністративно-правове регулювання проходження служби в Бюро, оскільки передбачає всі етапи проходження служби: вступ, безпосередньо проходження та звільнення.

Зауважимо, що якісна кадрова політика передусім впливає на ефективність діяльності Державного бюро розслідувань, яка залежить від рівня професіоналізму, добросовісності та стабільності його персоналу. У сучасних умовах реформування правоохоронної системи України, євроінтеграційних процесів і зростання вимог

суспільства до якості правоохоронної діяльності особливого значення набуває формування сучасної моделі кадрового забезпечення Бюро.

На сьогодні значна кількість кадрових питань Державного бюро розслідувань врегульовано Стратегією роботи з кадрами (HRM Strategy) в органах правопорядку та прокуратури на період до 2030 року, яка здебільшого стосується працівників прокуратури та органів правопорядку в загальному контексті. Для удосконалення кадрового забезпечення Бюро вважаємо за доцільне розробити та прийняти *Концепцію кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань на період до 2030 року* (Додаток 4).

Положення Концепції мають визначати стратегічні напрями, принципи, завдання та механізми формування, розвитку та використання кадрового потенціалу Бюро з метою забезпечення належного виконання покладених на нього функцій щодо запобігання, виявлення, припинення та розслідування злочинів, віднесених до його підслідності.

Ухвалення та реалізація Концепції забезпечить формування професійного кадрового складу; зниження корупційних ризиків; підвищення мотивації персоналу; прозорість кадрових процесів; стабільність служби в Державному бюро розслідувань; зростання довіри суспільства до Бюро.

На нашу думку, Концепція кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань є стратегічним документом, спрямованим на формування сучасної, ефективної та добросовісної системи управління персоналом, що забезпечить інституційну спроможність Бюро виконувати покладені на нього завдання в умовах реформування правоохоронної системи та євроінтеграції України та сприятиме формуванню професійного кадрового складу для проходження служби в Державному бюро розслідувань.

Висновки до розділу 1

За результатами дослідження теоретико-правових засад проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань ми сформулювали такі висновки:

Визначено та охарактеризовано етапи становлення Державного бюро розслідувань: перший – формування та функціонування Національного бюро розслідувань, другий – створення та діяльність сучасного Державного бюро розслідувань.

Доведено, що створення Державного бюро розслідувань потрібно визначати як врегульований нормами адміністративного права комплексний державно-владний процес інституційного формування правоохоронного органу, що охоплює прийняття відповідного нормативно-правового акта про його утворення, визначення правового статусу, завдань і функцій, структури та системи підпорядкування, наділення владними повноваженнями, формування кадрового складу, а також запровадження організаційно-правових і процедурних механізмів забезпечення його діяльності з метою реалізації правоохоронної функції держави. Водночас запропоновано визначення правової основи проходження служби в Державному бюро розслідувань як системно впорядкованої сукупності нормативно-правових актів різної юридичної сили, які встановлюють засади, принципи, умови та процедури вступу на службу, її проходження, просування по службі, притягнення до відповідальності та припинення службових правовідносин осіб рядового і начальницького складу зазначеного органу. Водночас класифіковано нормативно-правові акти, які становлять правову основу проходження служби в Державному бюро розслідувань на три групи, а саме: акти міжнародного, державного (національного) і локального рівнів.

До актів міжнародного рівня належать Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини, Конвенція ООН проти корупції та Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб. Міжнародні акти формують обов'язкові для України стандарти, які враховуються під час визначення правового статусу працівників Державного бюро розслідувань, порядку добору кадрів, проходження служби, дисциплінарної відповідальності та дотримання прав людини в їхній діяльності.

До державних (національних) актів належать Конституція України, Закони України «Про Державне бюро розслідувань», «Про державну службу», «Про запобігання корупції», «Про очищення влади», «Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві», «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», «Про національну безпеку України», «Про правовий режим воєнного стану», Кримінальний процесуальний кодекс, Кодекс законів про працю, Укази Президента України, Постанови Кабінету Міністрів України, які є базисом проходження служби в Державному бюро розслідувань.

До нормативно-правових актів **локального рівня** ми пропонуємо долучити організаційно-розпорядчі та підзаконні правові акти, прийняті безпосередньо Державним бюро розслідувань, які мають найбільш прикладне й функціональне значення. Накази Директора Державного бюро розслідувань, Інструкції та Положення деталізують порядок проведення конкурсу; призначення і звільнення; проходження служби; присвоєння спеціальних звань; дисциплінарної відповідальності та оцінювання результатів службової діяльності працівників Бюро під час проходження ними служби. Внутрішні акти Державного бюро розслідувань класифіковано за функціональним призначенням, зокрема: 1) внутрішньо-функціональні акти; 2) нормативні акти, що регламентують реалізацію внутрішньої кадрової політики; 3) нормативні акти, спрямовані на забезпечення внутрішньої взаємодії в правоохоронній системі; 4) нормативні акти, що регламентують міжнародне співробітництво.

Аргументовано, що проходження служби в Державному бюро розслідувань – це врегульований нормами адміністративного та трудового права безперервний процес реалізації особою свого правового статусу працівника правоохоронного органу, що охоплює вступ на службу, виконання службових повноважень, кар'єрне просування, оцінювання діяльності, застосування заохочень і дисциплінарної відповідальності, а також припинення службових правовідносин, і здійснюється на засадах законності, професіоналізму, стабільності, підконтрольності та забезпечення правових гарантій незалежності й захисту працівника. Водночас виокремлено низку

загальних та специфічних ознак, притаманних проходженню служби в Державному бюро розслідувань, як служби в державному органі. *До загальних належить:* а) *професійний характер* – служба вимагає високого рівня знань у сфері права, криміналістики, адміністративного управління та антикорупційної діяльності; б) *підзвітність та контроль* – діяльність працівників регулюється законодавством, зокрема нормами Закону України «Про Державне бюро розслідувань», і передбачає контроль за дотриманням процесуальних та адміністративних процедур; в) *правовий статус та гарантії* – службовці мають чітко визначені права, обов'язки та відповідальність, а також соціальні гарантії та систему стимулювання; г) *постійне підвищення кваліфікації* – навчання та перепідготовка є невід'ємною частиною професійної підготовки працівників; г) *унікальна компетенція* – Державне бюро розслідувань здійснює розслідування злочинів, які раніше належали до інших правоохоронних органів, зокрема щодо високопосадових осіб та військових правопорушень. Водночас *до спеціальних особливостей проходження служби в Державному бюро розслідувань належить:* а) *полістатусний характер службових правовідносин*, що проявляється у диференціації правового статусу працівників залежно від їх належності до окремих категорій (державні службовці, службовці спеціалізованої служби та працівники, які перебувають у трудових відносинах); б) *інтегративно-комбінований характер правового регулювання*, який полягає у поєднанні норм адміністративного, службового та трудового права з пріоритетом спеціального законодавства; в) *спеціальний порядок проходження служби для окремих категорій персоналу*, зокрема осіб рядового і начальницького складу, щодо яких встановлено особливі умови переведення, дисциплінарної відповідальності та звільнення; г) *дисциплінарно-статутна специфіка регулювання*, що зумовлює застосування положень дисциплінарних статутів із урахуванням відомчих особливостей; г) *контрактно-трудова варіативність реалізації служби*, яка передбачає можливість функціонування службових відносин як у формі публічної служби, так і на підставі трудового договору (контракту); д) *ієрархічно-організаційна зумовленість кадрових рішень*, що відображає залежність

проходження служби від внутрішньої структури органу та управлінських повноважень його керівництва.

Запропоновано внести зміни та доповнення до нормативно-правових актів, які регулюють проходження служби в Державному бюро розслідувань:

- п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про Державне бюро розслідувань», з урахуванням положень Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року та привести її норми у відповідність до п. 1 ч. 4 ст. 216 КПК України та викласти в такій редакції:

Стаття 5. Завдання Державного бюро розслідувань

1. Державне бюро розслідувань вирішує завдання із запобігання, виявлення, припинення, розкриття і розслідування:

1) злочинів, учинених службовими особами, які займають особливо відповідальне становище відповідно до ч. 1 ст. 9 Закону України «Про державну службу», особами, посади яких належать до категорії «А» посад державної служби, суддями та працівниками правоохоронних органів, окрім випадків, коли ці злочини віднесено до підслідності детективів Національного антикорупційного бюро України;

- ст. 14³ Закону України «Про Державне бюро розслідувань» доповнити:

Керівник не має права вимагати від осіб рядового і начальницького складу виконання обов'язків, не передбачених контрактом та посадовою інструкцією;

- ч. 2 ст. 10 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» і викласти її у такій редакції:

Директором Державного бюро розслідувань, першим заступником Директора Державного бюро розслідувань і заступником Директора Державного бюро розслідувань може бути громадянин України, який досяг 35 років, та:

1) має вищу юридичну освіту;

2) має стаж роботи в галузі права не менше десяти років (після здобуття вищої юридичної освіти);

3) має досвід роботи на керівних посадах у правоохоронних органах публічної служби України не менше п'яти років;

- 4) володіє державною мовою;
 - 5) протягом останніх п'яти років не перебував у членстві жодної політичної партії;
 - 6) не є і не був членом організації, забороненої законом або судом;
 - 7) має високі моральні якості та бездоганну репутацію;
 - 8) за станом здоров'я спроможний виконувати відповідні службові обов'язки;
- п. 2 ч. 11 ст. 11 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» доповнити таким змістом:

Порядок призначення Директора Державного бюро розслідувань.

11. Особа, яка претендує на участь у конкурсі, подає у зазначений в оголошенні строк такі документи:

2) автобіографію, що містить прізвище, ім'я та по батькові (за наявності), число, місяць, рік і місце народження, громадянство (підстави, місяць, рік і місце набуття, втрати громадянства України, громадянства чи підданства іншої держави), відомості про освіту, трудову діяльність, посаду, місце роботи, громадську роботу (зокрема на виборних посадах), членство в політичних партіях (зокрема в минулому), наявність трудових або будь-яких інших договірних відносин з політичною партією упродовж року, що передує поданню заяви (незалежно від тривалості), контактний номер телефону та адресу електронної пошти, а також відомості про наявність чи відсутність судимості.

Запропоновано розробку та прийняття Концепції кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань на період до 2030 року. Доведено, що ухвалення та реалізація Концепції забезпечить формування професійного кадрового складу; зниження корупційних ризиків; підвищення мотивації персоналу; прозорість кадрових процесів; стабільність служби в Бюро; зростання довіри суспільства до Бюро. Запропонована Концепція кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань має стати стратегічним документом, спрямованим на формування сучасної, ефективної та добросовісної системи управління персоналом, що забезпечить інституційну спроможність Бюро виконувати покладені на нього завдання в умовах реформування правоохоронної системи та євроінтеграції України

та сприятиме формуванню професійного кадрового складу для проходження служби в Державному бюро розслідувань.

РОЗДІЛ 2.

ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ДЕРЖАВНОМУ БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

2.1. Особливості прийняття на службу осіб рядового та начальницького складу до Державного бюро розслідувань

У сучасних умовах реформи правоохоронної системи України та на сучасному етапі розвитку державного управління все більш виразно проявляється потреба у високоякісному та професійно орієнтованому доборі кадрів до органів публічної влади, зокрема до Державного бюро розслідувань. Його статус передбачає здійснення діяльності із досудового розслідування злочинів, скоєних представниками влади або у сфері значного суспільного інтересу. Відтак, якісний відбір кандидатів на службу в Державне бюро розслідувань належить до стратегічно важливих завдань державної кадрової політики, оскільки від професійних та особистісних характеристик працівника безпосередньо залежить здатність органу виконувати свої функції прозоро, відповідально та згідно з високими стандартами публічного управління.

Ефективне виконання функціональних завдань, покладених на відповідний орган чи підрозділ, залежить не лише від професійної підготовки, здобутої в процесі навчання та практичної діяльності, але й від рівня особистісної зрілості особи, її емоційної стійкості, здатності діяти в умовах стресу, оцінювати ситуацію з урахуванням усіх факторів ризику та ухвалювати виважені рішення.

З огляду на це, визначальне значення має наявність чітко структурованого адміністративно-правового механізму регулювання процедури добору персоналу, що дозволяє забезпечити наявність якісного кадрового складу Державного бюро розслідувань. Зокрема, нормативне закріплення вимог до кандидатів на посади, формалізований порядок призначення, правовий статус працівників, а також визначення їх компетенцій і повноважень створюють належні умови для забезпечення прозорості, ефективності й інституційної спроможності органу.

Більше того, функціонування уніфікованої та злагодженої процедури прийняття на службу до Державного бюро розслідувань не лише засвідчує дотримання принципів справедливості та рівного доступу, а й постає важливим індикатором боротьби з проявами корупції та кумівства в кадровій політиці. Такий підхід демонструє повагу держави до претендентів і водночас сприяє зростанню рівня довіри громадськості до правоохоронної системи загалом.

Узгоджене з міжнародними стандартами адміністративне регулювання кадрового відбору в правоохоронних органах, зокрема в Державному бюро розслідувань, сприяє підвищенню авторитету державних інституцій, ефективності їх функціонування та позитивно впливає на імідж України на міжнародній арені, як у політичному, так і в економічному вимірах. У зв'язку з цим ключовим стратегічним завданням державної політики у сфері правоохоронної діяльності є формування такої моделі інституційної організації, що забезпечувала б узгодження діяльності національних органів із кращими світовими практиками у сфері гарантування прав і свобод людини та задоволення внутрішньодержавних потреб [8].

Отже, актуальність дослідження особливостей прийняття на службу до Державного бюро розслідувань обумовлюється як загальнодержавними завданнями реформування правоохоронної системи, так і необхідністю реалізації принципів верховенства права, публічності та доброчесності в діяльності органів кримінальної юстиції. В умовах розбудови правової, демократичної та соціальної держави особливе значення має формування якісного персонального складу правоохоронних органів, адже саме від рівня професійної підготовки, морально-етичних якостей і правосвідомості службовців залежить ефективність реалізації завдань кримінального провадження та дотримання прав і свобод людини.

Державне бюро розслідувань як новостворений орган досудового розслідування має особливу інституційну функцію – здійснення кримінальних проваджень щодо правопорушень, учинених посадовими особами, суддями, працівниками правоохоронних органів. Зважаючи на це, питання належного кадрового забезпечення зазначеного органу набуває стратегічного значення. Недосконалість процедур добору персоналу може призвести до формалізації

служби, зниження рівня довіри громадськості, поширення корупційних практик або порушення гарантій неупередженого слідства. Тому формування прозорої, професійно орієнтованої та етично вмотивованої моделі прийняття на службу в Державне бюро розслідувань має виступати не лише як організаційне завдання, а як пріоритет державної політики у сфері безпеки та правопорядку.

Окрім того, актуальність зумовлена потребою приведення механізмів кадрової політики Державного бюро розслідувань у відповідність до міжнародно-правових стандартів у сфері правоохоронної діяльності, зокрема, Рекомендацій Ради Європи, стандартів ООН щодо добору персоналу до органів кримінальної юстиції, а також зобов'язань України в межах євроінтеграційного процесу. Це передбачає утвердження чітких, недискримінаційних і конкурентних процедур доступу до державної служби в Бюро, які мають базуватися на принципах професіоналізму, політичної нейтральності, доброчесності, гендерної рівності та підзвітності.

Отже, прийняття на службу до Державного бюро розслідувань варто розглядати як складову системної політики держави з кадрового оновлення правоохоронних органів, а його правове, адміністративне та інституційне регулювання – як об'єкт наукового аналізу, що потребує подальшого теоретичного осмислення та практичного вдосконалення.

З метою формулювання та розгляду тематики дослідження вважаємо за доцільне сформулювати *адміністративно-правовий механізм регулювання процедури добору персоналу*, що дозволяє забезпечити якісний кадровий склад Державного бюро розслідувань. Задля цього потрібно дослідити сутність таких понять як «механізм», «регулювання», «правове регулювання», «механізм регулювання», «механізм правового регулювання», «процедура добору персоналу» та «адміністративно-правовий механізм регулювання процедури добору персоналу».

Поняття «механізм» має багатогранний змістовий характер, що зумовлює його широке застосування в різноманітних сферах публічного адміністрування. Зазначене поняття трактується науковцями крізь призму індивідуальних методологічних підходів, що зумовлює наявність численних інтерпретацій.

Етимологічно термін «механізм» походить від грецького μηχανή (mechane) – «машина»; до сучасного вжитку він увійшов через англійське mechanism та німецьке Mechanismus, і вживається для позначення пристрою, який передає або трансформує рух, а також структури або системи, що забезпечує функціонування певного об'єкта чи явища. У широкому розумінні – це сукупність станів і процесів, що лежать в основі функціонування фізичних, хімічних та інших феноменів [153, с. 695] та фізіологічних або психічних явищ [6, с. 316–320; 30].

У науковій літературі поняття «механізм» інтерпретується як засіб реалізації, динамічний процес розвитку, упорядкована система, сукупність керівних елементів, інструмент управління, а також як спосіб або комплекс методів. Як зазначає О. Гомоляко, спільною ознакою усіх підходів є орієнтованість механізмів на досягнення визначеного результату та реалізацію поставленої мети [21].

Уточнюючи наведене, потрібно зазначити, що поняття «механізм» – як концептуальна категорія та як абстракція високого рівня узагальнення – характеризується широкою сферою застосування. Отримавши наукове визнання, воно стало важливим інструментом теоретичного моделювання та пояснення складних соціальних, правових і управлінських процесів [2, с. 64]. У межах юридичної науки «механізм» як предмет наукового аналізу викликав підвищений інтерес дослідників, особливо в період активного розвитку цієї тематики у 1960-х роках ХХ століття.

Відповідно до визначення політологів та соціологів, механізм розглядається як внутрішня структура машини, приладу або апарата, що складається з елементів (ланок), які забезпечують їхню дію. Також цей термін трактується як система або пристрій, що визначає послідовність дій, або сукупність процесів, які зумовлюють виникнення певного явища. Інші дослідники відзначають, що механізм постає як система об'єктів, що обмежують свободу руху один одного через взаємний опір. У словникових джерелах термін переважно подається як технічний пристрій або інструмент.

Гносеологічна можливість поняття «механізмів» дає змогу пояснити, як у реальності реалізуються задекларовані права та наявні інтереси суб'єктів суспільно-

політичного життя [23, с. 7; 146]. Поняття «механізм» є універсальною науковою категорією, яка знаходить широке застосування в різних сферах суспільствознавчого знання, зокрема в юриспруденції, економічній науці, соціології, психології, філософії, публічному управлінні та адмініструванні й суміжних галузях. Отже, механізми мають різну сутність та природу, залежно від цього можна виокремити такі різновиди механізмів як соціологічні, психологічні, філософські, економічні, державні, правові, механізм публічного управління та адміністрування тощо. Із ХХ ст. сутність механізму уже більш активно стала проєктуватися на правові категорії. Саме тому доцільно стисло охарактеризувати сутність механізмів, які є дотичними до дослідження нашої проблематики, зокрема це державний механізм, правовий механізм та адміністративно-правовий механізм, механізм публічного управління та адміністрування тощо.

Так, Зайчук О. та Оніщенко Н. визначають державний механізм як динамічну категорію, що інтегрує всі елементи держави в цілісну систему. На їхню думку, механізм держави – це система нормативно закріплених, взаємопов'язаних органів і організацій, які створені для виконання завдань та реалізації функцій держави й наділені спеціальними повноваженнями для здійснення відповідної діяльності [161, с. 86].

У своїй інтерпретації механізму держави О. Зайчук та Н. Оніщенко акцентують увагу на його системному, динамічному та правовому визначеному характері. Визначаючи державний механізм як динамічну категорію, автори підкреслюють не лише структурну, а й процесуальну природу цього явища, що дозволяє розглядати його як постійно функціонуючу та адаптивну систему, яка реагує на суспільні зміни. Ключовими ознаками механізму держави, за наведеним підходом, є такі: нормативна визначеність – тобто функціонування органів держави базується на чинному законодавстві, що надає їхнім діям легітимності; структурна цілісність – усі органи та організації держави інтегруються в єдину ієрархічну систему, де кожен елемент має чітко визначену роль; функціональна спрямованість – діяльність складових частин механізму підпорядкована реалізації завдань і функцій держави; наявність повноважень – кожен орган чи структура

має специфічні юридичні інструменти для здійснення покладених на нього функцій. Тому запропоноване визначення відображає комплексний підхід до розуміння механізму держави як не лише сукупності інституцій, але й як функціональної моделі державного управління. Воно дозволяє розглядати державний механізм як упорядковану систему, що забезпечує реалізацію публічної влади в правових межах і в контексті суспільних потреб.

Що стосується правового механізму, то варто його формулювати як базову теоретико-правову категорію, що репрезентується у науковій літературі як структурно впорядкована система, яка забезпечує реалізацію юридичних цілей через послідовне застосування організованих правових засобів у межах встановленої процедури. Кожен елемент цієї системи становить автономний комплекс юридичних інструментів, що функціонально взаємодіють у межах загального механізму [160, с. 13; 93, с. 155–156].

Перш ніж перейти до поняття механізму правового регулювання добору кадрів в Державне бюро розслідувань, вважаємо за доцільне надати трактування правників щодо категорії «правове регулювання».

Водночас, на нашу думку, дослідження зазначеного питання доцільно розпочати з визначення базової правової категорії «правове регулювання» та її похідної – «адміністративно-правове регулювання». Потрібно наголосити, що зазначені категорії широко представлені у працях численних вітчизняних і зарубіжних науковців, які пропонують різноманітні підходи до їх тлумачення.

У науковій літературі категорія «правове регулювання» трактується як багатоаспектне правове явище, що відображає динамічну природу юридичної надбудови. Зокрема, Н. М. Оніщенко наголошує, що правове регулювання є формою активного функціонування права, яка виявляє його здатність до перетворення нормативних потенцій у реальні правовідносини. Ця категорія, за її твердженням, охоплює широкий спектр суб'єктів суспільних відносин – від держави та нації до органів публічної влади, організацій і громадян [92]. Позиція Н. М. Оніщенко фокусується на філософсько-світоглядному рівні аналізу, де правове регулювання постає як динамічна форма існування права, що трансформує його потенціал у

практичну реальність. Такий підхід підкреслює онтологічну глибину права й акцентує його активну роль у впорядкуванні соціальних процесів.

Водночас Ю. В. Кривицький визначає правове регулювання як складову правового впливу, яка охоплює всі можливі форми взаємодії права з соціальною дійсністю, виступаючи одним із головних інструментів забезпечення упорядкування суспільного життя [62]. Ю. В. Кривицький подає правове регулювання як елемент більш широко поняття правового впливу, що дозволяє включити його в систему правових, соціальних, політичних, психологічних і культурних факторів, які впливають на суспільні відносини. У такий спосіб підкреслюється інтегративний характер правового регулювання.

У загальному значенні правове регулювання нерідко розглядається як владний вплив суб'єктів, наділених відповідними повноваженнями, на суспільні відносини через застосування комплексу юридичних засобів. Цей вплив спрямовується на нормативне закріплення, впорядкування, розвиток і охорону правових зв'язків, а також на відображення та гармонізацію суспільних інтересів, орієнтованих на стабільне функціонування відповідних сфер суспільного життя [154]. Наведене визначення робить наголос на інструментальному та організаційно-юридичному аспекті, подаючи правове регулювання як владний вплив через юридичні засоби, що слугують для упорядкування, захисту та розвитку правових відносин. Такий підхід має прикладне значення і є найбільш релевантним для інституційної сфери, особливо для органів публічної влади, зокрема для Державного бюро розслідувань.

З метою систематизації усіх наукових трактувань та задля формулювання авторської детермінанти «правове регулювання діяльності Державного бюро розслідувань» нами враховується системність досліджуваної категорії, яка підкреслює, що регулювання є впорядкованим та цілісним. Також акцентується увага на галузевих нормах публічного адміністративного права, які регулюють організаційну структуру, повноваження, процедури, підзвітність та відповідальність досліджуваного органу та формулюється публічно-владна діяльність, яка визначає юридичну природу Державного бюро розслідувань як суб'єкта владних

повноважень. Також робиться наголос на забезпеченні верховенства права, законності та прав людини в межах адміністративної юрисдикції органу.

Отже, правове регулювання діяльності Державного бюро розслідувань – це системно організований комплекс адміністративно-правових норм, принципів, процедур та інструментів, спрямованих на нормативне закріплення, організацію, реалізацію, координацію та контроль публічно-владної діяльності Бюро у межах його адміністративної компетенції з метою ефективного забезпечення законності, дисципліни, публічного порядку та захисту прав і свобод людини в процесі досудового розслідування.

Під «кадрами» треба розуміти штатний кваліфікований склад працівників із професійною підготовкою, що мають спеціальні знання, трудові навички чи досвід роботи в обраній сфері діяльності [65, с. 10].

Потрібно зазначити, що «добір кадрів» визначають як процес дослідження професійних та психологічних характеристик працівника з метою встановлення його відповідності посаді та виконанню поставлених завдань [5].

Головною метою добору кадрів є створення резерву кандидатів на робочі місця з урахуванням поточних і подальших кадрових змін та відсіювання тих кандидатів, які не мають необхідних характеристик чи якостей, щоб зайняти певне робоче місце [18, с. 168].

Діденко О. М. трактує **правове регулювання відбору на службу та призначення на посади в органах Державного бюро розслідувань** як цілеспрямований вплив на суспільні відносини, що виникають, змінюються чи припиняються під час проведення процедури відбору та призначення кандидатів на посади в органи Державного бюро розслідувань, за допомогою адміністративно-правових засобів [34, с. 76]. Автором сформульовано поняття відбору на службу в Бюро, але ми дозволимо собі не погодитися із змістом поняття «відбору на службу». На наш погляд, «відбір на службу» є досить вузькою категорією щодо «добору на службу», яке є значно ширшим

Добір (від лат. *selectio*) у правовому контексті найчастіше трактується як комплексна діяльність, яка охоплює процедури виявлення, оцінки, перевірки та

остаточного визначення кандидатів, що відповідають установленим критеріям для займання певної посади чи виконання публічних функцій [173, с. 46].

У науково-правовій літературі добір розглядається як родове поняття, що охоплює такі стадії, як: попередня оцінка відповідності кандидата критеріям; допуск до конкурсного відбору; оцінювання за встановленими індикаторами; формування кадрового резерву або призначення на посаду. У сфері державного управління добір трактується як система адміністративно-процедурних заходів, спрямованих на забезпечення ефективного кадрового комплектування органів публічної влади, зокрема через конкурс. Отже, ми дотримуємося позиції того, що поняття «добір кадрів на службу» є родовою категорією щодо поняття «відбір кадрів на службу».

Водночас під правовим регулюванням добору кадрів на службу в Державне бюро розслідувань треба розуміти сукупність адміністративно-правових норм, принципів, процедур і засобів, що встановлюють порядок, умови, критерії, етапи, організаційні форми та гарантії здійснення добору персоналу до Бюро, спрямовані на формування професійного, добросовісного, компетентного кадрового складу, здатного забезпечувати законність, об'єктивність і ефективність реалізації функцій органу в системі публічної влади.

Ознаками правового регулювання добору кадрів на службу в Державне бюро розслідувань можна визначити такі: наявна сукупність адміністративно-правових норм і процедур, що вказує на галузеву належність правового регулювання (адміністративне право); характерні критерії та етапи добору, що охоплюють такі стадії, як оголошення конкурсу, подача документів, оцінювання, перевірка добросовісності, відбір тощо; властиві організаційні форми та гарантії, які підкреслюють значення конкурсної процедури, відкритості, оскаржуваності рішень; сформована відповідна мета, якою підкреслено цільове призначення, зокрема, формування високопрофесійного кадрового потенціалу, здатного якісно виконувати функції Державного бюро розслідувань як органу правопорядку.

Безпосередньо правове регулювання обов'язково має реалізовуватися за допомогою відповідного механізму, у нашому випадку механізму правового регулювання.

Існують різноманітні наукові підходи до розуміння правового механізму, що обумовлено багатогранністю самої категорії та різноманіттям її інтерпретацій в юридичній науці. Зокрема, Ю. Тодика підкреслює, що ефективність правового регулювання вимагає не лише наявності матеріальних норм і розвиненої законодавчої бази, а й чітко сформованих механізмів їх реалізації, що є особливо актуальним і для адміністративно-правової сфери [166; 142, с. 69]. *Дослідник акцентує увагу на комплексному характері ефективного правового регулювання, наголошуючи на тому, що наявність матеріальних норм і навіть розвиненої законодавчої бази не гарантує досягнення практичної результативності без належним чином сформованих механізмів їх реалізації. Такий підхід є концептуально важливим для розуміння функціонування права як регулятора суспільних відносин. Зазначене твердження вказує на необхідність інституційного, процедурного та організаційного забезпечення виконання правових приписів, що передусім потребує створення ефективних адміністративно-правових інструментів реалізації норм. Особливої актуальності ця теза набуває у сфері адміністративного права, де важливу роль відіграють не лише нормативні акти, а й механізми їх практичного впровадження через систему державного управління, контрольні інститути та процесуальні регламенти. Отже, позиція Ю. Тодики репрезентує функціональний підхід до правового регулювання, у межах якого категорія «механізм реалізації права» набуває не лише допоміжного, а ключового значення для досягнення правової визначеності, стабільності та ефективності правової системи загалом.*

У процесі розширення сфери свого використання категорія «механізм» органічно ввійшла до системи правової термінології, посівши в ній одне з ключових місць. З огляду на це, можна стверджувати, що без залучення зазначеної категорії опис низки правових явищ виявляється неповним, а в окремих випадках – методологічно неможливим [2, с. 65, 68]. У межах юридичної науки термін

«механізм» традиційно трактується як спосіб функціонування або як система засобів взаємодії [91, с. 244], тобто як сукупність структурно узгоджених елементів, які діють послідовно та забезпечують реалізацію певного результату. Суть поняття «функціонувати» полягає у здатності виконувати визначені функції, оскільки механізм має бути дієвим, а правовий механізм – функціонувати в межах правової системи [88, с. 47; 93, с. 156].

Важливо наголосити, що правовий механізм, як складне системне утворення, не замінює інші юридичні категорії, що вже сформувалися в правовій науці. Він не заперечує поняття «норми права», «форми права», «механізм правового регулювання», «механізм реалізації права», «правові засоби», «правозастосування» тощо, а співіснує з ними в межах загальної методології правового аналізу. Ба більше, правовий механізм не є простою сукупністю зазначених елементів, а являє собою якісно нову структуровану модель, що охоплює та поєднує їх на основі цілісності й функціональної узгодженості.

У науковій літературі правовий механізм нерідко розглядається як своєрідний «комплект» юридичних засобів, які мають нормативне закріплення та орієнтовані на практичну реалізацію суб'єктивних прав і законних інтересів учасників правовідносин у межах правового регулювання визначених суспільних процесів. Конкретний правовий механізм постає як упорядкована, взаємопов'язана структура, що відображає послідовні етапи юридичної діяльності, як з боку фізичних і юридичних осіб, так і з боку органів публічної влади. Він охоплює відповідні правові засоби та варіанти їх взаємодії на кожному з етапів. Саме через функціонування таких механізмів забезпечується гарантована законодавством реалізація завдань правового регулювання, здійснюється вплив на суспільні відносини та досягається визначена правова мета [39, с. 181]. *Запропоноване визначення правового механізму як «комплекту юридичних засобів» з нормативним закріпленням, орієнтованих на реалізацію прав та інтересів суб'єктів правовідносин, має низку теоретичних переваг, проте водночас потребує наукового уточнення та критичного осмислення. Позитивний аспект цього підходу полягає в тому, що він акцентує увагу на практичному вимірі правового механізму – його*

спрямованості на реалізацію права, а не лише на формально-юридичне існування норм. Така функціональна орієнтація дозволяє розглядати механізм не як статичну конструкцію, а як динамічну систему, що забезпечує правозастосовну активність різних суб'єктів – від громадян до органів державної влади. Опис структурованості механізму, його стадійності та долучення до нього різних правових засобів є методологічно виправданим і відповідає системному підходу в юридичній науці. Утім, є низка зауваг, які треба врахувати при подальшому теоретичному вдосконаленні цього визначення: надмірна метафоричність формулювання – використання терміна «комплект» юридичних засобів не має усталеного нормативного або доктринального статусу. Це поняття занадто загальне й може створювати уявлення про правовий механізм як набір інструментів без урахування їх ієрархії, субординації та внутрішньої логіки взаємодії. Такий підхід ризикує спростити складні правові структури до сукупності елементів без належного пояснення механізмів їх взаємозалежності. По-друге, недостатня увага приділена процесуальним аспектам. Хоча визначення вказує на стадійність правової діяльності, воно не конкретизує, яким способом правовий механізм враховує процедурні норми, які відіграють ключову роль у забезпеченні законності та ефективності правозастосування. Процесуальна форма є не лише оболонкою для реалізації матеріального права, але й самостійним елементом механізму. По-третє, не повністю враховано регулятивний та охоронний потенціал правового механізму. У поданому описі домінує ідея реалізації суб'єктивних прав, однак не менш важливою функцією механізму є забезпечення правопорядку, юридичної відповідальності та контролю за дотриманням правових норм. У цьому контексті варто було б окремо виділити охоронний компонент правового механізму, що охоплює санкції, юридичну відповідальність та примус. Отже, хоча запропоноване визначення правового механізму відповідає основним положенням сучасної юридичної теорії, воно потребує уточнення з огляду на необхідність системної деталізації внутрішньої структури, ролі процесуальних норм, а також балансу між реалізацією прав і захистом правопорядку. Така критична оцінка

сприятиме поглибленню розуміння правового механізму як багатокомпонентної, динамічної та функціонально збалансованої правової конструкції.

Узагальнюючи вище визначені позиції правників, уникаючи надмірної метафоричності (як-от «комплект») та підкреслюючи як нормативну, так і функціональну природу механізму, вважаємо за доцільне запропонувати авторську категорію, при якій **«правовий механізм» треба розуміти як структурно впорядковану, нормативно визначену систему взаємодіючих юридичних засобів, процедур та інституцій, що функціонують у межах правового простору з метою реалізації норм права, забезпечення прав та законних інтересів суб'єктів, а також досягнення поставлених завдань правового регулювання у відповідних сферах суспільних відносин. Істотними особливостями правового механізму є: структурна впорядкованість, що вказує на цілісність та системну організацію елементів; нормативна визначеність, яка акцентується на правовій легітимності кожного компонента механізму; наявність юридичних засобів, процедур, інституцій, що є ключовими елементами механізму; наділений функціональною спрямованістю через реалізацію норм, захист прав, правозастосування; певна сфера дії за допомогою правовідносин, що регулюються відповідним законодавством.**

Для переходу до формулювання поняття *«механізм правового регулювання»* доречно наголосити, що правовий механізм у широкому сенсі забезпечує реалізацію норм права через взаємодію суб'єктів та інструментів правового впливу. Водночас правове регулювання як спеціальний процес регламентації суспільних відносин вимагає чіткої системи засобів і процедур, що реалізують цю регламентацію на практиці. Саме тому виокремлення механізму правового регулювання дозволяє сфокусувати увагу на структурі та динаміці процесів, які забезпечують ефективне функціонування правових норм у конкретній сфері, у нашому випадку під час процедури добору персоналу в Державне бюро розслідувань.

Для формулювання поняття механізму правового регулювання необхідно звернути увагу на те, що правове регулювання постає як цілеспрямований процес впливу права на суспільні відносини з метою їх упорядкування

відповідно до встановлених норм. У зазначеному контексті механізм правового регулювання розглядається як структурна основа, що забезпечує реалізацію, координацію та контроль правових норм у практичній діяльності суб'єктів права.

За визначенням О. Зайчука, *механізм правового регулювання* – це цілісна система взаємопов'язаних юридичних засобів, інститутів і процедур, які забезпечують реалізацію правових норм, координують діяльність суб'єктів права і сприяють досягненню цілей правового регулювання суспільних відносин [161, с. 86].

Н. Оніщенко трактує *механізм правового регулювання* як організовану сукупність правових засобів та методів, що спрямовані на забезпечення функціонування правової системи через реалізацію норм права та контроль за їх дотриманням, що загалом забезпечує правовий порядок [161, с. 87].

За думкою Ю. Тодики, *механізм правового регулювання* – це складна система юридичних інструментів і процедур, яка формує послідовний процес правозастосування, реалізації права та правового впливу на суспільні відносини, що дозволяє ефективно здійснювати регулятивні функції права [166].

Для подальшого уточнення поняття механізму правового регулювання потрібно звернути увагу на інші наукові підходи вітчизняних правників, які акцентують увагу на структурних компонентах, функціональній спрямованості та ролі механізму в забезпеченні реалізації права. Ці визначення допомагають комплексно осмислити сутність механізму правового регулювання з позиції його практичного застосування та теоретичного осмислення.

За визначенням А. О. Шейко, С. В. Бикової механізм правового регулювання є системою нормативних приписів, правових інститутів і процедур, що забезпечують цілеспрямований вплив права на соціальні відносини з метою досягнення соціальної справедливості та правопорядку [186, с. 1250].

Із проведеного ґрунтовного аналізу наукових позицій вважаємо за доцільне запропонувати власну детермінанту «механізм правового регулювання добору кадрів на службу до Державного бюро розслідувань – це системно організована,

нормативно визначена сукупність адміністративно-правових засобів, способів і процедур, за допомогою яких забезпечується формування кадрового складу цього правоохоронного органу через реалізацію встановлених законом вимог, принципів і критеріїв відбору, оцінювання та призначення кандидатів, а також діяльності уповноважених суб'єктів щодо прийняття відповідних кадрових рішень, спрямованих на забезпечення професійності, доброчесності, компетентності та ефективності функціонування Державного бюро розслідувань. **Цей механізм спрямований на реалізацію державної політики у сфері кадрової безпеки, гарантує законність, об'єктивність та ефективність процесу добору, а також забезпечує відповідність кандидатів вимогам професійної придатності та публічного інтересу.**

Як і будь-який механізм, механізм правового регулювання добору кадрів на службу в Державному бюро розслідувань охоплює такі складові елементи, які можна виокремити таким способом: **нормативно-правова база** – сукупність законів, підзаконних актів, нормативних документів, які регламентують порядок добору, вимоги до кандидатів, процедури проведення відбору та контроль за їх дотриманням (наприклад, Закони України «Кодекс законів про працю» [49], «Про Державне бюро розслідувань» [109], «Про державну службу» [112] та інші акти про державну службу); **процедурні елементи** – чітко визначені етапи добору кадрів (оголошення конкурсу, прийом документів, тестування, співбесіди, оцінювання, прийняття рішення), а також стандартизовані методи і критерії оцінки кандидатів; **суб'єкти правового впливу** – органи та посадові особи, уповноважені здійснювати добір (наприклад, кадрові служби Державного бюро розслідувань, конкурсні комісії, керівництво Бюро), а також безпосередньо кандидати, які є учасниками процедури; **організаційно-управлінські механізми** – інструменти координації дій суб'єктів, забезпечення комунікації, контролю за дотриманням процедур, ведення документації та прийняття управлінських рішень; **контроль і відповідальність** – правові засоби, що забезпечують дотримання законності в процесі добору, зокрема апеляційні процедури, дисциплінарну відповідальність за порушення, а також зовнішній контроль (наприклад, з боку судових або антикорупційних органів); **цілі**

та результати – формалізовані цілі добору кадрів (забезпечення професійної компетентності, доброчесності, ефективності роботи Державного бюро розслідувань) та критерії оцінки ефективності механізму загалом. Ці елементи взаємодіють у межах механізму, забезпечуючи його системність, цілісність і ефективність у регулюванні добору кадрів на службу в Державному бюро розслідувань.

Досліджуючи особливості добору кандидатів на службу в Державне бюро розслідувань, необхідно розпочати дослідження власне прийняття на службу, як складового елемента добору.

Прийняття на службу в Державне бюро розслідувань є важливим етапом формування ефективного правоохоронного органу, що виконує функції розслідування злочинів, пов'язаних з організованою злочинністю, корупцією, а також іншими резонансними правопорушеннями. Цей процес регламентується комплексом нормативно-правових актів, основними серед яких є Закони України «Про Державне бюро розслідувань» [109], «Про запобігання корупції» [115] та «Про державну службу» [112], а також відповідні підзаконні акти Кабінету Міністрів України, зокрема постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» [121] та внутрішні нормативні документи самого Державного бюро розслідувань. Вони визначають юридичні підстави, принципи, умови та порядок проведення конкурсу на заміщення посад у Бюро.

Безумовно, потрібно зазначити, що національне законодавство України охоплює значний та різноманітний масив нормативно-правових актів, які тією чи іншою мірою регулюють суспільні відносини, пов'язані з процедурою відбору кандидатів та їх призначенням на посади в Державне бюро розслідувань. До того ж, не маючи на меті здійснення комплексного аналізу всіх видів таких правових актів, доцільно зосередитись на їх дослідженні, з огляду на один із найважливіших критеріїв – юридичну силу нормативно-правового документа.

Безперечно, *Конституція України* як Основний Закон держави є фундаментальним джерелом правового регулювання, що закладає загальні засади та

принципи організації державної влади, гарантує права і свободи громадян, а також визначає правову основу функціонування усіх інших нормативно-правових актів. Саме від положень Конституції України треба відштовхуватися при аналізі та тлумаченні норм, що регулюють процеси добору на посади публічних службовців, зокрема в контексті формування кадрового складу Державного бюро розслідувань [58].

Варто підкреслити, що в Основному Законі України – Конституції – закріплено принцип рівності всіх громадян перед законом та гарантію рівності прав і свобод. Зокрема, у статті 24 Конституції чітко визначено, що громадяни мають рівні права і свободи, а також є рівними перед законом незалежно від раси, кольору шкіри, політичних або релігійних переконань, статі, етнічного чи соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних чи інших ознак. Законодавчо забороняються будь-які привілеї або обмеження, що ґрунтуються на перелічених ознаках [58].

Окрім того, ст. 28 Конституція встановлює пряму заборону на дії, спрямовані на приниження гідності особи або прояви неповаги до людини [58]. Такий підхід свідчить про фундаментальне значення поваги до прав і свобод людини в системі державних гарантій, зокрема й при прийнятті кадрів на службу в Державне бюро розслідувань.

Водночас держава гарантує кожному громадянину право на вільну участь у державному управлінні, включно з правом обирати та бути обраним до органів влади. Конституція також наголошує на рівності доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, що закріплено у статті 38 [58]. Цей нормативний фундамент створює правову основу для забезпечення справедливих і прозорих процедур набору та призначення на посади в державних органах, зокрема в таких важливих структурах, як Державне бюро розслідувань.

Варто також зазначити, що Основний Закон підкреслює, що права і свободи людини, а також механізми їх гарантування визначають не лише напрями діяльності держави, але й зобов'язують державу відповідати перед особою у разі порушення її

прав через неправомірні дії [58]. Це створює юридичну відповідальність державних органів щодо забезпечення захисту прав громадян.

Окрім положень Конституції, значну роль у національній правовій системі відіграють міжнародні договори, які мають статус частини національного законодавства за умови ратифікації Верховною Радою України (стаття 9 Конституції) [58]. Найбільш значущими у контексті забезпечення прав людини і принципів рівності потрібно вважати:

Загальну декларацію прав людини, прийняту Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, яка заклала основоположні норми міжнародного права в сфері прав і свобод людини [41];

Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16 грудня 1966 року, що, зокрема, встановлює принципи гендерної рівності у реалізації економічних, соціальних і культурних прав (стаття 3), а також право на працю, яке включає свободу вибору професії та трудової діяльності (стаття 6) [79];

Конвенцію Ради Європи про відмивання доходів, здобутих злочинним шляхом, а також про фінансування тероризму, яка посилює міжнародне співробітництво у сфері боротьби з економічними злочинами [56];

Конвенцію ООН проти корупції (2003 року), спрямовану на запобігання та боротьбу з корупцією, а також на розвиток міжнародного співробітництва й підтримку належного управління державними ресурсами [54];

Цивільну конвенцію про боротьбу з корупцією, яка надає можливості для створення у національному законодавстві ефективних механізмів правового захисту осіб, які постраждали від корупційних дій, зокрема через надання компенсації за завдану шкоду [172].

Отже, поєднання положень Конституції України з ратифікованими міжнародними договорами створює комплексну правову основу, яка забезпечує дотримання основоположних прав людини, рівність громадян перед законом, а також формує підґрунтя для вдосконалення системи державної служби та кадрової політики, охоплюючи процедуру прийняття на службу в Державне бюро розслідувань.

У сучасних умовах розвитку правової системи України важливо враховувати, що під впливом норм міжнародного права національне законодавство зазнає якісних трансформацій. Зокрема, усуваються наявні прогалини та узгоджуються суперечності між правовими нормами, а також запроваджуються новітні стандарти у сфері публічної служби. У цьому контексті особливого значення набуває адміністративно-правове регулювання процедур відбору на службу та призначення на посади в органах Державного бюро розслідувань, яке здійснюється насамперед через норми чинного законодавства.

На основі аналізу нормативно-правових актів, що регламентують діяльність Державного бюро розслідувань, їх доцільно класифікувати на п'ять основних груп:

1. *Загальні кадрові акти (Закони України «Про державну службу» [112]; «Про правовий режим воєнного стану» [137]; Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» [126]; Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [122]);*

2. *Процедурні акти добору, які безпосередньо стосуються порядку створення та функціонування Державного бюро розслідувань (Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» [121]; Постанова Кабінету Міністрів України від 3 березня 2020 р. № 200 Про затвердження Положення про конкурсну комісію, умови та порядок проведення конкурсу на зайняття посади керівника надавача соціальних послуг державного/комунального сектору [118]);*

3. *Спеціалізовані акти для Державного бюро розслідувань (Закон України «Про Державне бюро розслідувань» [109]; Постанова Кабінету Міністрів України: Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань [121] та відомчі акти Державного бюро розслідувань, зокрема, Накази Державного бюро розслідувань:*

Про затвердження Порядку проведення відкритого конкурсу на зайняття посад працівників Державного бюро розслідувань [125]; Про затвердження Типового положення про конкурсну комісію Державного бюро розслідувань [130]; Про затвердження Положення про службове посвідчення працівника Державного бюро розслідувань та зразку такого посвідчення [123]);

4. *Антикорупційні акти (Закон України «Про запобігання корупції» [115]; Наказ Національного агентства з питань запобігання корупції від 08.11.2023 № 252/23 «Про затвердження форми декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та Порядку заповнення та подання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування» [131]);*

5. *Опосередковані акти (тобто Закони, що згадують Державне бюро розслідувань у своїх положеннях та визначають правовий статус його працівників, а також порядок виконання ними службових обов'язків. До цієї категорії належать, зокрема, Закони України «Про державну службу» [112]; «Про Національну поліцію» [135]; «Про запобігання корупції» [115], «Про інформацію» [132] тощо).*

Вважаємо за доцільне здійснити коротку характеристику перерахованих актів.

Саме законодавчі акти відіграють ключову роль у деталізації процедур проходження служби в Державному бюро розслідувань. Особливо важливим у цьому аспекті є Закон України «Про державну службу», який безпосередньо пов'язаний із реалізацією завдань державної політики у сфері публічної служби. Він встановлює основоположні поняття, серед яких: «державна служба», «державний службовець», «посада державної служби», «службова дисципліна», «професійна компетентність» тощо. Окрім того, закон визначає принципи проходження служби, критерії правового статусу службовця, порядок класифікації посад, вимоги до кваліфікації, а також умови просування по службі [112].

Водночас у пункті 17 частини 3 статті 3 зазначеного Закону вказано, що його дія не поширюється на осіб рядового та начальницького складу правоохоронних органів і працівників, яким присвоюються спеціальні звання, якщо інше не

передбачено спеціальним законом [112]. Це положення визначає, що особи, які мають статус рядового або начальницького складу, а також особи, яким присвоюються спеціальні звання, не підпадають під дію Закону «Про державну службу», якщо інше не передбачено спеціальним законом. Отже, забезпечується диференціація правового регулювання для представників класичної державної служби та правоохоронної сфери. У контексті Державного бюро розслідувань ситуація є багатокомпонентною. Згідно із Законом України «Про Державне бюро розслідувань» Державне бюро розслідувань є правоохоронним органом, працівники якого виконують оперативно-розшукові, слідчі, аналітичні та організаційно-управлінські функції. Частина працівників Державного бюро розслідувань має спеціальні звання, що наближує їх до правоохоронців Міністерства внутрішніх справ або Служби безпеки України. Проте всі вказані працівники також є державними службовцями особливого характеру, що прямо передбачено ст. 14 Закону України «Про Державне бюро розслідувань». На перший погляд, виникає нормативна колізія між загальним правилом (дія Закону «Про державну службу» не поширюється на правоохоронців зі званнями) та спеціальними положеннями Закону про Державне бюро розслідувань, які прямо поширюють дію цього закону на працівників Бюро. Відповідно до принципу спеціальності, застосовується спеціальний закон, який регламентує конкретні особливості статусу тієї чи іншої категорії службовців. У цьому випадку Закон «Про Державне бюро розслідувань» є спеціальним стосовно працівників Державного бюро розслідувань, а отже, він «виводить» працівників Бюро з-під дії виключення, сформульованого в пункті 17 частини 3 статті 3 Закону «Про державну службу». Це підтверджується положеннями: ч. 5 ст. 14 Закону «Про Державне бюро розслідувань», яка прямо поширює дію Закону «Про державну службу» на державних службовців Бюро; ч. 6 ст. 14, яка визначає застосування дисциплінарної відповідальності за правилами цього Закону; а також нормами щодо пенсійного забезпечення, переведення, конкурсного добору тощо. Отже, хоча за загальним правилом дія Закону «Про державну службу» не поширюється на осіб зі спеціальними званнями, працівники Державного бюро розслідувань не підпадають під зазначену норму, оскільки

спеціальний закон прямо передбачає інше. Отже, працівники Бюро, незважаючи на свій правоохоронний статус, вважаються державними службовцями в розумінні Закону України «Про державну службу». Це положення дозволяє: забезпечити єдність стандартів публічної служби; гарантувати правовий та соціальний захист працівників Державного бюро розслідувань; регулювати службову дисципліну, просування по службі, переведення, пенсійне забезпечення тощо за загальними правилами державної служби з урахуванням специфіки [109].

Водночас варто звернути увагу на Кодекс адміністративного судочинства України, в якому публічна служба трактується ширше. Вона охоплює, зокрема, діяльність на державних політичних посадах, у державних колегіальних органах, органах місцевого самоврядування, а також професійну діяльність суддів, прокурорів, військову службу тощо [48]. Також аналіз положення Кодексу адміністративного судочинства України (КАС України), в якому поняття публічної служби тлумачиться у розширеному значенні, дозволяє більш глибоко осмислити правову природу служби в Державному бюро розслідувань та визначити її належність до сфери публічного управління.

Більше того, Закон України «Про Державне бюро розслідувань» прямо зазначає, що служба в Державному бюро розслідувань є державною службою особливого характеру. Відповідно до частини 2 статті 14 вказаного Закону, час проходження служби зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю та до стажу державної служби [109]. Служба в Бюро має кілька практичних наслідків для регламентації процедури прийняття на посади, зокрема, такий статус відрізняє її від класичної держслужби, що регулюється Законом України «Про державну службу»; водночас частина норм цього Закону застосовується, що забезпечує уніфікацію основних елементів (добір, дисципліна, переведення, атестація тощо).

Отже, Положення частини 2 статті 14 зазначеного вище Закону має прикладне значення для мотивування кандидатів: а) служба в Державному бюро розслідувань зараховується до страхового стажу – для пенсій, соцстрахування тощо; б) до стажу за спеціальністю, що дозволяє враховувати досвід у суміжних сферах

(юриспруденція, криміналістика тощо); в) до стажу державної служби – важливо для кар’єрного зростання, конкурсів, пенсій держслужбовців.

До того ж окремі положення Закону України «Про Державне бюро розслідувань» системно інтегрують норми Закону України «Про державну службу», зокрема: а) ч. 1 ст. 1 передбачає, що особа, яка бере участь у конкурсі, має подати документи згідно з переліком, визначеним, зокрема, Законом «Про державну службу» [109]; б) ч. 5 ст. 14 встановлює, що на державних службовців Державного бюро розслідувань поширюється дія зазначеного Закону, а посади в Бюро належать до відповідних категорій державної служби [109]; в) ч. 6 тієї ж статті визначає, що дисциплінарна відповідальність службовців Державного бюро розслідувань здійснюється відповідно до положень Закону «Про державну службу» з урахуванням специфіки діяльності Бюро [109]; ч. 1 ст. 143 регламентує можливість переведення державних службовців у межах Державного бюро розслідувань без конкурсу, якщо вони відповідають вимогам до посади [109]; ч. 4 ст. 19 передбачає пенсійне забезпечення працівників Бюро на умовах, визначених законом «Про державну службу» [112].

Оскільки формально Закон України «Про державну службу» не регулює службу в правоохоронних органах у вузькому значенні, на практиці його положення є ключовими в забезпеченні правового статусу державних службовців Державного бюро розслідувань, їхньої професійної діяльності та соціального захисту.

На сьогодні базовим законодавчим актом, який визначає правові засади діяльності Державного бюро розслідувань, залишається Закон України «Про Державне бюро розслідувань». У ньому встановлено граничну чисельність персоналу центрального апарату та територіальних управлінь, окреслено процедури добору кадрів, призначення, переведення, стажування, присвоєння спеціальних звань, а також положення щодо правового, соціального захисту та дисциплінарної відповідальності працівників. До того ж окремі норми передбачають обмеження, пов’язані з професійною етикою, доброчесністю та конфліктом інтересів, що є важливими елементами для запобігання корупції [109].

Прийняття на службу до Державного бюро розслідувань – це юридично визначена процедура залучення особи до виконання службових обов'язків у статусі працівника Бюро, що здійснюється відповідно до вимог спеціального законодавства, з дотриманням установлених кваліфікаційних критеріїв, конкурсних процедур та умов проходження служби, яка за своїм правовим характером визнається державною службою особливого характеру.

Законодавче врегулювання вищезазначеного процесу добору на службу в Державне бюро розслідувань має на меті забезпечення високої якості кадрового складу, гарантування доброчесності і професіоналізму майбутніх співробітників, а також максимальну відкритість і прозорість конкурсного добору. Зокрема, нормативні акти визначають такі ключові етапи прийняття на службу, як: оприлюднення оголошення про проведення Конкурсу; прийняття та розгляд документів від кандидатів; кваліфікаційний іспит; психофізіологічне дослідження із застосуванням поліграфа; співбесіда; прийняття рішення про визначення переможців або їх відсутність; оприлюднення результатів Конкурсу [125].

Вважаємо за доцільне здійснити коротку характеристику етапів прийняття кандидатів на службу в Державне бюро розслідувань.

Отже, оголошення конкурсу на заміщення посад у Державному бюро розслідувань є важливим елементом формування якісного кадрового складу вказаного правоохоронного органу.

Процедура оголошення конкурсу на посади в Державне бюро розслідувань має низку специфічних характеристик, обумовлених особливим правовим статусом цього органу: високий рівень вимог до кандидатів, який враховує специфіку діяльності Державного бюро розслідувань, зокрема розслідування кримінальних правопорушень, скоєних високопосадовцями та працівниками правоохоронних органів, оголошення конкурсу передбачає наявність у претендентів не лише вищої юридичної освіти, але й досвіду роботи в галузі права не менше ніж п'ять років; прозорість конкурсної процедури, яка відповідно до чинного законодавства відбувається публічно із залученням конкурсних комісій, які діють згідно з чітко визначеними процедурами та критеріями оцінювання кандидатів; етапність

конкурсної процедури, що охоплює кілька етапів: подання документів, допуск до участі, тестування, співбесіда, а також перевірка доброчесності.

Загалом рішення про оголошення Конкурсу на посади в Державне бюро розслідувань приймається на підставі подання керівника самостійного структурного підрозділу (директора територіального управління), погодженого керівником кадрового підрозділу та першим заступником чи заступником Директора Державного бюро розслідувань відповідно до розподілу обов'язків, або з власної ініціативи Директора Бюро у разі наявності вакантної посади (посад) або необхідності заміщення основного працівника на час перебування його у відпустці по догляду за дитиною [125].

При прийнятті рішення про оголошення Конкурсу на посади в Державне бюро розслідувань видається відповідний наказ Бюро, та одночасно затверджуються (якщо є така потреба) кваліфікаційні вимоги та критерії професійної придатності на посаду. Відповідний проєкт кваліфікаційних вимог готує керівник відповідного самостійного структурного підрозділу (директор територіального управління) Державного бюро розслідувань та погоджує кадровий підрозділ центрального апарату Бюро, перший заступник Директора Бюро або один із заступників Директора Бюро відповідно до розподілу обов'язків [125].

Кваліфікаційні вимоги до різних посад формуються та затверджуються за особливими процедурами.

Так, проєкт кваліфікаційних вимог для зайняття посад керівників самостійних структурних підрозділів центрального апарату Державного бюро розслідувань, директорів територіальних управлінь Бюро та заступників директорів територіальних управлінь Бюро готує кадровий підрозділ центрального апарату Державного бюро розслідувань та погоджує перший заступник Директора Державного бюро розслідувань або один із заступників Директора Державного бюро розслідувань відповідно до розподілу обов'язків [125].

Водночас проєкт кваліфікаційних вимог на зайняття вакантної посади першого заступника Директора Державного бюро розслідувань, заступників

Директора Державного бюро розслідувань визначає Директор Державного бюро розслідувань з урахуванням вимог до вказаних посад [125].

У п. 2 ст. 10 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» визначено основні вимоги щодо зазначених вище посад, відповідно до яких претендентом на їх заміщення може бути громадянин України, який досяг 35 років, та: 1) має вищу юридичну освіту; 2) має стаж роботи в галузі права не менше десяти років (після здобуття вищої юридичної освіти); 3) має досвід роботи на керівних посадах не менше п'яти років; 4) володіє державною мовою; 5) не є членом жодної політичної партії; 6) не є і не був членом організації, забороненої законом або судом; 7) має високі моральні якості та бездоганну репутацію; 8) за станом здоров'я спроможний виконувати відповідні службові обов'язки [109].

Строк повноважень таких осіб обмежується п'ятьма роками, окрім того, одна й та сама особа не має права займати ту саму або іншу із вказаних посад більше двох термінів поспіль.

Особа не може бути призначена на посаду Директора, першого заступника або заступника Директора Державного бюро розслідувань, якщо вона: 1) підпадає під обмеження, встановлені ст. 15 Закону України «Про Державне бюро розслідувань»: а) за рішенням суду визнана недієздатною або обмежена у цивільній дієздатності; б) має судимість за вчинення кримінального правопорушення, не погашену або не зняту в установленому законом порядку (окрім реабілітованої особи), або протягом останнього року притягувалася до адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією; в) у разі призначення матиме у прямому підпорядкуванні близьких їй осіб або буде прямо підпорядкована у зв'язку з виконанням повноважень близьким їй особам; г) не пройшла спеціальну перевірку. Також працівники Державного бюро розслідувань не мають права: а) бути членами і брати участь у створенні чи діяльності політичних партій; б) бути повіреними третіх осіб у справах Державного бюро розслідувань; в) використовувати Державне бюро розслідувань, його працівників та майно в партійних, групових чи особистих інтересах [109].

Також не може брати участь у конкурсі, якщо претендент має заборгованість зі сплати аліментів на утримання дитини, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за шість місяців із дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання [109].

До завершення Конкурсу забороняється призначати інших осіб на посади, на які він оголошений [125].

Порядком проведення відкритого конкурсу на заняття посад працівників Державного бюро розслідувань визначено такі види конкурсів: для претендентів на заміщення вакантної посади в Державному бюро розслідувань та в порядку просування по службі.

Отже, первинна інформація про проведення Конкурсу (окрім конкурсів у порядку просування по службі) оприлюднюється через розміщення оголошення на порталі вакансій Державного бюро розслідувань, посилання на який розміщено на офіційному вебсайті Бюро. Оголошення про проведення Конкурсу має містити: найменування посади; кваліфікаційні вимоги; порядок та строки подання документів для участі в Конкурсі; перелік таких документів; умови проведення Конкурсу; адресу електронної пошти Конкурсної комісії, яка здійснює прийом документів. Інформація про оголошення Конкурсу та умови його проведення розміщується на Порталі не пізніше першого дня подання документів для участі в Конкурсі, визначеному у відповідному наказі. Прийом документів розпочинається після оприлюднення оголошення про проведення Конкурсу на Порталі та завершується у строк, визначений відповідним наказом Державного бюро розслідувань. Строк подання документів для участі в Конкурсі не може становити менше 7 днів (менше 3 днів для участі в Конкурсі в порядку просування по службі). Директор Державного бюро розслідувань може прийняти рішення, яке оформлюється відповідним наказом, щодо продовження строку прийому документів для участі в Конкурсі. Інформація про таке рішення відображається на Порталі через зміну кінцевої дати подачі документів. Після оприлюднення інформації про оголошення Конкурсу на Порталі така інформація може бути оприлюднена на

офіційному вебсайті Бюро, інших вебсайтах та в засобах масової інформації, розміщення на яких не є обов'язковим [125].

Наступним етапом є **прийняття та розгляд документів**, які претендент на посаду подає через особистий кабінет Порталу до Конкурсної комісії (а також в інший спосіб, визначений Конкурсною комісією, для участі в конкурсах у порядку просування по службі або в інших окремих випадках, які об'єктивно унеможливають подання документів через електронний кабінет Порталу) [125].

Документи, які необхідно подати претендентові: 1) заяву про участь у Конкурсі; 2) резюме; 3) копію документа, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України, відомості щодо реєстрації місця проживання; 4) копії документів про освіту (дипломи та додатки до них), вчені звання та наукові ступені; 5) копію трудової книжки, копію (витяг) послужного списку або інші документи, які підтверджують наявність необхідного стажу служби / досвіду роботи, встановленого кваліфікаційними вимогами та критеріями професійної придатності для зайняття відповідної посади в Державному бюро розслідувань; 6) копію реєстраційної картки платника податків; 7) довідку уповноваженого органу про відсутність (наявність) судимості (видану станом не раніше ніж за 10 днів до дня оголошення Конкурсу); 8) копію довідки про допуск до державної таємниці (за наявності); 9) документи медичних установ визначеної законодавством форми про проходження психіатричних оглядів, зокрема на предмет вживання психоактивних речовин (подаються кандидатами на зайняття посад державної служби); 10) копію військового квитка подають військовослужбовці або військовозобов'язані у вигляді копій всіх заповнених сторінок відповідного квитка. У разі відсутності у військовослужбовця або військовозобов'язаного військового квитка допускається подання ним копії документа, який його замінює; 11) декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за рік, що передує року, у якому було оприлюднено оголошення про Конкурс (надається у вигляді роздрукованого примірника заповненої декларації на офіційному вебсайті Національного агентства з питань запобігання корупції). Особи, які беруть участь у конкурсах на зайняття вакантних посад в оперативних підрозділах Державного бюро

розслідувань, подають друковану декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за формою, визначеною у додатку 2 до цього Порядку; 12) інформаційну довідку з Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення (сформовану не раніше ніж за 10 днів до дня оголошення Конкурсу); 13) повідомлення особи, яка претендує на зайняття посади в Державному бюро розслідувань, про обмеження, передбачені пунктом 3 частини першої статті 15 Закону України «Про Державне бюро розслідувань», та про близьких до неї осіб, які працюють у Бюро (згідно з вимогами частини першої статті 27 Закону України «Про запобігання корупції»), за визначеною формою; 14) письмову заяву, в якій особа повідомляє, що до неї не застосовуються заборони, визначені частинами третьою або четвертою статті 1 Закону України «Про очищення влади», і надає згоду на проходження перевірки та оприлюднення відомостей стосовно неї відповідно до Закону України «Про очищення влади» за формою, визначеною у додатку 4 до цього Порядку, або копію довідки про результати перевірки; 15) письмову згоду на збір та обробку персональних даних; 16) письмову згоду на проходження тестування з фізичної підготовки; 17) автобіографію за визначеною формою; 18) копію державного сертифіката про рівень володіння державною мовою або витяг з Реєстру державних сертифікатів про рівень володіння державною мовою; 19) копію сертифіката, який підтверджує рівень знання іноземної мови (у разі визначення спеціальної вимоги кваліфікаційними вимогами); 20) іншу інформацію для підтвердження відповідності вимогам Конкурсу (у разі проведення Конкурсу на посади, які пов'язані зі здійсненням оперативно-розшукової діяльності та державною таємницею) [125].

При наявності у претендента інших досягнень також долучати інформацію до справи.

Особи, які є працівниками центрального апарату Державного бюро розслідувань та бажають взяти участь у Конкурсі, подають такі документи: заяву про участь у Конкурсі, резюме та копію державного сертифіката про рівень володіння державною мовою або витяг з Реєстру державних сертифікатів про рівень володіння державною мовою, автобіографію. Особи, які є працівниками

територіальних управлінь Державного бюро розслідувань та бажають взяти участь у Конкурсі, подають: заяву про участь у Конкурсі; резюме; копії документів про освіту, вчені звання та наукові ступені; копію трудової книжки, копію послужного списку (за наявності); копію державного сертифіката про рівень володіння державною мовою або витяг з Реєстру державних сертифікатів про рівень володіння державною мовою [125].

За достовірність поданих до Конкурсної комісії документів і правильність їх оформлення несе відповідальність особа, яка їх подає.

Конкурсна комісія здійснює перевірку поданих документів на відповідність установленим вимогам. Професійний стаж у відповідній сфері, а також досвід роботи на керівних посадах визначаються комісією станом на дату оголошення конкурсу. У разі, якщо з поданих матеріалів неможливо встановити, на яку посаду претендує кандидат, або якщо зазначеної посади немає у штатному розписі Державного бюро розслідувань, такі документи не підлягають розгляду і не повертаються.

Інформацію про результати перевірки відповідності документів вимогам конкурсу комісія доводить до відома кандидатів через Портал або іншими способами, зокрема засобами телекомунікаційного зв'язку чи електронною поштою.

Наступним етапом прийняття на службу в Державне бюро розслідувань є проходження кваліфікаційного іспиту, який може складатися з таких етапів: тестування на знання законодавства України; тестування на знання законодавства України у формі співбесіди; розв'язання ситуаційних завдань; виконання практичних завдань (письмовий іспит); тестування на володіння спеціальними знаннями та навичками; тестування з фізичної підготовки [125].

Кандидати, які за результатами одного з етапів кваліфікаційного іспиту, не набрали визначеної Конкурсною комісією кількості прохідних балів, вважаються такими, що не пройшли Конкурс. Такі кандидати не допускаються до наступного етапу Конкурсу. Проведення повторного тестування не допускається, окрім випадків, коли тестування було перервано або не відбулося з технічних причин, про що складається відповідний акт, який підписують присутні члени Конкурсної

комісії. Про допущення чи недопущення кандидатів до наступного етапу Конкурсу Конкурсна комісія приймає рішення, яке відображається в особистому кабінеті Порталу Державного бюро розслідувань або доводиться до відома кандидата засобами телекомунікаційного зв'язку або через електронну пошту. Під час проходження будь-якого етапу кваліфікаційного іспиту кандидатам забороняється спілкуватися між собою, користуватися будь-якими джерелами інформації, мобільними телефонами, іншими пристроями та аксесуарами до них, виходити з приміщення. У разі виявлення членами Конкурсної комісії факту використання кандидатом недозволених джерел інформації складається акт. Цей кандидат вважається таким, що припинив участь у Конкурсі достроково, та до наступного етапу кваліфікаційного іспиту чи Конкурсу не допускається, про що Конкурсна комісія приймає відповідне рішення. Перед проходженням етапу кваліфікаційного іспиту кожен кандидат пред'являє паспорт громадянина України або інший документ, який посвідчує особу та підтверджує громадянство України [125].

Кандидат на посаду в Державному бюро розслідувань, який успішно склав кваліфікаційний іспит, допускається до наступного етапу проходження конкурсної процедури – психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа. Таке дослідження проводиться відповідно до положень статті 26 Закону та в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України.

У випадку, якщо кандидат є чинним працівником Державного бюро розслідувань, доцільність проведення психофізіологічного дослідження визначається Директором Бюро (або уповноваженою особою) з урахуванням вимог чинного законодавства. Інформація про дату, час та місце проведення дослідження із застосуванням поліграфа доводиться до відома кандидата окремо, з використанням засобів телекомунікаційного зв'язку або електронної пошти.

Відмова кандидата від проходження психофізіологічного дослідження з використанням поліграфа є підставою для припинення розгляду його кандидатури на посаду в Державне бюро розслідувань.

Результати такого дослідження подаються до Конкурсної комісії у вигляді рекомендацій, що мають імовірнісний характер і використовуються як додаткове джерело інформації для формування цілісного уявлення про кандидата.

Наступним етапом прийняття на службу в Державне бюро розслідувань є проходження співбесіди, яка проводиться з метою оцінки відповідності професійної компетентності кандидата встановленим вимогам, які не були оцінені на попередніх етапах конкурсу та проводиться відповідною Конкурсною комісією, діяльність якої регламентована Типовим положенням про конкурсну комісію Державного бюро розслідувань. До її роботи також можуть бути залучені експерти, спеціалісти, інші працівники Державного бюро розслідувань, які володіють спеціальними професійними знаннями тощо. Її проведення може фіксуватися за допомогою відео-та/або аудіотехнічних засобів, про що кандидата обов'язково інформують до початку її проведення. До співбесіди допускаються кандидати, які успішно пройшли етапи кваліфікаційного іспиту [164].

Наступним етапом прийняття на службу в Державне бюро розслідувань є *визначення результатів Конкурсу*, під час якого Конкурсна комісія обирає переможця на кожну окрему посаду через відкрите голосування. Переможцем Конкурсу вважається кандидат, який набрав найбільшу кількість голосів. Конкурсна комісія може визначити другу та третю особу з числа кандидатів, що брали участь у Конкурсі на відповідну посаду, які можуть бути призначені на цю посаду протягом року у разі непризначення на посаду переможця Конкурсу або його звільнення (переведення) після призначення. У такому випадку друга та третя особа з числа кандидатів по чергово вважаються переможцями Конкурсу на відповідну посаду [125].

У результаті проведення конкурсу Конкурсна комісія може ухвалити одне з таких рішень: про визначення переможця, про відсутність переможця або про визнання Конкурсу таким, що не відбувся через відсутність кандидатів. Члени комісії голосують індивідуально, керуючись власною оцінкою, сформованою за підсумками співбесіди. У разі рівної кількості голосів проводиться додаткове

обговорення; якщо після нього голоси залишаються рівними, вирішальним є голос голови комісії [84].

Рішення щодо переможця фіксується в протоколі засідання. За результатами конкурсу Комісія подає суб'єкту призначення кандидатуру переможця, а також другої і третьої за рейтингом осіб, які можуть бути призначені на відповідну посаду протягом року в разі неможливості призначення переможця.

Проте, незважаючи на сформовану нормативно-правову базу, у практичній площині виникає низка проблемних аспектів, які впливають на ефективність і якість добору кадрів до Державного бюро розслідувань.

По-перше, одним із ключових недоліків є надмірна складність та тривалість конкурсних процедур. Формалізовані та багатоступеневі процедури, що охоплюють різноманітні тестування, оцінки, співбесіди та експертні перевірки, значно подовжують час від оголошення конкурсу до фактичного прийняття кандидата на службу. Це негативно позначається на оперативності комплектування кадрового складу, що є критично важливим для правоохоронного органу, який має швидко реагувати на нові виклики.

По-друге, у законодавстві недостатньо деталізовані та стандартизовані критерії оцінки професійної та моральної придатності кандидатів. Відсутність чітких методологічних підходів і уніфікованих процедур інтерпретації результатів конкурсів створює сприятливе середовище для суб'єктивізму і потенційних корупційних ризиків під час відбору. Це негативно впливає на об'єктивність і справедливість процесу.

По-третє, існує проблема недостатньої прозорості процедури прийняття на службу. Відсутність ефективного механізму надання обґрунтованих пояснень рішень конкурсних комісій ускладнює для кандидатів можливість оскаржувати результати конкурсів і підриває рівень довіри суспільства до Державного бюро розслідувань як правоохоронного органу.

По-четверте, чинна нормативна база не повною мірою враховує сучасні технологічні можливості та соціальні виклики, що потребують більш гнучких та інноваційних підходів до добору кадрів. Зокрема, не використовується потенціал

автоматизованих систем оцінювання, які могли б оптимізувати процес відбору та підвищити його якість.

По-п'яте, побутує недовіра до поліграфічних досліджень, у результаті яких поліграф використовується як засіб додаткової оцінки, але відсутність єдиних стандартів інтерпретації його результатів знижує довіру до цього етапу.

По-шосте, наявна кадрова плінність, яка виникає після проходження конкурсу й призначення на посаду, зберігається високий рівень звільнень, що свідчить про неузгодженість очікувань кандидатів і реальних умов служби.

З метою подолання вказаних проблем і підвищення ефективності нормативного врегулювання прийняття на службу в Державне бюро розслідувань, необхідно впровадити низку вдосконалень.

Передусім потрібно оптимізувати процедури проведення конкурсів, встановивши раціональні часові межі та використовуючи сучасні електронні платформи для попереднього відбору кандидатів. Це дозволить скоротити тривалість процедур та підвищити оперативність комплектування органу кадрами.

Також важливим кроком є розробка та впровадження стандартизованих, науково обґрунтованих критеріїв оцінки кандидатів, що базуються на міжнародних стандартах і найкращих практиках. Це допоможе знизити ризики суб'єктивізму, посилить об'єктивність і справедливість конкурсного відбору.

Окрім того, необхідно забезпечити більш високий рівень прозорості та підзвітності конкурсних процедур через упровадження обов'язкового публічного обґрунтування прийнятих рішень та створення ефективних механізмів оскарження, що підвищить довіру громадськості до Державного бюро розслідувань.

Зрештою варто впровадити інноваційні технології в процес добору кадрів, зокрема автоматизовані системи управління персоналом, штучний інтелект для попередньої оцінки резюме, а також сучасні методики психологічного тестування. Це сприятиме підвищенню якості кадрового складу та адаптації Державного бюро розслідувань до викликів сьогодення.

Саме тому з метою підвищення ефективності та легітимності конкурсної процедури в Державному бюро розслідувань, доцільно вжити таких заходів: а) забезпечення інституційної незалежності конкурсних комісій, до складу яких доцільно було б залучати представників громадськості, науковців та міжнародних експертів; б) удосконалення критеріїв оцінювання, під час якого необхідно було б впроваджувати комплексні методики оцінки, що охоплюють тестування на логіку, ситуаційні завдання, психологічні оцінки та перевірку на доброчесність; в) законодавче регулювання прозорості процедур, при якому необхідно передбачити обов'язкову публікацію протоколів засідань, рейтингів кандидатів та мотивованих рішень конкурсних комісій; г) здійснення стандартизації поліграфічного тестування, методики якого необхідно законодавчо унормувати, визначення обсягів та порядку використання поліграфа як інструменту оцінювання доброчесності; ґ) створення незалежного органу моніторингу конкурсів як відповідного суб'єкта, котрий міг би здійснювати аудит процесу відбору кадрів на відповідність нормам законодавства та принципам доброчесності; д) проведення післякадрового моніторингу за допомогою запровадження системи постконкурсного супроводу (адаптаційних програм, менторства, періодичного оцінювання), що дозволить зменшити плинність кадрів та зміцнити інституційну сталість тощо.

Отже, процес прийняття на службу до Державного бюро розслідувань має стратегічне значення для формування професійного, доброчесного та стійкого до зовнішнього впливу складу правоохоронців. Його подальше вдосконалення потребує інституційних змін, підвищення прозорості, використання сучасних інструментів оцінювання та чіткого дотримання принципів верховенства права. Лише в такий спосіб можна забезпечити ефективне функціонування Державного бюро розслідувань як незалежного органу правосуддя.

2.2. Умови проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань

Подальший розвиток демократичних інституцій в Україні та активна інтеграція в європейський правовий і політичний простір зумовлюють зростання вимог до професійної компетентності, етичних стандартів і ефективності діяльності працівників Державного бюро розслідувань. У контексті адаптації національного законодавства до європейських норм та стандартів, зокрема в сфері прав людини, забезпечення верховенства права та прозорості правоохоронної діяльності, особливого значення набуває якість проходження служби в зазначеному органі. Усі ці чинники актуалізують необхідність ґрунтовного наукового аналізу та осмислення організаційно-правових аспектів проходження служби в Державному бюро розслідувань. Такий підхід є важливим для вдосконалення законодавчої бази, підвищення ефективності кадрової політики, запровадження механізмів оцінювання результатів службової діяльності та формування інституційної спроможності Бюро відповідати на сучасні виклики у сфері правопорядку та боротьби з корупцією.

Актуальність публічної служби в умовах сучасного розвитку держави зумовлена необхідністю ефективного функціонування державного апарату, забезпечення належного рівня обслуговування громадян, а також реалізації стратегічних цілей державної політики. В умовах реформування системи державного управління публічна служба постає ключовим чинником забезпечення стабільності, легітимності влади та довіри населення до державних інституцій. Зростання вимог до якості управлінських рішень, прозорості діяльності органів влади, підвищення ефективності використання бюджетних коштів і впровадження цифрових технологій у державне управління додатково підсилюють значущість висококваліфікованого публічного управлінського персоналу [156].

Зміст публічної служби полягає у професійній діяльності осіб, які займають посади в органах державної влади або місцевого самоврядування, з метою реалізації функцій і завдань держави. Основними принципами публічної служби є верховенство права, відкритість, політична нейтральність, доброчесність,

професіоналізм, орієнтація на потреби громадян. Публічна служба охоплює широке коло завдань: від розроблення нормативно-правових актів і координації діяльності державних органів до реалізації конкретних соціальних програм і адміністративних послуг. Вона охоплює як адміністративну, так і аналітичну, експертну, консультативну діяльність, спрямовану на досягнення суспільного блага [156].

Особливості проходження публічної служби регламентуються чинним законодавством, зокрема Законами України «Про Державне бюро розслідувань» та «Про державну службу». До особливостей належить конкурсна основа прийому на службу, обов'язкове дотримання кваліфікаційних вимог, проходження спеціальної перевірки, оцінювання результатів службової діяльності, можливість кар'єрного зростання на основі заслуг, а також дисциплінарну відповідальність у разі порушення службових обов'язків. Важливою є система навчання та підвищення кваліфікації службовців, яка сприяє безперервному професійному розвитку. Також значущим елементом проходження публічної служби є дотримання етичного кодексу, що регламентує норми поведінки службовців у взаємодії з громадянами та іншими суб'єктами [156].

Отже, проходження публічної служби є невід'ємною складовою демократичного суспільства та ефективного державного управління. Його актуальність постійно зростає в контексті суспільних викликів, глобалізаційних процесів та потреби у формуванні професійного, відповідального та відкритого до змін публічного управління.

Необхідно зазначити те, що проходження публічної служби – це тривалий та поетапний процес, що розпочинається з виникнення публічно-службових правовідносин, зокрема з моменту призначення особи на відповідну посаду в системі публічної служби. Цей процес охоплює такі етапи, як службове просування, ротація, оцінювання результатів службової діяльності, проходження атестації та завершується припиненням відповідних правовідносин. У межах функціонування системи державного управління кожен із цих етапів потребує належного нормативно-правового регулювання, що забезпечує правову визначеність та стабільність службових процедур [157].

Проходження державної служби, як окремого виду публічної служби, є складною юридичною процедурою, кожен компонент якої детально врегульований чинним законодавством. У науковому дискурсі зберігається дискусійність щодо особливостей регулювання правовідносин, що виникають у процесі проходження служби, оскільки вони мають комплексний характер і водночас підпадають під дію як норм адміністративного, так і трудового права. Така дуальність правового регулювання ускладнює правозастосовну практику, особливо в умовах воєнного стану, коли багато норм, розрахованих на мирний час, виявилися неадаптованими до надзвичайних умов. З початком повномасштабної війни виникла об'єктивна необхідність перегляду низки положень законодавства щодо проходження публічної служби з урахуванням специфіки функціонування органів влади в умовах надзвичайної ситуації, що вимагає подальшого наукового осмислення та нормативного вдосконалення [157].

Варто наголосити, що Р. Біла-Тіунова, Ю. С. Даниленко, Р. В. Негара формулюють проходження державної служби як сукупність елементів, які забезпечують державному службовцеві виконання завдань і функцій держави під час здійснення державної служби [12]. Визначення, запропоноване Р. Білою-Тіуною, Ю. С. Даниленком та Р. В. Негарою, відображає функціонально-орієнтований підхід до розуміння цього правового явища. Такий підхід акцентує увагу на змістовному аспекті проходження служби, розглядаючи його не лише як юридичну процедуру, а як комплекс взаємопов'язаних дій і механізмів, що спрямовані на ефективне виконання державних функцій. Позитивними сторонами визначення є його системність, яка підкреслює, що проходження служби не є одноразовим актом, а передбачає низку послідовних елементів; функціональний акцент, який пов'язується з реалізацією завдань і функцій держави, що відповідає сучасним підходам до діяльності публічного службовця, а також присутня чітка орієнтація на результат, при якій робиться наголос на досягнення цілей державної служби, а не лише на формальних процедурах. Попри це у трактуванні немає вказівки на юридичну природу відносин, оскільки визначення не містить чіткого

розмежування адміністративно-правових та трудових аспектів проходження служби, а також немає структурних елементів такого проходження.

Д. М. Бахрах небезпідставно вважає, що проходження державної служби – це динаміка службового статусу особи, яка займає державну посаду, тобто процес перебування на посаді, її службова кар'єра [10, с. 25]. Визначення, запропоноване Д. М. Бахрахом, репрезентує концепцію індивідуалізованого (персоніфікованого) підходу до правової природи державної служби. У зазначеному підході центральним елементом є службовий статус державного службовця, який зазнає змін упродовж його професійного шляху в межах системи державного управління. На наш погляд, позитивним внеском у науку є те, що він справедливо підкреслює змінність і процесуальність проходження служби, яка охоплює переміщення, підвищення, атестацію, зміну повноважень тощо. Також важливий акцент зроблено на кар'єрному розвитку, який є ключовим інструментом формування професійного апарату публічної адміністрації. У трактуванні наявний людиноцентристський напрям, оскільки дослідник розглядає державну службу не тільки як інституційне явище, а й як індивідуальну траєкторію службовця, що відповідає сучасним підходам до управління персоналом.

С. І. Нечипоренко визначає проходження державної служби як систему дій та організаційних заходів, які спрямовані на реалізацію принципу рівного доступу до державної служби, визначають порядок і підстави прийняття на державну службу, випробовування, виконання посадових повноважень, заохочення та застосування дисциплінарних стягнень, присвоєння класних чинів, проведення конкурсів, атестацій, а також припинення державної служби [85, с. 19]. Визначення проходження державної служби, запропоноване С. І. Нечипоренком, є концептуально виваженим, оскільки відображає комплексний характер цього процесу як системи правових та організаційних заходів, що охоплюють усі ключові стадії службової діяльності. Такий підхід забезпечує цілісне розуміння проходження служби як регламентованої послідовності дій – від вступу до звільнення – з урахуванням принципу рівного доступу до державної служби, що відповідає європейським стандартам публічного адміністрування. Водночас наголос на

конкурсності, атестації, заохоченнях і дисциплінарній відповідальності свідчить про інтеграцію механізмів професійного відбору та управління якістю кадрового складу. Це дозволяє розглядати проходження служби не лише як кар'єрний шлях особи, а як елемент державної кадрової політики, зорієнтованої на ефективність, прозорість і добросесність публічного управління.

О. Ю. Оболенський зазначає, що проходження державної служби об'єднує норми, що визначають: формування кадрового резерву; вступ на державну службу; просування (переміщення) по службі; щорічну оцінку та атестацію; професійне навчання; підстави й способи припинення державної служби [90, с. 209]. Підхід О. Ю. Оболенського до визначення проходження державної служби є цілісним і структурно виваженим, оскільки охоплює всі ключові етапи службової кар'єри – від формування кадрового резерву до припинення державної служби. Така модель дозволяє розглядати проходження служби як системний процес, що базується на нормативно визначених процедурах та спрямований на забезпечення безперервного професійного розвитку державного службовця. Водночас додавання до переліку елементів щорічної оцінки, атестації та професійного навчання свідчить про орієнтацію на результативність і якість кадрового потенціалу публічної служби, що повністю відповідає вимогам сучасної адміністративної реформи та принципам належного врядування.

Поняття «проходження державної служби» потрібно чітко відмежовувати від поняття «просування по державній службі», оскільки ці терміни відображають різні за обсягом і змістом явища у сфері публічної служби. Проходження державної служби є більш широким за змістом і охоплює весь цикл перебування особи на державній посаді – від моменту призначення до припинення службових відносин, зокрема випробувальний термін, виконання службових обов'язків, оцінювання результатів діяльності, навчання, застосування заохочень і дисциплінарних заходів. Натомість просування по державній службі є лише окремим елементом цього процесу, який означає зміну службового статусу у результаті підвищення, переведення або переміщення в межах системи державної служби. Поєднання цих понять призводить до спрощення правової природи проходження служби й

унеможливиює точне застосування норм адміністративного права, які регулюють різні аспекти статусу державного службовця. Тому їх чітке розмежування є необхідним як для наукової доктрини, так і для практики публічного управління.

Важливо мати на увазі, що *просування по державній службі* – це стадія проходження державної служби, яка передбачає займання державним службовцем вищої посади або присвоєння вищого рангу. Просування по державній службі може мати місце за таких умов: а) наявності посади державної служби; б) відповідної професійної компетентності державного службовця [12].

С. Д. Дубенко та Н. Р. Нижник зазначали, що просування по службі відбувається в межах державних посад, категорій і рангів. У сукупності це складає службову кар'єру [37]. Визначення, запропоноване С. Д. Дубенко та Н. Р. Нижник, є обґрунтованим і відповідає системному підходу щодо розуміння інституційної природи державної служби. Авторки слушно акцентують, що просування по службі реалізується в межах посад, категорій та рангів, тобто в межах чітко структурованої ієрархії, закріпленої в законодавстві. Такий підхід дозволяє розглядати просування не як випадкове чи ізольоване кадрове рішення, а як формалізований і правовим чином урегульований процес, що має конкретну мету – забезпечення ефективного функціонування публічного апарату через заохочення та розвиток службового потенціалу.

Окрім того, акцент на зв'язку між просуванням і поняттям «службова кар'єра» дозволяє розглядати державну службу не лише як місце роботи, а як динамічний професійний шлях, орієнтований на зростання фаховості, управлінської відповідальності й ефективності. У сучасних умовах європейської інтеграції та впровадження принципів належного врядування, саме така модель просування – із прозорими правилами та орієнтацією на результат – є найбільш придатною для формування добросовісного, професійного та мотивованого корпусу публічних службовців.

В. Б. Авер'янов уважав, що службова кар'єра є складовою частиною правового інституту проходження державної служби [31]. Позиція В. Б. Авер'янова щодо розуміння службової кар'єри як складової частини правового інституту

проходження державної служби є обґрунтованою з огляду на концептуальну єдність нормативного регулювання, що охоплює всі етапи професійної діяльності державного службовця. Службова кар'єра не існує поза межами проходження державної служби, а становить її внутрішній динамічний компонент, який проявляється через послідовне зайняття посад вищого рівня, присвоєння рангів, здобуття нових повноважень та управлінського досвіду.

Інституційна природа проходження державної служби полягає в регламентації не лише формального перебування особи на посаді, а й у забезпеченні умов для її професійного зростання. З огляду на це, кар'єрне просування постає як правовий механізм реалізації принципів ефективності, результативності, меритократії та рівного доступу до служби. Саме тому службова кар'єра не є автономним поняттям, а інтегрується в правовий інститут проходження служби, з яким її поєднує спільна мета – формування якісного та стабільного кадрового потенціалу держави [17, с. 172].

О. І. Пархоменко-Кучевіл визначає просування по службі – це посадове просування державного службовця, досягнення відповідного статусу в професійній діяльності, займання певної посади, а також це свідомо вибраний та реалізований службовцем шлях посадового просування, прагнення до наміченого статусу (соціального, посадового, кваліфікаційного), що забезпечує професійне та соціальне самоствердження службовця відповідно до рівня його кваліфікації, зміна службового положення протягом певного часу. Просування може мати як позитивний характер (тоді його можна розглядати як кар'єру службовця [38]. Зокрема, кар'єра (італ. *carriera* – біг – життєвий шлях, терен) – просування у будь-якій сфері діяльності; досягнення популярності, слави, вигоди; позначення роду занять, професії; успішне просування вперед у тій чи іншій галузі (громадській, службовій, науковій, професійній) діяльності; професійне просування, професійне зростання, етапи сходження службовця до професіоналізму, перехід від одних рівнів, етапів, ступенів професіоналізму до інших як процес професіоналізації (від вибору професії, потім зміцнення професійних позицій, оволодіння майстерністю, творчість тощо) [38].

Визначення, запропоноване О. І. Пархоменко-Куцевіл, є комплексним і цінним з наукової точки зору, оскільки поєднує правовий, соціальний та психологічний виміри просування по службі. Такий підхід відображає сучасне розуміння публічної служби як не лише інституційного механізму управління, а й простору для професійної реалізації особистості. Авторка слушно підкреслює, що просування по службі – це не лише зміна посади чи рангу, а й усвідомлений і вмотивований процес, який відповідає кваліфікаційному рівню, кар'єрним очікуванням та ціннісним орієнтирам службовця. Водночас важливою є думка про соціальне і професійне самоствердження, яке забезпечується через досягнення певного статусу – адміністративного, посадового або кваліфікаційного. Також дослідниця справедливо акцентує на часовому аспекті кар'єрного зростання, тобто на його процесуальному характері. Це дозволяє трактувати просування як динаміку статусу в межах службового стажу, а не як разовий акт. Визнання позитивного характеру просування, як основи для формування кар'єри, також важливе, оскільки воно дозволяє розрізняти кар'єрне зростання як свідчення професійного успіху від інших типів переміщення, зумовлених, наприклад, адміністративною необхідністю чи реорганізацією. Отже, це визначення забезпечує вичерпне розуміння просування як елементу особистісного і професійного розвитку в системі державної служби, що відповідає сучасним вимогам публічного управління та концепції людиноцентризму в державній кадровій політиці.

Вважаємо за доцільне сформулювати власне визначення **«проходження державної служби»** як юридично та організаційно врегульований безперервний процес перебування особи в системі публічної служби, що охоплює весь цикл державно-службових відносин: від моменту призначення на посаду до припинення служби, зокрема реалізацію посадових повноважень, оцінювання, професійне навчання, дисциплінарну та матеріальну відповідальність, ротацію, підвищення кваліфікації та інші етапи службової діяльності, які забезпечують ефективне функціонування органів державної влади відповідно до принципів професіоналізму, доброчесності та політичної нейтральності. Водночас просування по державній службі – це структурний елемент проходження

державної служби, що полягає у зміні службового становища державного службовця в напрямі підвищення, яке може виявлятися у займанні вищої посади, зміні категорії чи рангу, розширенні функціональних обов'язків або підвищенні рівня відповідальності, і здійснюється на основі професійної компетентності, результатів оцінювання, кадрової потреби державного органу та з дотриманням принципу рівного доступу до служби.

Із запропонованого вище, вважаємо за доцільне, у межах власного дослідження надати авторське тлумачення категорії «проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» як врегульований нормами адміністративного права особливий вид публічно-службової діяльності, що полягає у поетапній реалізації особою наданого їй спеціального службового статусу в межах правоохоронного органу, зокрема вступ на службу, виконання владно-розпорядчих і правоохоронних повноважень, службове просування, оцінювання, застосування заходів заохочення та дисциплінарного впливу, а також припинення служби, і здійснюється на засадах законності, підпорядкованості, професіоналізму та забезпеченні гарантій службової стабільності й правового захисту.

Вважаємо за доцільне схарактеризувати порядок проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань, що регламентується положеннями відповідних Законів України: «Про державну службу», «Про Державне бюро розслідувань», Положенням про проходження служби, що затверджується Кабінетом Міністрів України, а також іншими чинними нормативно-правовими актами.

На зазначених осіб поширюється дія Дисциплінарного статуту Національної поліції України з урахуванням правових особливостей, визначених профільним законом. Дисциплінарна відповідальність державних службовців Державного бюро розслідувань реалізується згідно із Законом України «Про державну службу» з урахуванням законодавчих винятків і спеціальних норм, передбачених законом про Бюро [33].

На наш погляд, до структурних елементів проходження по державній службі в Державному бюро розслідувань належить:

а) виконання службових обов'язків (здійснення завдань і функцій відповідно до посади; дотримання професійної етики, службової дисципліни; дотримання вимог щодо конфлікту інтересів, доброчесності та прозорості);

б) атестація, оцінювання та контроль за результатами діяльності (щорічне оцінювання результатів службової діяльності; проведення службових атестацій; застосування заходів стимулювання або дисциплінарного впливу);

в) підвищення кваліфікації та професійна підготовка (обов'язкове навчання не рідше одного разу на два роки; перепідготовка (особливо для слідчих і оперативників); стажування в Україні та за кордоном (у межах міжвідомчої співпраці);

г) просування по службі (переведення на вищі або інші рівнозначні посади; присвоєння спеціальних звань та рангів державної служби; реалізація службової кар'єри відповідно до кваліфікації й заслуг);

д) дисциплінарна відповідальність (проведення дисциплінарних проваджень, накладення стягнень).

Вважаємо за доцільне здійснити характеристику зазначених елементів проходження державної служби в Державному бюро розслідувань.

Після видання наказу керівництва Державного бюро розслідувань про призначення особи на відповідну посаду в межах установленної штатної структури, відбувається офіційне набуття статусу працівника Державного бюро розслідувань, що є юридично значущим фактом, який знаменує початок проходження державної служби. Указаний етап є ключовим у процесі формалізації службових правовідносин між працівником і державним органом, оскільки лише з моменту оприлюднення та набуття чинності наказу про призначення особа набуває повноважень для здійснення передбачених законодавством функцій і обов'язків, властивих конкретній посаді. Така правова конструкція ґрунтується на принципах легітимності, правової визначеності та офіційного делегування повноважень,

закріплених як у Законі України «Про державну службу», так і в спеціальному Законі України «Про Державне бюро розслідувань».

Фактичний початок виконання обов'язків працівника починається після видання наказу, що слугує підтвердженням переходу від формального етапу комплектування кадрів до стадії реалізації повноважень на практиці, що насамперед актуалізує механізми службової відповідальності, етичної поведінки та дотримання антикорупційних стандартів. З огляду на специфіку завдань Державного бюро розслідувань, до яких належать розслідування тяжких злочинів, забезпечення незалежності та ефективності досудового слідства, виконання службових функцій має відбуватися винятково в межах правового статусу, набутого згідно з офіційною процедурою призначення [157].

Отже, початок виконання обов'язків працівником Державного бюро розслідувань після видання відповідного наказу є не лише організаційно-правовою дією, але й фактом набуття службово-правового статусу, що відкриває доступ до реалізації державної функції в межах компетенції органу та вимагає високого рівня професійної підготовки, правосвідомості та відповідальності.

Державне бюро розслідувань, як спеціально уповноважений правоохоронний орган, здійснює свою діяльність у межах кримінального провадження, керуючись нормами чинного законодавства. Його посадові особи наділені широким колом повноважень, що охоплює проведення як гласних, так і негласних оперативно-розшукових та слідчих (розшукових) дій з метою виявлення, попередження, припинення та розслідування кримінальних правопорушень, які належать до підслідності Бюро. На законних підставах та у встановленому порядку вони безоплатно отримують інформацію з державних і місцевих реєстрів, баз даних та інформаційних систем, зокрема таку, що містить обмежений доступ, з обов'язковим дотриманням законодавства про захист персональних даних. У межах виявлення необґрунтованих активів та збору доказів їх необґрунтованості Бюро має право отримувати дані про банківські операції, рахунки, вклади, а також інформацію від фінансових установ, за погодженням з Генеральним прокурором. Також працівники Бюро мають право на здійснення невідкладних заходів, зокрема використання

приватного транспорту, проведення фото-, відеозйомки, дактилоскопії затриманих осіб, застосування спеціальних засобів і фізичного впливу. Державне бюро розслідувань також активно взаємодіє з фізичними особами, залучає фахівців на договірних засадах, проводить науково-практичні заходи, створює та використовує інформаційні системи оперативного обліку, а також реалізовує функції щодо арешту, зберігання і можливої конфіскації активів у межах своєї компетенції. Зазначені інструменти забезпечують комплексне виконання покладених на Бюро завдань та сприяють ефективному захисту правопорядку й інтересів держави в умовах сучасних викликів [109].

Дотримання професійної етики працівниками Державного бюро розслідувань є невід'ємною складовою ефективного, легітимного та суспільно визнаного функціонування зазначеного правоохоронного органу та реалізації власних повноважень. Професійна етика в діяльності працівників Бюро забезпечує дотримання принципів законності, неупередженості, доброчесності, поваги до прав і свобод людини, а також недопущення зловживань владою чи службовим становищем. Особлива увага приділяється об'єктивності під час проведення досудового розслідування, уникненню конфлікту інтересів, захисту інформації з обмеженим доступом та недопущенню впливу політичних, особистих чи комерційних чинників на службову діяльність [106].

З огляду на високий рівень довіри, який суспільство делегує Державному бюро розслідувань, саме етична поведінка працівників стає визначальною для підтримання авторитету інституції, забезпечення її репутаційної стійкості та зміцнення верховенства права. Етичні стандарти реалізуються як через нормативне регулювання (наприклад, Кодекс етики державного службовця, внутрішні положення Державного бюро розслідувань), так і через постійну етичну освіту, контроль, дисциплінарну відповідальність і приклади належної поведінки з боку керівного складу. Отже, дотримання професійної етики в Державному бюро розслідувань не є формальністю, а виступає засобом забезпечення якісного виконання публічних функцій, підвищення громадської довіри та запобігання корупційним проявам [106].

Працівник Бюро повинен вживати всіх можливих заходів щодо недопущення виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів, повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли він дізнався чи повинен був дізнатися про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника, а також підрозділ внутрішнього контролю. Працівник Державного бюро розслідувань повинен утримуватися від вчинення дій чи прийняття рішень в умовах наявності потенційного чи реального конфлікту інтересів. Керівник працівника Бюро приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів свого підлеглого працівника протягом двох робочих днів після виявлення чи отримання повідомлення з будь-якого джерела про наявність підлеглої особи реального чи потенційного конфлікту інтересів. Керівник працівника Бюро не може прямо чи опосередковано спонукати підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності на користь своїх приватних інтересів або інтересів третіх осіб. Працівник Бюро не може використовувати службові повноваження чи службове становище з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб; не може займатися іншою оплачуваною роботою (окрім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю. Працівник Державного бюро розслідувань не може входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядових рад підприємств або організацій, що мають на меті одержання прибутку. Працівник Бюро зобов'язаний повідомити Директора Бюро та підрозділ внутрішнього контролю про близьких осіб, які працюють у Бюро, коло яких визначено Законом України «Про запобігання корупції» [106].

Атестація працівників Державного бюро розслідувань є важливим механізмом забезпечення відповідності кадрового складу професійним, діловим, моральним та етичним вимогам, що висуваються до осіб, які здійснюють правоохоронні функції. Вона слугує засобом оцінювання рівня професійної компетентності, ефективності виконання посадових обов'язків, дотримання стандартів службової дисципліни та етики, а також виявлення потенціалу для кар'єрного зростання.

Процедура атестації у Державному бюро розслідувань здійснюється відповідно до нормативно-правових актів, зокрема положень Закону України «Про державну службу», спеціальних положень про проходження служби в Бюро, а також внутрішніх документів, що регламентують порядок проведення атестації. Атестаційні комісії формуються з урахуванням принципів неупередженості, професіоналізму та об'єктивності. У процесі оцінювання беруться до уваги результати службової діяльності, показники особистої ефективності, дотримання законодавства, дисциплінарної відповідальності, професійна підготовка, здатність до командної роботи та етична поведінка [119].

Атестація має як стимулюючий, так і регулюючий характер: за її результатами може бути прийнято рішення про заохочення, продовження перебування на посаді, переведення, направлення на підвищення кваліфікації або, за наявності підстав, звільнення. Отже, атестація працівників Державного бюро розслідувань є важливим інструментом кадрового контролю, забезпечення професійної відповідності та підтримання належного рівня державної служби в органі, покликаному боротися з найтяжчими злочинами [112].

Заохочення державних службовців у Державному бюро розслідувань є важливою складовою системи стимулювання ефективної службової діяльності, яка спрямована на підвищення професіоналізму, ініціативності, сумлінності та відповідальності персоналу. Заохочення виконує функцію позитивного зворотного зв'язку, визнаючи високі результати праці, сумлінне виконання посадових обов'язків, зразкову поведінку та дотримання службової етики. Такий підхід відповідає принципам управління людськими ресурсами у сфері публічної служби, де головним завданням є формування мотиваційної моделі, здатної забезпечити якісне виконання функцій органу. Правовою основою застосування заходів заохочення є законодавство про державну службу, внутрішні нормативні акти Державного бюро розслідувань. Основними формами заохочення є оголошення подяки, нагородження почесною грамотою, присвоєння дострокового рангу, надання цінних подарунків або премій, що засвідчують публічне визнання заслуг службовця. Запровадження прозорого, справедливого і об'єктивного механізму

заохочення у Державному бюро розслідувань сприяє формуванню позитивного морально-психологічного клімату в колективі, підвищенню рівня службової дисципліни та ефективності функціонування органу загалом. У контексті сучасних викликів державного управління, система заохочень також виконує роль важливого інструменту збереження та розвитку кадрового потенціалу Державного бюро розслідувань, що має особливе значення для інституції, яка здійснює кримінальні провадження щодо найбільш суспільно небезпечних правопорушень [112].

Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників Державного бюро розслідувань упродовж усього періоду проходження служби є ключовими чинниками забезпечення ефективної діяльності зазначеного органу, зважаючи на його особливий статус та завдання у сфері кримінального правосуддя. Згідно з чинним законодавством, працівники Державного бюро розслідувань зобов'язані регулярно, не рідше одного разу на два роки, проходити обов'язкове підвищення кваліфікації, а ті, хто безпосередньо залучений до розслідування кримінальних правопорушень, проходять спеціальну перепідготовку, зокрема за міжнародними програмами, включно закордонне стажування [120].

Система професійного розвитку в Державному бюро розслідувань реалізується через поєднання формального навчання, тренінгів, тематичних семінарів, курсів з антикорупційної діяльності, правозастосовної практики, новітніх методів досудового розслідування, а також з удосконалення комунікативних, аналітичних та управлінських навичок. Окрему увагу приділено адаптації службовців до змін у законодавстві, технологіях та стандартах діяльності, що є актуальним з огляду на динамічні трансформації правової системи України [120].

Професійна підготовка здійснюється у співпраці з Національною школою суддів, Національною академією прокуратури, навчальними центрами Міністерства внутрішніх справ, а також у межах міжнародних проєктів технічної допомоги. Такий підхід забезпечує відповідність компетентностей працівників Державного бюро розслідувань сучасним вимогам, сприяє їх професійному зростанню, зміцненню інституційної спроможності органу та підвищенню довіри громадськості до його діяльності. Підвищення кваліфікації впродовж усієї служби не лише

гарантує належне виконання функціональних обов'язків, а й створює умови для ефективного просування по службі та формування професійної кар'єри в межах органу [120].

Підвищення професійного рівня працівників Бюро є обов'язковим і здійснюється не рідше ніж один раз на два роки. Співробітники, які безпосередньо займаються виявленням, розкриттям і розслідуванням кримінальних правопорушень, що належать до підслідності Державного бюро розслідувань, проходять спеціалізовану перепідготовку або підвищення кваліфікації, зокрема за міжнародними програмами [112].

Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації осіб рядового та начальницького складу за відповідними спеціальностями (спеціалізаціями) здійснюються у закладах освіти. Вимоги до рівня фахової підготовки осіб рядового та молодшого начальницького складу визначаються стандартами професійної освіти. Вимоги до рівня підготовки осіб середнього і старшого начальницького складу Державного бюро розслідувань визначаються стандартами вищої освіти за відповідними спеціальностями. Особа рядового та начальницького складу може вступати без відриву від служби (за вечірньою або заочною формою здобуття освіти) до закладів вищої освіти. Підвищення кваліфікації осіб рядового та начальницького складу з метою забезпечення успішного виконання завдань за призначенням проводиться, як правило, у відповідних закладах освіти та безпосередньо в органах чи підрозділах Державного бюро розслідувань під час службової підготовки у робочий час [121].

Просування по службі охоплює переведення на вищі або інші рівнозначні посади; присвоєння спеціальних звань та рангів державної служби; реалізацію службової кар'єри відповідно до кваліфікації й заслуг тощо.

Просування по службі та переведення працівників Державного бюро розслідувань є однією з ключових форм реалізації інституту проходження державної служби, що забезпечує розвиток кар'єри, підвищення відповідальності та ефективності діяльності персоналу.

У науково-правовому контексті просування по службі розглядається як системна і послідовна зміна службового статусу особи, яка супроводжується переходом на іншу посаду в межах Державного бюро розслідувань, що передбачає вищий рівень складності завдань, розширення повноважень та, зазвичай, підвищення в категорії посад або рангів. Відповідно до ст. 30 Закону України «Про державну службу» [112], просування по службі – це переведення державного службовця на вищу посаду в межах однієї категорії або до вищої категорії посад. Це положення поширюється і на працівників Бюро, які займають посади державної служби.

У межах Державного бюро розслідувань просування по службі здійснюється на основі таких принципів: професіоналізму і компетентності – кожен кандидат має відповідати кваліфікаційним вимогам до нової посади; прозорості та об'єктивності – переведення на вищу посаду відбувається за результатами оцінювання службової діяльності, конкурсу або ротації; службової кар'єри – передбачає вертикальне (до вищої посади) та горизонтальне (з розширенням функціоналу) просування; законності – дотримання норм Закону України «Про Державне бюро розслідувань», Закону України «Про державну службу» та відповідних підзаконних актів.

Також просування по службі в Державному бюро розслідувань є інструментом мотивації персоналу, адже пов'язується з підвищенням матеріального забезпечення, набуттям нового рангу (згідно зі статтею 39 ЗУ «Про державну службу») [112], а також надає можливість реалізації особистісного та професійного потенціалу в межах єдиної структури. Отже, просування по службі в Державному бюро розслідувань – це не лише адміністративний механізм, а важлива складова кадрової політики, що забезпечує стабільність, спадкоємність, підвищення ефективності державного управління в сфері кримінального правосуддя.

Державні службовці можуть бути переведені у системі Державного бюро розслідувань за їхньою згодою без обов'язкового проведення конкурсу на іншу нижчу або рівнозначну вакантну або тимчасово вакантну посаду, за умови їх відповідності кваліфікаційним вимогам та критеріям професійної придатності для

відповідної посади, у порядку, визначеному Законом України «Про державну службу» [112].

Особи рядового і начальницького складу можуть бути переведені у системі Державного бюро розслідувань, зокрема з територіального управління до центрального апарату Державного бюро розслідувань, за їхньою згодою без обов'язкового проведення конкурсу на іншу нижчу або рівнозначну вакантну або тимчасово вакантну посаду, за умови їх відповідності кваліфікаційним вимогам та критеріям професійної придатності для відповідної посади. Переведення осіб рядового і начальницького складу може здійснюватися за їхньою ініціативою, ініціативою прямих керівників (начальників), керівників інших закладів, установ системи Державного бюро розслідувань, які порушили питання про переведення [109].

Невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків державним службовцем, а також порушення етичних норм і службової дисципліни працівниками Державного бюро розслідувань тягнуть за собою дисциплінарну відповідальність відповідно до чинного законодавства. Підставою для притягнення є дисциплінарний проступок, який охоплює вчинення дій або бездіяльність, що порушують обов'язки, встановлені законом, посадовою інструкцією та іншими нормативними актами. До дисциплінарних проступків належать, зокрема, порушення присяги, етики, внутрішнього розпорядку, невиконання наказів, прогул, поява на службі в нетверезому стані, використання повноважень у власних інтересах, а також інші порушення, що не містять кримінального чи адміністративного складу. Відповідальність має строкові межі: не пізніше шести місяців з моменту виявлення проступку та не більше року з дня його вчинення.

Матеріальна відповідальність працівників Державного бюро розслідувань базується на принципі відшкодування збитків, завданих державі внаслідок їхньої неправомірної або необережної поведінки під час виконання службових обов'язків. Працівники Державного бюро розслідувань зобов'язані нести відповідальність за шкоду, заподіяну внаслідок недбалості, порушення правил експлуатації майна, незаконних дій чи рішень, що призвели до матеріальних втрат

державного або комунального майна. Законодавство передбачає, що така відповідальність виникає лише за умови наявності прямого причинного зв'язку між діями працівника та заподіяною шкодою, а також доказової бази щодо вини. Відповідальність може реалізовуватись у формі повного або часткового відшкодування збитків, водночас враховуються обставини справи, ступінь вини, а також можливі пом'якшувальні фактори. Матеріальна відповідальність є невід'ємною складовою системи забезпечення належного виконання службових функцій у Державному бюро розслідувань, сприяючи підвищенню рівня дисципліни та запобіганню зловживанням у сфері публічної служби.

До державного службовця Бюро може бути застосовано одне із дисциплінарних стягнень – зауваження, догана, попередження про неповну службову відповідність або звільнення з посади. Звільнення є винятковим заходом і застосовується лише у випадках тяжких або систематичних порушень. Такий механізм дисциплінарної відповідальності забезпечує дотримання високих стандартів службової поведінки та ефективність державної служби [112].

Підсумовуючи викладене, потрібно констатувати, що проходження служби в Державному бюро розслідувань становить комплексну правову й організаційну категорію, яка охоплює всі етапи службової діяльності працівника – від моменту відбору, призначення та переведення (переміщення) на посадах. Служба в Бюро має чітко визначену правову регламентацію, зокрема конкурсне призначення, присягу, оцінювання результатів службової діяльності, просування по службі, професійний розвиток, застосування заходів заохочення чи відповідальності тощо.

Ці етапи забезпечують динамічний розвиток професійної кар'єри працівників Державного бюро розслідувань, сприяють формуванню високопрофесійного кадрового складу, здатного ефективно реалізовувати функції з виявлення, розкриття та розслідування кримінальних правопорушень. Водночас особлива увага приділяється принципам законності, політичної нейтральності, доброчесності, прозорості процедур та об'єктивності оцінювання результатів службової діяльності.

Вважаємо за доцільне запропонувати власне визначення категорії «просування по службі в Державному бюро розслідувань» як однієї зі складових проходження державної служби, що являє собою свідомо обраний і нормативно закріплений процес кадрового зростання працівника, що виражається в зайнятті більш високих посад, зміні рангу, присвоєнні спеціальних звань, розширенні обсягу повноважень і підвищенні відповідальності, з урахуванням професійної компетентності, результатів службової діяльності, моральних якостей, а також інституційних потреб і кадрової політики Державного бюро розслідувань.

2.3. Підстави припинення служби в Державному бюро розслідувань

Проходження державної служби охоплює всі ключові етапи професійного становлення та реалізації службовця в системі публічного управління. Це, зокрема, прийняття на посаду через конкурсну процедуру, адаптація до умов служби, виконання посадових обов'язків відповідно до встановлених стандартів, проходження службових перевірок, підвищення кваліфікації, ротація та просування по службі, а також щорічне чи періодичне оцінювання результатів службової діяльності. Усі зазначені складові забезпечують ефективність державної служби, сприяють формуванню професійного корпусу державних службовців та підвищують рівень довіри громадян до державних інституцій.

Проте, незалежно від тривалості служби, досягнень чи особливостей займаної посади, кожен службовець рано чи пізно стикається із завершенням своєї кар'єри на державній службі. Неминучим завершальним етапом цього процесу є припинення державної служби, яке може відбуватися з різних підстав: за ініціативою самого службовця (наприклад, у зв'язку з виходом на пенсію чи зміною професійної діяльності), за рішенням роботодавця (наприклад, у разі реорганізації чи скорочення), за порушення дисципліни або у зв'язку із досягненням граничного віку перебування на службі.

Саме на цьому етапі реалізуються важливі положення адміністративного та трудового законодавства, які забезпечують правову визначеність, гарантії соціального захисту, а також дозволяють уникнути зловживань з боку як службовців, так і органів, що їх призначають. Належне оформлення припинення служби є не лише формальністю, а й підтвердженням законності та прозорості дій сторін [49].

Тому логічним і необхідним продовженням вивчення проходження державної служби є глибоке дослідження її припинення – з урахуванням усіх правових, етичних та практичних аспектів. Це дозволяє краще зрозуміти не лише механізми регулювання відносин у сфері державної служби, а й забезпечити стабільність та безперервність функціонування публічного сектору загалом [127].

Актуальність питання щодо припинення державної служби зумовлена низкою об'єктивних та суб'єктивних факторів, які впливають на функціонування державного апарату в сучасних умовах.

По-перше, державна служба є динамічним інститутом, де постійно відбуваються зміни, як у правовому регулюванні, так і в суспільних запитах до ефективності та доброчесності публічних службовців. З огляду на це, припинення служби виступає не лише завершальним етапом кар'єри окремого працівника, а й важливим правовим механізмом оновлення, очищення та адаптації державного апарату до нових викликів [188].

По-друге, актуальність зростає на тлі реформ державного управління, оптимізації структури органів влади, скорочення штату, а також у контексті підвищеної уваги до питань етики, конфлікту інтересів та дисциплінарної відповідальності. Належне правове врегулювання підстав і порядку припинення державної служби є запорукою захисту прав державних службовців та ефективного функціонування державних інституцій [188].

У сучасних умовах трансформації системи публічного управління України питання припинення державної служби набуває особливої актуальності. Це зумовлено як потребою завершення службових відносин у правовому забезпеченні,

так і необхідністю гарантування законності, прозорості та стабільності у функціонуванні державного апарату.

Завершення кар'єри державного службовця є не лише індивідуальним юридичним фактом, а й інституційно значущим процесом, що впливає на ефективність органів державної влади, оновлення їхнього кадрового складу, забезпечення доброчесності та дотримання етичних стандартів. Особливої ваги ця проблематика набуває у діяльності правоохоронних органів, таких як Державне бюро розслідувань, де державна служба поєднується з посиленими вимогами до професіоналізму, дисципліни та моральної відповідальності [188].

Ст. 83–87 Закону України «Про державну службу» детально врегульовує підстави припинення служби, зокрема за ініціативою службовця або державного органу, внаслідок скорочення штату, порушення дисципліни, досягнення граничного віку, а також за результатами оцінювання [112].

Окрім цього, правові особливості організації та проходження служби в Державному бюро розслідувань, охоплюючи припинення повноважень, встановлено в Законі України «Про Державне бюро розслідувань» від 12 листопада 2015 року № 794-VIII, зокрема в частині, що стосується кадрового складу, статусу службовців та дисциплінарної відповідальності [109].

Окремі питання, не впорядковані спеціальними законами, регулюються нормами Кодексу законів про працю України, що застосовується до державної служби в частині, яка не суперечить спеціальному законодавству [49].

Окрім нормативно-правового аспекту, дослідження припинення державної служби має теоретичну значущість для розуміння змісту публічно-правових зобов'язань, взаємодії між державою та службовцем, а також забезпечення принципів верховенства права, правової визначеності та справедливості у трудових правовідносинах.

У контексті реформування державного управління, оптимізації кадрової політики, боротьби з корупцією та зловживаннями владою, вивчення процедур, підстав та наслідків припинення державної служби є необхідною умовою формування ефективної, професійної та доброчесної системи публічної служби.

Науково-аналітичні та практичні матеріали Національного агентства України з питань державної служби [49; 83] також підтверджують необхідність оновлення підходів до кадрових процедур, зокрема у сфері припинення служби.

Зважаючи на вищезазначене, дослідження інституту припинення державної служби, зокрема в органах із підвищеним рівнем юридичної відповідальності, таких як Державне бюро розслідувань, є необхідним з огляду на потребу в комплексному теоретико-практичному переосмисленні правових механізмів управління кар'єрою в державному секторі.

Вважаємо за доцільне, сформулювати поняття «припинення державної служби».

Ю. Г. Фаєр у своєму дисертаційному дослідженні дійшов висновку, що припинення державної служби – це відмова державного службовця від державно-службових повноважень або відмова суб'єкта призначення державному службовцю в державно-службових повноваженнях. Автор наголошує, що поняття «припинення державної служби» набуло певних особливостей і, перш за все, необхідності чіткої законодавчої регламентації як підстав такого припинення, так і процедури його здійснення. На відміну від припинення трудового договору, при припиненні державної служби сторони мають чітко дотримуватися законодавчих приписів і не мають права здійснювати припинення за взаємною домовленістю без відповідного правового визначення [167, с. 14].

Припинення державної служби визначається як юридичний факт, який означає завершення правовідносин між державним службовцем і державою (у особі відповідного державного органу) внаслідок настання визначених законом обставин або волевиявлення сторін.

Гришук А. Б. визначає припинення державної служби як завершальний етап проходження служби, що супроводжується утратою статусу держслужбовця, незалежно від того, чия це ініціатива – службовця чи органу [24]. Також він додає, що припинення виконує ключову роль щодо підтримки стабільності, безстроковості та мотиваційного аспекту держслужби. Отож, правовий статус державного

службовця припиняється незалежно від того, відбувається це за ініціативою державного службовця чи державного органу.

З метою узгодження наукових поглядів у частині припинення державної служби, вважаємо за доцільне надати авторське визначення **«припинення державної служби»**, під яким треба розуміти законодавчо встановлений інститут, що визначає порядок і підстави припинення правовідносин між службовцем та державою, супроводжується відмовою від повноважень і втратою статусу, та вимагає юридичного оформлення згідно з процедурою адміністративного й трудового права. Цей інститут виконує функцію кадрового оновлення, забезпечує правову визначеність та захистить гарантії сторін.

Зважаючи на специфічний характер діяльності Державного бюро розслідувань, потрібно надати авторську детермінанту **«припинення державної служби в Бюро»** як нормативно встановленої юридичної процедури, що означає остаточне розривання службово-правових стосунків між службовцем і Державним бюро розслідувань. Вона супроводжується втратою службовцем повноважень, правового статусу, а також припиненням нарахування заробітної плати та інших соціальних гарантій і відбувається за чітко встановленими законодавством підставами та у спосіб, що гарантує дотримання прав обох сторін. Правова природа цього інституту в Державному бюро розслідувань має загальні риси адміністративної процедури припинення служби, але з урахуванням специфіки діяльності правоохоронного органу та зобов'язань працівника щодо зберігання державної таємниці та етичної поведінки.

Основними особливостями припинення державної служби в Державному бюро розслідувань є такі: а) наявність законодавчо встановлених підстав, зокрема, досягнення пенсійного віку, стан здоров'я, втрата допуску, дисциплінарні, адміністративні або кримінальні підстави; б) офіційне оформлення рішенням Директора Бюро з дотриманням строків повідомлення та забезпечення права на оскарження [101]; в) втрата статусу держслужбовця, разом з повноваженнями та правами, зокрема, збереження зарплати, стажу, допусків та пенсійних прав; г) наявність процедурного захисту, включно з

дисциплінарною, судовою або адміністративною відповідальністю, з можливістю оскарження у складі кадрової або дисциплінарної комісії; д) публічна значущість кадрових рішень, оскільки працівники Бюро беруть участь у розслідуванні злочинів високопосадових осіб і діють в публічному полі тощо.

Отже, інститут припинення державної служби в Державному бюро розслідувань відіграє роль не просто процедурної норми, а системного сервісу захисту професійності, доброчесності й інституційної безпеки. Його чітка регламентація і належне дотримання мають вирішальне значення для довіри суспільства до правоохоронної системи та дотримання принципу верховенства права.

Необхідно звернути увагу на те, що з припиненням державної служби в Державному бюро розслідувань завершується і реалізація та виконання державним службовцем обов'язків, визначених Законом України «Про державну службу», «Про Державне бюро розслідувань», Постановою КМУ «Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» та його посадовою інструкцією.

Аналізуючи Закон України «Про державну службу», треба відзначити, що він є основоположним законодавчим актом у процедурі припинення державної служби, який містить правове положення щодо регулювання службових відносин у сфері припинення державної служби.

Так, ст. 83 зазначеного Закону встановлює перелік підстав, відповідно до яких вона припиняється, зокрема: 1) у разі втрати права на державну службу, або його обмеження; 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби; 3) за ініціативою державного службовця, або за угодою сторін; 4) за ініціативою суб'єкта призначення; 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін; 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку зі зміною її істотних умов; 7) у разі виходу державного службовця на пенсію, або досягнення ним 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом

України «Про очищення влади» [136]; 9) з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби [112] тощо.

Припинення служби в Державному бюро розслідувань є завершальним етапом проходження служби посадовими особами цього органу, що зумовлює припинення державно-службових правовідносин, встановлених у межах відповідної публічної діяльності. З правової точки зору таке припинення супроводжується втратою особою статусу посадової особи Державного бюро розслідувань, а отже, припиненням прав і обов'язків, що виникли внаслідок набуття цього статусу. Підстави припинення служби у Державному бюро розслідувань становлять юридичні факти – конкретні життєві обставини, з якими чинне законодавство прямо пов'язує необхідність розірвання державно-службових відносин. Звертає на себе увагу наявність у правовому регулюванні певної термінологічної неузгодженості: так, у Законі України «Про Державне бюро розслідувань» та в постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» одночасно використовуються поняття «звільнення із служби» та «припинення (розірвання) контракту». Ці поняття мають різну правову природу, що зумовлює відмінність як у підставах для їх застосування, так і в правових наслідках припинення служби, а отже, потребують чіткого розмежування у доктринальному й нормативному аспектах.

Відповідно до проведеного нормативно-правового аналізу ми бачимо, що основний Закон України «Про державну службу» формулює загальне трактування «припинення державної служби», що визначається родовою категорією відповідно до «звільнення із служби» й «припинення (розірвання) контракту».

Саме тому вважаємо за доцільне обґрунтувати сутність таких правових категорій як *«припинення державної служби»*, *«звільнення із служби»* і *«припинення (розірвання) контракту»*.

Отже, перейдемо до характеристики правових категорій, першою із яких є *«припинення державної служби»*.

Питання співвідношення понять «припинення державної служби» та «звільнення з посади державної служби» було предметом дослідження вітчизняних науковців, які обґрунтовано наголошували на їхній правовій відмінності. Зокрема, у працях фахівців стверджується, що припинення державної служби обов'язково охоплює звільнення з посади, оскільки припинення статусу державного службовця неможливе без залишення відповідної посади. Водночас звільнення з посади не є тотожним припиненню державної служби, оскільки не завжди супроводжується втратою державно-службового статусу. Наприклад, особу може бути звільнено з однієї посади у зв'язку з поновленням на ній попереднього працівника за рішенням суду, але при цьому вона може зберегти статус державного службовця й бути переведеною до іншого державного органу або призначеною на іншу посаду [105, с. 37]. Таке концептуальне розмежування має важливе значення для належного розуміння правових наслідків кадрових рішень у сфері публічної служби. У контексті чинного законодавства України, зокрема Закону України «Про державну службу» та відповідних підзаконних актів, ці поняття набувають додаткових змістових і процедурних відтінків, які потребують подальшого уточнення й поглиблення в межах нашого дослідження. Зважаючи на специфіку служби в окремих державних органах, таких як Державне бюро розслідувань, доцільно конкретизувати особливості правозастосування зазначених категорій у контексті специфічного правового режиму служби в Державному бюро розслідувань.

Звільнення зі служби є одним із ключових інститутів адміністративного права, який регламентує припинення трудових відносин між державним службовцем і державним органом, в якому він проходить службу. Науковці визначають звільнення зі служби як офіційний акт припинення державно-службових відносин, що може бути ініційований як з боку службовця, так і з боку адміністрації, і здійснюється на підставах, передбачених законодавством. Зокрема, І. Левадський підкреслює, що звільнення є важливим етапом кар'єрного шляху державного службовця, який фіксує припинення його права займати відповідну посаду в державному органі [68].

Правове регулювання звільнення передбачає чіткий перелік підстав, серед яких можуть бути як власне ініціатива службовця, так і обставини, пов'язані з рішеннями адміністрації або законодавчими вимогами [112]. Важливою особливістю звільнення є те, що воно не обов'язково тягне за собою припинення державної служби загалом, адже службовець може бути призначений на іншу посаду в тому самому або іншому державному органі, що підкреслює відмінність між поняттями «звільнення зі служби» і «припинення державної служби» [105, с. 37].

Отже, звільнення зі служби виступає як комплексний правовий механізм, що забезпечує належне регулювання завершення перебування особи на конкретній посаді в системі державної служби, водночас не позбавляючи можливості подальшої державної служби за умови дотримання законодавства. Це сприяє гнучкості кадрової політики в публічному управлінні та підтримує правову стабільність у сфері державної служби.

Звільнення з посади – це один із кроків у процесі управління кадровими змінами (наприклад, переведення, реорганізація, атестація), що не веде автоматично до закінчення державної служби, оскільки службовець може бути прийнятий на іншу посаду або відновлений у судовому порядку. Таке трактування має фундаментальне значення в правозастосуванні та кадровому адмініструванні, оскільки визначає обсяги гарантій, процедуру оскарження, соціально-правові наслідки та подальший правовий статус особи, яка покинула посаду.

Щодо звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань потрібно зауважити, що чинне законодавство, яке врегульовує суспільні відносини спеціалізованого суб'єкта публічного адміністрування, не формулює чітких критеріїв такої діяльності. Саме тому Постанова КМУ «Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» та Закон України «Про Державне бюро розслідувань» не передбачає чітких критеріїв звільнення зі служби в Бюро.

Треба визначити підстави звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань, які є ключовим елементом кадрової політики, що забезпечує

ефективність функціонування цього спеціалізованого правоохоронного органу. Законодавче закріплення чітких, виважених підстав звільнення сприяє не лише стабільності та дисципліні в Державному бюро розслідувань, а й гарантує дотримання прав службовців, зменшуючи ризики зловживань та політичного тиску.

По-перше, підстави звільнення повинні відповідати загальним нормам Закону України «Про державну службу», з урахуванням специфіки діяльності Державного бюро розслідувань, де значною мірою наявні підстави, пов'язані із забезпеченням безпеки держави, дотриманням дисципліни та морально-етичних стандартів службової поведінки [112]. Особливу увагу варто приділити підставам, що передбачають звільнення за дисциплінарні порушення, втрату довіри, порушення присяги або службової таємниці.

По-друге, серед обов'язкових підстав звільнення мають бути такі, що стосуються неможливості виконання посадових обов'язків через стан здоров'я, несумісність посади з новими вимогами (наприклад, у разі зміни законодавства чи посилення кваліфікаційних вимог), а також закінчення строку контракту (якщо служба у Бюро здійснюється на контрактній основі) [101].

По-третє, доцільно законодавчо передбачити підстави звільнення у разі кримінального переслідування службовця або притягнення до адміністративної відповідальності за корупційні або інші правопорушення, що безпосередньо впливають на довіру до Державного бюро розслідувань як інституту державної влади. Це сприятиме очищенню органу від недобросовісних працівників та підвищенню довіри громадськості.

Враховуючи вищезазначене, законодавче доповнення підстав звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань має бути спрямоване на баланс між жорсткістю кадрової дисципліни та гарантуванням прав службовців, із урахуванням специфіки їх службових обов'язків і вимог національної безпеки.

Підстави звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань можна класифікувати за різними ознаками, що дасть змогу систематизувати нормативно-правове регулювання та забезпечити чіткість кадрових процедур.

З огляду на чинне законодавство України та специфіку діяльності Державного бюро розслідувань, доцільною є така класифікація підстав звільнення:

1) за правовою природою підстав: а) законодавчі підстави через звільнення, передбачене нормами законів і підзаконних актів (наприклад, закінчення строку контракту, вихід на пенсію, досягнення граничного віку); б) дисциплінарні підстави – звільнення у зв'язку з дисциплінарними проступками, порушеннями службової етики або присяги; в) медичні підстави – неможливість виконання службових обов'язків через стан здоров'я, що підтверджується відповідними медичними висновками; г) процесуальні підстави – звільнення у зв'язку із притягненням до кримінальної або адміністративної відповідальності, що впливає на довіру до службовця (корупція, службові злочини тощо).

2) за ініціатором звільнення: а) за власною ініціативою службовця – звільнення за заявою самого службовця (переважно за власним бажанням або у зв'язку з особистими обставинами); б) за ініціативою адміністрації Бюро – звільнення з ініціативи керівництва у разі наявності законних підстав (дисциплінарні проступки, закінчення строку контракту, порушення вимог законодавства); в) за угодою сторін – звільнення за взаємною домовленістю між службовцем і адміністрацією.

3) за наслідками для служби: а) тимчасове припинення (у разі поновлення на посаді іншою особою) – звільнення з посади, але без припинення державної служби (наприклад, тимчасове переведення); б) повне припинення державної служби – звільнення, що веде до втрати правового статусу державного службовця.

4) за тривалістю контракту: а) звільнення у зв'язку із закінченням строку контракту – передбачене для службовців, які проходять службу за контрактом; б) дострокове звільнення – звільнення до закінчення строку контракту за законними підставами.

Ця класифікація дозволяє забезпечити комплексний підхід до регулювання звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань, що відповідає як

вимогам законодавства, так і особливостям функціонування правоохоронного органу.

З огляду на вищевизначене, вважаємо за доцільне, з метою удосконалення чинного законодавства та приведення його до чіткого трактування та формулювання підстав звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань необхідно Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» доповнити п. 105 зі перерахованими вище підставами звільнення працівників Бюро.

Отже, звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань – це комплексна кадрова процедура офіційного припинення державно-службових відносин між посадовою особою та органом Бюро, що передбачає дотримання законодавчо встановлених підстав і формальних вимог, забезпечує правове оформлення завершення службових повноважень, захист прав службовця, а також гарантує збереження дисципліни, професійних стандартів і безпеки функціонування правоохоронного органу.

Щодо припинення (розірвання) контракту під час служби в Державному бюро розслідувань, то Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» регламентує те, що контракт припиняється (розривається), а особи рядового та начальницького складу звільняються зі служби: 1) у зв'язку із закінченням строку дії контракту; 2) за віком – у разі досягнення граничного віку перебування на службі, про що особи рядового та начальницького складу попереджаються за два місяці; 3) за станом здоров'я – на підставі висновку медичної комісії про непридатність до служби; 4) у зв'язку зі скороченням штату – у разі неможливості використання на службі у зв'язку зі скороченням штату або проведенням організаційно-штатних заходів, про що особи рядового та начальницького складу попереджаються за два місяці; 5) за сімейними обставинами або з інших поважних причин, відповідно до заяви та документів особи, яка звільняється; 6) у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту особою

рядового та начальницького складу; 7) у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту керівництвом відповідного органу системи Державного бюро розслідувань; 8) за службовою невідповідністю; 9) у зв'язку з набранням законної сили обвинувальним вироком суду або у зв'язку з набранням законної сили судовим рішенням, відповідно до якого особу притягнуто до відповідальності за адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, яким на особу накладено стягнення у виді позбавлення права займати певні посади або займатися певною діяльністю, що пов'язане з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування; 11) у разі неможливості переведення на іншу посаду у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі; 12) у зв'язку з набуттям громадянства іноземної держави; 13) у разі наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб; 14) у зв'язку з виконанням (реалізацією) дисциплінарного стягнення відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України [33]; 15) у зв'язку із закінченням строку перебування у розпорядженні та/або на тимчасово вакантній посаді, у разі неможливості переведення на іншу посаду; 16) за підсумками стажування (у випадках, передбачених Законом України «Про Державне бюро розслідувань») [121] тощо.

На наш погляд, припинення (розірвання) контракту під час служби в Державному бюро розслідувань – це встановлений нормами адміністративного та трудового права юридичний механізм припинення державно-службових відносин між Державним бюро розслідувань як органом публічної влади та особою рядового або начальницького складу, що ґрунтується на визначених законодавством підставах та реалізується в процедурній формі, яка гарантує дотримання прав, обов'язків і службових інтересів обох сторін контракту, враховуючи специфіку правоохоронної служби та особливості організаційно-правового статусу Бюро.

Характерними особливостями припинення (розірвання) контракту під час служби в Державному бюро розслідувань є:

- особливий юридичний механізм припинення державно-службових відносин, що враховує специфіку правоохоронної служби та особливості організаційно-правового статусу Державного бюро розслідувань;

- припинення або розірвання несе не лише трудові, а й адміністративні наслідки;

- наявна процедурна регламентованість такого механізму;

- специфіка розірвання контракту в Державному бюро розслідувань, яка охоплює особливості граничного віку, службової дисципліни, обмежень щодо конфлікту інтересів, наявності пов'язаних з посадою ризиків та професійних стандартів. Це обґрунтовує доцільність розгляду припинення контракту не як звичайного трудового процесу, а як елемента кадрової політики в межах інституційного механізму забезпечення національної безпеки;

- наявність гарантії сторін, що полягає у забезпеченні балансу інтересів як держави, так і службовця. Порушення принципу змагальності чи процедури звільнення може стати підставою для судового оскарження;

- наявність інтеграції міждисциплінарного підходу, яка поєднує норми трудового, адміністративного та службового права, що відповідає сучасним підходам до дослідження публічної служби як міжгалузевого правового інституту тощо.

Наріжними «каменями» процесу припинення (розірвання) контракту під час служби в Державному бюро розслідувань постає низка ключових проблемних аспектів, які потребують особливої уваги з огляду на специфіку правоохоронної діяльності, забезпечення законності та захисту прав як державного органу, так і службовця.

По-перше, правова визначеність підстав припинення контракту є одним із фундаментальних елементів, адже відсутність чітко регламентованих і розмежованих підстав може спричинити зловживання владою, суб'єктивність прийняття рішень та невизначеність для службовця [105]. Неоднозначність у трактуванні підстав, наприклад, пов'язаних із дисциплінарними стягненнями або

станом здоров'я, часто призводить до судових спорів та затягування процесу звільнення.

По-друге, процедурна складність та дотримання гарантій прав службовців залишаються критично важливими аспектами. Недотримання встановлених процедурних норм, зокрема права на ознайомлення з матеріалами, можливість подання пояснень, апеляції рішень, може призвести до порушення конституційних прав службовців і ускладнити належне завершення контрактних відносин [112].

По-третє, об'єктивність та неупередженість прийняття рішення щодо розірвання контракту є ключовим викликом для керівництва Державного бюро розслідувань. Існує ризик політизації кадрових рішень або використання механізму звільнення як інструменту тиску, що підриває довіру до інституту державної служби і ставить під загрозу професійність правоохоронного органу [105, с. 178].

По-четверте, урегулювання соціальних та матеріальних наслідків припинення контракту також є наріжним «каменем». Недостатня увага до виплат, соціальних гарантій і психологічної підтримки звільнених може знижувати мотивацію до служби і призводити до втрати цінних кадрів.

Зрештою специфіка правоохоронної діяльності Державного бюро розслідувань вимагає особливих підходів до припинення контракту, що охоплюють забезпечення конфіденційності, захисту службової таємниці, а також контроль за передаванням службових обов'язків. Цей аспект потребує додаткових нормативних гарантій та чітких процедур, які наразі мають певні прогалини [109].

Отже, наріжні «камені» припинення (розірвання) контракту в Державному бюро розслідувань охоплюють як нормативно-правову невизначеність, так і процедурні, соціальні та специфічні організаційні аспекти, вирішення яких є необхідним для підвищення ефективності та законності кадрової політики в органі.

З метою проведення ґрунтовного аналізу нормативно-правових актів та наукових підходів щодо «припинення (розірвання) контракту» та «звільнення зі служби» в Державному бюро розслідувань у межах адміністративно-правового регулювання служби в Державному бюро розслідувань зазначені поняття, хоча і мають певну спільність за кінцевим результатом – припинення правовідносин між

посадовою особою та органом державної влади, однак відрізняються за правовою природою, процедурною сутністю, суб'єктним складом і підставами реалізації.

Припинення (розірвання) контракту в Державному бюро розслідувань є адміністративно-правовим актом, що відображає договірну природу проходження служби для осіб рядового і начальницького складу, які вступають на службу на визначений строк згідно з контрактом. Такий контракт має не лише трудовий, а й публічно-правовий характер, що виникає з особливостей функціонування правоохоронного органу спеціального призначення. Розірвання контракту може ініціювати як безпосередньо службовець, так і керівництво Державного бюро розслідувань, з підстав, чітко визначених законодавством (наприклад, у разі систематичного порушення умов контракту, службової невідповідності, за станом здоров'я тощо). Процедура розірвання контракту передувє формальному звільненню зі служби, і саме вона запускає механізм припинення службових правовідносин. Як наголошує О. В. Губська, контракт на публічній службі є формою юридичного зобов'язання, що поєднує договірну автономію сторін з імперативністю державної служби як інституту [25, с. 25; 168, с. 460].

Звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань – це завершальна правова дія, що юридично фіксує припинення статусу особи як суб'єкта державно-службових відносин. Вона оформлюється відповідним наказом керівника органу, вноситься до особової справи, є підставою для зняття з обліку, припинення виплат, анулювання доступу до держтаємниці та реалізації інших супутніх наслідків. Звільнення завжди є наслідком певної попередньої дії, чи то закінчення строку контракту, чи розірвання його в односторонньому або двосторонньому порядку, чи прийняття рішення про скорочення штатів або реорганізацію. Отже, звільнення є актом реалізації підстав припинення служби, а не самостійною юридичною підставою. Як зазначає Н. Мартиновська, звільнення у державному органі є фінальним елементом службових правовідносин, який фіксує припинення спеціального публічно-правового статусу [76, с. 112].

Отже, відмінність між припиненням (розірванням) контракту та звільненням зі служби полягає у тому, що перше є ініціюючим правовим актом – умовою

припинення державно-службових відносин, що має характер змістовної договірної дії в межах адміністративного права, а друге – процедурно-оформлювальним актом, який формалізує юридичний факт завершення служби й є підставою для внесення відповідних змін у кадрову, пенсійну, антикорупційну та інші облікові системи. За таких обставин припинення контракту розглядається як етап публічно-службового механізму, а звільнення – як його результат.

Висновки до розділу 2

Провівши ґрунтовну правову характеристику проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань, ми дійшли таких висновків.

Обґрунтовано, що правове регулювання діяльності Державного бюро розслідувань – це системно організований комплекс адміністративно-правових норм, принципів, процедур та інструментів, спрямованих на нормативне закріплення, організацію, реалізацію, координацію та контроль публічно-владної діяльності Державного бюро розслідувань у межах його адміністративної компетенції з метою ефективного забезпечення законності, дисципліни, публічного порядку та захисту прав і свобод людини в процесі досудового розслідування. Водночас доведено, що правове регулювання добору кадрів на службу в Державне бюро розслідувань – це сукупність адміністративно-правових норм, принципів, процедур і засобів, що встановлюють порядок, умови, критерії, етапи, організаційні форми та гарантії здійснення добору персоналу до Бюро, спрямовані на формування професійного, добросовісного, компетентного кадрового складу, здатного забезпечувати законність, об'єктивність і ефективність реалізації функцій органу в системі публічної влади. Також визначені ознаки правового регулювання добору кадрів на службу в Державне бюро розслідувань.

Аргументовано, що «правовий механізм» – це структурно впорядкована, нормативно визначена система взаємодіючих юридичних засобів, процедур та інституцій, що функціонують у межах правового простору з метою реалізації норм

права, забезпечення прав та законних інтересів суб'єктів, а також досягнення поставлених завдань правового регулювання у відповідних сферах суспільних відносин. Визначено основні особливості правового механізму.

Сформульовано, що механізм правового регулювання – це цілеспрямований процес впливу права на суспільні відносини з метою їх упорядкування відповідно до встановлених норм. Водночас доведено, що «механізм правового регулювання добору кадрів на службу до Державного бюро розслідувань» – це системно організована, нормативно визначена сукупність адміністративно-правових засобів, способів і процедур, за допомогою яких забезпечується формування кадрового складу цього правоохоронного органу через реалізацію встановлених законом вимог, принципів і критеріїв відбору, оцінювання та призначення кандидатів, а також діяльності уповноважених суб'єктів щодо прийняття відповідних кадрових рішень, спрямованих на забезпечення професійності, доброчесності, компетентності та ефективності функціонування Державного бюро розслідувань. Класифіковано нормативно-правові акти, що регламентують діяльність Державного бюро розслідувань на п'ять основних груп: 1) загальні кадрові акти; 2) процедурні акти добору, які безпосередньо стосуються порядку створення та функціонування Бюро; 3) спеціалізовані акти для Бюро; 4) антикорупційні акти; 5) опосередковані акти регулювання.

Доведено, що прийняття на службу до Державного бюро розслідувань – це юридично визначена процедура залучення особи до виконання службових обов'язків у статусі працівника Бюро, що здійснюється відповідно до вимог спеціального законодавства, з дотриманням установлених кваліфікаційних критеріїв, конкурсних процедур та умов проходження служби, яка за своїм правовим характером визнається державною службою особливого характеру. Виокремлено у практичній площині низку проблемних аспектів, що впливають на ефективність і якість добору кадрів до Бюро, які необхідно вдосконалити. Сформульовано заходи підвищення ефективності та легітимності конкурсної процедури в Державному бюро розслідувань: а) забезпечення інституційної незалежності конкурсних комісій; б) удосконалення критеріїв оцінювання

кандидатів; в) законодавче регулювання прозорості процедур; г) здійснення стандартизації поліграфічного тестування; г) створення незалежного органу моніторингу конкурсів; д) проведення післякадрового моніторингу, за допомогою запровадження системи постконкурсного супроводу (адаптаційних програм, менторства, періодичного оцінювання) тощо.

Аргументовано, що «проходження державної служби працівниками Державного бюро розслідувань» – це врегульований нормами адміністративного права особливий вид публічно-службової діяльності, що полягає у поетапній реалізації особою наданого їй спеціального службового статусу в межах правоохоронного органу, зокрема вступ на службу, виконання владно-розпорядчих і правоохоронних повноважень, службове просування, оцінювання, застосування заходів заохочення та дисциплінарного впливу, а також припинення служби, і здійснюється на засадах законності, підпорядкованості, професіоналізму та забезпечення гарантій службової стабільності й правового захисту. До структурних елементів проходження по державній службі в Бюро належить: а) виконання службових обов'язків; б) атестація, оцінювання та контроль за результатами діяльності; в) підвищення кваліфікації та професійна підготовка; г) просування по службі; д) дисциплінарна відповідальність.

Доведено, що «припинення державної служби в Державному бюро розслідувань» – це нормативно встановлена юридична процедура, що означає остаточне розривання службово-правових стосунків між службовцем і Державним бюро розслідувань. Водночас сформульовано, що звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань – це комплексна кадрова процедура офіційного припинення державно-службових відносин між посадовою особою та органом Державного бюро розслідувань, що передбачає дотримання законодавчо встановлених підстав і формальних вимог, забезпечує правове оформлення завершення службових повноважень, захист прав службовця, а також гарантує збереження дисципліни, професійних стандартів і безпеки функціонування правоохоронного органу. Також визначено, що припинення (розірвання) контракту під час служби в Державному бюро розслідувань – це встановлений нормами

адміністративного та трудового права юридичний механізм припинення державно-службових відносин між Бюро, як органом публічної влади, та особою рядового або начальницького складу, що ґрунтується на визначених законодавством підставах та реалізується в процедурній формі, яка гарантує дотримання прав, обов'язків і службових інтересів обох сторін контракту, враховуючи специфіку правоохоронної служби та особливості організаційно-правового статусу Бюро. Також сформульовано характерні особливості припинення (розірвання) контракту під час служби в Державному бюро розслідувань.

Доведена необхідність внесення змін та доповнень до чинного законодавства, зокрема потрібно доповнити п. 105 Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» таким змістом: «Підстави звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань:

1) за правовою природою підстав: а) законодавчі підстави через звільнення, передбачене нормами законів і підзаконних актів (наприклад, закінчення строку контракту, вихід на пенсію, досягнення граничного віку); б) дисциплінарні підстави – звільнення у зв'язку з дисциплінарними проступками, порушеннями службової етики або присяги; в) медичні підстави – неможливість виконання службових обов'язків через стан здоров'я, що підтверджується відповідними медичними висновками; г) процесуальні підстави – звільнення у зв'язку із притягненням до кримінальної або адміністративної відповідальності, що впливає на довіру до службовця (корупція, службові злочини тощо).

2) за ініціатором звільнення: а) за власною ініціативою службовця – звільнення за заявою самого службовця (переважно за власним бажанням або у зв'язку з особистими обставинами); б) за ініціативою адміністрації Державного бюро розслідувань – звільнення з ініціативи керівництва у разі наявності законних підстав (дисциплінарні проступки, закінчення строку контракту, порушення вимог законодавства); в) за угодою сторін – звільнення за взаємною домовленістю між службовцем і адміністрацією.

3) за наслідками для служби: а) тимчасове припинення (у разі поновлення на посаді іншою особою) – звільнення з посади, але без припинення державної служби (наприклад, тимчасове переведення); б) повне припинення державної служби – звільнення, що веде до втрати правового статусу державного службовця.

4) за тривалістю контракту: а) звільнення у зв'язку з закінченням строку контракту – передбачене для службовців, які проходять службу за контрактом; б) дострокове звільнення – звільнення до закінчення строку контракту за законними підставами».

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ДЕРЖАВНОМУ БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

3.1. Міжнародний досвід щодо проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань

Організація та функціонування Державного бюро розслідувань України як одного із ключових елементів правоохоронної системи України на сучасному етапі супроводжується низкою проблем, розв'язання яких потребує звернення до досвіду іноземних держав, у яких діють органи з аналогічними повноваженнями. Також варто наголосити, що особливості правового статусу Державного бюро розслідувань зумовлені його багатофункціональним характером, адже відповідно до законодавства воно наділене повноваженнями здійснювати досудове розслідування значного кола кримінальних правопорушень, але винятково у випадках їх вчинення суб'єктами, перелік яких визначено у ч. 4 ст. 216 Кримінального процесуального кодексу України [63].

З урахуванням трансформацій, що відбулися в правоохоронній системі держави, Державне бюро розслідувань України постає як відносно новостворений державний правоохоронний орган, на який покладено функції із запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування кримінальних правопорушень, віднесених законом до його компетенції [109]. Водночас для правоохоронних систем зарубіжних країн діяльність органів зі схожими повноваженнями не є новим явищем. Тому науковий інтерес становить досвід функціонування спеціалізованих органів, що протидіють найбільш небезпечним злочинам, зокрема: Федеральне бюро розслідувань у США, Агентство внутрішньої безпеки Республіки Польща, Генеральна дирекція внутрішньої безпеки у Франції, а також Федеральне відомство кримінальної поліції у Федеративній Республіці Німеччина [45, с. 220].

Аналіз практики діяльності зарубіжних правоохоронних органів, наділених повноваженнями щодо кримінального переслідування вищих посадових осіб, дає

підстави стверджувати, що в іноземних державах такі повноваження або зосереджуються в системі поліції, у структурі якої функціонують спеціалізовані підрозділи, або покладаються на окремі правоохоронні органи, основним призначенням яких є протидія корупції.

З огляду на це, доцільно звернутися до організаційно-структурної моделі органів розслідування злочинів у Сполучених Штатах Америки, зважаючи на те, що українське Державне бюро розслідувань України законодавець позиціонує як інституційний аналог Федерального бюро розслідувань, про що ми також зазначали в першому розділі нашої роботи. Саме тому пропонуємо розпочати вивчення зарубіжного досвіду з Федерального бюро розслідувань США.

Так, у США функціонує близько 20 тисяч різноманітних поліцейських служб, діяльність яких спрямована на запобігання, припинення та розкриття кримінальних правопорушень [16; 81, с. 166–167].

П. П. Підюков, Я. Ю. Конюшенко та М. О. Амонс підкреслюють, що більшість злочинів у Сполучених Штатах виявляються правоохоронними органами поліції та атторнейською службою, які наділені повноваженнями щодо ініціювання кримінального переслідування. Атторнейська служба характеризується розгалуженою організаційною структурою. До її федерального рівня входять Генеральний атторней (який зазвичай одночасно займає посаду Міністра юстиції США), його помічники, а також окружні атторнеї [97, с. 122].

Генеральний атторней США призначається Президентом Сполучених Штатів за рекомендацією та за згодою Сенату – верхньої палати Конгресу США, що передбачено статтею 2 Конституції США [22, с. 364; 59].

Як зазначає Л. Р. Грицаєнко, атторней виконує не лише традиційні прокурорські функції, а й здебільшого поєднує повноваження, притаманні міністерству внутрішніх справ, органам контррозвідки, кримінального розшуку та пенітенціарній системі. У прямому підпорядкуванні Генерального атторнея перебуває Федеральне бюро розслідувань. Окрім того, на нього покладено обов'язок представляти інтереси уряду США у Верховному суді та інших судових інстанціях, зокрема за межами держави [22, с. 381].

Атторнейська служба США не характеризується жорсткою централізованістю та суворю системою підпорядкування. Місцеві атторнеї не перебувають у підпорядкуванні Генерального атторнея штату, а генеральні атторнеї штатів зі свого боку не підзвітні Генеральному атторнею США, оскільки вони обираються населенням відповідних штатів строком на чотири роки. Водночас федеральна атторнейська служба має централізований характер. Атторнеї, що належать до її структури, підпорядковуються Генеральному атторнею США, проте при цьому зберігають певну автономію у прийнятті та реалізації значної частини рішень [170, с. 180].

Отже, з огляду на викладене, можна зробити висновок, що для федерального рівня атторнейської служби США характерна чітка ієрархічна підпорядкованість, тоді як на регіональному рівні переважає координаційний принцип взаємодії. На нашу думку, така модель зумовлена федеративним устроєм Сполучених Штатів. Оскільки ж Україна є унітарною державою, запровадження подібної системи в її умовах не видається достатньо доцільним.

Повноваження атторнеїв мають певні відмінності від функцій прокурорів. Зокрема, атторнеї уповноважені самостійно ухвалювати рішення про відкриття кримінального провадження або його закриття, навіть на стадії судового розгляду. Також до компетенції Генерального атторнея належать питання контррозвідувальної діяльності та політичного розшуку. Водночас ключовим напрямом діяльності атторнейської служби США залишається ініціювання кримінального переслідування та забезпечення здійснення кримінального провадження.

Система поліцейських органів у США охоплює федеральну поліцію, поліцію штатів і місцеві поліцейські підрозділи. До федеральних правоохоронних органів належить Федеральне бюро розслідувань, яке формально входить до структури Міністерства юстиції США, але фактично діє незалежно та не перебуває у прямій підзвітності цьому відомству. Федеральне бюро розслідувань має свої представництва у кожному штаті, а також у великих містах і населених пунктах країни.

Як зазначають Т. Кравцова та О. Кравцов, Федеральне бюро розслідувань є ключовим слідчим органом федерального уряду Сполучених Штатів Америки, який входить до системи Міністерства юстиції США та перебуває в підпорядкуванні Генерального прокурора США. Директор ФБР призначається Президентом США строком на десять років за обов'язкового затвердження його кандидатури Сенатом [59, с. 16].

Бюро здійснює оперативно-розшукову діяльність і проводить слідчі дії у кримінальних провадженнях, що належать до федеральної юрисдикції та віднесені до його підслідності, за винятком тих, які законодавством закріплені за іншими федеральними органами. Предметна компетенція Федерального бюро розслідувань у сфері розслідування злочинів визначається федеральним законодавством, а також адміністративними актами Президента та Генерального прокурора США.

До пріоритетних напрямів діяльності Федерального бюро розслідувань належать: протидія тероризму; здійснення контррозвідувальних заходів; боротьба з незаконним обігом наркотичних засобів; протидія економічній злочинності; розслідування порушень громадянських прав; а також протидія тяжким злочинам проти особи.

До підслідності Федерального бюро розслідувань належать також так звані «білокомірцеві» правопорушення (зокрема щодо представників органів влади, бізнесу та посадових осіб). Потрібно зазначити, що узагальнювальний термін для позначення вказаної категорії правопорушень був запроваджений у 1939 році і на сьогодні використовується як позначення широкого кола шахрайських діянь, які вчиняються представниками бізнесу та державними посадовими особами. У зв'язку з цим Федеральне бюро розслідувань здійснює аналітичну обробку розвідувальної інформації та проводить розслідування таких правопорушень, як державна корупція, легалізація (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, корпоративне шахрайство, шахрайство з цінними паперами та товарами, іпотечне шахрайство, шахрайські дії у фінансових установах, банківське шахрайство та розтрата, шахрайство щодо державних ресурсів, порушення виборчого законодавства, а також шахрайство у сферах маркетингу й охорони здоров'я [200].

Оперативно-слідчий працівник Бюро – спеціальний агент, уповноважений носити вогнепальну зброю, здійснювати затримання підозрюваних, а за наявності судової санкції – проводити арешти, обшуки, виїмки, електронне спостереження та прослуховування. Окрім того, він має право реалізовувати оперативні заходи та спеціальні розробки, які відповідно до законодавства не потребують попереднього дозволу суду. Уся оперативно-розшукова та слідча діяльність Федерального бюро розслідувань здійснюється під загальним процесуальним керівництвом федеральних прокурорів [59, с. 17].

Науковці зазначають, що Федеральне бюро розслідувань є розгалуженим, але водночас централізованим правоохоронним органом. Його структура складається з дев'яти управлінь і чотирьох служби. Територіальні підрозділи Федерального бюро розслідувань функціонують у 56 містах, причому кожен з них очолює керівний спеціальний агент. Керівники найбільших управлінь, зокрема у Вашингтоні та Нью-Йорку, одночасно виконують обов'язки помічників директора Федерального бюро розслідувань. Територіальним управлінням підпорядковуються близько 400 філій – резидентур Федерального бюро розслідувань.

До системи Бюро також належать чотири регіональні центри, серед яких регіональні центри комп'ютерного забезпечення та центри інформаційних технологій. Федеральне бюро розслідувань активно взаємодіє з Національним центром розвідувальної інформації щодо незаконного обігу наркотиків, який діє під керівництвом Міністерства юстиції США.

Координацію діяльності представників Федерального бюро розслідувань за кордоном здійснює відділ міжнародних зв'язків управління кримінальних розслідувань Бюро. Цей підрозділ також відповідає за співпрацю з Інтерполом, представниками іноземних поліцейських і безпекових структур, акредитованих у Вашингтоні, а також з правоохоронними органами інших держав. Окрім того, Федеральне бюро розслідувань виконує важливі для всієї системи правоохоронних органів США функції, пов'язані з наданням методичної та організаційної допомоги [99, с. 215–228].

На нашу думку, доцільно підтримати позицію М. С. Моїсєєва, який зазначає, що Федеральне бюро розслідувань є суто федеральним поліцейським органом, відповідальним за забезпечення внутрішньої безпеки держави та виконує функцію загальнонаціонального центру боротьби зі злочинністю у США. Особливістю Федерального бюро розслідувань є поєднання в його діяльності функцій контррозвідки, політичної поліції та кримінального розшуку. Саме така багатофункціональність зумовлює його специфічний статус не лише серед американських, а й серед світових спеціальних служб.

Водночас, аналізуючи адміністративно-правовий статус Державного бюро розслідувань, варто зауважити, що йому притаманні певні особливості, які свідчать про суттєві відмінності від Федерального бюро розслідувань США. Зокрема, Державне бюро розслідувань не здійснює контррозвідувальної діяльності, а також не наділене повноваженнями щодо координації діяльності інших правоохоронних органів у сфері протидії організованій злочинності [81, с. 169].

Варто зауважити, що в США професія поліцейського належить до найбільш фізично складних видів діяльності. Виконання службових обов'язків потребує від працівників поліції постійної підтримки належного рівня фізичної підготовки та готовності до значних фізичних навантажень у повсякденній службовій діяльності. Саме тому однією з характерних рис системи добору кадрів у правоохоронні органи є високий рівень конкуренції. Це зумовлено тим, що професія поліцейського або працівника Федерального бюро розслідувань у США вважається престижною та забезпечує належний рівень матеріального забезпечення.

Конкурс на посади у великих поліцейських департаментах зазвичай становить від 20 до 40 кандидатів на одне місце. Водночас у такому авторитетному правоохоронному органі, як Федеральне бюро розслідувань, конкуренція може сягати кількох сотень претендентів на одну вакантну посаду [7, с. 39].

Пропонуємо розглянути систему добору кадрів до Федерального бюро розслідувань. Так, загальними вимогами до кандидатів на посаду спеціального агента є: наявність громадянства США або громадянства Північних Маріанських островів; вік – від 23 до 37 років; здобуття вищої освіти (ступінь бакалавра) у

коледжі або університеті; не менше трьох років професійного досвіду роботи; наявність чинного водійського посвідчення.

Процедура професійного відбору до Федерального бюро розслідувань здійснюється поетапно та умовно поділяється на сім основних стадій:

1) *подання онлайн-заявки*. Кандидат подає електронну заяву до регіонального офісу ФБР, після чого вона проходить попередній розгляд. Особи, які відповідають встановленим вимогам, допускаються до наступного етапу відбору.

2) *тестування (перша фаза)*. Початковий етап оцінювання охоплює письмове тестування, спрямоване на визначення рівня аналітичних здібностей та навичок критичного мислення. До нього входять три види тестів: біографічний тест; тест на логічне мислення; тест на ситуативне оцінювання.

3) *тестування (друга фаза)*. До цього етапу допускаються кандидати, які успішно склали попереднє тестування. Він передбачає проходження структурованого інтерв'ю та письмового практичного завдання.

4) *повідомлення про умовне призначення*. Особи, які успішно пройшли другу фазу, отримують повідомлення про умовне призначення. На цьому етапі розпочинається поглиблена перевірка кандидатів, зокрема детальне вивчення їхньої особистості, біографії та професійної репутації, що потребує значних фінансових і організаційних ресурсів.

5) *перевірка фізичної підготовки*. Кандидати повинні скласти тест на фізичну придатність, який є обов'язковою вимогою для майбутніх агентів Бюро. Він включає чотири вправи, що виконуються з п'ятихвилинними перервами між ними: максимальна кількість присідань за одну хвилину; спринтерський забіг на дистанцію 300 метрів; максимальна кількість віджимань в упорі лежачи; біг на дистанцію 1,5 милі [7; 193].

У разі, якщо кандидат не набрав необхідну кількість балів під час першого проходження тесту, йому надається можливість повторити спробу ще двічі: через 60–90 днів після першого тестування та через 90–120 днів після другої спроби. Якщо ж кандидат не зможе успішно скласти тест після третьої спроби, його участь у

конкурсному відборі припиняється, і в подальшому він не матиме можливості претендувати на посаду спеціального агента Федерального бюро розслідувань.

б) *спеціальна перевірка кандидата.* Цей етап передбачає комплексне вивчення особи претендента, зокрема, проходження перевірки із застосуванням поліграфа; встановлення наявності або відсутності судимості; тестування на вживання наркотичних речовин; перевірку фінансового стану кандидата та його кредитної історії (наявність можливих боргів); проведення співбесід із родичами, сусідами, колегами, роботодавцями, діловими партнерами та викладачами; перевірку достовірності освітніх документів і досягнень кандидата.

7) *медичне обстеження.* Особи, які успішно пройшли спеціальну перевірку, направляються на комплексне медичне обстеження. Його метою є визначення того, чи не має кандидат стану здоров'я, який може перешкоджати належному виконанню службових обов'язків [7; 193]. Водночас важливою рисою медичного обстеження є застосування професіограм, які дають змогу встановлювати диференційовані вимоги до стану здоров'я кандидатів залежно від посади, на яку вони претендують у поліції. Тобто під час добору кадрів встановлено різні вимоги до стану здоров'я для кожної посади, що дозволяє приймати на роботу осіб з різними показниками здоров'я і в такий спосіб дотримуватися принципу інклюзивної кадрової політики. Застосування професіограм під час проходження медичної комісії, на нашу думку, варто впровадити в процедуру добору кадрів Державного бюро розслідувань. Наприклад, до працівників аналітичного відділу або/та відділу боротьби з кіберзлочинністю можуть бути висунуті менш жорстокі вимоги до стану здоров'я, ніж до оперативних та/або слідчих працівників.

Отже, система відбору спрямована на всебічну оцінку кандидатів, зокрема їхнього соціально-психологічного стану, рівня фізичної підготовленості та загального стану здоров'я. Також процедура відбору має чітку послідовність: спочатку проводяться психофізіологічне та фізичне тестування, а вже після цього здійснюється спеціальна перевірка та поглиблене медичне обстеження.

Процедура відбору є досить тривалою і може тривати від п'яти тижнів до одного року. Така тривалість пояснюється необхідністю ретельної перевірки

кандидатів, що дозволяє поступово виключити осіб, які не відповідають вимогам служби в правоохоронних органах. Кандидати, які успішно проходять усі етапи відбору, направляються на навчання до FBI Academy (Академії ФБР), де здобувають знання з кримінального права, тактики проведення оперативних заходів, роботи зі зброєю, контррозвідальної діяльності, кібербезпеки та аналітичної роботи. Навчання поєднує теоретичні курси та практичні тренування, після завершення якого вони отримують призначення на посаду спеціального агента Федерального бюро розслідувань [193].

Варто наголосити на особливостях призначення керівництва Федерального бюро розслідувань. Так, директора Федерального бюро розслідувань США призначає президент за згодою Конгресу. В Україні ж Директор Державного бюро розслідувань обирається Президентом України на підставі подання Прем'єр-міністра та Комісії з проведення конкурсу на цю посаду. Строк повноважень директора Федерального бюро розслідувань становить 10 років, тоді як Директора Державного бюро розслідувань – 5 років, причому на українській посаді можливо перебування не більше ніж два терміни поспіль (загалом до 10 років) [81, с. 169].

Отже, ключовими принципами добору кадрів та проходження служби в Федеральному бюро розслідувань США є такі: суворий багатоступеневий професійний відбір кандидатів; спеціальна підготовка та здобуття відповідної освіти, навичок і знань претендентами на службу.

Також варто зазначити, що служба у Федеральному бюро розслідувань передбачає жорстке дотримання професійної етики, службової дисципліни та конфіденційності інформації. За діяльністю співробітників здійснюється внутрішній контроль, що охоплює перевірки доброчесності, службові розслідування та дисциплінарну відповідальність у разі порушення службових обов'язків. Під час проходження служби, працівники Федерального бюро розслідувань регулярно проходять курси підвищення кваліфікації, тренінги та спеціалізовані програми навчання. Це пов'язано з постійною зміною характеру злочинності, особливо у сфері кіберзлочинів, фінансових махінацій та міжнародного тероризму.

Тому проходження служби у Федеральному бюро розслідувань США характеризується суворою процедурою відбору, високим рівнем професійної підготовки, спеціалізацією діяльності, мобільністю кадрового складу, жорсткими вимогами до дисципліни та постійним професійним розвитком співробітників. Сукупність цих особливостей забезпечує ефективність діяльності Федерального бюро розслідувань як одного з провідних правоохоронних органів у світі.

В Ірландії подібні функції, хоча й у межах структури Національної поліції, здійснює Національне бюро кримінальних розслідувань, яке очолює старший детектив. До складу цього бюро належать спеціалізовані підрозділи: група боротьби з організованою злочинністю; підрозділ протидії вимаганням; група розслідування викрадень творів мистецтва та антикваріату; підрозділ, що займається розслідуванням викрадень автотранспортних засобів; група з розслідування випадків домашнього насильства та тяжких сексуальних злочинів; підрозділ запобігання злочинності; група аналізу насильницьких злочинів, а також група експертів з розслідування особливо тяжких злочинів [149, с. 337].

У науковій юридичній літературі зазначається, що співробітники цього бюро також надають підтримку місцевим підрозділам поліції під час розслідування різних категорій правопорушень, зокрема вбивств, викрадень комп'ютерної техніки, поштово-телеграфних крадіжок, шахрайства, випадків педофілії, а також порушень прав інтелектуальної власності. Незважаючи на те, що загальна відповідальність за розслідування злочинів покладається на керівників місцевих поліцейських підрозділів, працівники бюро забезпечують фахову допомогу, використовуючи спеціальні знання та професійні навички в розслідуванні тяжких злочинів і злочинів, учинених організованими групами. Така підтримка охоплює всі етапи розслідування, зокрема проведення слідчих дій, координацію процесу розслідування та здійснення кримінальної реєстрації. Фахівці слідчих підрозділів бюро виконують ці функції на прохання муніципальної поліції або за дорученням керівництва Національної поліції [99, с. 141–142].

Аналогом Федерального бюро розслідувань США виступає Федеральне управління кримінальної поліції Австрії, яке є центральним органом,

відповідальним за протидію злочинності, а також за координацію міжнародного співробітництва з правоохоронними органами інших держав. Цей орган було створено у 2003 році на підставі Федерального закону про утворення та організацію Федерального управління кримінальної поліції. Нині у його структурі працює близько 700 співробітників, а організаційна побудова налічує сім департаментів: департамент кримінальної стратегії та центрального управління; департамент міжнародного поліцейського співробітництва; департамент розслідування організованої та загальної злочинності; департамент кримінального аналізу; департамент підтримки кримінальної поліції; департамент протидії економічній злочинності; а також криміналістичний департамент [192].

Підсумовуючи викладене, можна зазначити, що в таких державах, як Сполучені Штати Америки, Ірландія, Австрія, організаційна структура поліцейських органів передбачає існування спеціалізованих підрозділів або окремих органів (зокрема у США), до повноважень яких належить розслідування злочинів, учинених посадовими особами, а також протидія організованій злочинності. Водночас у низці зарубіжних держав функціонують спеціальні правоохоронні органи, до виняткової компетенції яких належить запобігання та боротьба з корупційними правопорушеннями, зокрема тими, що вчиняються вищими посадовими особами держави [82, с. 321]. До таких держав належать: Австрія, де з 2010 року діє Федеральне антикорупційне бюро Австрії, а з 2011 року – Спеціалізована прокуратура з боротьби з економічними злочинами та корупцією Австрії; Литва, у якій функціонує Спеціальна служба розслідувань Литви (створена у 2002 р.); Латвія, де діє Бюро із запобігання та боротьби з корупцією Латвії (2002 р.); а також Польща, у якій у 2006 році було створено Центральне антикорупційне бюро Польщі.

Корисним для запозичення є досвід організації підготовки поліцейських кадрів і проходження служби у слідчих органах держав Європейського Союзу, зокрема Республіки Польща, Франції, Німеччини та Італії.

Аналізуючи зарубіжний досвід адміністративно-правових засад добору кадрів та проходження служби у поліції Федеративної Республіки Німеччина, доцільно

звернути увагу на систему поліцейських органів цієї держави, до якої належать Federal Ministry of the Interior and Community та Federal Police [194].

У Німеччині важливе місце в системі правоохоронних органів посідає Federal Criminal Police Office, яке є центральним органом, відповідальним за координацію діяльності федеральних та земельних структур у питаннях поліцейської діяльності. Окрім того, ця установа виконує функції головного аналітичного та інформаційного центру, де акумулюються дані про діяльність поліції Німеччини, а також є засновником Національного центрального бюро Interpol у Федеративній Республіці Німеччина [82, с. 157]. Водночас зазначене відомство нерідко називають «німецьким ФБР», оскільки за своїми функціями воно значною мірою подібне до Федерального бюро розслідувань США, зокрема у сфері протидії злочинності, пов'язаній із високопосадовими особами [82, с. 160].

Варто зазначити, що відбір кандидатів на посаду поліцейського у Федеративній Республіці Німеччина здійснюється у відомчих навчальних закладах трирівневої системи. Перший рівень передбачає початкову підготовку в поліцейських школах федеральних земель, де слухачі проходять загальний, спеціалізований і підсумковий етапи навчання, після чого складають іспит, що надає право займати посади молодшого начальницького складу. Тривалість такої підготовки становить близько двох з половиною років. За результатами навчання випускники отримують атестат про повну загальну поліцейську освіту [194].

Другий рівень професійної підготовки передбачає навчання середнього начальницького складу, яке здійснюється у вищих поліцейських школах федеральних земель. За результатами такого навчання слухачі отримують диплом про вищу спеціальну (поліцейську) освіту. Тривалість підготовки у таких закладах становить три роки.

Третій, завершальний рівень підготовки пов'язаний із навчанням старшого начальницького складу у Вищій поліцейській академії управління Федеративної Республіки Німеччина, після закінчення якої видається сертифікат про здобуття вищої управлінської поліцейської освіти. Термін навчання в академії становить два роки. До цього закладу приймаються оперативні працівники віком до 40 років (у

виняткових випадках – до 45 років), які мають позитивну службову характеристику, стаж служби в поліції не менше 10–12 років, спеціальне звання не нижче головного комісара та освіти не нижче рівня вищої поліцейської школи [194].

Треба зазначити, що Вища поліцейська академія управління Федеративної Республіки Німеччина є одним із провідних навчальних закладів Федеративної Республіки Німеччина, у якому накопичено значний досвід підготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів поліції.

Варто підкреслити, що система добору поліцейських кадрів у Німеччині ґрунтується на принципі довічного найму. У зв'язку з цим службова діяльність і професійна підготовка працівника плануються з урахуванням довгострокової перспективи його кар'єрного розвитку. Водночас важливою умовою просування по службі є постійне підвищення рівня професійної кваліфікації.

Також особливістю системи відбору та підготовки поліцейських у Федеративній Республіці Німеччина є те, що жоден із поліцейських навчальних закладів країни не видає випускникам дипломів, які відповідають загальнодержавним освітнім стандартам. Після завершення навчання випускники отримують винятково відомчі освітні документи, які надають право працювати переважно в поліції, а в окремих випадках – у деяких інших державних установах [194].

Водночас, зважаючи на те, що служба у слідчих підрозділах пов'язана з розкриттям злочинів, упродовж усієї професійної діяльності поліцейські перебувають під постійним і досить жорстким контролем спеціалізованих органів, відповідальних за забезпечення законності та прозорості службової діяльності працівників правоохоронних органів [87, с. 147]. Це зумовлює необхідність підтримання ними високого рівня професійної підготовки, а також бездоганних морально-етичних якостей.

Потрібно зазначити, що досвід Німеччини щодо організації та функціонування слідчих органів має й інші характерні особливості. Зокрема, у державі сформована чітка система організації органів кримінальної юстиції, а також налагоджена ефективна взаємодія прокурорів зі слідчими судьями, судами та допоміжним

персоналом прокуратури, до якого фактично належать поліцейські. Кількість таких допоміжних працівників визначається з урахуванням навантаження на органи прокуратури.

Унаслідок цього забезпечується постійний контроль за рівномірним розподілом кримінальних проваджень між працівниками, а відповідно – і за якістю їх розслідування [44, с. 234]. Така організація роботи позитивно впливає на ефективність діяльності слідчих, оскільки вони не перебувають у стані постійного перевантаження справами, що нерідко трапляється в роботі українських слідчих та детективів. *З огляду на зазначене вище, доцільним видається упровадження в Україні механізмів забезпечення оптимального навантаження на одного слідчого, а також ефективного контролю за справедливим розподілом кримінальних проваджень між працівниками.*

Вивчаючи досвід проходження служби в поліції Республіки Польщі, зазначимо, що згідно із Законом про поліцейську службу, у поліції Республіки Польща можуть проходити службу лише громадяни цієї держави, які мають бездоганну репутацію, не притягувалися до кримінальної відповідальності, мають щонайменше середню освіту, а також достатній рівень фізичної та інтелектуальної підготовки, необхідний для виконання завдань у збройних формуваннях і дотримання підвищених вимог службової дисципліни.

Професійна підготовка поліцейських розпочинається з базової початкової освіти, яка є обов'язковою для осіб, що вперше вступають на службу до поліції. Водночас організація такої підготовки може здійснюватися не лише у спеціалізованих навчальних закладах, а й у структурних підрозділах поліції та навчальних центрах, що створюються при окремих воєводських комендатурах. У подальшому проходження служби передбачає систематичне підвищення професійного рівня поліцейських через участь у спеціалізованих навчальних курсах, яким у польській системі підготовки правоохоронців приділяється значна увага [75].

У Франції функціонує розгалужена система органів національної та муніципальної поліції, що має складну організаційну структуру з численними підрозділами. Загальне управління цією багатофункціональною системою здійснює

Міністерство внутрішніх справ. У його структурі, поряд з іншими галузевими керівними підрозділами, функціонує дирекція з питань персоналу та навчальних закладів поліції. Зазначений підрозділ забезпечує загальне керівництво кадровою роботою в органах і підрозділах поліції, а також визначає поточні та перспективні напрями розвитку системи підготовки кадрів і організації освітнього процесу у відомчих навчальних закладах [44, с. 233].

Отже, ключовими напрямками функціонування відповідної інституції є забезпечення підготовки висококваліфікованих кадрів для підрозділів адміністративної, кримінальної та судової поліції. Загалом у Франції, як і в Італії, слідчий наділений особливим процесуальним статусом судового слідчого, що слугує гарантією його незалежності від сторони обвинувачення та інших суб'єктів правоохоронної діяльності [77].

Процесуальна незалежність французького слідчого ґрунтується, зокрема, на таких особливостях досудового слідства, як: 1) належність слідчого до судового відомства робить його незалежним в правовому статусі від прокуратури; 2) на відміну від слідчого прокурор і поліція зрівнюються в правах зі стороною захисту; 4) суворий судовий контроль за діяльністю поліції, чітке визначення її функцій [189, с. 115].

Також аналіз показує, що підготовка кадрів та проходження служби в поліції загалом, а також у слідчих органах, зокрема у більшості європейських держав мають спільні риси. Насамперед основні принципи формування системи професійної підготовки поліцейських відповідають характерним особливостям функціонування правоохоронних органів. Серед таких особливостей можна виокремити такі.

По-перше, соціальну спрямованість діяльності поліції. Професійна підготовка майбутніх правоохоронців ґрунтується на усвідомленні пріоритетності захисту прав і свобод людини та громадянина.

По-друге, складну та розгалужену структуру поліцейських систем, що передбачає наявність правоохоронних органів у різних міністерствах і відомствах, які функціонують достатньо автономно. Така організація зумовлює багаторівневу та структуровану систему підготовки кадрів, орієнтовану не лише на виконання

загальних правоохоронних завдань, але й на опанування специфіки діяльності конкретної поліцейської служби. Унаслідок цього суттєво скорочується період професійної адаптації працівників і підвищується ефективність їх службової діяльності.

По-третє, важливим принципом є усвідомлення того, що поліція повинна надавати допомогу кожному громадянину у разі виникнення будь-яких надзвичайних ситуацій.

По-четверте, поліцейський має бути готовим до оперативного та безпомилкового реагування на різноманітні надзвичайні обставини, а професійні навички та службові якості мають бути доведені до високого рівня автоматизму.

По-п'яте, високий рівень професіоналізму правоохоронців забезпечується не лише базовою підготовкою у спеціалізованих навчальних закладах, але й постійним підвищенням кваліфікації та безперервним навчанням упродовж усього періоду проходження служби.

Кар'єрне зростання працівника, присвоєння спеціальних звань, рівень грошового забезпечення, а також надання пільг здебільшого залежать від систематичного вдосконалення його професійних знань і навичок. Саме тому навчання протягом усього періоду служби має формувати не лише відповідний обсяг знань і практичних умінь, а й здатність до саморозвитку, адаптації до нових соціальних, інформаційних, технічних та технологічних умов, а також уміння самостійно здобувати нові знання через самоосвіту. Тому система професійної підготовки має ґрунтуватися на принципах випереджальної освіти [43].

Окрім того, важливим принципом діяльності поліції є її позапартійний характер. Це означає, що майбутні поліцейські мають бути психологічно підготовлені до усвідомлення того, що обрана професія передбачає певні обмеження щодо прояву політичних чи партійних поглядів. Під час підготовки формується неупереджене ставлення до виконання службових обов'язків, а також переконання, що поліція покликана служити суспільству та державі загалом, а не окремим політичним силам чи соціальним групам.

Отже, узагальнення зарубіжного досвіду організації службової діяльності органів досудового розслідування у різних державах із урахуванням сучасних трансформацій правоохоронної системи в Україна, зокрема розвитку Державного бюро розслідувань, дає підстави для формулювання низки узагальнених висновків.

По-перше, система підготовки фахівців для слідчих підрозділів поліції у багатьох європейських країнах має значну схожість за своїми основними принципами та підходами. Водночас в Україні активно впроваджуються елементи зарубіжного досвіду та освітні програми підготовки детективів та слідчих у закладах вищої освіти системи Міністерства внутрішніх справ України. Також у національній системі підготовки поліцейських у закладах вищої освіти застосовуються і власні методичні підходи до організації навчального процесу [145].

З огляду на це, під час підготовки кадрів для слідчих підрозділів доцільно використовувати не лише напрацювання систем підготовки поліцейських у провідних країнах світу, а й багаторічний вітчизняний досвід, який довів свою ефективність у формуванні професійних кадрів. Поєднання різних результативних методик підготовки та підвищення кваліфікації під час проходження служби сприятиме підвищенню ефективності діяльності Державного бюро розслідувань.

По-друге, важливо наголосити, що однією з ключових передумов ефективної службової діяльності працівників Державного бюро розслідувань є належний рівень їх правового та соціального захисту, а також матеріальне стимулювання сумлінного виконання службових обов'язків. Саме ці чинники суттєво впливають як на якість проходження служби, так і на формування позитивного іміджу Державного бюро розслідувань у суспільстві загалом.

Водночас порівняльний аналіз міжнародної практики проходження служби у спеціалізованих правоохоронних органах свідчить про те, що ключові інституційні механізми, принципи та процедури, які реалізуються в Державному бюро розслідувань України, мають значні аналогії в зарубіжних державах. Зокрема, міжнародна практика вирізняється більшим ступенем нормативної визначеності процедур добору, підготовки, просування, оцінювання та контролю службовців, що

сприяє підвищенню стандартів діяльності спеціалізованого правоохоронного персоналу.

У більшості європейських країн правове регулювання проходження служби у правоохоронних органах базується на таких загальних засадах, як професійність, політична нейтральність, публічно-правовий характер службових правовідносин, прозорість та рівний доступ до конкурсного відбору. Так, у Польщі питання проходження служби визначено в законі про публічну службу та законі про обмеження участі в підприємницькій діяльності осіб, що виконують публічні функції. Це створює правову основу для комплексного врегулювання умов зайняття посад, порядок виконання службових обов'язків і вимог до службовців.

Австрійський досвід характеризується поєднанням Кодексу публічної служби та спеціальних положень в кримінальному законодавстві, які встановлюють вимоги до професійної підготовки, компетенцій та дисциплінарної відповідальності службовців правоохоронної сфери.

У низці країн ухвалені окремі закони, які безпосередньо регламентують проходження служби в органах, що здійснюють правоохоронну діяльність. Наприклад, у Латвії – закон про запобігання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб, а в Литві – закон про публічні та приватні інтереси у публічній службі. Ці правові акти містять вимоги щодо підготовки службовців, проведення конкурсів на посади, службової етики, обмежень щодо сумісництва, що створює більш комплексну правову структуру проходження служби, ніж у багатьох інших правових системах.

Один з ключових елементів проходження служби – конкурс на заміщення вакантних посад, закріплений у більшості європейських систем як обов'язковий спосіб добору кандидатів на публічну службу. У Польщі конкурсні процедури визначаються законодавством про публічну службу і передбачають прозорий, змагальний відбір, що базується на оцінюванні професійної компетентності, моральних та етичних якостей, а також досвіду роботи.

У порівнянні практика добору кадрів у Державному бюро розслідувань має рухатися у бік подальшого впровадження прозорих процедур оцінювання та

незалежного конкурсного відбору, що відповідає найкращим міжнародним стандартам, охоплюючи обов'язкові психометричні тести, оцінювання компетенцій та професійних навичок.

У країнах Балтії (Литва, Латвія) значна увага приділяється створенню ефективних систем внутрішнього контролю, проведенню службових розслідувань у разі порушень, а також застосуванню пропорційних дисциплінарних стягнень. Такий підхід дозволяє забезпечувати персональну відповідальність службовців і зміцнює довіру суспільства до органів правопорядку.

У Державному бюро розслідувань відповідні механізми дисциплінарної відповідальності вже реалізуються, але міжнародна практика свідчить про доцільність подальшого розвитку систем оцінювання результатів діяльності та службової етики з використанням незалежних комісій та чітких процедур розслідування [158].

Отже, узагальнюючи позитивний зарубіжний досвід, можна зазначити, що конкурсний професійний відбір кандидатів здійснюється у декілька послідовних етапів. До них належать: попередня співбесіда; перевірка інформації про кандидата, а також вивчення й аналіз даних, що містяться в його особовій справі; проходження поліграфічного тестування; психологічне оцінювання; медичний огляд; перевірка рівня фізичної підготовки; складання письмових та усних іспитів; а також підсумкова співбесіда. Саме за результатами останнього етапу ухвалюється остаточне рішення щодо придатності кандидата до проходження служби в поліцейському підрозділі.

Особливістю проходження служби в країнах Європейського Союзу є систематична професійна підготовка та атестація. Зокрема, у Франції та Німеччині службовці зобов'язані проходити регулярне підвищення кваліфікації, брати участь у сертифікаційних програмах та проходити періодичну оцінку результатів діяльності. Це дозволяє створити безперервну систему професійного росту, яка адаптується до зміни суспільних викликів і очікувань.

Також у цих державах широко практикується служба наставництва, стажування та обов'язкова участь у тренінгах з етичної поведінки, управління

ризиками та прав людини. Застосування таких механізмів у Державному бюро розслідувань сприятиме підвищенню компетенцій службовців і відповідності сучасним стандартам правоохоронної діяльності.

3.2. Удосконалення правового регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань

Актуальність удосконалення правового регулювання проходження служби в Державному бюро розслідувань обумовлена необхідністю підвищення ефективності функціонування цього органу в системі кримінальної юстиції, забезпечення прозорості кадрової політики, дотримання принципів верховенства права, захисту прав працівників, а також зміцнення суспільної довіри до його діяльності. Як один із ключових правоохоронних органів, уповноважений на розслідування злочинів, учинених посадовими особами вищого рівня, суддями, правоохоронцями, військовослужбовцями та іншими суб'єктами високого публічного статусу, Державне бюро розслідувань зобов'язане демонструвати високі стандарти правового регулювання своєї внутрішньої діяльності, зокрема у сфері проходження державної служби. Удосконалення правових механізмів у цій сфері – це не лише питання ефективного управління персоналом, а й елемент національної політики у сфері запобігання корупції, реформування сектору безпеки та інтеграції до європейського правового простору [60, с. 79; 148, с. 47].

Чинне правове регулювання проходження служби в Державному бюро розслідувань, що базується на положеннях Закону України «Про Державне бюро розслідувань», а також у загальному трудовому та адміністративному законодавстві, є фрагментарним, неповним і таким, що не враховує специфіку служби в правоохоронному органі з особливим статусом. Зокрема, нормативна база не забезпечує повної регламентації кадрових процедур, механізмів добору, оцінювання, просування по службі, дисциплінарної відповідальності та гарантій незалежності працівників Бюро [185, с. 94; 57].

Проте, становлення Державного бюро розслідувань як спеціалізованого правоохоронного органу з особливим статусом актуалізувало проблему формування належного правового механізму проходження служби його персоналом. З огляду на покладені на Державне бюро розслідувань завдання у сфері запобігання, виявлення та розслідування кримінальних правопорушень, учинених високопосадовцями та працівниками правоохоронних органів, особливого значення набуває питання забезпечення професійної спроможності, інституційної незалежності та правової захищеності його працівників [1, с. 198–200]. Отже, удосконалення правового регулювання порядку та умов проходження служби в Державному бюро розслідувань необхідно розглядати не лише як формальний напрям реформування законодавства, а як комплексну й стратегічно важливу передумову підвищення ефективності діяльності цього правоохоронного органу загалом. Належне нормативне забезпечення статусу працівників, чітке визначення їх прав, обов'язків, гарантій та відповідальності безпосередньо впливають на якість виконання покладених на Державне бюро розслідувань завдань, рівень професіоналізму кадрового складу та стабільність інституційного розвитку. Окрім того, системне вдосконалення відповідних правових механізмів сприятиме зміцненню довіри суспільства до Державного бюро розслідувань як до самостійного суб'єкта публічної влади, діяльність якого має ґрунтуватися на принципах законності, неупередженості та прозорості.

На відміну від класичної моделі державної служби, проходження служби в Державному бюро розслідувань вирізняється підвищеним рівнем професійних ризиків, значним психологічним навантаженням та особливою відповідальністю за прийняті процесуальні рішення. Специфіка функцій цього органу зумовлює встановлення спеціальних, більш жорстких вимог до доброчесності, бездоганної ділової репутації, морально-етичних якостей і професійної підготовки працівників. Водночас важливою складовою правового статусу осіб, які проходять службу в Державному бюро розслідувань, є забезпечення їх реальної процесуальної незалежності під час здійснення досудового розслідування, що передбачає

створення належних гарантій захисту від будь-якого неправомірного втручання, тиску чи впливу на прийняття процесуальних рішень.

Однією з фундаментальних проблем сучасної нормативно-правової бази є недостатня визначеність адміністративно-правового статусу посадових осіб Державного бюро розслідувань. Дискусійним залишається питання щодо кореляції правового становища осіб рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань із загальним статусом державних службовців, а також специфікою проходження служби в інших правоохоронних органах. Відсутність у законодавстві чітких критеріїв розмежування призводить до колізій у правозастосовній практиці та ускладнює уніфікацію гарантій соціального й правового захисту. [61, с. 203–205]. Відсутність чіткого нормативного визначення спричиняє труднощі при застосуванні положень про соціальні гарантії, види юридичної відповідальності та імперативні обмеження у службі, що дестабілізує узгодженість правозастосовної діяльності.

Оптимізація нормативно-правової бази щодо проходження служби в Державному бюро розслідувань вимагає впровадження цілісної моделі регламентації кадрових процедур. Чинні конкурсні механізми, закріплені в законодавстві, мають бути вдосконалені через їхню стандартизацію для гарантування транспарентності, неупередженості та мінімізації ризиків стороннього втручання (політичного чи адміністративного характеру) у процес селекції персоналу [151, с. 112–114].

Видається необхідним нормативне запровадження єдиних стандартів професійної кваліфікації та доброчесності, а також порядку тестування кандидатів відповідно до міжнародних вимог, які висуваються до роботи антикорупційних та правоохоронних органів.

Не менш пріоритетним напрямом є правове впорядкування питань професійного зростання та кар'єрної траєкторії персоналу Державного бюро розслідувань. Відсутність належної регламентації механізмів службового підвищення та періодичної оцінки службової діяльності нівелює мотиваційні стимули та може призводити до утвердження неформальних управлінських практик [46, с. 157–159].

З огляду на викладене, обґрунтованою видається нормативна фіксація механізму регулярної оцінки діяльності, результати якої мають безпосередньо визначати рішення щодо кар'єрного підвищення, ротації або припинення службових відносин.

Самостійного наукового аналізу заслуговує проблематика дисциплінарної відповідальності персоналу Державного бюро розслідувань. Наявне нормативно-правове забезпечення не створює належного співвідношення між публічними інтересами служби та гарантуванням прав співробітників, що здатне спричиняти відхилення від засад справедливості й пропорційності при накладенні дисциплінарних санкцій [35, с. 211–213]. З огляду на це, удосконалення законодавчої бази має орієнтуватися на уточнення змісту дисциплінарних правопорушень, запровадження чітких процедур їх аналізу та розгляду, поряд із забезпеченням права на заперечення винесених щодо цього актів.

Поглиблене дослідження проблематики нормативної регламентації проходження служби в Державному бюро розслідувань вимагає звернення до фундаментальних концепцій публічної служби та її особливих категорій. В адміністративно-правовій доктрині публічна служба інтерпретується як спосіб здійснення публічного владарювання, що охоплює фахову діяльність осіб, які займають посади в державних інституціях та органах місцевого самоврядування задля досягнення суспільно значущих цілей [11, с. 102–104]. Водночас службова діяльність у правоохоронних структурах, зокрема в Державному бюро розслідувань, характеризується сукупністю особливих рис, що обґрунтовують доцільність її диференціації від загального порядку державної служби.

Серед таких характерних рис варто виокремити насамперед посилений обсяг владно-розпорядчих функцій співробітників Державного бюро розслідувань, який корелює з правом застосовувати засоби державного примусу та здійснювати вплив на реалізацію прав і свобод особи [9, с. 135–137]. З огляду на це, нормативна регламентація проходження служби в Державному бюро розслідувань має ґрунтуватися на засадах верховенства права, фаховості, позапартійності та підзвітності, які мають дістати належне законодавче оформлення. Відсутність

чіткості у формулюванні вказаних принципів у чинних нормативно-правових актах перешкоджає виробленню уніфікованих орієнтирів службової діяльності та механізмів юридичної відповідальності персоналу.

З метою удосконалення адміністративно-правового регулювання проходження служби в Державному бюро розслідувань необхідно сформулювати напрями удосконалення.

Важливим напрямом удосконалення правового регулювання проходження служби в Державному бюро розслідувань є уточнення змісту службових правовідносин, що виникають між державою в особі Бюро та його працівниками. У теоретико-правовому розумінні ці правовідносини являють собою врегульований нормами права стійкий юридичний зв'язок між державою (суб'єктом публічної влади) як носієм публічного інтересу, що виступає в особі Державного бюро розслідувань, та громадянином, який набуває спеціального правового статусу у зв'язку з реалізацією професійних функцій. Сучасний стан правового регулювання характеризується відсутністю чіткої парадигми щодо природи зазначених відносин: вони демонструють синтез публічно-правових (адміністративно-правових) та окремих приватноправових елементів. Як слушно зазначається в літературі, така дуалістичність полягає в тому, що, зберігаючи свою публічну основу (владно-організаційний характер, визначення статусу імперативними нормами), ці відносини водночас охоплюють аспекти, що притаманні трудовому праву (порядок виникнення, зміни та припинення, питання оплати праці, відпочинку тощо) [50, с. 164–166]. Це призводить до методологічних труднощів у правозастосуванні: виникають колізії при виборі галузевого законодавства для вирішення спорів, особливо тих, що стосуються поновлення на службі, стягнення заробітної плати чи надання соціальних пільг. Складність полягає у визначенні меж дії публічно-правових гарантій та можливості застосування аналогії закону чи договірних конструкцій у неврегульованих випадках.

З огляду на викладене, пріоритетом законодавчої діяльності у цій сфері має стати максимально повна формалізація прав, обов'язків та легітимних обмежень, які виникають у зв'язку зі службою в Державному бюро розслідувань. Особливої

значущості набуває питання запровадження спеціальних антикорупційних запобіжників, адже специфіка функцій Бюро передбачає підвищені ризики корупційних проявів. Такі обмеження (наприклад, щодо сумісництва, отримання подарунків, фінансового контролю) повинні не лише відповідати загальній антикорупційній стратегії, але й бути ретельно вивіреними з точки зору їхньої необхідності та співмірності з метою, яка ставиться. Важливо, аби встановлені обмеження не перетворювалися на надмірний тягар, який порушує справедливий баланс між публічними та приватними інтересами, тобто має відповідати принципу пропорційності [42, с. 219–221]. Досягнення такого балансу неможливе без належної систематизації та узгодження спеціальних норм, що регулюють службу в Державному бюро розслідувань, із загальними положеннями антикорупційного законодавства. Необхідно не лише формально відсилати до Закону України «Про запобігання корупції», але й деталізувати механізми його дії щодо специфіки діяльності Бюро, ураховуючи водночас напрацьовану правозастосовну практику, зокрема рішення судів та висновки спеціалізованих антикорупційних органів, що дозволить створити цілісну, несуперечливу та ефективну систему правового регулювання.

Наступним не менш важливим напрямом удосконалення правового регулювання проходження служби в Державному бюро розслідувань є оптимізація процедур прийняття на службу та її припинення.

Формування належного рівня правової визначеності у сфері припинення трудових та службових правовідносин є одним із ключових елементів ефективного функціонування державної служби, зокрема у правоохоронних органах. Аналіз чинного нормативно-правового регулювання свідчить про те, що наявні правові приписи не завжди забезпечують достатню чіткість у визначенні підстав, умов та процедур звільнення працівників. У низці випадків нормативні положення мають оціночний характер або передбачають надто широкі дискреційні повноваження керівництва відповідних органів. Подібна ситуація об'єктивно знижує рівень правової передбачуваності службових відносин та може створювати передумови для можливих зловживань управлінськими повноваженнями з боку посадових осіб, що

підтверджується результатами наукових досліджень у сфері адміністративного та трудового права [187, с. 178–180].

З позицій сучасної правової доктрини забезпечення стабільності правового статусу працівника вимагає чіткого законодавчого структурування підстав припинення служби. Тому доцільним видається нормативне розмежування декількох груп юридичних підстав: по-перше, припинення служби за ініціативою самого працівника; по-друге, припинення службових відносин за ініціативою відповідного державного органу або його керівника; по-третє, припинення служби з причин, що не залежать від волі жодної зі сторін службових правовідносин (наприклад, у зв'язку з організаційними змінами, ліквідацією органу, втратою спеціального статусу або іншими об'єктивними обставинами). Таке системне розмежування підстав має супроводжуватися встановленням чітко визначених процедурних гарантій, які б регламентували порядок прийняття рішення про звільнення, строки повідомлення працівника, можливість оскарження відповідного рішення та механізми судового чи адміністративного контролю за законністю таких рішень.

У науковій літературі також акцентується увага на тому, що стабільність службових правовідносин у правоохоронних органах безпосередньо впливає на рівень їхньої інституційної незалежності та ефективності діяльності. Дослідники відзначають, що гарантії захищеності працівників від довільного звільнення або переведення є одним із фундаментальних чинників забезпечення об'єктивності та неупередженості виконання ними службових повноважень, особливо у сфері кримінальної юстиції [46, с. 94–96]. Емпіричні дослідження правового статусу працівників правоохоронних органів свідчать, що у випадках, коли службовець не має достатніх правових гарантій стабільності свого становища, зростає ризик зовнішнього адміністративного або політичного впливу на ухвалення процесуальних рішень.

З огляду на зазначене, подальше вдосконалення правового регулювання проходження служби в Державному бюро розслідувань має передбачати комплексний підхід до формування системи гарантій службової стабільності.

Зокрема, доцільним є впровадження нормативних механізмів, спрямованих на запобігання необґрунтованому звільненню або переведенню працівників, а також на забезпечення їхнього процесуального захисту у випадках виконання ними службових обов'язків, пов'язаних із розслідуванням складних або суспільно резонансних кримінальних проваджень. До таких механізмів можуть належати: обов'язкове документальне обґрунтування кадрових рішень, запровадження незалежних дисциплінарних або кадрових комісій, можливість попереднього адміністративного перегляду відповідних рішень, а також розширення гарантій судового захисту.

Отже, підвищення рівня нормативної визначеності підстав та порядку припинення служби у правоохоронних органах, зокрема у Державному бюро розслідувань, є важливою умовою зміцнення принципів правової держави, забезпечення незалежності службовців та підвищення ефективності діяльності відповідних інституцій. Реалізація зазначених підходів сприятиме формуванню більш збалансованої системи правових гарантій, що поєднуватиме інтереси державної служби з належним рівнем захисту прав її працівників.

Вагомим напрямом удосконалення є системи оцінювання службової діяльності та кар'єрного зростання працівників Державного бюро розслідувань як один із ключових напрямів інституційного розвитку цього правоохоронного органу. В умовах трансформації сектору безпеки та правопорядку, а також з урахуванням викликів воєнного часу та перспектив повоєнної відбудови держави, модернізація механізмів оцінювання професійної діяльності персоналу набуває особливої актуальності. Така система повинна забезпечувати не лише об'єктивне визначення результативності службової діяльності працівників, але й створювати прозорий та справедливий механізм їх професійного розвитку, кадрового резерву і просування по службі [195].

Наразі оцінювання результатів службової діяльності державних службовців в Україні здійснюється відповідно до законодавства про державну службу та підзаконних нормативних актів. Загалом така процедура проводиться щорічно з метою визначення якості виконання посадових завдань, результативності діяльності

та прийняття кадрових рішень щодо преміювання, професійного розвитку або просування по службі. Національне агентство України з питань державної служби визначає, що оцінювання здійснюється на підставі встановлених показників результативності, ефективності та якості виконання завдань, а також з урахуванням дотримання етичних стандартів і вимог антикорупційного законодавства [140; 51; 83].

Сучасна система оцінювання передбачає визначення завдань та ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності, аналіз рівня їх виконання, а також затвердження відповідного висновку керівництвом органу державної влади [98; 143].

У наукових дослідженнях підкреслюється, що ефективність оцінювання повинна базуватися на комплексному аналізі показників результативності, продуктивності та якості виконання службових функцій, а також враховувати професійні компетентності, етичні стандарти поведінки та рівень дотримання антикорупційного законодавства [196].

Водночас сучасна практика функціонування системи оцінювання службової діяльності державних службовців демонструє низку проблемних аспектів. Зокрема, дослідники зазначають, що чинні механізми оцінювання нерідко характеризуються недостатньою конкретизацією критеріїв, значним впливом суб'єктивної оцінки керівника та недостатнім зв'язком результатів оцінювання із системою стимулювання та кар'єрного розвитку працівників [26, с. 123].

Для правоохоронних органів, зокрема Державного бюро розслідувань, зазначені проблеми мають особливу актуальність, оскільки ефективність розслідування складних кримінальних правопорушень значною мірою залежить від професійної мотивації персоналу та наявності чітких і справедливих процедур оцінювання їх діяльності.

У сучасних умовах трансформації сектору безпеки та правопорядку доцільним є впровадження комплексної моделі оцінювання службової діяльності працівників Державного бюро розслідувань, яка повинна поєднувати кількісні та якісні критерії оцінки професійної діяльності.

По-перше, важливим напрямом є запровадження компетентнісного підходу до оцінювання службової діяльності. У межах такого підходу оцінюванню підлягають не лише результати виконання службових завдань, а й рівень професійних компетентностей працівника, зокрема його аналітичні здібності, здатність до прийняття управлінських і процесуальних рішень, комунікативні навички та дотримання професійної етики. Дослідники зазначають, що компетентнісний підхід дозволяє забезпечити більш об'єктивну оцінку діяльності державних службовців та сприяє формуванню ефективної системи управління персоналом [159].

По-друге, перспективним напрямом є впровадження системи ключових показників ефективності (КПІ), які дозволяють оцінювати результативність діяльності працівників на основі вимірюваних показників. Формування таких критеріїв забезпечує підвищення об'єктивності оцінювання та дозволяє встановити чіткий зв'язок між результатами службової діяльності та кар'єрним просуванням працівників [150].

По-третє, важливим елементом модернізації системи оцінювання є її цифровізація. Використання електронних систем моніторингу результатів службової діяльності дозволяє мінімізувати вплив суб'єктивного фактору, забезпечити накопичення статистичних даних щодо ефективності роботи підрозділів та підвищити прозорість кадрових процедур.

У повоєнний період значення ефективної системи оцінювання службової діяльності працівників Державного бюро розслідувань істотно зростатиме. Це обумовлено необхідністю розслідування значної кількості воєнних злочинів, злочинів проти основ національної безпеки та корупційних правопорушень у сфері відбудови держави.

З огляду на це, доцільним є впровадження стратегічно орієнтованої системи управління людськими ресурсами, у межах якої результати оцінювання службової діяльності працівників будуть безпосередньо пов'язані із довгостроковими цілями розвитку правоохоронного органу. Науковці наголошують, що сучасні системи оцінювання повинні враховувати тенденції цифровізації управління, зростання

вимог до якості державних послуг та необхідність адаптації державних інституцій до нових соціальних викликів [71].

Окрім того, у повоєнний період особливого значення набуде інтеграція української системи державної служби до європейських стандартів управління персоналом. У дослідженнях підкреслюється, що впровадження європейських практик оцінювання та мотивації працівників сприяє підвищенню ефективності діяльності державних інституцій і забезпечує формування професійної, політично нейтральної та компетентної державної служби [197].

Отже, удосконалення системи оцінювання службової діяльності та кар'єрного зростання працівників Державного бюро розслідувань має здійснюватися через комплексну модернізацію кадрових процедур, що передбачає впровадження компетентнісного підходу до оцінювання, використання системи ключових показників ефективності, цифровізацію кадрових процесів та інтеграцію результатів оцінювання із системою професійного розвитку персоналу. Реалізація зазначених напрямів сприятиме формуванню прозорої та об'єктивної системи управління людськими ресурсами у Державному бюро розслідувань, що є необхідною умовою підвищення ефективності діяльності цього правоохоронного органу як у сучасних умовах, так і у період повоєнної трансформації держави.

Досить вагомим напрямом удосконалення є врегулювання питань матеріального та соціального забезпечення осіб, які проходять службу в Державному бюро розслідувань.

Матеріальне та соціальне забезпечення працівників правоохоронних органів, також і працівників Державного бюро розслідувань, є одним із ключових елементів гарантування ефективного функціонування системи кримінальної та адміністративної юстиції. В умовах сучасних викликів, зокрема воєнного стану та інституційної трансформації сектору безпеки, особливого значення набуває вдосконалення нормативно-правового регулювання матеріального та соціального забезпечення осіб, які проходять службу в Державному бюро розслідувань.

Рівень грошового забезпечення та соціальних гарантій безпосередньо впливає на привабливість служби та здатність органу залучати висококваліфіковані кадри

[35, с. 131–133]. Тому нормативне встановлення відповідних гарантій доцільно здійснювати з урахуванням економічних можливостей держави, а також із дотриманням принципу збалансованості між обсягом службових повноважень, рівнем відповідальності та належним рівнем матеріального забезпечення осіб, які виконують відповідні функції. Такий підхід дозволяє забезпечити справедливе співвідношення між характером і складністю покладених на службовців завдань та рівнем їх винагороди, що є важливою умовою формування ефективної та професійної системи публічної служби.

Отже, подальше вдосконалення правового регулювання проходження служби в Державному бюро розслідувань має ґрунтуватися на комплексному підході, який передбачає поєднання ґрунтовного теоретичного аналізу природи службових правовідносин із урахуванням практичних потреб правозастосовної діяльності. Реалізація такого підходу сприятиме формуванню цілісної, стабільної та внутрішньо узгодженої системи правових норм, спрямованої на підвищення ефективності функціонування Державного бюро розслідувань, а також на належне забезпечення прав, законних інтересів і соціальних гарантій його працівників [151, с. 52–54].

На сьогодні правову основу матеріального та соціального забезпечення працівників Державного бюро розслідувань становлять норми Конституції України, спеціального законодавства та підзаконних нормативно-правових актів. Ключовим актом у цій сфері є Закон України «Про Державне бюро розслідувань», який визначає основні гарантії соціального захисту осіб рядового і начальницького складу зазначеного органу. Зокрема, держава гарантує працівникам Державного бюро розслідувань соціальний захист, а пенсійне забезпечення здійснюється відповідно до законодавства про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби [109].

Матеріальне забезпечення працівників Державного бюро розслідувань реалізується через систему грошового забезпечення, яка містить посадовий оклад, доплати за спеціальне звання, вислугу років, доступ до державної таємниці, науковий ступінь, а також премії, надбавки та матеріальну допомогу для оздоровлення чи вирішення соціально-побутових питань [144].

Додаткове регулювання цих питань здійснюється через відомчі нормативні акти Державного бюро розслідувань, зокрема інструкції щодо порядку виплати грошового забезпечення, надання матеріальної допомоги та преміювання працівників [104].

Отже, чинна система матеріального забезпечення працівників Державного бюро розслідувань є комплексною і охоплює як базові елементи грошового забезпечення, так і додаткові соціальні гарантії.

Проте, у частині правового регулювання матеріального та соціального забезпечення працівників Державного бюро розслідувань існують основні проблеми. Так, незважаючи на існування розвиненої нормативної бази, сучасна система матеріального та соціального забезпечення працівників Державного бюро розслідувань характеризується низкою проблемних аспектів.

По-перше, у правовому регулюванні матеріального та соціального забезпечення працівників Державного бюро розслідувань спостерігається фрагментарність та надмірна кількість підзаконних нормативних актів, що регулюють окремі елементи грошового забезпечення. Така ситуація ускладнює практичне застосування норм та може створювати передумови для різного тлумачення відповідних положень.

По-друге, потребує вдосконалення механізм індексації грошового забезпечення працівників Державного бюро розслідувань з урахуванням економічних змін та інфляційних процесів.

По-третє, важливим залишається питання забезпечення достатнього рівня соціальних гарантій, зокрема медичного забезпечення, житлових програм та соціальної підтримки сімей працівників Державного бюро розслідувань.

У зв'язку з цим, вважаємо за доцільне запропонувати такі напрями вдосконалення матеріального та соціального забезпечення працівників Державного бюро розслідувань.

По-перше, необхідно вдосконалити систему грошового забезпечення працівників Державного бюро розслідувань. Одним із ключових напрямів реформування є модернізація системи грошового забезпечення працівників Бюро.

Тому доцільним є здійснення таких кроків: а) запровадити прозору систему формування посадових окладів; б) удосконалити механізм преміювання та стимулювальних виплат; в) забезпечити регулярну індексацію їх грошового забезпечення з урахуванням вимог сьогодення.

З огляду на специфіку діяльності Державного бюро розслідувань, грошове забезпечення повинно відповідати рівню професійних ризиків та відповідальності, які несуть працівники цього органу.

По-друге, потрібно здійснювати розвиток системи соціальних гарантій для усіх працівників Державного бюро розслідувань.

Важливим напрямом є розширення системи соціального забезпечення працівників Державного бюро розслідувань. Він має передбачати: а) розвиток програм медичного страхування; б) удосконалення системи пенсійного забезпечення; в) запровадження житлових програм для працівників правоохоронних органів.

Законодавство передбачає, що працівники Державного бюро розслідувань користуються соціальними гарантіями, подібними до гарантій, які мають працівники інших правоохоронних органів України [109].

По-третє, необхідно посилювати гарантії соціального захисту у воєнний та повоєнний періоди. Саме в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови держави особливої актуальності має набувати посилення соціальних гарантій для працівників правоохоронних органів, зокрема й працівників Державного бюро розслідувань, що має охопити: а) компенсаційні виплати у разі поранення або загибелі під час виконання службових обов'язків; б) додаткові соціальні гарантії для сімей працівників; в) психологічну та реабілітаційну підтримку. Саме такі заходи сприятимуть підвищенню рівня соціальної захищеності персоналу та зміцненню кадрового потенціалу Державного бюро розслідувань.

Важливе значення має вдосконалення матеріального та соціального забезпечення працівників Державного бюро розслідувань під час виконання їхніх професійних обов'язків, які реалізуються у небезпечних умовах та мають високий ступінь небезпеки.

Безпосередньо вдосконалення системи матеріального та соціального забезпечення працівників Державного бюро розслідувань має важливе значення для:

- а) підвищення мотивації працівників;
- б) зміцнення інституційної незалежності зазначеного правоохоронного органу;
- в) зменшення ризиків корупції;
- г) забезпечення стабільності кадрового складу.

Окрім того, ефективна система соціального забезпечення сприяє формуванню професійної та незалежної правоохоронної служби, що є важливою передумовою функціонування правової держави.

Отже, удосконалення правового регулювання матеріального та соціального забезпечення працівників Державного бюро розслідувань є необхідною умовою підвищення ефективності діяльності цього правоохоронного органу. Основними напрямками такого вдосконалення є модернізація системи грошового забезпечення, розвиток соціальних гарантій та посилення механізмів соціального захисту працівників у сучасних умовах функціонування держави.

Проведений у межах цього підрозділу аналіз дозволяє дійти висновку, що проблеми правового регулювання проходження служби в Державному бюро розслідувань мають комплексний, системний характер і охоплюють ключові елементи службових правовідносин – від доступу до служби і до її припинення. Відсутність цілісної законодавчої моделі служби в Бюро призводить до фрагментарності правового регулювання, зниження рівня правової визначеності та ускладнення правозастосовної практики, що особливо небезпечно з огляду на правоохоронний характер діяльності цього органу.

Висновки до розділу 3

Проаналізувавши напрями вдосконалення проходження служби особами рядового та начальницького складу в Державному бюро розслідувань запропоновано такі висновки:

1. Вивчення міжнародного досвіду дало розуміння, що практика проходження служби у правоохоронних органах США та країн Європейського

Союзу забезпечує більш глибоку нормативну регламентацію та процедурну визначеність, зокрема щодо добору, підготовки, атестації та дисциплінарної відповідальності службовців.

2. Встановлено, що в західних державах створюють умови для прозорого, неупередженого формування професійного персоналу, що відповідає цілям служби у відповідних правоохоронних органах. Досвід інших держав може бути використаний для подальшого вдосконалення кадрової політики та управління службою в Державному бюро розслідувань, зокрема через розроблення спеціальних нормативних актів, удосконалення механізмів оцінювання та створення системи неперервного професійного розвитку службовців. Окрім цього, запровадження міжнародних стандартів етики, професійної підготовки і контролю сприятиме зміцненню довіри до Бюро і підвищенню ефективності його діяльності.

3. Проаналізовано та досліджено досвід таких країн, як: США, Ірландія, Австрія, Польща, Франція, Німеччина та Італія. Запропоновано запозичити досвід США та Німеччини, в основу якого покладається те, що Державне бюро розслідувань України законодавець позиціонує як інституційний аналог Федерального бюро розслідувань, а Federal Criminal Police Office Німеччини нерідко називають «німецьким Федеральним бюро розслідувань», оскільки за своїми функціями воно значною мірою подібне до Федерального бюро розслідувань США, зокрема у сфері протидії злочинності, пов'язаній із високопосадовими особами.

4. Запропоновано під час медичного обстеження кандидатів на посади Державного бюро розслідувань застосування професіограм, які дають змогу встановлювати диференційовані вимоги до стану здоров'я кандидатів залежно від посади, на яку вони претендують, на підставі досвіду Федерального бюро розслідувань США. Тобто під час добору кадрів в Державне бюро розслідувань запровадити різні вимоги до стану здоров'я для кожної посади, що дозволить приймати на роботу осіб з різними показниками стану здоров'я і в такий спосіб гарантувати реалізацію інклюзивної кадрової політики в Державному бюро розслідувань. За прикладом Німеччини, доцільно впровадження в Україні механізмів забезпечення оптимального навантаження на одного слідчого, а також

ефективного контролю за справедливим розподілом кримінальних проваджень між працівниками, що забезпечить підвищення ефективності їх діяльності, оскільки вони не перебуватимуть у стані постійного перевантаження справами.

5. Сформульовано та охарактеризовано напрями вдосконалення проходження служби в державному бюро розслідувань, зокрема: 1) напрям обґрунтування змісту службових правовідносин, що виникають між державою в особі Державного бюро розслідувань та його працівниками; 2) напрям оптимізації процедур прийняття на службу та її припинення; 3) напрям удосконалення системи оцінювання службової діяльності та кар'єрного зростання працівників Державного бюро розслідувань; 4) напрям урегулювання питань матеріального та соціального забезпечення осіб, які проходять службу в Державному бюро розслідувань.

6. Визначено особливості напрямів удосконалення проходження служби в державному бюро розслідувань. Отже, *ключовими особливостями напряму обґрунтування змісту службових правовідносин, що виникають між державою в особі Державного бюро розслідувань та його працівниками* є такі: наявний публічно-правовий характер, зумовлений їх виникненням у сфері реалізації публічного інтересу та здійснення владно-організаційних повноважень; характерний спеціальний суб'єктний склад, за якого однією стороною виступає держава в особі уповноваженого правоохоронного органу, а іншою – службовець, який набуває особливого правового статусу, відмінного від статусу працівника у трудових правовідносинах; дуалістична правова природа, яка поєднує адміністративно-правові засади з окремими елементами трудового регулювання, що супроводжуються підвищеними вимогами та спеціальними обмеженнями, характеризуються високим рівнем нормативної визначеності прав і обов'язків, а також особливим порядком виникнення та припинення, який здійснюється в межах публічно-правових процедур, зокрема конкурсного відбору та спеціального порядку звільнення. Аргументовано, що сукупність зазначених ознак дає підстави розглядати службові правовідносини в Державному бюро розслідувань як самостійний різновид публічно-службових правовідносин зі складною правовою природою. Водночас *ключовими особливостями напряму оптимізації процедур прийняття на службу та*

її припинення є чітке нормативне визначення підстав, умов і процедур прийняття на службу та її припинення; обмеження оціночних норм і звуження дискреційних повноважень керівництва; законодавче розмежування підстав припинення служби на такі, що здійснюються за ініціативою працівника, за ініціативою органу влади та з незалежних від сторін обставин; запровадження уніфікованих процедурних гарантій звільнення, зокрема обов'язкового мотивування рішень, визначених строків повідомлення та права на їх оскарження; забезпечення ефективного адміністративного й судового контролю за кадровими рішеннями; формування системи гарантій стабільності службових правовідносин як передумови інституційної незалежності; запровадження механізмів запобігання необґрунтованому звільненню або переведенню працівників; створення незалежних кадрових і дисциплінарних органів; а також розширення гарантій правового захисту працівників у процесі виконання службових повноважень. Також *ключовими особливостями* напряму вдосконалення системи оцінювання службової діяльності та кар'єрного зростання працівників Державного бюро розслідувань є його комплексний, системний і стратегічно орієнтований характер, зумовлений необхідністю підвищення ефективності функціонування зазначеного правоохоронного органу в умовах трансформації сектору безпеки та правопорядку. Насамперед визначальною рисою такого напряму є переорієнтація оцінювання з формально-процедурного підходу на результативно-компетентнісний, що передбачає врахування не лише кількісних показників виконання завдань, але й рівня професійних компетентностей, дотримання етичних стандартів та антикорупційних вимог. Водночас важливою особливістю є запровадження об'єктивізованих критеріїв оцінювання через використання системи ключових показників ефективності, що забезпечує вимірюваність результатів службової діяльності та встановлення чіткого зв'язку між досягнутими результатами і можливостями кар'єрного просування. Також суттєвою ознакою модернізації постає цифровізація процедур оцінювання, яка спрямована на мінімізацію суб'єктивного впливу, підвищення прозорості кадрових рішень та накопичення аналітичних даних для управління персоналом. Водночас цей напрям характеризується інтеграцією

оцінювання із системою управління людськими ресурсами, що передбачає використання результатів оцінювання як основи для формування кадрового резерву, планування професійного розвитку та прийняття управлінських рішень щодо просування по службі. Особливістю є його стратегічна спрямованість, яка полягає у прив'язці індивідуальних результатів службової діяльності до довгострокових цілей розвитку органу, зокрема в контексті виконання завдань у сфері протидії воєнним злочинам, злочинам проти національної безпеки та корупції. Окрім того, зазначений напрям характеризується орієнтацією на імплементацію європейських стандартів управління персоналом, що передбачає запровадження прозорих, об'єктивних і недискримінаційних процедур оцінювання та кар'єрного зростання. У сукупності такі особливості відображають перехід до сучасної моделі управління персоналом у Державному бюро розслідувань, яка ґрунтується на принципах ефективності, доброчесності, прозорості та професіоналізму. Також *ключовими ознаками напряму вдосконалення правового регулювання матеріального та соціального забезпечення осіб, які проходять службу в Державному бюро розслідувань, є забезпечення відповідності рівня матеріального забезпечення характеру та складності службових повноважень, систематизація нормативно-правового регулювання та зменшення його фрагментарності, запровадження прозорого механізму формування грошового забезпечення та його індексації, розвиток системи соціальних гарантій, зокрема медичного, пенсійного та житлового забезпечення, а також посилення соціального захисту в умовах воєнного стану та післявоєнного періоду. Удосконалення матеріального і соціального забезпечення повинно бути спрямоване на підвищення ефективності діяльності Державного бюро розслідувань, забезпечення стабільності кадрового складу, зниження корупційних ризиків та формування цілісної законодавчої моделі проходження служби, у межах якої належний рівень матеріальних і соціальних гарантій є необхідною умовою ефективного функціонування Державного бюро розслідувань як правоохоронного органу держави.*

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного комплексного дослідження правового регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань сформульовано такі висновки.

1. Визначено та охарактеризовано етапи становлення Державного бюро розслідувань: перший – формування та функціонування Національного бюро розслідувань, другий – створення та діяльність сучасного Державного бюро розслідувань.

2. Доведено, що створення Державного бюро розслідувань потрібно визначати як врегульований нормами адміністративного права комплексний державно-владний процес інституційного формування правоохоронного органу, що охоплює прийняття відповідного нормативно-правового акта про його утворення, визначення правового статусу, завдань і функцій, структури та системи підпорядкування, наділення владними повноваженнями, формування кадрового складу, а також запровадження організаційно-правових і процедурних механізмів забезпечення його діяльності з метою реалізації правоохоронної функції держави. Водночас запропоновано визначення правової основи проходження служби в Державному бюро розслідувань як системно впорядкованої сукупності нормативно-правових актів різної юридичної сили, які встановлюють засади, принципи, умови та процедури вступу на службу, її проходження, просування по службі, притягнення до відповідальності та припинення службових правовідносин осіб рядового і начальницького складу зазначеного органу. Також класифіковано нормативно-правові акти, які становлять правову основу проходження служби в Державному бюро розслідувань на три групи, а саме: акти міжнародного, державного (національного) і локального рівнів.

3. Аргументовано, що проходження служби в Державному бюро розслідувань – це врегульований нормами адміністративного та трудового права безперервний процес реалізації особою свого правового статусу працівника правоохоронного органу, що охоплює вступ на службу, виконання службових

повноважень, кар'єрне просування, оцінювання діяльності, застосування заохочень і дисциплінарної відповідальності, а також припинення службових правовідносин, і здійснюється на засадах законності, професіоналізму, стабільності, підконтрольності та забезпечення правових гарантій незалежності й захисту працівника. Виокремлено низку загальних та специфічних ознак, притаманних проходженню служби в Державному бюро розслідувань, як служби в державному органі. *До загальних належить:* а) *професійний характер* – служба вимагає високого рівня знань у сфері права, криміналістики, адміністративного управління та антикорупційної діяльності; б) *підзвітність та контроль* – діяльність працівників регулюється законодавством, зокрема нормами Закону України «Про Державне бюро розслідувань», і передбачає контроль за дотриманням процесуальних та адміністративних процедур; в) *правовий статус та гарантії* – службовці мають чітко визначені права, обов'язки та відповідальність, а також соціальні гарантії та систему стимулювання; г) *постійне підвищення кваліфікації* – навчання та перепідготовка є невід'ємною частиною професійної підготовки працівників; г) *унікальна компетенція* – Державне бюро розслідувань здійснює розслідування злочинів, які раніше належали до інших правоохоронних органів, зокрема щодо високопосадових осіб та військових правопорушень. Водночас до *спеціальних особливостей проходження служби в Державному бюро розслідувань належить:* а) *полістатусний характер службових правовідносин*, що проявляється у диференціації правового статусу працівників залежно від їх належності до окремих категорій (державні службовці, службовці спеціалізованої служби та працівники, які перебувають у трудових відносинах); б) *інтегративно-комбінований характер правового регулювання*, який полягає у поєднанні норм адміністративного, службового та трудового права з пріоритетом спеціального законодавства; в) *спеціальний порядок проходження служби для окремих категорій персоналу*, зокрема осіб рядового і начальницького складу, стосовно яких встановлено особливі умови переведення, дисциплінарної відповідальності та звільнення; г) *дисциплінарно-статутна специфіка регулювання*, що зумовлює застосування положень дисциплінарних статутів із урахуванням відомчих особливостей; г)

контрактно-трудова варіативність реалізації служби, яка передбачає можливість функціонування службових відносин як у формі публічної служби, так і на підставі трудового договору (контракту); д) *ієрархічно-організаційна зумовленість кадрових рішень*, що відображає залежність проходження служби від внутрішньої структури органу та управлінських повноважень його керівництва.

4. Аргументовано, що прийняття на службу до Державного бюро розслідувань – це юридично визначена процедура залучення особи до виконання службових обов'язків у статусі працівника Державного бюро розслідувань, що здійснюється відповідно до вимог спеціального законодавства, з дотриманням установлених кваліфікаційних критеріїв, конкурсних процедур та умов проходження служби, яка за своїм правовим характером визнається державною службою особливого характеру. Визначено, що «механізм правового регулювання добору кадрів на службу до Державного бюро розслідувань» – це системно організована, нормативно визначена сукупність адміністративно-правових засобів, способів і процедур, за допомогою яких забезпечується формування кадрового складу цього правоохоронного органу через реалізацію встановлених законом вимог, принципів і критеріїв відбору, оцінювання та призначення кандидатів, а також діяльності уповноважених суб'єктів щодо прийняття відповідних кадрових рішень, спрямованих на забезпечення професійності, доброчесності, компетентності та ефективності функціонування Державного бюро розслідувань. Цей механізм спрямований на реалізацію державної політики у сфері кадрової безпеки, гарантує законність, об'єктивність та ефективність процесу добору, а також забезпечує відповідність кандидатів вимогам професійної придатності та публічного інтересу. Сформульовано заходи підвищення ефективності та легітимності конкурсної процедури в Державному бюро розслідувань: а) забезпечення інституційної незалежності конкурсних комісій; б) удосконалення критеріїв оцінювання кандидатів; в) законодавче регулювання прозорості процедур; г) здійснення стандартизації поліграфічного тестування; г) створення незалежного органу моніторингу конкурсів; д) проведення післякадрового моніторингу, за допомогою

запровадження системи постконкурсного супроводу (адаптаційних програм, менторства, періодичного оцінювання) тощо.

5. Обґрунтовано, що «проходження державної служби працівниками Державного бюро розслідувань» – це врегульований нормами адміністративного права особливий вид публічно-службової діяльності, що полягає у поетапній реалізації особою наданого їй спеціального службового статусу в межах правоохоронного органу, зокрема вступ на службу, виконання владно-розпорядчих і правоохоронних повноважень, службове просування, оцінювання, застосування заходів заохочення та дисциплінарного впливу, а також припинення служби, і здійснюється на засадах законності, підпорядкованості, професіоналізму та забезпечення гарантій службової стабільності та правового захисту. До структурних елементів проходження державної служби в Державному бюро розслідувань належать: а) виконання службових обов'язків; б) атестація, оцінювання та контроль за результатами діяльності; в) підвищення кваліфікації та професійна підготовка; г) просування по службі; д) дисциплінарна відповідальність.

6. Доведено, що «припинення державної служби в Державному бюро розслідувань» – це нормативно встановлена юридична процедура, що означає остаточне розривання службово-правових стосунків між службовцем і Державним бюро розслідувань. Також сформульовано, що звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань – це комплексна кадрова процедура офіційного припинення державно-службових відносин між посадовою особою та органом Бюро, що передбачає дотримання законодавчо встановлених підстав і формальних вимог, забезпечує правове оформлення завершення службових повноважень, захист прав службовця, а також гарантує збереження дисципліни, професійних стандартів і безпеки функціонування правоохоронного органу. Водночас визначено, що припинення (розірвання) контракту під час служби в Державному бюро розслідувань – це встановлений нормами адміністративного та трудового права юридичний механізм припинення державно-службових відносин між Державним бюро розслідувань як органом публічної влади та особою рядового або начальницького складу, що ґрунтується на визначених законодавством підставах та

реалізується в процедурній формі, яка гарантує дотримання прав, обов'язків і службових інтересів обох сторін контракту, враховуючи специфіку правоохоронної служби та особливості організаційно-правового статусу Бюро. Також сформульовано характерні особливості припинення (розірвання) контракту під час служби в Державному бюро розслідувань.

7. На основі вивчення міжнародного досвіду таких країн, як: США, Ірландія, Австрія, Польща, Франція, Німеччина та Італія, запропоновано запозичити досвід США та Німеччини, в основу якого покладається те, що Державне бюро розслідувань України законодавець позиціонує як інституційний аналог Федерального бюро розслідувань, а Federal Criminal Police Office Німеччини нерідко називають «німецьким Федеральним бюро розслідувань», оскільки за своїми функціями воно значною мірою подібне до Федерального бюро розслідувань США, зокрема у сфері протидії злочинності, пов'язаній із високопосадовими особами. Також запропоновано під час медичного обстеження кандидатів на посади Державного бюро розслідувань застосування професіограм, які дають змогу встановлювати диференційовані вимоги до стану здоров'я кандидатів залежно від посади, на яку вони претендують, на підставі досвіду Федерального бюро розслідувань США. Тобто під час добору кадрів в Державне бюро розслідувань запровадити різні вимоги до стану здоров'я для кожної посади, що дозволить приймати на роботу осіб з різними показниками стану здоров'я і в такий спосіб гарантувати реалізацію інклюзивної кадрової політики в Державному бюро розслідувань. За прикладом Німеччини, доцільно впровадити в Україні механізми забезпечення оптимального навантаження на одного слідчого, а також ефективного контролю за справедливим розподілом кримінальних проваджень між працівниками, що забезпечить підвищення ефективності їх діяльності, оскільки вони не перебуватимуть у стані постійного перевантаження справами.

7. Сформульовано та охарактеризовано напрями вдосконалення проходження служби в державному бюро розслідувань, зокрема: 1) напрям обґрунтування змісту службових правовідносин, що виникають між державою в особі Державного бюро розслідувань та його працівниками; 2) напрям оптимізації процедур прийняття на

службу та її припинення; 3) напрям удосконалення системи оцінювання службової діяльності та кар'єрного зростання працівників Державного бюро розслідувань; 4) напрям урегулювання питань матеріального та соціального забезпечення осіб, які проходять службу в Державному бюро розслідувань. Водночас визначено особливості напрямів удосконалення проходження служби в державному бюро розслідувань.

Запропоновано внести зміни та доповнення до нормативно-правових актів, які регулюють проходження служби в Державному бюро розслідувань:

- п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про Державне бюро розслідувань», з урахуванням положень Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року та привести її норми у відповідність до п. 1 ч. 4 ст. 216 КПК України та викласти його у такій редакції:

Стаття 5. Завдання Державного бюро розслідувань

1. Державне бюро розслідувань вирішує завдання із запобігання, виявлення, припинення, розкриття і розслідування:

1) злочинів, учинених службовими особами, які займають особливо відповідальне становище відповідно до ч. 1 ст. 9 Закону України «Про державну службу», особами, посади яких належать до категорії «А» посад державної служби, суддями та працівниками правоохоронних органів, окрім випадків, коли ці злочини належать до підслідності детективів Національного антикорупційного бюро України;

- ст. 14³ Закону України «Про Державне бюро розслідувань» доповнити таким змістом:

Керівник не має права вимагати від осіб рядового і начальницького складу виконання обов'язків, не передбачених контрактом та посадовою інструкцією;

- ч. 2 ст. 10 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» і викласти її у такій редакції:

Директором Державного бюро розслідувань, першим заступником Директора Державного бюро розслідувань і заступником Директора Державного бюро розслідувань може бути громадянин України, який досяг 35 років, та:

- 1) має вищу юридичну освіту;
 - 2) має стаж роботи в галузі права не менше десяти років (після здобуття вищої юридичної освіти);
 - 3) має досвід роботи на керівних посадах у правоохоронних органах публічної служби України не менше п'яти років;
 - 4) володіє державною мовою;
 - 5) протягом останніх п'яти років не перебував у членстві жодної політичної партії;
 - 6) не є і не був членом організації, забороненої законом або судом;
 - 7) має високі моральні якості та бездоганну репутацію;
 - 8) за станом здоров'я спроможний виконувати відповідні службові обов'язки;
- п. 2 ч. 11 ст. 11 Закону України «Про Державне бюро розслідувань»
доповнити таким змістом:

Порядок призначення Директора Державного бюро розслідувань.

11. Особа, яка претендує на участь у конкурсі, подає у зазначений в оголошенні строк такі документи:

2) автобіографію, що містить прізвище, ім'я та по батькові (за наявності), число, місяць, рік і місце народження, громадянство (підстави, місяць, рік і місце набуття, втрати громадянства України, громадянства чи підданства іншої держави), відомості про освіту, трудову діяльність, посаду, місце роботи, громадську роботу (зокрема на виборних посадах), членство в політичних партіях (зокрема в минулому), наявність трудових або будь-яких інших договірних відносин з політичною партією упродовж року, що передує поданню заяви (незалежно від тривалості), контактний номер телефону та адресу електронної пошти, а також відомості про наявність чи відсутність судимості.

Доведена необхідність внесення змін та доповнень п. 105 Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» такого змісту: «Підстави звільнення зі служби в Державному бюро розслідувань:

1) за правовою природою підстав: а) законодавчі підстави через звільнення, передбачене нормами законів і підзаконних актів (наприклад, закінчення строку контракту, вихід на пенсію, досягнення граничного віку); б) дисциплінарні підстави – звільнення у зв'язку з дисциплінарними проступками, порушеннями службової етики або присяги; в) медичні підстави – неможливість виконання службових обов'язків через стан здоров'я, що підтверджується відповідними медичними висновками; г) процесуальні підстави – звільнення у зв'язку з притягненням до кримінальної або адміністративної відповідальності, що впливає на довіру до службовця (корупція, службові злочини тощо).

2) за ініціатором звільнення: а) за власною ініціативою службовця – звільнення за заявою самого службовця (переважно за власним бажанням або у зв'язку з особистими обставинами); б) за ініціативою адміністрації Державного бюро розслідувань – звільнення з ініціативи керівництва у разі наявності законних підстав (дисциплінарні проступки, закінчення строку контракту, порушення вимог законодавства); в) за угодою сторін – звільнення за взаємною домовленістю між службовцем і адміністрацією.

3) за наслідками для служби: а) тимчасове припинення (у разі поновлення на посаді іншою особою) – звільнення з посади, але без припинення державної служби (наприклад, тимчасове переведення); б) повне припинення державної служби – звільнення, що веде до втрати правового статусу державного службовця.

4) за тривалістю контракту: а) звільнення у зв'язку із закінченням строку контракту – передбачене для службовців, які проходять службу за контрактом; б) дострокове звільнення – звільнення до закінчення строку контракту за законними підставами».

Запропоновано розробку та прийняття *Концепції кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань на період до 2030 року*, яка забезпечить формування професійного кадрового складу; зниження корупційних ризиків; підвищення мотивації персоналу; прозорість кадрових процесів; стабільність служби в Державному бюро розслідувань; зростання довіри суспільства до Бюро.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адміністративне право : підручник / Ю. П. Битяк (кер. авт. кол.), І. М. Балакарева, І. В. Бойко та ін. ; за заг. ред. Ю. П. Битяка. Харків : Право, 2019. 312 с.
2. Альберда Т. Механізм як загальнонаукова і правова категорія («правовий механізм»). *Молодий вчений*. 2013. № 2 (02). С. 64–68.
3. Аналітичні матеріали. *Національне агентство України з питань державної служби*. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/profesijne-navchannya/analitichni-materiali>.
4. Антонов К. В., Тертишник В. М. Система слідчих органів України та проблеми вдосконалення їх діяльності. *Вісник Академії митної служби України*. Серія : Право. 2014. № 2 (13). С. 121–125.
5. Баб'як Г. Відбір персоналу як елемент системи технологій управління персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2015. Вип. 20. С. 114–120. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/3276/1/%D0%91%D0%B0%D0%B1%27%D1%8F%D0%BA%20%D0%pdf>.
6. Бакуменко В., Князев В., Сурмін Ю. Методологія державного управління: проблеми становлення та подальшого розвитку. *Вісник УАДУ*. 2003. № 2. С. 316–320.
7. Бал Мюджахіт. Формування публічної безпеки в США: теоретичні засади. *Аспекти публічного управління*. 2021. Т. 9, № 4. С. 36–42.
8. Бандурка О. М. Ключові пріоритети державної політики у правоохоронній сфері в контексті необхідності прийняття Закону України «Про органи внутрішніх справ». *Актуальні проблеми адміністративно-правового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України* : зб. матеріалів наук.-практ. конф., м. Харків, 15 квітня 2015 р. / МВС України ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2015. С. 13–17.
9. Бандурка О. М., Тищенко О. І. Правоохоронні органи України: організаційно-правові засади діяльності : навч. посіб. Київ : Юрінком Інтер, 2020. 368 с.

10. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади : монографія. Харків : Право, 2007. 304 с.
11. Битяк Ю. П. Публічна служба в Україні: поняття, ознаки, правове регулювання : монографія. Харків : Право, 2018. 240 с.
12. Біла-Тіунова Л. Р., Даниленко Ю. С., Негара Р. В. Службове право України : навч.-метод. посіб. / Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2022. 360 с.
13. Ботвінов Р. Г. Розвиток публічної служби особливого призначення в Україні : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.03. Дніпро, 2018. 37 с.
14. Бугайчук К. Л. Правові основи діяльності поліції України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 2 (23), т. 3. С. 125–130. URL: http://www.pjv.nuoua.od.ua/v2-3_2018/25.pdf.
15. Бусол О. Закон України «Про Державне бюро розслідувань». *Громадська думка про правотворення* : інформаційно-аналітичний бюлетень на базі оперативних матеріалів. 2016. № 10 (113). С. 14–22. URL: http://nbuviar.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2221:zakonukrajini-proderzhavne-byuro-rozsliduvan-2&catid=71&Itemid=382.
16. Бусол О. Ю. Міжнародний досвід побудови та функціонування спеціалізованих органів з протидії високопосадовій злочинності (в контексті незалежності Державного бюро розслідувань в Україні). *Центр досліджень соціальних комунікацій НБУВ*. URL: http://nbuviar.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2269:mizhnarodnij-dosvid-pobudovi-ta-funktsionuvannya-spetsializovanihorganiv-z-protidiji-visokoposadovij-zlochinnosti&catid=8&Itemid=350.
17. Бухтіяров О. А. Генезис становлення та розвитку публічної служби в Україні. *Національні інтереси України*. 2024. Вип. 1 (1). С. 171–182.
18. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом : навч. посіб. 2-ге вид. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
19. Гайдай С. С. Публічне адміністрування у сфері захисту земельних ресурсів України : дис. ... д-ра філос. : 081. Київ, 2026. 258 с. URL:

<https://elar.navs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/cb1a0ea6-c16e-4c54-8535-a5444311a076/content>.

20. Глущенко Я. Б. Державна служба, її види та шляхи подальшого удосконалення. *Форум права*. 2011. № 3. С. 152–155.

21. Гомоляко О. В. Організаційно-правові механізми впровадження публічної політики в Україні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 12. DOI: 10.32702/2307-2156-2020.12.102.

22. Грицаєнко Л. Р. Прокурорська діяльність в Україні та зарубіжних країнах : вибр. наук. пр. /передм. проф. І. Г. Богатирьова, О. Р. Михайленко, Є. В. Невмержицького ; відп. ред. проф. І. Г. Богатирьов. Київ : Юрид. літ., 2013. 499 с.

23. Грицай І. О. Теоретико-правова характеристика механізму забезпечення принципу гендерної рівності. *Правові новели*. 2018. № 5. С. 7–14.

24. Грищук А. Б. Припинення державної служби: підстави, порядок, наслідки. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 1. С. 304–307.

25. Губська О. В. Контракт на публічній службі. *Право України*. 2021. № 3. С. 25–34.

26. Даниленко Ю. С. Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання : дис.. ... канд.. юрид наук : 12.00.07. Одеса, 2017. 200 с. URL: <http://hdl.handle.net/11300/7803>.

27. Державна служба : підручник : у 2 т. / редкол.: Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) та ін. ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ ; Одеса: НАДУ, 2012. Т. 1. 372 с.

28. Державне будівництво і місцеве самоврядування в Україні : підручник для студ. вищих навч. закл. / за ред. С. Г. Серьогіної. Харків : Право, 2005. 256 с. URL: <http://goo.gl/Q0vQ1W>.

29. Державне бюро розслідувань (ДБР). Історія створення, основні завдання та компетенція, особливості діяльності під час воєнного стану, нормативно-правова основа діяльності / укл. : І. М. Коропатнік, М. А. Микитюк, О. О. Павлюк, С. В. Петков. Київ : Професіонал, 2023. 352 с.

30. Державне управління : словник-довідник / уклад. : В. Д. Бакуменко (кер. творч. кол.), Д. О. Безносенко, І. М. Варзар та ін. ; за заг. ред. В. М. Князева, В. Д. Бакуменка ; Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України ; Ін-т пробл. держ. упр. та місцевого самоврядування. Київ : УАДУ, 2002. 228 с.

31. Державне управління: теорія і практика / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. В. Б. Авер'янова. Київ : Юрінком Інтер, 1998. 432 с.

32. Деякі питання оплати праці працівників Державного бюро розслідувань : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. *Урядовий кур'єр*. 2019. 04 вересня. (№ 168).

33. Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15.03.2018 р. № 2337-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 29. Ст. 233. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#Text>.

34. Діденко О. М. Адміністративно-правові засади проходження служби в органах Державного бюро розслідувань України : дис. ... д-ра філос. : 081. Харків, 2024. 221 с.

35. Дрозд О. Ю. Соціальні гарантії працівників правоохоронних органів: адміністративно-правовий аспект : монографія. Київ : Алерта, 2020. 256 с.

36. Дрозд О. Ю. Співвідношення норм трудового та адміністративного права при регулюванні проходження державної служби в Україні : монографія. Херсон : Гельветика, 2016. 480 с.

37. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Н. Р. Нижник. Київ : Ін Юре, 1999. 244 с.

38. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.

39. Єршова Н. Г. Поняття правового механізму в контексті публічної політики: міжнародний досвід для України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 19–20. С. 179–185. DOI: 10.32702/2306-6814.2020.19-20.179.

40. Жавнерчик О. В. Державна служба: конспект лекцій. Одеса : ОДЕКУ, 2020. 184 с. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi81/0060669.pdf>.

41. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/card/995_015.

42. Закон України «Про запобігання корупції» : наук.-практ. комент. / за ред. В. Я. Тація. Харків : Право, 2021. 432 с.

43. Зарубіжний досвід організації підготовки кадрів поліцейських систем. *Vuzlib*. URL: https://www.pravo.vuzlib.su/book_z809_page_69.html.

44. Калатур М. Використання Україною досвіду слідчих органів США, Франції та Німеччини. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 8. С. 232–236.

45. Калиновський О. В., Тютюнник Р. С. Співвідношення діяльності Державного бюро розслідувань України з діяльністю подібних органів іноземних держав світу. *Наукове забезпечення досудового розслідування: проблеми теорії та практики* : зб. тез доп. V Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 8 липня 2016 р. / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2016. С. 219–222.

46. Ківалов С. В. Принципи публічної служби та їх реалізація в правоохоронній діяльності : монографія. Одеса : Юрид. літ., 2018. 184 с.

47. Коваленко В. Л. Служба. *Юридична енциклопедія* : в 6 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ : Укр. енцикл. 1998. URL: <https://leksika.com.ua/15841210/legal/sluzhba>.

48. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України від 06.07.2005 р. № 2747-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35–36, № 37. Ст. 446. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>.

49. Кодекс законів про працю України : Закон Української РСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>.

50. Коломоєць Т. О. Службові правовідносини у системі публічної служби України : монографія. Запоріжжя : Гельветика, 2019. 412 с.

51. Коломоєць Т. О., Кременова Д. С. Адміністративне право України : практикум для здобувачів з ступеня вищої освіти бакалавра спеціальності «Право» освітньо-професійної програми «Право». Запоріжжя : ЗНУ, 2021. 189 с.

52. Комірчий П. О. Адміністративно-правові засади публічної служби у правоохоронній сфері України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2020. 611 с.

53. Комірчий П. О. Публічна служба в правоохоронній сфері України: теорія та практика : монографія. Київ : Маслаков, 2020. 475 с.

54. Конвенція ООН проти корупції : підписана від 31.10.2003 р. ; ратифіковано Україною від 18.10.2006 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 49. С. 2048. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/995_c16.

55. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини) : підписана в Римі, 04.11.1950 р. *Голос України*. 2001. 10 січня. (№ 3). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.

56. Конвенція Ради Європи про відмивання, пошук, арешт та конфіскацію доходів, одержаних злочинним шляхом, та про фінансування тероризму : підписана 16.05.2005 р. ; ратифікована Україною 17.11.2010 р. *Верховна Рада України*. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_948.

57. Кондрич В. В. Добір кадрів до Державного бюро розслідувань. *Державне бюро розслідувань: досвідстановлення* : матеріали II Міжнар. наук.-практ.конф., м. Одеса, 21 червня 2019 р. Одеса, 2019. С. 250–253. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/924d0cb6-f489-4dac-8ca7-9943fffbe697/content>.

58. Конституція України : прийнята на 5- й сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

59. Кравцова Т., Кравцов О. Історія створення і функціонування Федерального бюро розслідувань США. *Право і безпека*. 2010. № 4. С. 15–19.

60. Кравчук К. М. Правове регулювання проходження служби в Державному бюро розслідувань: проблеми та перспективи розвитку. *Адміністративне право і процес*. 2022. № 4 (38). С. 78–84.
61. Кравчук М. В. Дисциплінарна відповідальність у правоохоронних органах України. Львів : ЛьВДУВС, 2018. 256 с.
62. Кривицький Ю. В. Механізм правового регулювання в сучасній теорії права. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 4. С. 74–79.
63. Кримінальний процесуальний кодекс : Закон України від 13.04.2012 р. № 4651-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 9–10, № 11–12, № 13. Ст. 88. URL: [https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text).
64. Кримінально-процесуальний кодекс України : прийнятий 28.12.1960 р. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1961. № 2. Ст. 15.
65. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кондор, 2003. 296 с.
66. Курганський О. В. Окремі питання історії створення Державного бюро розслідувань. *Державне бюро розслідувань: досвід становлення* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 21 червня 2019 р., м. Одеса / редкол. : Г. О. Ульянова (голова) та ін. Одеса, 2019. С. 208–211. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/01163616-b98d-4f0e-927d-f942233f9681/content>.
67. Курс лекцій з кримінального процесу за новим Кримінальним процесуальним кодексом України (Особлива частина) / О. Ю. Хабло, О. С. Степанов, М. П. Климчук та ін. Київ : НАВС, 2012. 200 с.
68. Левадський І. Припинення державної служби у 2025 році : підстави. *Бухгалтерія для бюджету та ОМС*. URL: <https://oblikbudget.com.ua/article/337-pripinennya-derjavno-slujbi>.
69. Лемеш Д. Л. Адміністративно-правовий статус працівників поліції в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2016. 202 с.
70. Лимар Т. А., Завада О. Г. Правові засади кадрової політики в державній службі. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 19. С. 141–148.

71. Лук'янова Г. Оцінювання діяльності державних службовців у контексті вдосконалення державної служби. *Veritas: Legaland Psychological-Pedagogical Research*. 2025. № 1. С. 31–37. DOI: <https://doi.org/10.23939/veritas2025.01.031>.

72. Любимов О. К. Основні підходи щодо розуміння сутності поняття «державна служба». *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2017. № 2. С. 53–61.

73. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика : навч. посіб. Київ : Атіка, 2003. 160 с.

74. Малиновський В. Я. Публічна служба в Україні : підручник. Київ : Кондор, 2018. 312 с.

75. Мартиненко О. Система підготовки польської поліції (за матеріалами МВС України). *Права людини в Україні. Інформаційний портал Харківської правозахисної групи*. URL: <http://khp.org/index.php?id=1399022448>.

76. Мартиновська Н. Ю. Державна служба: питання організації, проходження, припинення. Київ : НАДУ, 2018. 160 с.

77. Масленникова С. А. Аналіз правових засад та досвіду організації проходження служби в слідчих органах зарубіжних країн та можливості його впровадження в діяльності слідчих підрозділів поліції України. *Європейські перспективи*. 2024. № 1. С. 45–50. DOI: <https://doi.org/10.32782/ep.2024.1.7>https://ep.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/archive/EP-2024-1/EP_2024_1_045.pdf.

78. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб : прийнятий 23.07.1996 р. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/995_788#Text.

79. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : прийнятий ООН від 16.12.1966 р. *Верховна Рада України*. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/card/995_043.

80. *Місія та цінності. Державне бюро розслідувань*. URL: <https://dbr.gov.ua/misiya-ta-cinnosti>.

81. Моїсєєв М. С. Адміністративно-правовий статус Державного бюро розслідувань України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Суми, 2019. 227 с.

82. Моїсєєв М. С. Зарубіжний досвід організації та діяльності органів з протидії та боротьби з високопосадовою та організованою злочинністю. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 6, т. 4. С. 156–161.

83. Національне агентство України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/>.

84. Негара Р. В. Конкурс у державній службі: теорія, правове регулювання, практика : дис. ... д-ра філос. : 081. Одеса, 2021. 300 с.

85. Нечипоренко С. І. Проходження служби в органах прокуратури як різновид публічної служби. *Актуальні проблеми держави та права*. 2010. № 56. С. 18–23.

86. Нікітенко О. І. Основні акти регулювання діяльності правоохоронних органів із забезпечення внутрішньої безпеки держави. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2015. Вип. 32, т. 3. С. 56–59.

87. Нікуліна А. Г. Адміністративно-правовий статус органів досудового розслідування Національної поліції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Суми, 2017. 241 с.

88. Новіков В., Боровікова В. Про механізм реалізації прав і свобод людини. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія : Юридична. 2018. № 3. С. 45–56.

89. Носевич Н. Р. Державне бюро розслідувань як суб'єкт протидії злочинності в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08. Кривий Ріг, 2019. 231 с.

90. Оболенський О. Ю. Державна служба : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 344 с.

91. Олькіна О. Поняття та механізм реалізації права особи на захист та правову допомогу. *Актуальні проблеми держави і права*. 2017. Вип. 67. С. 242–248.

92. Оніщенко Н. М. Правове регулювання, правовий вплив та правове забезпечення: індекс взаємовизначеності. *Правова держава*. 2020. Вип. 31. С. 46–53.

93. Осіпов Ю. В. Реалізація права на звернення до адміністративного суду та способи його судового захисту : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Кропивницький, 2023. 299 с.

94. Основа. *Slovnyk.ua. Глумачний словник української мови*. URL: <https://slovnyk.ua/index.php?swrd=%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0>.

95. Питання присвоєння рангів державних службовців та співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 р. № 306. *Офіційний вісник України*. 2016. № 34. Ст. 1329. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306-2016-%D0%BF#Text>.

96. Питання присвоєння спеціальних звань рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань та їх співвідношення з іншими спеціальними, а також військовими званнями і класними чинами : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 р. № 564. *Офіційний вісник України*. 2020. № 55, ч. 2. Ст. 1702.

97. Підюков П. П., Конюшенко Я. Ю., Амонс М. О. Система і компетенція правоохоронних органів США, уповноважених на порушення кримінального спостереження (переслідування) та здійснення досудового кримінального провадження. *Європейські перспективи*. 2012. № 2, ч. 1. С. 120–124.

98. Позовна заява до Київського окружного адміністративного суду. *Youcontrol*. URL: https://youcontrol.com.ua/en/catalog/court-document/125305184/?utm_source=chatgpt.com.

99. Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров : учеб. пособ. / С. В. Асямов, Д. М. Миразов,

А. А. Таджиєв, А. С. Якубов. Ташкент : Fanva technology ; Акад. МВД Республики Узбекистан. 2010. 452 с.

100. Положення про наставництво у Державному бюро розслідувань : у ред. Наказу Державного бюро розслідувань від 11.08.2022 р. № 402. *Державне бюро розслідувань*. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/diyalnist/npa/polozhennya-pro-nastavnicvov-dbr.pdf>.

101. Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань : затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 р. № 743. *Офіційний вісник України*. 2020. № 69. Ст. 2220. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/743-2020-%D0%BF#Text>.

102. Поляк С. П. Правові основи діяльності оперативних підрозділів кримінальної поліції Національної поліції України з протидії втягненню неповнолітніх у злочинну діяльність. *Форум права*. 2017. № 2. С. 87–94. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_2_16.pdf.

103. Пояснювальна записка до Закону України «Про Державне бюро розслідувань», реєстр. № 2114 від 12.02.2015 р. *Верховна Рада України*. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54012.

104. Правові засади. *Державне бюро розслідувань*. URL: <https://dbr.gov.ua/normativno-pravovi-akti>.

105. Припинення державної служби як інститут адміністративного права : монографія / Л. Р. Біла-Тіунова, Н. С. Панова, О. В. Тодошак, Ю. Г. Фаєр. Одеса : Фенікс, 2015. 236 с.

106. Про введення в дію Правил професійної етики працівників Державного бюро розслідувань : Наказ Державного бюро розслідувань від 16.01.2021 р. № 30. *Державне бюро розслідувань*. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/kodeks-etiki/doc015.PDF>.

107. Про взаємодію Державного бюро розслідувань та Національної поліції України під час організації розшуку осіб : спільний Наказ Державного бюро розслідувань та Міністерства внутрішніх справ України від 21.07.2025 р. № 367/486.

Державне бюро розслідувань. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/diyalnist/npa/367-486-vid-21.07.25.pdf>.

108. Про внесення змін до Закону України «Про Державне бюро розслідувань» щодо удосконалення діяльності Державного бюро розслідувань : проект Закону України, реєстр. № 13602 від 06.08.2025 р. *Верховна Рада України*. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66781.

109. Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12.11.2015 р. № 794-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 6. Ст. 55. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19#Text>.

110. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів : Закон України від 23.12.1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 11. Ст. 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3781-12#Text>.

111. Про державну охорону Державного бюро розслідувань : Указ Президента України від 29.01.2021 р. № 40/2021. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40/2021#Text>.

112. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

113. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 52. Ст. 490. (втратив чинність). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.

114. Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві : Закон України від 23.12.1993 р. № 3782-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 11. Ст. 51.

115. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>.

116. Про затвердження Інструкції про порядок використання правоохоронними органами України інформаційної системи Міжнародної організації кримінальної поліції – Інтерпол : Наказ Міністерства внутрішніх справ України, Офісу

Генерального прокурора, Національного антикорупційного бюро України, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань, Міністерства фінансів України, Міністерства юстиції України від 17.08.2020 р. № 613/380/93/228/414/510/2801/5, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 4.09.2020 р. за № 849/35132. *Державне бюро розслідувань*. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/diyalnist/npa/interpol-vid-17.08.2020.PDF>.

117. Про затвердження організаційної структури Державного бюро розслідувань : Указ Президента України від 05.02.2020 р. № 41/2020. *Офіційний вісник України*. 2020. № 14. Ст. 547.

118. Про затвердження Положення про конкурсну комісію, умови та порядок проведення конкурсу на зайняття посади керівника надавача соціальних послуг державного/комунального сектору : Постанова Кабінету Міністрів України від 3.03.2020 р. № 200. *Офіційний вісник України*. 2020. № 23. Ст. 885. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/200-2020-%D0%BF#Text>.

119. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань : затв. Наказом Державного бюро розслідувань від 27.01.2021 р. № 70. *Державне бюро розслідувань*. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/diyalnist/pravovi-zasadi/2025/kadri/27.01.2021-n-70/nakaz-vid-27.01.2021-n-70-pro-zatverdzhennya-polozhennya>.

120. Про затвердження Положення про професійну підготовку працівників Державного бюро розслідувань : Наказ Державного бюро розслідувань від 18.01.2021 р. № 39. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0039911-21#Text>.

121. Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань : Постанова Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 р. № 743. *Офіційний вісник України*. 2020. № 69. Ст. 2220. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/743-2020-%D0%BF#Text>.

122. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів

місцевих рад : Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 р. № 106. *Офіційний вісник України*. 2019. № 19. Ст. 648. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#n14>.

123. Про затвердження Положення про службове посвідчення працівника Державного бюро розслідувань та зразку такого посвідчення : Наказ Державного бюро розслідувань від 14.05.2020 р. № 170. *Державне бюро розслідувань*. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/diyalnist/npa/170-vid-14.05.2020.PDF>.

124. Про затвердження Порядку електронної інформаційної взаємодії Державного бюро розслідувань, Міністерства внутрішніх справ України та центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України : Наказ Державного бюро розслідувань від 05.11.2021 р. № 593/809. *Державне бюро розслідувань*. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/diyalnist/npa/nakaz-vid05.11.2021-n-593809.PDF>.

125. Про затвердження Порядку проведення відкритого конкурсу на зайняття посад працівників Державного бюро розслідувань : Наказ Державного бюро розслідувань від 24.01.2020 р. № 22 ; у ред. Наказу Державного бюро розслідувань від 19.06.2023 р. № 315, зі змінами, внесеними згідно із наказом Державного бюро розслідувань від 31.07.2023 р. № 395. *Державне бюро розслідувань*. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/diyalnist/pravovi-zasadi/2023/nakaz-vid-24.01.2020-n-22.pdf>.

126. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 р. № 246. *Офіційний вісник України*. 2016. № 28. Ст. 1116. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#Text>.

127. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 р. № 640. *Офіційний вісник України*. 2017. № 70. Ст. 2124. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text>.

128. Про затвердження Порядку функціонування внутрішнього контролю в Державному бюро розслідувань : Наказ Державного бюро розслідувань від 30.06.2025 р. № 343. *Державне бюро розслідувань*. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/diyalnist/pravovi-zasadi/2025/nakaz-343.pdf>.

129. Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку для осіб рядового і начальницького складу центрального апарату Державного бюро розслідувань : Наказ Державного бюро розслідувань від 15.12.2020 р. № 839. *Державне бюро розслідувань*. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/documents/2022/rozporyadok-dlya-rns.pdf>.

130. Про затвердження Типового положення про конкурсну комісію Державного бюро розслідувань : Наказ Державного бюро розслідувань 24.01.2020 р. № 25. *Державне бюро розслідувань*. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/documents/polozhennya-pro-kk-07.04.-iz-zminami.pdf>.

131. Про затвердження форми декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та Порядку заповнення та подання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування : Наказ Національного агентства з питань запобігання корупції від 08.11.2023 р. № 252/23. *Офіційний вісник України*. 2023. № 93. Ст. 5530. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1965-23#Text>

132. Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 р. № 2657-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 48. Ст. 650. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>.

133. Про Національне бюро розслідувань України : Указ Президента України від 24.04.1997 р. № 371/97. *Офіційний вісник України*. 1997. № 17. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/371/97#Text>.

134. Про національну безпеку України : Закон України від 21.06.2018 р. № 2469-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 31. Ст. 241. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>.

135. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.

136. Про очищення влади : Закон України від 16.09.2014 р. № 1682-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 44. Ст. 2041. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text>.

137. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 28. Ст. 250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.

138. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 15 лютого 2008 року «Про хід реформування системи кримінальної юстиції та правоохоронних органів» : Указ Президента України від 08.04.2008 р. № 311/2008. *Офіційний вісник України*. 2008. № 27. Ст. 838. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.

139. Про утворення Державного бюро розслідувань : Постанова Кабінету Міністрів України від 29.02.2016 р. № 127. *Офіційний вісник України*. 2016. № 18. Ст. 743. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/127-2016-%D0%BF#Text>.

140. Процедура оцінювання результатів службової діяльності. *Національне агентство України з питань державної служби*. URL: https://nads.gov.ua/diyalnist/upravlinnya-personalom-na-derzhavnij-sluzhbi/metodychna-pidtrymka-u-vprovadzhenni-hr-instrumentiv/protsedura-otsiniuvannia-rezultativ-sluzhbovovi-diialnosti?utm_source=chatgpt.com.

141. Публічна служба : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Н. А. Липовська, Є. І. Бородин та ін. ; за заг. ред. С. М. Серьогіна. Дніпро : ГРАНІ, 2018. 384 с.

142. Резнік О. Сутність та структура адміністративно-правового механізму забезпечення фінансово-економічної безпеки України. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2018. № 2–2 (30). Р. 69–72.

143. Рішення Київського окружного адміністративного суду № 125305184 від 11.02.2025 р. у справі № 320/12947/24. *Youcontrol*. <https://youcontrol.com.ua/en/catalog/court-document/125305184/>.

144. Роз'яснення щодо грошового забезпечення працівників ДБР. *Державне бюро розслідувань*. URL: https://dbr.gov.ua/news/roz_yasnennya_schodo_groshovogo_zabezpechennya_pracivnikiv_dbr?utm_source=chatgpt.com.

145. Романюк Б. В. Світовий досвід створення та функціонування інституцій з попередження та боротьби з корупцією. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2010. Вип. 22. С. 3–12.

146. Рудницький С. Категорія «механізм» у суспільних науках. *Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації*. 2011. № 4. С. 111–120.

147. Руська правда. Тексти на основі 7 списків та 5 редакцій. Київ : НАН України. 1935. 193 с.

148. Савчин М. В. Інституційна незалежність ДБР: виклики та необхідність вдосконалення правового статусу. *Юридичний вісник України*. 2021. № 3. С. 46–51.

149. Савчук Р. М. Адміністративно-правові засади діяльності правоохоронних органів у контексті реформування правоохоронної системи України : монографія. Івано-Франківськ : Голіней О. М., 2023. 460 с.

150. Серант М. А., Оліярник В. В. Формування критеріїв ефективності для оцінювання працівників державної публічної служби в Україні. *Scientific Bulletin of UNFU*. 2025. № 35 (1). С. 91–100. DOI: <https://doi.org/10.36930/40350112>.

151. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків : Консум, 2020. 656 с.

152. Скулиш Є. Д. Проблемні питання створення Державного бюро розслідувань. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2013. № 2. С. 60–71. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN%2Fboz_2013_2_10.

153. Словник української мови : в 11 т. / редкол.: І. К. Білодід (голова) та ін. ; АН Української РСР ; Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні. Київ : Наукова думка, 1973. Т. 4 : І–М. 840 с.

154. Соловйов В. М. Поняття і сутність правового регулювання державного управління України. *Університетські наукові записки*. 2007. № 3. С. 27–33.

155. Стратегія роботи з кадрами (HRM Strategy) в органах правопорядку та прокуратури на період до 2030 року : затв. Наказом Міністерства внутрішніх справ України, Державного бюро розслідувань, Офісу Генерального прокурора, Служби безпеки України, Бюро економічної безпеки України, Міністерства фінансів України від 05.01.2026 р. № 22/3/4/311/5. *Державне бюро розслідувань*. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/diyalnist/pravovi-zasadi/2026/1/nakaz-vid-5.01.2026-roku-n-22343115.pdf>.

156. Стрельченко О. Г. Доктринальна характеристика публічної служби в Україні: поняття та класифікація. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2019. № 1 (17). С. 104–111. DOI: <https://doi.org/10.33270/01191702.104>.

157. Стрельченко О. Г., Корж-Ікаєва Т. Г., Ватанха Т. В. Характеристика публічної служби: сучасний аспект та особливості її проходження. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2024. № 6 (24). С. 635–647. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-12\(18\)-635-647](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-12(18)-635-647).

158. Стрельченко О. Г., Бухтіярова І. Г., Булик І. Л., Бухтіяров О. А. Особливості дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань. *Успіхи і досягнення у науці*. Серія : Право. 2026. № 3 (25). С. 513–524. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-3\(25\)-513-524](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-3(25)-513-524).

159. Сурай І. Г. Оцінювання державних службовців та їх службової діяльності: функціонально-компетентнісний підхід. *НТУ «Дніпровська політехніка»*. URL: <https://ir.nmu.org.ua/server/api/core/bitstreams/bc08e532-0062-454a-9d2b-43d36fa561da/content>.

160. Тарахович Т. Механізм дії права, механізм правового регулювання, механізм реалізації права: особливості взаємодії. *Держава і право* : зб. наук. пр. Юридичні і політичні науки. 2010. Вип. 50. С. 12–18.

161. Теорія держави і права : підручник / за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. Київ : Юрінком Інтер, 2006. 688 с.

162. Тертишник В. М. Проблеми незалежності слідчого. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2015. № 5. С. 117–123.

163. Тимошенко В. О. Характеристика правового статусу суб'єкта кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 4. С. 156–160.

164. Типове положення про конкурсну комісію Державного бюро розслідувань : затв. Наказом Державного бюро розслідувань від 24.01.2020 р. № 25. *Державне бюро розслідувань*. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/documents/polozhennya-pro-kk-07.04.-iz-zminami.pdf>.

165. Товпига Л. М. Правова основа діяльності поліції сучасний стан в Україні і досвід країн ЄС. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 4. С. 56–59. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-4/11>.

166. Тодика Ю. Конституція України – основний закон держави і суспільства : навч. посіб. Харків : Факт, 2001. 328 с.

167. Фаєр Ю. Г. Припинення державної служби як інститут адміністративного права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2015. 20 с.

168. Фенич Я. В., Дьордяй В. І. Особливості проходження публічної служби в умовах воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 4. С. 456–461. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.04.75>.

169. Хамула П. Особливості становлення та розвитку правоохоронних органів на території України: історичний аспект. *Віче*. 2015. № 4. С. 28–31.

170. Хмелевський Д. Порівняльна характеристика повноважень прокурорів в окремих державах Європи, США та в Україні на досудовому розслідуванні. *Вісник прокуратури*. 2013. № 12 (150). С. 179–184.

171. Храпенко О. О. Причини та передумови створення Державного бюро розслідувань. *Державне бюро розслідувань: на шляху розбудови* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса, 16 червня 2018 р. / редкол.: Г. О. Ульянова (голова) та ін. Одеса, 2018. С. 47–49.

172. Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією : підписана 04.11.1999 р. *Офіційний вісник України*. 2006. № 9. Ст. 592. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_102#Text.

173. Цуркан О. П. «Добір» чи «відбір» на посаду поліцейського: до питання визначення понять. *Правовий часопис Донбасу*. 2021. № 2 (75). С. 45–51.

174. Цюприк І. В. Перспективи функціонування Державного бюро розслідувань як суб'єкта боротьби з організованою злочинністю. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2016. № 2. С. 177–186.

175. Чернишов Г. М. Кримінологічні функції Державного бюро розслідувань: завдання та очікування. *Державне бюро розслідувань: досвід становлення* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса, 21 червня 2019 р. / редкол. : Г. О. Ульянова (голова), Н. М. Бакаянова. Одеса, 2019. С. 404–408.

176. Чудновець І. С. Реалізація кадрового забезпечення державної служби в Україні: етапи, особливості та сутність. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 4, ч. 2. С. 404–409. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.04.2.66>.

177. Шаповалова І. О. Адміністративно-правова характеристика суб'єктів та об'єктів реалізації професіоналізації в Державному бюро розслідувань. *Актуальні питання розвитку юридичної науки в період воєнного стану* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 17 травня 2024 р. / Науково-дослідний інститут публічного права ; Центр українсько-європейського наукового співробітництва. Київ, 2024. С. 156–159.

178. Шаповалова І. О. Адміністративно-правові засади професіоналізації працівників державного бюро розслідувань. *Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період* : матеріали міжвідом. наук.-практ. круглому столу (23 травня 2024, м. Київ). Київ, 2024. С. 170–173. URL: <https://elar.naiu.kiev.ua/handle/123456789/31903>.

179. Шаповалова І. О. Історичні аспекти створення Державного бюро розслідувань. *Журнал східноєвропейського права*. 2025. № 133. С. 230–236. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15399745>.

180. Шаповалова І. О. Організаційно-правові засади професіоналізації публічних службовців державного бюро розслідувань. *Наука і техніка сьогодні*. 2024. № 5 (33). С. 294–302. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-5\(33\)-294-302](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-5(33)-294-302).

181. Шаповалова І. О. Особливості проходження публічної служби в

Державному бюро розслідувань. *Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави* : програма круглого столу (30 травня 2024 року, м. Київ). Київ, 2024. С. 9.

182. Шаповалова І. О. Проходження служби в Державному бюро розслідувань: поняття та особливості. *Успіхи і досягнення у науці*. Серія : Право. 2026. № 1 (23). С. 1339–1349. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1\(23\)-1339-1349](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1(23)-1339-1349).

183. Шаповалова І. О. Характеристика основних механізмів контролю за діяльністю Державного бюро розслідувань. *Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації* : матеріали ХІХ наук.-практ. семінару (20 червня 2024 року, м. Київ) / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2024. С. 164–166.

184. Шаповалова І. О. Характеристика механізму професіоналізації працівників Державного бюро розслідувань. *Журнал східноєвропейського права*. 2024. № 128. С. 244–250. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14212943>.

185. Шевчук С. Проблеми правового регулювання проходження служби в органах правопорядку: порівняльний аналіз. *Право України*. 2020. № 7. С. 92–103.

186. Шейко А. О., Бикова С. В. Психологічні аспекти лідерства: вплив стилю управління на мотивацію та ефективність команди. *Наукові інновації та передові технології*. 2024. № 9 (37). С. 1248–1256. URL: <https://orcid.org/0000-0001-9730-776X-1248-1256>.

187. Школик А. М. Адміністративно-правове регулювання проходження служби в правоохоронних органах України : монографія. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2017. 296 с.

188. Щодо запобігання безпідставному припиненню держслужби в умовах воєнного стану. *Національне агентство України з питань державної служби*. URL: <https://nads.gov.ua/shchodo-zapobigannya-bezpidstavnomu-pripinennyu-derzhsluzhbi-v-umovah-voennogo-stanu>.

189. Яковлєв Р. Зарубіжний досвід функціонування слідчих органів. *LEGEA ȘI VIAȚA*. 2016. Decembrie. С. 113–118.

190. Янюк Н. В. Адміністративно-правовий статус посадової особи : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Львів, 2002. 168 с.

191. Amnesty International. URL: <https://www.amnesty.org.ua/category/news/>.

192. Bundesgesetz über die Einrichtung und Organisation des Bundeskriminalamtes (Bundeskriminalamt-Gesetz – BKA-G) StF: BGBl. I Nr. 22/2002 (NR: GP XXI RV 806 AB 908 S. 87. BR: AB 6542 S. 683). URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=2000174>.

193. Carter D. Law Enforcement Intelligence: A Guide for State, Local, and Tribal Law Enforcement Agencies. U.S. Department of Justice, 2019. URL: <https://cops.usdoj.gov/pdf/e09042536.pdf>.

194. Foreign experience of interaction of local government agencies with law enforcement agencies and possibilities of its use in Ukraine. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=2279903>.

195. Lukianova H. Evaluation of Civil Servants' Performance in the Context of Civil Service Improvement. *Veritas: Legal and Psychological-Pedagogical Research*. 2025. № 1 (1). P. 31–37. DOI: <https://doi.org/10.23939/veritas2025.01.031> URL: https://science.lpnu.ua/uk/veritas/vsi-vypusky/vypusk-1-nomer-1-2025/ocinyuvannya-diyalnosti-derzhavnyh-sluzhbovciv-u-konteksti?utm_source=chatgpt.com.

196. Mykhailovska Ye. Estimation of results of service activities of civil servants in the field of education and science. *Legal Horizons*. 2020. № 22. P. 70–75. DOI: <https://doi.org/10.21272/legalhorizons.2020.i22.p70>.

197. Shevchenko O., Testoyedov O. Assessment of Professional Performance and Motivation of Civil Servants in Ukraine: The European Integration Dimension. *Public Administration and Law Review*. 2023. DOI: <https://doi.org/10.36690/2674-5216-2023-4-11-17>.

198. Shkuta O. O. Crimes in the Military Sphere: Reasons and Conditions (Злочини у військовій сфері: причини та умови). *European Reforms Bulletin*. 2020. № 2. С. 74–77. URL: <http://dspace.oduvs.edu.ua/bitstream/123456789/1845/1/74-77.pdf>.

199. Shkuta O., Korniienko M., Yankovyi M. Foreign experience of preventing military and economic crimes. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2022. Vol. 8, № 4. P. 185–190. URL: <http://baltijapublishing.lv/index.php/issue/article/view/1937/1946>

200. What we investigate? White-Collar Crime. URL: <https://www.fbi.gov/investigate/white-collar-crime>.

ДОДАТКИ

Додаток А

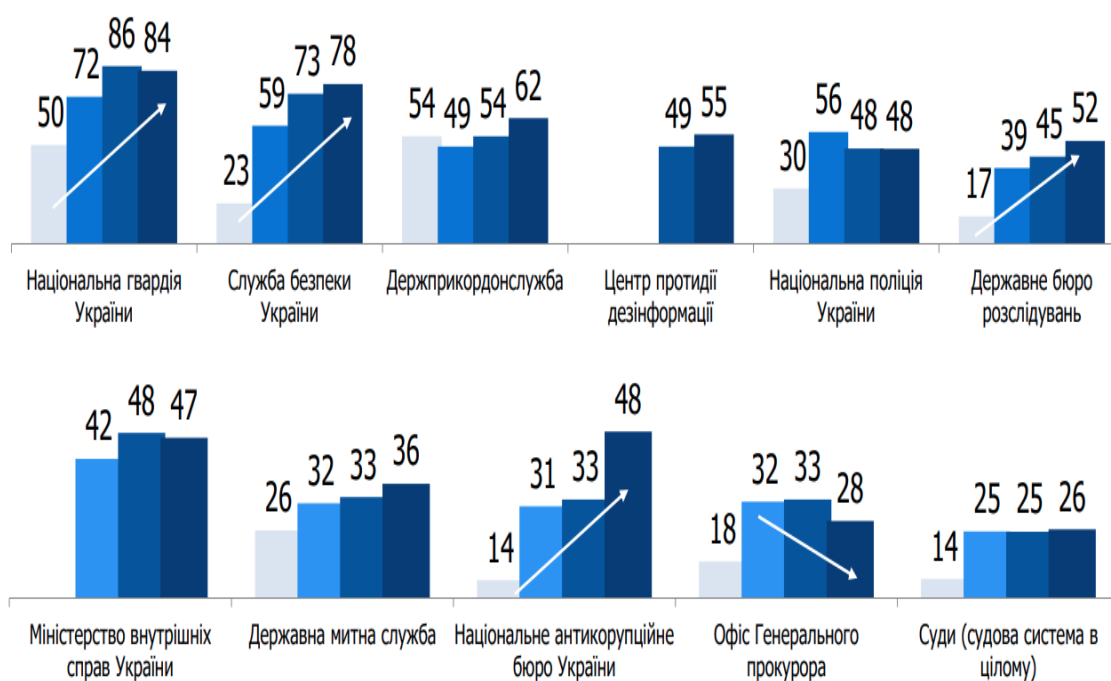
Порівняльна таблиця довіри суспільства до державних органів
за 2021–2025 роки



Наскільки Ви довіряєте таким інституціям?

■ 2021 ■ 2023 ■ 2024 ■ 2025

Сума «Повністю довіряю», «Скоріше довіряю» %



ЦЕНТР РАЗУМКОВА: ЗА РІК РІВЕНЬ ДОВІРИ ДО ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ ЗРІС НА 16% ДО МАЙЖЕ 40%

станом на листопад 2025 року



Додаток В

**Порівняльна таблиця проходження служби в Державному бюро розслідувань
(2024–2025 рр.)**

Критерій	2024 рік	2025 рік
Нормативно-правові умови проходження служби	Дія законодавства з урахуванням воєнного стану, застосування спеціальних кадрових і організаційних процедур	Збереження воєнного правового режиму, подальше уточнення процедур служби, адаптація до оновлених управлінських і кадрових потреб
Порядок добору кадрів	Конкурсні процедури діють, але частково спрощені або адаптовані через безпекові умови	Розширення цифрових елементів відбору, посилення прозорості конкурсів, удосконалення перевірок кандидатів
Контрактна форма служби	Контракт як основна форма проходження служби	Збереження контрактної системи; можливість пролонгації контрактів на період воєнного стану
Професійна підготовка та підвищення кваліфікації	Акцент на підготовці до роботи в умовах воєнного часу, практичні навички безпеки та реагування	Розширення програм спеціалізації, розвиток аналітичних, цифрових і міжвідомчих компетенцій
Організація службової діяльності	Підвищене навантаження, пов'язане з воєнними злочинами та злочинами проти національної безпеки	Подальша спеціалізація підрозділів, посилення аналітичної та процесуальної ефективності
Дисциплінарна практика	Посилений контроль за дотриманням службової дисципліни в умовах особливого правового режиму	Більш деталізовані механізми внутрішнього контролю та професійної відповідальності
Соціальні гарантії та забезпечення службовців	Державні гарантії з урахуванням ризиків служби під час війни, підтримка безпеки персоналу	Збереження гарантій і поступове розширення програм соціального та психологічного забезпечення

Технічне та цифрове забезпечення служби	Активне впровадження електронного документообігу та цифрових інструментів розслідування	Подальша цифровізація управління, розвиток інформаційно-аналітичних систем
Взаємодія з іншими органами влади та міжнародними структурами	Розширена міжвідомча взаємодія у сфері безпеки та правосуддя	Посилення координації, розширення міжнародного співробітництва у сфері розслідувань
Загальна тенденція розвитку служби	Функціонування в режимі адаптації до воєнних викликів	Системне вдосконалення організації служби, управління персоналом і процедур діяльності

СТРУКТУРА

Концепції кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань на період до 2030 року

1. Загальні положення Концепції кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань визначають стратегічні напрями, принципи, завдання та механізми формування, розвитку та використання кадрового потенціалу Бюро з метою забезпечення належного виконання покладених на нього функцій щодо запобігання, виявлення, припинення та розслідування злочинів, що належать до його підслідності на період до 2030 року.

2. Метою Концепції є створення цілісної, прозорої та ефективної системи кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань, орієнтованої на професіоналізм, добросовісність, розвиток персоналу та інституційну стійкість органу на період до 2030 року.

3. Основними завданнями Концепції є: формування професійного та добросовісного кадрового складу; удосконалення процедур добору, призначення і проходження служби; розвиток системи професійної підготовки персоналу; забезпечення ефективної адаптації новопризначених працівників; створення умов для кар'єрного зростання; підвищення рівня мотивації та соціального захисту працівників; мінімізація корупційних ризиків у кадрових процесах; упровадження сучасних HR-технологій на період до 2030 року.

4. Основними принципами реалізації Концепції кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань на період до 2030 року є: законність та верховенство права; політична нейтральність; відкритість; професіоналізм та компетентність; добросовісність та етичність; рівний доступу до служби; безперервний професійний розвиток; прозорість кадрових процедур; персональна відповідальність.

5. Напрями реалізації Концепції:

5.1. Удосконалення системи добору кадрів. Добір кадрів у Державне бюро розслідувань має здійснюватися на конкурсній основі з використанням багаторівневої моделі оцінювання кандидатів. Доцільно: посилити вимоги до професійної підготовки кандидатів; запровадити єдині стандарти психологічного та антикорупційного відбору; удосконалити механізм перевірки доброчесності; створити кадровий резерв Бюро.

5.2. Адаптація та первинна підготовка персоналу. Потрібно сформувати ефективну систему входження в службу через: запровадження програм первинної професійної підготовки; закріплення наставників; ознайомлення з корпоративною культурою та стандартами поведінки; оцінювання результатів адаптаційного періоду.

5.3. Професійний розвиток та підвищення кваліфікації. Система навчання має бути безперервною і забезпечувати: підвищення кваліфікації в Інституті підготовки кадрів Державного бюро розслідувань; спеціалізовані тренінги; управлінську підготовку керівних кадрів; розвиток аналітичних та цифрових компетентностей; використання міжнародного досвіду.

5.4. Кар'єрне зростання та оцінювання. Концепція передбачає: запровадження системи регулярного оцінювання службової діяльності; зв'язок між результатами оцінки та просуванням по службі; розроблення індивідуальних планів розвитку; формування кадрового резерву керівників.

5.5. Мотивація та соціальний захист. Доцільно: удосконалити систему грошового забезпечення; застосовувати нематеріальні стимули; забезпечити психологічну підтримку; створювати безпечні умови служби.

5.6. Забезпечення доброчесності та дисципліни. Система кадрового забезпечення має охоплювати: розвиток внутрішнього контролю; антикорупційне навчання; удосконалення дисциплінарних процедур; формування культури нетерпимості до порушень.

5.7. Цифровізація кадрових процесів. Передбачається: запровадження електронних особових справ; автоматизація конкурсних процедур; створення HR-аналітики; електронний супровід проходження служби.

6. Реалізації Концепції здійснюється в 3 етапи, які реалізуються через:

1 етап – через розробку нормативно-правових актів, запровадження пілотних проєктів та затвердження стандартів кадрових процедур;

2 етап – організація навчальних програм, взаємодія з міжнародними партнерами;

3 етап – моніторинг ефективності кадрової політики.

7. Очікувані результати. Упровадження Концепції забезпечить: формування професійного кадрового складу; зниження корупційних ризиків; підвищення мотивації персоналу; прозорість кадрових процесів; стабільність служби в Державному бюро розслідувань; зростання довіри суспільства до Бюро.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор Національної академії

внутрішніх справ

доктор юридичних наук, професор

полковник поліції



Олег ТАРАСЕНКО

24.06.2025 року

АКТ

24.06.2025

м. Київ

№ 114-НО

Впровадження результатів дисертації
Шаповалової Інни Олександрівни
«Правове регулювання проходження служби
особами рядового та начальницького складу
Державного бюро розслідувань»
в наукову діяльність НАВС

Уклала експертна комісія з виявлення, узагальнення та впровадження позитивного досвіду роботи у складі:

- т.в.о. начальника відділу організації наукової діяльності, кандидата юридичних наук старшого лейтенанта поліції Горбенко Дар'ї Андріївни;
- завідувача кафедри адміністративного права та процесу, доктора юридичних наук, професора підполковника поліції Пастуха Ігоря Дмитровича;
- начальника відділу докторантури та ад'юнктури, доктора юридичних наук, професора підполковника поліції Тихонової Олени Вікторівни;
- завідувача загальної бібліотеки Гайдар Людмили Георгіївни.

Комісія розглянула й узагальнила матеріали дисертації, поданої на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право», наукові праці аспіранта кафедри адміністративного права та процесу Національної академії внутрішніх справ Шаповалової Інни Олександрівни «Правове регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» та на основі проведеного аналізу зробила висновок, що надана робота містить низку обґрунтованих теоретичних положень і пропозицій спрямованих на удосконалення правового регулювання проходження державної служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань.

Проаналізовано основні результати дослідження Шаповалової І.О., зокрема наукові праці, в яких опубліковані теоретичні положення дисертації:

1. Шаповалова І.О. Характеристика механізму професіоналізації працівників Державного бюро розслідувань. *Журнал східноєвропейського права*. 2024. № 128. С. 244-250. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14212943>
2. Шаповалова І. О. Організаційно-правові засади професіоналізації публічних службовців державного бюро розслідувань. *Наука і техніка сьогодні*. № 5(33) (2024). С. 294-302. [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-5\(33\)-294-302](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-5(33)-294-302)

3. Шаповалова І. О. Історичні аспекти створення Державного бюро розслідувань. *Журнал східноєвропейського права*. 2025. № 133. С. 230-236. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15399745>

4. Шаповалова Інна Олександрівна Особливості проходження публічної служби в Державному бюро розслідувань : *Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави* : програма круглого столу (м. Київ, 30 травня 2024 року). С. 9.

5. Шаповалова Інна Олександрівна Адміністративно-правові засади професіоналізації працівників державного бюро розслідувань : *Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період* : Матеріали міжвідомчого науково-практичного круглого столу (23 травня 2024, м. Київ). С. 170-173. <https://elar.naiu.kiev.ua/handle/123456789/31903>

6. Шаповалова І.О. Адміністративно-правова характеристика суб'єктів та об'єктів реалізації професіоналізації в Державному бюро розслідувань. *«Актуальні питання розвитку юридичної науки в період воєнного стану»*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 17 травня 2024 року Київ: Науково-дослідний інститут публічного права Центр українсько-європейського наукового співробітництва, 2024. С. 156-159.

7. Шаповалова І.О. Адміністративно-правові засади професіоналізації працівників Державного бюро розслідувань. *«Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період»*: матеріали міжвідомчого науково-практичного круглого столу. м. Київ, 23 травня 2024 року Київ: Національна академія внутрішніх справ, 2024. С. 170-173;

8. Шаповалова І.О. Характеристика основних механізмів контролю за діяльністю Державного бюро розслідувань: *«Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації»*: матеріали XIX науково-практичного семінару. м. Київ, 20 червня 2024 року Київ: Національна академія внутрішніх справ, 2024. С. 164-166.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок про те, що вищезазначені матеріали дисертаційного дослідження Шаповалової І.О. застосовуються під час підготовки монографій, підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, узагальнення аналітичних матеріалів, обґрунтування пропозицій до чинних проектів нормативно-правових актів, підготовка яких потребує проведення відповідних наукових досліджень або містить наукову складову.

Члени комісії:



Дар'я ГОРБЕНКО



Ігор ПАСТУХ



Олена ТИХОНОВА



Людмила ГАЙДАР

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор Національної академії
внутрішніх справ
доктор юридичних наук, професор
полковник поліції

**Сергій ЧЕРНЯВСЬКИЙ**

2025 року

АКТ

24.06.2025

м. Київ

№ 113-07

Впровадження результатів дисертації
Шаповалової Інни Олександрівни
«Правове регулювання проходження служби
особами рядового та начальницького складу
Державного бюро розслідувань»
в освітній процес НАВС

Уклала експертна комісія з виявлення, узагальнення та впровадження позитивного досвіду роботи у складі:

- начальника відділу організації освітнього процесу лейтенанта поліції Бойчук Вікторії Олександрівни;
- т.в.о. начальника відділу організації наукової діяльності, кандидата юридичних наук, старшого лейтенанта поліції Горбенко Дар'ї Андріївни;
- завідувача кафедри адміністративного права та процесу, доктора юридичних наук, професора підполковника поліції Пастуха Ігоря Дмитровича;
- начальника відділу докторантури та ад'юнктури, доктора юридичних наук, професора підполковника поліції Тихонової Олени Вікторівни;
- завідувача загальної бібліотеки Гайдар Людмили Георгіївни.

Комісія розглянула й узагальнила матеріали дисертації, поданої на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право», та наукові праці аспіранта заочної форми навчання кафедри адміністративного права та процесу Національної академії внутрішніх справ Шаповалової Інни Олександрівни «Правове регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань».

Проаналізовано основні результати дослідження Шаповалової І.О., зокрема наукові праці, в яких опубліковані теоретичні положення дисертації:

1. Шаповалова І.О. Характеристика механізму професіоналізації працівників Державного бюро розслідувань. *Журнал східноєвропейського права*. 2024. № 128. С. 244-250. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14212943>

2. Шаповалова І. О. Організаційно-правові засади професіоналізації публічних службовців державного бюро розслідувань. *Наука і техніка сьогодні*. № 5(33) (2024). С. 294-302. [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-5\(33\)-294-302](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-5(33)-294-302)

3. Шаповалова І. О. Історичні аспекти створення Державного бюро розслідувань. *Журнал східноєвропейського права*. 2025. № 133. С. 230-236. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15399745>

4. Шаповалова Інна Олександрівна Особливості проходження публічної служби в Державному бюро розслідувань : *Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави* : програма круглого столу (м. Київ, 30 травня 2024 року). С. 9.

5. Шаповалова Інна Олександрівна Адміністративно-правові засади професіоналізації працівників державного бюро розслідувань : *Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період* : Матеріали міжвідомчого науково-практичного круглого столу (23 травня 2024, м. Київ). С. 170-173. <https://elar.naiu.kiev.ua/handle/123456789/31903>

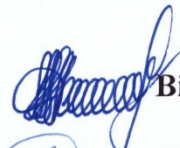
6. Шаповалова І.О. Адміністративно-правова характеристика суб'єктів та об'єктів реалізації професіоналізації в Державному бюро розслідувань. «*Актуальні питання розвитку юридичної науки в період воєнного стану*»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 17 травня 2024 року Київ: Науково-дослідний інститут публічного права Центр українсько-європейського наукового співробітництва, 2024. С. 156-159.

7. Шаповалова І.О. Адміністративно-правові засади професіоналізації працівників Державного бюро розслідувань. «*Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період*»: матеріали міжвідомчого науково-практичного круглого столу. м. Київ, 23 травня 2024 року Київ: Національна академія внутрішніх справ, 2024. С. 170-173;

8. Шаповалова І.О. Характеристика основних механізмів контролю за діяльністю Державного бюро розслідувань: «*Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації*»: матеріали XIX науково-практичного семінару. м. Київ, 20 червня 2024 року Київ: Національна академія внутрішніх справ, 2024. С. 164-166.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок, що праці Шаповалової І.О. містять науково обґрунтовані теоретичні положення і практичні рекомендації, що дає підстави запровадити їх для використання в освітньому процесі Національної академії внутрішніх справ, зокрема при викладанні навчальних дисциплін «Адміністративне право», «Публічна служба», «Публічне адміністрування», «Антикорупційне законодавство» під час підготовки навчально-методичних та дидактичних матеріалів, а також рекомендувати їх до вивчення під час самостійної роботи здобувачів вищої освіти.

Члени комісії:



Вікторія БОЙЧУК



Дар'я ГОРБЕНКО



Ігор ПАСТУХ

Олена ТИХОНОВА

Людмила ГАЙДАР

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Шаповалова І. О. Характеристика механізму професіоналізації працівників Державного бюро розслідувань. *Журнал східноєвропейського права*. 2024. № 128. С. 244–250. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14212943>
2. Шаповалова І. О. Організаційно-правові засади професіоналізації публічних службовців державного бюро розслідувань. *Наука і техніка сьогодні*. № 5(33) (2024). С. 294–302. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-5\(33\)-294-302](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-5(33)-294-302)
3. Шаповалова І. О. Історичні аспекти створення Державного бюро розслідувань. *Журнал східноєвропейського права*. 2025. № 133. С. 230–236. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15399745>
4. Шаповалова І. О. Проходження служби в Державному бюро розслідувань: поняття та особливості. *Успіхи і досягнення у науці*. 2026. № 1(23). С. 1339–1349. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1\(23\)-1339-1349](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1(23)-1339-1349)

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Шаповалова Інна Олександрівна Особливості проходження публічної служби в Державному бюро розслідувань : *Бюджетування у забезпеченні фінансової безпеки держави* : програма круглого столу (30 травня 2024 року, м. Київ). С. 9.
2. Шаповалова Інна Олександрівна Адміністративно-правові засади професіоналізації працівників державного бюро розслідувань : *Актуальні проблеми охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану та післявоєнний період* : Матеріали міжвідомчого науково-практичного круглого

столу (23 травня 2024, м. Київ). С. 170–173.

<https://elar.naiu.kiev.ua/handle/123456789/31903>

3. Шаповалова І. О. Адміністративно-правова характеристика суб'єктів та об'єктів реалізації професіоналізації в Державному бюро розслідувань. *Актуальні питання розвитку юридичної науки в період воєнного стану*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 17 травня 2024 року Київ: Науково-дослідний інститут публічного права Центр українсько-європейського наукового співробітництва, 2024. С. 156–159.

4. Шаповалова І. О. Характеристика основних механізмів контролю за діяльністю Державного бюро розслідувань: «Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації»: матеріали ХІХ науково-практичного семінару. (20 червня 2024 року, м. Київ). Київ: Національна академія внутрішніх справ, 2024. С. 164-166.

5. Шаповалова І.О. Проходження служби в Державному бюро розслідувань: поняття та правові основи. *Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації*: Матеріали ХХ науково-практичного семінару (26 червня 2025 року, м. Київ) / ред. колегія : І. Д. Пастух (голова), О. Г. Стрельченко, О. К. Волох. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2025. С. 239–244.

6. Шаповалова І. О. Особливості етапу вступу на службу в Державне бюро розслідувань з урахуванням принципу безбар'єрності. *Безбар'єрний простір у сучасному світі*: Матеріали науково-практичної конференції, 25 листопада 2025 року, м. Київ / ред. колегія : О. Г. Стрельченко (голова), І. Д. Пастух, О. К. Волох. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2025. С. 484–488.